

EL ARTÍCULO 18 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES  
ITALIANO A LA LUZ DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES

ARTICLE 18 OF THE STATUTE OF LABOURERS ACCORDING TO  
THE LAST REFORMS OF LABOR LAW

*Actualidad Jurídica Iberoamericana, núm. 3, agosto 2015, pp. 641-654.*

---

Fecha entrega: 30/05/2015  
Fecha aceptación: 15/07/2015

GIUSEPPINA PENSABENE LIONTI  
Becaria de Investigación en Derecho Privado.  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidades de Palermo y de Valencia.  
giuseppina.pensabenelionti@unipa.it

**RESUMEN:** En las siguientes líneas se realizará un somero repaso sobre las principales las modificaciones de la disciplina italiana de los despidos individuales recogida en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano, introducidas por las últimas reformas laborales. En ellas se constará el impacto de dichas reformas en el cuadro legislativo de referencia, viéndose reducida la posibilidad de readmisión del trabajador en el caso de despido individual improcedente. Además se harán unos apuntes críticos sobre el concepto de *flexsecurity*, de cual se destaca una gran inflación en el presente contexto de crisis económica.

**PALABRAS CLAVE:** Estatuto de los Trabajadores, despido, readmisión, indemnización, *flexsecurity*, crisis económica.

**ABSTRACT:** This paper examines the amendments made to the Italian regulation of individuals' dismissals following the enforcement of labor law reforms in the last years. The starting point of the analysis is the impact that the new provision had on the previous legislative framework and the main issues resulting from its implementation. Also, this paper concludes with an evaluation of the concept of "flexsecurity", which is often used in the context of the current crisis.

**KEY WORDS:** Statute of Laborers, dismissal, compensation, readmission, flexsecurity, economic crisis.

**SUMARIO:** 1. El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano: un apunte sobre su origen.- 2. El texto normativo anteriormente vigente. 3. La “Reforma Fornero” y la fragmentación de la unidad de la disciplina de los despidos individuales.- 4. El “Jobs Act” y sus medidas de ajuste.- 5. Reformas laborales y “flexsecurity” europea: lo que queda del artículo 18.

1. El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano (Ley n. 300/1970), originariamente titulado “Reintegrazione nel posto di lavoro”, representa sin lugar a dudas una de las novedades normativas más significativas (sino la más significativa) introducida hasta entonces por el legislador italiano en materia de derecho laboral. En efecto, no es una casualidad que, con respecto al mundo del trabajo, dicho artículo haya sido definido por la doctrina como “la madre de todas las tutelas” [CESTER, C.: “Il regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo”, *Giurisprudenza Italiana* (2014), enero, p. 194].

Más específicamente el artículo 18 ha determinado un cambio sustancial en la tutela efectiva del trabajador, sustituyendo el régimen de estabilidad obligatoria (débil) por el régimen de estabilidad real (fuerte) en las empresas con más de 15 empleados. Dicha estabilidad real consiste más bien en la conservación a largo plazo del puesto de trabajo, frente a un desistimiento empresarial del contrato de trabajo producido en ausencia de una “giusta causa”, de un “giustificato motivo” o de cualquier otro previo incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, de las normas legales o convencionales aplicables. Con lo que, solo en presencia de determinados requisitos establecidos por la ley el empresario puede despedir al empleado, siendo de otra manera el despido improcedente [por todos, GRANDI, M.: *Commentario breve allo Statuto dei lavoratori*. Padua (1985): Cedam, p.70].

2. Es un dato incontestable que las últimas reformas laborales han llevado a la total “desestructuración” y “fragmentación” de la unidad de la disciplina de los despidos individuales establecida por el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano. En efecto, la emersión de las nuevas normas introducidas por la “Reforma Fornero” y por el “Jobs Act” presenta evidentes alteraciones de la normativa originaria que regulaba la reintegración en el puesto de trabajo.

Además, los cambios acaecidos en los “tiempos de la crisis” se han convertido en una auténtica “revolución copernicana” de la disciplina

prevista por el artículo en cuestión. Lo cual hace que hoy en día nos enfrentemos a un triste escenario de cierta inseguridad jurídica.

Para entender todo ello y captar los aspectos de dicha disciplina que resultan mayormente perjudicados por las citadas reformas, cabe resumir brevemente los rasgos generales del régimen anteriormente vigente. De esta manera será más sencillo también analizar después las recientes modificaciones del artículo objeto de este trabajo.

El texto anteriormente vigente del art. 18 establecía un régimen unitario por cualquier tipo de ilegitimidad del despido (nulidad, ineficacia, anulabilidad).

Así pues, el juez, con la sentencia con la que declaraba ilegítimo el despido, condenaba al empleador: a) a la reintegración del empleado ilegítimamente despedido; b) a la indemnización de los daños sufridos por el mismo, c) al pago de las prestaciones asistenciales desde el momento del despido hasta el momento de la efectiva reintegración. Y, en cualquier caso, la medida de la indemnización no podía ser inferior a cinco mensualidades de la retribución global de hecho.

Sin embargo, el empleador no tenía alternativas: o reintegraba al empleado o le pagaba la indemnización y las prestaciones asistenciales mientras no le reintegrase en el puesto de trabajo, “tertium non datur”. Lo cual tenía también una función de “coacción indirecta” respecto al empleador que no cumplía espontáneamente con la obligación de readmisión del empleado en el puesto de trabajo [GALANTINO, L.: *Diritto del lavoro*. Turín (2010): Giappichelli, p. 488].

Realmente, sólo el trabajador podía desvincular al empleador de dichas obligaciones pidiendo una indemnización de 15 mensualidades de la retribución global de hecho en lugar de ser reintegrado. Además, debido a las innovaciones introducidas por la Ley n.º 108/1990, se extendió el ámbito de aplicación del régimen de reintegración previsto por el art. 18 del Estatuto a cualquier hipótesis de despido dispuesto por razones discriminatorias (por causa de raza, lengua, sexo, ideología, religión, política o sindical), independientemente del aspecto dimensional del empleador. Con lo cual, en caso de despidos discriminatorios, el art. 18 Ley n.º 300/1970 se aplicaba en todo caso, es decir también cuando el número de empleados en la empresa resultaba inferior a 15.

3. Sin embargo, a pesar de las evidentes ventajas para el trabajador ofrecidas por dicha “tutela reforzada” del puesto de trabajo, siempre se ha planteado

en la doctrina y en la jurisprudencia italianas la “vexata quaestio” de las consecuencias económicas del régimen previsto por el artículo 18 contra el despido ilegítimo a la hora de atribuir mayor flexibilidad al mercado laboral y de favorecer la movilidad tanto de los “insiders” como de los “outsiders”, de acuerdo con las sugerencias de la Comunidad Europea “in subiecta materia” [ICHINO, P.: *Il Lavoro e il mercato*. Milán (1996): Mondadori, p. 105 ss.].

Ello se desprende claramente de las últimas reformas laborales que han modificado profundamente el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano.

Más específicamente, la Reforma Fornero (Ley n. 92/2012) ha eliminado el sistema sancionador unitario basado en la sanción de la reincorporación que, como ya se ha apuntado, se aplicaba a todo tipo de ilegitimidad del despido (nulidad, anulabilidad e ineficacia); introduciendo un sistema sancionador mucho más articulado que consta de cuatro niveles diferentes de tutela. Ello arroja tipológicamente las siguientes formas de regulación, tal y como están denominadas por la doctrina: “tutela reintegratoria piena” art. 18, co. 1, 2, 3); “tutela reintegratoria con indennità limitata” (art. 18 co. 4 e 7); “tutela indennitaria forte” (art 18, co. 5 e 7); “tutela indennitaria ridotta” (art. 18, co. 6) [CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., y TREU T.: *Diritto del Lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*. Turín, (2013): Utet, p. 417].

La “tutela reintegratoria piena” es la paradigmática del sistema regulador anteriormente vigente de “estabilidad real”. Es decir, en caso de despido improcedente, quedan las sanciones tanto de la reincorporación en el puesto de trabajo, como de la indemnización de los daños sufridos por el trabajador y del pago de las prestaciones asistenciales desde el momento del despido hasta el momento de la efectiva reintegración. Sin embargo, según lo establecido por el nuevo art. 18, co. 1, 2 y 3 este nivel de tutela se aplica en los siguientes casos de despido improcedente: a) despido discriminatorio; b) despido nulo por causa de maternidad o de paternidad; c) despido causado por “motivo illecito determinante” “ex” art. 1345 Cod. Civ.; d) despido ineficaz mediante comunicación verbal.

Más específicamente, el empresario cumple la obligación de reintegrar al empleado en el puesto de trabajo a través de una invitación -tramitada por escrito- a volver a desarrollar la propia prestación de un servicio. En consecuencia, el empleado, en el plazo de 30 días tras la recepción de dicha invitación, debe reincorporarse en el puesto de trabajo o renunciar a la reintegración, y pedir en sustitución de la misma, una indemnización de 15 mensualidades sobre la última retribución global de hecho.

Así pues, al recurrir de uno de dichos casos (que constituyen un “*numerus clausus*” de supuestos) siempre cabe la reintegración, tal y como estaba previsto por el texto anteriormente vigente del art. 18, aunque se trate, por ejemplo, de empresas con menos de 15 empleados o de categorías peculiares de trabajadores como los que componen el personal directivo (“*dirigenti*”).

El régimen de reincorporación en el puesto de trabajo, entonces, se aplica tanto al despido discriminatorio como al despido causado por “un motivo ilícito determinante” ex art. 1345 C.c. Este último artículo prevé que el contrato es ilícito cuando las partes lo han estipulado por un motivo ilícito y común, es decir, conocido por ambas. Sin embargo, el nuevo art. 18 del Estatuto requiere que el motivo por el que se ha estipulado el contrato no sea sólo ilícito y común, sino que también tiene que ser exclusivo. Con lo cual, el motivo ilícito tiene que representar la única razón en la que se fundamenta el despido para poder aplicarse la sanción de la reintegración. Y uno de los aspectos más novedosos de la reforma es precisamente que el despido ilegítimo por falta de justa causa o de justificado motivo ya no cabe en el ámbito del régimen de reincorporación, sino que la ley establece la aplicación de una mera indemnización.

A la luz de lo expuesto, un problema que se podría plantear en la práctica consiste en si se aplica la sanción de la reintegración o la sola indemnización en el caso de despido sin justa causa o sin justificado motivo, cuando el empleado demandante declare que no hay ausencia de justa causa o de justificado motivo sino que hay una razón ilícita determinante o discriminatoria.

La “*tutela reintegratoria con indennità limitata*” representa la segunda tipología sancionadora introducida por la Ley n. 92/2012. Dicha tipología sigue previendo la reintegración, pero reduce la indemnización fijando un techo máximo de 12 mensualidades con respecto a la última retribución global de hecho. Además, desaparece la disposición que preveía un “*mínimum*” de indemnización de 5 mensualidades. Este régimen se aplica a los despidos gravemente infundados. En efecto, la letra del nuevo art. 18 Co. 4 y 7, hace referencia a los siguientes tipos de despido: a) los despidos disciplinarios declarados judicialmente ilegítimos por “*insussistenza del fatto contestato*” o porque “*il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili*”; b) los despidos económicos por justificado motivo, objetivos e ilegítimos por “*manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento*”; c) los despidos ilegítimos por justificado motivo objetivo, consistente en la inhabilidad física o psíquica del empleado; d) los

despidos intimados infringiendo el art. 2110, Co. 2 Cod. Civ., que concierne al “periodo di comporto”.

También este segundo nivel de tutela plantea unos problemas interpretativos. En particular, resulta de importancia fundamental establecer qué es lo que abarca la expresión “insussistenza del fatto contestato”, siendo poco claro lo a que realmente quería referirse el legislador del año 2012 cuando introduzco dicha expresión en el art. 18 del Estatuto. Tal es así que de ello dependerá la aplicación de la tutela real o de la tutela meramente económica. Sin embargo, las situaciones de mayor incertidumbre nacen cuando no hay una expresa previsión que excluye la legitimidad de la sanción del despido. Es decir, cuando no hay un convenio colectivo o un código disciplinar que lo prevé, o cuando no está demostrado que el empleado no ha cometido el hecho por el que ha sido despedido. Así pues, concretamente habrá de aplicar el principio básico de proporcionalidad entre el hecho puesto para fundamentar el despido y la sanción propia del despido ex art. 2106 Cod. Civ. Por tanto, ¿cuándo en este caso se puede considerar que hay “insussistenza del fatto contestato”? A nuestro modo de ver, cuando el hecho sobre el que se fundamenta el despido sea reconducible al empleado, y éste no lo haya cometido con la voluntad de hacerlo (es decir que falta el dolo y la culpa), o cuando este mismo hecho no quepa en el ámbito de aquellos hechos que objetivamente justifican el despido según el citado principio ex art 2106 Cod. Civ. En efecto, en este último caso, la jurisprudencia suele seguir aplicando la tutela de la reintegración considerando la hipótesis en cuestión como un caso de “insussistenza del fatto contestato” [por ejemplo, BOLEGO, G: “Il licenziamento disciplinare nel prisma della disciplina introdotta dalla l. n. 92/2012 (comento de la sentencia del Trib. Ravenna, 18.3.2013)”, *Rivista italiana di diritto del lavoro* (2013), II, p. 549].

Por lo que concierne los últimos dos niveles de tutela, es decir la “tutela indennitaria forte” y la “tutela indennitaria ridotta”, cabe subrayar que ellos representan las novedades más relevantes de la reforma del art 18 del Estatuto de los Trabajadores, ya que no prevén la reincorporación en el puesto de trabajo, sino que establezcan una mera indemnización.

Más específicamente, la “tutela indennitaria forte” consiste en la aplicación - previa declaración del juez de resolución del contrato de trabajo - de la sanción de la indemnización en una medida que puede variar de un mínimo de 12 a un máximo de 24 mensualidades de la última retribución global de hecho, teniendo en cuenta y motivando las siguientes pautas: a) el número de empleados; b) la dimensión de la actividad económica; c) el comportamiento y las condiciones de las partes. Dicha tutela se aplica a todos los despidos que no caben en el área de la “tutela reintegratoria con indennità limitata”

previamente apuntada, y también a todos los casos de despido económico salvo la hipótesis de manifiesta insubsistencia de las razones objetivas y productivas aportadas por el empleador.

En cambio, la “tutela indennitaria ridotta” - que garantiza una indemnización, que puede ser mínima y modesta en su cuantía (de 6 a un máximo de 12 mensualidades)- , se aplica a los despidos ineficaces por haber sido realizados: a) en falta de motivación ex art. 2, l. n. 604/1966; b) con infracción del procedimiento establecido por el art.7 l. n. 300/1970; c) con infracción del procedimiento previsto por el art. 7 l. n. 604/1966.

Así bien, con respecto a estos niveles de tutela, cabe destacar que, en el caso de “licenziamento per giustificato motivo oggettivo”, la no existencia del hecho puesto de fundamento para el despido debe ser manifiesto, es decir que se tiene que percibir sin necesidad de específicos razonamientos o explicaciones judiciales [LIEBMAN, S. y GRAMANO E.: “La nuova disciplina delle tutele in caso di licenziamento illegittimo: il licenziamento per ragioni oggettive”, en AA.VV.: *Il nuovo diritto del mercato del lavoro* (coord. por M. PERSIANI y S. LIEBMAN). Turín (2013): Utet, p. 366]. Y aun así no se aplica la reincorporación, sino la indemnización establecida por el art. 18, punto 7 de la Ley n.º. 300/1970. Así pues, en este caso la tutela real llega realmente a ser la “extrema ratio” [VALLEBONA, A.: *La riforma del lavoro 2012*. Turín (2012): Giappichelli, p. 59].

Todo ello es debido al hecho de que este tipo de despido no es consecuencia de una determinada conducta del empleado, sino que deriva de causas empresariales, es decir de alguna exigencia interna en la organización de la propia empresa. Así bien, el legislador del 2012 introdujo medidas de indemnización y efectos sancionadores diferentes en función de la “gravedad” de dicha exigencia o interés interno a la empresa, únicamente distinguiendo entre la hipótesis de “manifiesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento” y “las demás hipótesis”. Nada más añade el contenido del art 18, punto 7 del Estatuto. En realidad, en la práctica reglamentariamente se ha recogido una actuación que se venía realizando, y quizás lo más importante es recordar que el juez es el único competente para considerar “manifiesta” o “no manifiesta” la “insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento”. Con lo cual la actividad judicial podría convertirse en una actividad totalmente discrecional, debido sobre todo a la excesiva amplitud de la letra de la ley [en este sentido vid. CARINCI, F.: “Complimenti Dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro”, *Il Lavoro nella Giurisprudenza* (2012), 5, p. 529; MAGRINI, S.: “Quer pasticciaccio brutto (dell’ar. 18)”, *Argomenti di Diritto del Lavoro* (2012), 3, p. 537].



4. A grandes rasgos son éstas las características de la nueva disciplina del despido individual introducida por la Ley n. 92/2012. Y como se desprende claramente de todo lo expuesto hasta ahora, la reincorporación en el puesto de trabajo ya no es la consecuencia “ordinaria” de la ilegitimidad del despido, sino que se configura como consecuencia “extraordinaria” del mismo, aplicándose en la mayoría de los casos de despidos una tutela basada en meras indemnizaciones [entre otros, vid. MARESCA, A.: “Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell’art. 18 Statuto dei lavoratori”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, (2012), I, p. 415; CARINCI, F. “Ripensando il nuovo articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori”, en WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, (2013), 172, p. 27]. Y todo ello - como se ha visto- conlleva unos problemas, interpretativos y prácticos, destacando previamente los más relevantes.

Sin embargo, a pesar de las profundas novedades legislativas hasta ahora apuntadas, la disciplina de los despidos individuales sigue siendo objeto de particular interés por parte del legislador italiano. En efecto, bajo la dirección del nuevo Presidente del Consiglio dei Ministri, Matteo Renzi, se han tomado medidas ulteriores para tratar de “ajustar” el Derecho laboral al contexto de crisis actual, todas conocidas bajo la denominación de “Jobs Act”.

En el marco de este cuadro, aun poco definido, sobre las nuevas disposiciones de reforma, que inciden tanto en el sistema de acogida de los “insiders” como en el régimen de salida de los “outsiders”, se señalan entre otras, las siguientes intervenciones normativas: a) el Decreto Ley del 20 de marzo de 2014, n. 34 convertido en Ley del 16 de mayo de 2014, n. 78, que sobretodo ha modificado la disciplina de los contratos de formación y de aprendizaje y de los contratos a tiempo definido a través de la introducción de un primer “borrador” de la nueva figura del “contratto a tempo indeterminato a tutela crescente”; b) la Ley n.º. 183/2014, que contiene los principales objetivos y las finalidades de la reforma en materia de contratos de trabajo a tiempo determinado; c) el Decreto Ley del 4 de marzo de 2015, n. 23 de actuación de la citada Ley n.º. 183/2014, que vuelve a hacer hincapié en la disciplina del despido individual ilegítimo.

En resumen, el objetivo general perseguido por el “Jobs Act” a través de las mencionadas regulaciones consiste en introducir un único contrato de trabajo a tiempo determinado pero “a tutelas crecientes”, eliminando casi totalmente la sanción de la reincorporación en el puesto de trabajo en el caso de despido ilegítimo, para sustituirla por una indemnización predeterminada según los años trabajados.

Esta última reforma tiende entonces a la simplificación de las tipologías contractuales existentes, a través de la homologación de las mismas en el marco regulador de un único contrato laboral: el contrato de trabajo a tiempo determinado “a tutelas crecientes”.

Se trata básicamente de un contrato de trabajo que se instaura de forma común a tiempo indefinido pero que, de hecho, se puede resolver de manera más “flexible” recurriendo, en caso de resolución ilegítima por parte del empleador, a una mera sanción económica aplicada según la antigüedad de los servicios prestados, es decir a los años trabajados.

Por eso, la doctrina, a juicio de quien escribe, oportunamente ha hablado de “tutela reducida en caso de despido ilegítimo y con indemnización creciente en relación a la antigüedad del servicio”, en lugar de tutela “creciente”, tal y como está denominada por la Ley [GARILLI, A.: “Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto”, WPCSDLE “Massimo D’Antona”.IT (2015), 245, p. 3].

Por otro lado, por lo que concierne a la disciplina del despido individual “tout court”, podría decirse que no viene modificado el texto del art. 18 del Estatuto que, como se ha visto, ya había sido profundamente cambiado por la “reforma Fornero”, sino que viene redactado con otro texto totalmente nuevo, que mantiene la reintegración únicamente en el caso de despido discriminatorio, nulo o ineficaz porque comunicado en forma oral, y en algunas hipótesis de despido disciplinar cuando estén los requisitos establecidos por la Ley [en este sentido, vid. CARINCI, F.: “Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (a’ sensi della bozza del D.lgs. 24 dicembre 2014)”, *Il Lavoro nella Giurisprudenza* (2015), 2, p. 115].

Sin embargo, un cambio radical introducido por las reformas del 2014 y del 2015 respecto a la estructura del artículo 18 del Estatuto dibujada por la Ley nº. 92/2012 a través de los últimos tres distintos niveles de tutela que se han expuesto previamente, concierne al despido injustificado, económico y disciplinario.

En efecto, a pesar de que se ha mantenido la configuración de la justa causa y del justificado motivo de despido ex art 3, Ley nº. 604/1966 2119 Cod. Civ., ya no hay casi distinción entre el despido disciplinar y el económico, porque se ha creado una especie de “mix de tutela” que establece la progresiva restricción de la readmisión en favor de una indemnización que no sólo parece reducida respecto al pasado, sino que está fijada de manera rígida, trayéndola al control judicial [CARINCI, F.: “Un contratto”, cit., p. 117].

Así pues, la indemnización llega a ser una especie de “severance pay” que puede ser calculada “ex ante”, saliendo del “impasse” doctrinal que, después de la entrada en vigor de la reforma del 2012, consideraba demasiado discrecional el poder atribuido al juez, al individualizar el nivel de tutela aplicable y entonces la cantidad de la indemnización.

Por otro lado, es verdad también que todo ello hace que el juez tampoco pueda medir la cuantía de la indemnización según lo ocurrido en el caso concreto, ni dependiendo del tipo de ilegitimidad del despido, sino que él solo tiene en cuenta los años trabajados por el empleado, con lo cual la indemnización puede ser a bajo coste si se trata de un empleado con pocos años de servicio y, además, no puede ser inferior a 4 mensualidades ni superior a 24 mensualidades.

Pero, la tutela meramente obligatoria hasta ahora descrita está derogada por el artículo 3, punto 2, D.Lgs. n. 23/2015 que prevé que exclusivamente en las hipótesis de despido por justificado motivo y subjetivo o por justa causa en las que esté demostrada la “insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore”, el juez podrá declarar nulo el despido y obligar al empleador a la readmisión y al pago de una indemnización según lo establecido por la misma Ley.

En este sentido, conviene señalar que nada más ser promulgado el Decreto Ley en cuestión, ha nacido una “querelle” doctrinal sobre el real significado de la expresión “insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore”. Y, sobre todo, la duda concierne a la naturaleza material o jurídica del hecho puesto a la base del despido. Es decir, si el legislador se refiere a la reconstrucción en sí del hecho material o más bien a la calificación del hecho jurídico. De ello depende la posibilidad de que el juez declare la readmisión, ya que – según la nueva versión del art. 18 del Estatuto - se puede declarar solo en caso de despido discriminatorio, o en caso de despido disciplinar cuando está la “insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore” en cuestión. Con respecto a ello, recientemente, la propia jurisprudencia ha subrayado la necesidad de distinguir entre hecho material y calificación jurídica [vid. Corte di Cassazione, sent. 6 de noviembre de 2014, n. 23669].

5. Los que se han apuntado hasta ahora constituyen solo algunos de los aspectos mayormente problemáticos que cabe analizar a la hora de examinar “lo que queda” del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano a la luz de las últimas reformas laborales.

Sin embargo, como se ha sido señalado a lo largo del presente trabajo, las reformas acometidas sobre el modelo de reintegración introducido en el año 1970 han supuesto un cambio estructural de calado sobre el artículo 18 del Estatuto, con más sombras que luces [MARAZZA, M.: “Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento provvisorio, dallo schema al decreto)”, WPCSDLE “Massimo D’Antona”.IT (2015), 236, p. 7].

Así pues las dudas sobre la correcta interpretación de dicho precepto normativo siguen existiendo, lo cual crea problemas, sobre todo en los casos prácticos sujetos al escrutinio judicial, que es cada vez más discrecional. En efecto, el nuevo régimen previsto por el artículo 18 del Estatuto, tal y como está configurado, aumenta la incertidumbre sobre la posibilidad de readmisión del empleado en el caso de despido improcedente, puesto que la sanción de la reintegración solo se aplica en muy pocos supuestos y que la medida de la indemnización ya no se vincula a un índice conocido (que antes consistía básicamente en el tiempo de baja hasta la readmisión), sino a una serie de variables (como, por ejemplo, “la manifiesta insussistenza del fatto contestato”), muchas de ellas sobre predicciones futuras que dejan un elevado nivel de discreción.

Así pues, la “*intentio legis*” de las últimas reformas laborales consiste básicamente en circunscribir el ámbito de aplicación de la readmisión únicamente a los casos de violación, en cierta medida, de los derechos fundamentales del trabajador, como en el caso de despido discriminatorio [TULLINI, P.: “Stabilità del rapporto di lavoro e ruolo del giudice”, *Il Diritto del Mercato del Lavoro* (2013), p. 37].

En los demás casos, el “valor” de la estabilidad del puesto de trabajo - que históricamente inspiraba el artículo 18 del Estatuto a la hora de ser introducido en el ordenamiento jurídico italiano - cede frente a los intereses del mercado actual, el cual exige mayor flexibilidad tanto al momento de la instauración como del cese de las relaciones laborales.

Ahora bien, independientemente del resultado que se dé cuando estén ya convertidos en leyes todos los decretos leyes que caben en el ámbito del llamado Jobs Act, lo que parece claro es que, de forma sistemática y con la “excusa” del presente contexto de crisis económica, no solo se han introducido estrategias de “ajuste” y de “flexibilidad laboral”, sino que se ha llegado a una verdadera total redefinición de enteros sectores del derecho laboral, como por ejemplo el que concierne al régimen del despido individual regulado por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

Bajo esta perspectiva, las modificaciones radicales de las reglas sobre las que se ha basado hasta entonces el derecho laboral se han justificado a través del concepto de “flexsecurity” que se ha puesto muy de moda en ámbito europeo. Básicamente, inspirando las reformas laborales a dicho concepto se pretende alcanzar la salvaguardia de la economía nacional en el marco de un contexto europeo que impone mayor flexibilidad, tanto en el mercado financiero global, como en el mercado del trabajo internacional. Es decir, formalmente, todo ello se realiza para obtener mayor ocupación, para mejorar la cohesión social en el trabajo y redistribuir equamente las tutelas en el mercado del trabajo, como si se tratase de una especie de remedio contra la presente crisis económica y también las posibles o futuras situaciones deficitarias [CARINCI, F.: “Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro”, *Argomenti di Diritto del Lavoro* (2015), 1, p. 1 y ss.].

Es innegable, por tanto, que la crisis económica ha jugado un importante papel en las últimas líneas de evolución del despido individual, obviamente desde una perspectiva de limitación de la readmisión obligatoria. En efecto, se ha ido promoviendo la exigencia empresarial de disponer de un sistema “flexible” para adaptar las necesidades productivas a los intereses del mercado, lo que siempre ha ocurrido en las situaciones de crisis de empleo por las que ha atravesado la economía italiana.

Sin embargo, será necesario preguntarse si las reformas legislativas operadas en estos últimos años sobre el mercado del trabajo responden realmente a la “necesaria” orientación de la política de empleo seguida en Europa o si el Gobierno italiano ha adoptado medidas draconianas y casi “hetéronomas”, para satisfacer exigencias meramente económicas y financieras a todo coste, incluso el de comprimir la genuina tutela de las posiciones laborales en sus diferentes articulaciones

