

ITALIA

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO OCASIONAL: EL PAGO CON TIQUES.

En el ámbito de los contratos de trabajo ocasional o accesorio se introduce, desde esta año, la venta de los “tiques de trabajo” también en los estancos. El contrato de trabajo ocasional, introducido por el Decreto Ley 112/2008, tiene la doble finalidad, por un lado de combatir contra el trabajo sumergido, por el otro, fomentar el ingreso de los colectivos más débiles en el mercado laboral, aumentando sus posibilidades de trabajo en familia o en entes sin finalidad de lucro.

Pueden acceder a labores ocasionales y accesorias los siguientes colectivos:

- Trabajadores en suspensión de empleo o en paro;
- Amas de casa, estudiantes o jubilados;
- Inválidos o personas en recuperación;
- Extranjeros con regular permiso de residencia, en los seis meses tras la pérdida del empleo.

El empleador, es decir el que emplea a trabajadores ocasionales, puede ser:

- Una familia o un privado;
- Empresas agrícolas, comerciales y familiares;
- Entes locales, entes sin finalidad de lucro, escuelas y universidades;
- Entes públicos (sólo en ámbitos específicos);

El trabajo accesorio puede consistir en:

- Pequeños trabajos domésticos extraordinarios, incluida la asistencia a niños y mayores, enfermos o con discapacidades;
- Enseñanza privada adicional;
- Pequeños trabajos de jardinería, limpieza y mantenimiento de edificios, calles, parques y monumentos;

- Realización de eventos sociales, deportivos, culturales o de caridad;
- Colaboraciones con entes públicos y asociaciones de voluntariado para la realización de trabajos solidarios o de emergencia, como en ocasión de calamidades o eventos naturales inesperados,
- Vendimias de breve duración y extraordinarias, realizadas por estudiantes o jubilados.

Es posible realizar trabajos ocasionales y accesorios en empresas familiares en el sector del comercio, de servicios y de turismo, acogiéndose en tal caso, a la disciplina estándar en materia de seguros y cotización del trabajo subordinado.

Las empresas familiares pueden utilizar trabajadores ocasionales accesorios dentro de un límite de 10.000 euros en un año fiscal: el límite se refiere a la empresa y no a cada trabajador, para el que queda vigente el límite de 5.000 euros al año relativos a un único empleador.

Los trabajadores interesados tiene que comunicar su disponibilidad al trabajo a los Centros para el Empleo: tras la comunicación se les entregará una tarjeta electrónica, donde resultará su condición de trabajo y el total acumulado en un año.

El contrato de trabajo es de forma libre: la retribución se efectúa a través de los *tiques trabajo*, que tiene un valor nominal de diez euros (están disponibles también unos carnets “múltiples” de 50 euros - cinco tiques no divisibles - y de 20 euros - dos tiques no divisibles). El valor nominal comprende una cuota de cotización (13%) a favor de la gestión separada del INPS; una cuota a efectos de seguro contra accidentes (7%, pagada al Instituto nacional de seguros contra accidentes laborales – INAIL) y una compensación al concesionario (INPS) por la gestión del servicio (5%). Es decir, que por efectos de las deducciones, el trabajador percibe el 75% del valor nominal del tique.

Los canales de distribución son tres: los *tiques* de papel pueden adquirirse directamente en las sedes del INPS, y por primera vez este año, también en los estancos autorizados; o por vía telemática en la web del INPS.

Los tiques tienen que ser rellenados con los datos fiscales del empleador y los datos fiscales del trabajador, la fecha de inicio y fin de la actividad laboral, el lugar donde se desempeñará la actividad y el número de tiques por cada trabajador.

Una vez efectuados los controles sobre los datos, la información será enviada a Correos, que dentro de un plazo de 25 días, remitirá al domicilio del trabajador la INPS card, con la que podrá cobrar el valor del tique.

El Instituto de Seguridad Social ha publicado los datos relativos al 2009, donde el total de *tiques* vendidos resulta en: 1,4 millones (10 euros), 400.000 de 20 euros y 600.000 de 50 euros. El sector de la agricultura se coloca en el primer lugar, con el 46% de los tiques “consumidos” en los campos. El 14% fue expedido para eventos deportivos, culturales o para intervenciones de solidaridad/emergencia; el 9% en el comercio, el 8% en el sector de servicios, el 4% en el turismo y en trabajos de jardinería, limpieza y mantenimiento.

Además, según las estadísticas del INPS, resulta que de los 80.000 mil beneficiarios del trabajo accesorio, casi 20.000 pertenecen a la categoría estudiantes: jóvenes entre 16-25 años que están inscritos a un ciclo de estudios, que pueden acogerse en periodos de vacación.

LOS EMPLEADORES			
Empresas	Empresas familiares	Casos particulares	Todo trabajador
	Empresas Agrícolas	Actividades de temporada	Jubilados, amas de casa, jóvenes
		Mínimas (volumen de negocios hasta 7.000 €)	Todo trabajador
Privados	Ciudadanos o familias	Asistencia doméstica	Todo trabajador
Entes locales	Jardinería, limpieza, manutención, eventos	Vínculo: limitación del gasto y pacto de estabilidad	Todo trabajador
	Otras actividades	-	Jubilados
Sector público	Eventos, intervenciones de emergencia, etc.	-	Todo trabajador
COMO CONSEGUIRLOS			
Telemático	Sito www.inps.it	Trámites online	Es necesario conocer los datos del trabajador
Sedes INPS	Papel	Sin nominativo	Seguirá comunicación datos antes del comienzo del trabajo
Tabaquerías autorizadas	Papel	Sin nominativo	Seguirá comunicación datos antes del comienzo del trabajo
LOS TRABAJADORES AFECTADOS			
Estudiantes	Menores de 25 años, inscritos en cursos escolares	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sábados, domingos ▪ Vacaciones ▪ Compatiblemente con horarios escolares ▪ Ningún límite para universitarios 	En todos los sectores
Jubilados	Perceptores de toda clase de pensión	Todas la épocas del año	En todos los sectores
Amas de casa	Persona que trabaja en el ámbito familiar	Todas la épocas del año	En empresas agrícolas
En suspensión de empleo	Desempleados, en ERE o movilidad	Todas la épocas del año	En todos los sectores
Tiempo parcial	Actividades con horario reducido	Todas la épocas del año (compatiblemente con el horario de trabajo)	En todos los sectores

LA MADRE TRABAJADORA¹⁸

El ISFOL - Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores ha realizado una encuesta sobre las condiciones de trabajo de la mujer/madre y sobre los factores culturales que causan la inactividad femenina.

El informe subraya el hecho de que muchas mujeres abandonen el puesto de trabajo o renuncien a buscar un empleo tras la llegada de un hijo, dedicándose únicamente a la familia.

La encuesta del ISFOL sobre los factores que determina la inactividad femenina en el país, realizada sobre una muestra representativa de la población de mujeres entre 25 y 45 años, tiene la finalidad de analizar las causas de una baja participación femenina al mercado laboral. Los resultados de la investigación indican que entre las causas concurren factores económicos, sociales y culturales, pero que las principales giran en torno a la familia (asistencia a hijos y personas no autosuficientes), al modelo de bienestar (carencia de servicios para la infancia, presencia de redes familiares e informales) y a la organización del sistema empleo (bajos niveles de conciliación entre trabajo y familia, rigidez de los horarios de trabajo).

La presencia de hijos (sobre todo en una clase de edad 0-5 años), el nivel y las modalidades de división de la labor de asistencia con la pareja, la falta de ayuda en la gestión de la casa y un bajo nivel escolar son los elementos que caracterizan principalmente a las mujeres inactivas. Los datos demuestran un porcentaje menor de inactividad entre las mujeres más instruidas y también una distinta incidencia del título de estudio en las diferentes áreas del país. En el Norte la incidencia de la inactividad es menor entre las mujeres no escolarizadas o que solo han terminado la escuela primaria (17,2%) y entre las que se han licenciado o tienen una especialización post universitaria la tasa de inactividad resulta en un 10,9%. En las otras zonas la cuota de mujeres inactivas disminuye al crecer del nivel de estudios, aunque sigue registrando un dato bastante elevado (a equivalencia de nivel de instrucción) en el Sur.

Tabla 1 – Inactivas por área y por título de estudios (%)

	Norte	Centro	Sur	Total
Ciclo Primario o inferior	17,2	69,4	91,5	69,4
Ciclo Secundario	40,1	43,7	76,7	55,0
Diploma profesional	17,8	38,2	52,8	30,8
Diploma secundaria superior	15,9	26,3	52,0	29,3
Universitario y post	10,9	31,5	36,5	21,5
Total	23,8	31,5	60,7	38,2

¹⁸ Una encuesta del ISFOL

Pero entre los varios aspectos, el factor cultural juega seguramente un papel fundamental. Tiene mucha incidencia si la madre de la entrevistada trabajaba y si las mujeres de su infancia trabajaban.

Solo en el 55,6% de los casos la madre trabajaba fuera de casa y si se cruzan los datos con la condición laboral prevalente de la entrevistada emerge claramente que el porcentaje de las madres que trabajan es mayor entre las empleadas con respecto a las inactivas (ver. tab. 2). Los datos confirman la hipótesis que prevé el repetirse, en la edad adulta, del estilo de vida de las mujeres presentes en el panorama familiar de origen, modelos de comportamiento que inevitablemente han influido.

Tabla 2 – Condición laboral femenina y situación laboral de la madre (%).

Condición laboral de la entrevistada	¿Durante su infancia su madre trabajaba?		Total
	Si	No	
Ocupada	59,2	40,8	100
En busca de empleo	53,0	47,0	100
Ama de casa	48,2	51,8	100
Total	55,6	44,4	100

Además, se evidencia que muchas mujeres, independientemente del modelo cultural, empiezan a trabajar pero lo dejan al nacer el primer hijo. Este es uno de los motivos principales que las mujeres indican como causa del alejamiento del mercado laboral, y a seguir, indican como causa la pérdida del puesto por fin de actividad de la empresa, el despido o la finalización de un contrato temporal.

Entre las que han decidido alejarse del mercado laboral para dedicarse a los hijos al aumentar del nivel de estudios disminuye este motivo de interrupción; mientras que entre las mujeres con altos niveles de estudio la razón principal es la finalización de contrato temporal, sobre todo para las mujeres en una clase de edad 25-34 años. En el caso de quiebra de empresa las mujeres más penalizadas están en la clase de edad 35-45 años.

Tabla 3 – Causas de la interrupción y la actual condición laboral (%).

Causa prevalente por la que ha dejado de trabajar	Condición laboral actual		Total
	En busca de empleo	Inactivas	
Despido, cierre empresa	16,6	12,6	14
Finalización de contrato temporal	35,3	17,3	23,8
Para cuidar a los hijos	18,6	45,9	36,1
Otro	21,4	10,5	14,4
No responde	8,1	13,7	11,7
Total	100	100	100

Es evidente que estos factores condicionan también la vida laboral de los hombres, pero de manera diferente. En general, es más fácil para un hombre sin empleo encontrar uno nuevo y en menor tiempo que una mujer, sobre todo si está en la clase de edad fértil o con hijos pequeños.

En segundo lugar, la pérdida del empleo para una mujer es más frecuente dado el alto porcentaje de mujeres con contratos temporales o de colaboración.

Las mujeres, además, se desaniman antes por las dificultades en la busca de un nuevo empleo, dificultades que aumentan para las mujeres que han tenido un periodo de inactividad (tab. 4).

Tabla 4 – Facilidad en encontrar trabajo y condición laboral actual (%).

Facilidad en encontrar trabajo	Condición laboral actual prevalente	
	Ocupadas	Inactivas ex trabajadoras
Poca/Para nada	32,2	70,1
Mucha/bastante	67,6	29,9
No responde	0,2	0
Total	100	100

Estos datos demuestran que una cuota consistente de mujeres, “libres” de condicionamientos culturales, se encuentra fuera del mercado laboral no por decisión propia. Entre las mujeres en inactividad forzosa se registra que: entre las no casadas y sin pareja de hecho en una media de 55% resulta en inactividad forzosa, el 60% está en el Noroeste y el 63% en el Centro. Entre las casadas o con pareja de hecho el porcentaje de inactivas obligadas la media es del 34%, con una concentración mayor en el Sur con un 38%, con respecto al 28% en el Norte de Italia.

Entre los factores y las condiciones que incidirían positivamente en la posibilidad de reintegrarse en el mercado laboral, más de la mitad de las mujeres inactivas estaría dispuesta a trabajar a tiempo parcial, y entre ellas, el 38% aceptaría un salario neto de entre 500 y 1.000 euros mensuales (Tab. 5).

Tabla 5.- Salarios y horas por semana que las mujeres inactivas estarían dispuestas a trabajar (%).

Clases de salario	Horario semanal		
	Hasta 25 horas	26-39 horas	40 horas y más
Hasta 500	24,9	3,5	0,4
De 501 a 1000	38,3	33,3	14,9
De 1001 a 1500	28,5	37,6	68,2
De 1501 a 2000	6	14,0	6,1
De 2001 a 2500	1,8	7,2	6,6
Más de 2500	0,5	4,4	3,8
Total	100	100	100

Además, entre los factores que las mujeres indican para poder volver al trabajo, la necesidad de poder disponer de servicios públicos para la infancia (guarderías y escuelas).

Tabla 6.- Factores que las mujeres consideran favorables para la vuelta al trabajo por áreas geográficas (%).

	Sur	Norte	Centro
La disponibilidad de guarderías y escuelas públicas	19,9	6,1	17,6
Una mayor participación al trabajo doméstico y de asistencia familiar de su pareja	8,7	4,8	11,7
Un trabajo con horario reducido y flexible	42,9	50,6	45,4
Un trabajo bien retribuido	10,9	10,2	11,2
Un trabajo interesante	17,6	28,3	14,1
Total	100	100	100

En general, el informe concluye que el mercado laboral tiende a seleccionar mujeres con títulos de estudio medio altos y disponibles a trabajar un total de horas superior al indicado por las mujeres inactivas. Este análisis indicaría una incapacidad del mercado en satisfacer las exigencias de flexibilidad de algunas mujeres.

El informe indica, como posible solución, la necesidad de considerar la carga de trabajo doméstico y asistencial que las mujeres inactivas acusan, y establecer políticas de apoyo que puedan sostener tal peso, por ejemplo una mayor disponibilidad de servicios públicos para la infancia y mayores. Además, es fundamental un ajuste de los horarios de trabajo, que sean flexibles y compatibles con la gestión familiar y que no sean perjudiciales para la carrera. Y claramente, favorecer el encuentro entre demanda y oferta de trabajo para desbloquear el flujo de la búsqueda de empleo de las mujeres inactivas.