

**LOS EXTRANJEROS, LAS EXTRANJERAS  
Y EL TRABAJO PRECARIO:  
GUÍA PARA ORIENTARSE EN MATERIA  
DE DERECHOS**

ITALIANO/ESPAÑOL

## Índice

Introducción	3
La legislación laboral y los/las extranjeros/as en Italia	6

### *El trabajo precario por cuenta ajena*

1. El contrato de trabajo intermitente o por llamada	8
2. El contrato de trabajo compartido o <i>job-sharing</i>	10
3. El contrato de trabajo suministrado por una Agencia para el Trabajo	11
4. Los contratos de aprendizaje	13
5. El contrato de incorporación al mundo laboral	15

### *El trabajo precario autónomo parasubordinado*

6. El contrato de asociación en participación con aportación de prestaciones laborales	17
7. El contrato de colaboración por proyecto	19

### *El trabajo precario autónomo eventual*

8. El contrato de colaboración eventual	21
9. Los contratos con prestaciones de trabajo accesorio o bonos de trabajo	22

## Abreviaturas y siglas

En el presente texto, empleamos las siguientes abreviaturas y siglas:

v.d.e. = visado de entrada;

p.d.r. = permiso de residencia

c.d.r.= cédula de residencia

SSN = Servicio Sanitario Nacional;

CCN = Convenio Colectivo Nacional.

Redacción a cargo de Michele Berti (Un.It.I. de Friuli Venecia Julia)

## Créditos

Un.It.I. de Friuli Venecia Julia agradece por sus sugerencias e indicaciones inestimables al abogado Marco Paggi (A.S.G.I.), a Gabriele Fiorino (UILTuCS) y al personal de la Oficina de Inmigración de la Jefatura de Policía de Trieste y de la Ventanilla para el Trabajo de la Provincia de Trieste.

Última actualización: 9 de Enero de 2007

## Introducción

En el mercado laboral italiano, proliferan distintos tipos de contratos de trabajo, muchos de los cuales nacieron al amparo de la denominada “Ley Biagi” (Decreto Ley n° 276 del 10 de Septiembre de 2003, con sus enmiendas e integraciones posteriores). Su gran número puede repercutir negativamente en la vida de los/las extranjeros/as que residen o desean residir en nuestro país. De hecho, gracias a los distintos tipos de contratos existentes, el empleador logra abaratar el costo de la mano de obra, pero ello lleva aparejada una consecuencia evidente; a saber: se genera “precariedad” (es decir, incertidumbre), en las condiciones de vida de los/las trabajadores/as, puesto que las mismas normalmente dependen del tipo de contrato de trabajo. Por otro lado, si tomamos en consideración que los/las trabajadores/as italianos/as suelen rechazar estas formas de trabajo “incómodas” (porque generan incertidumbre), nos resultará fácil comprender que los/las extranjeros/as son las personas a las que más comúnmente les ofrecen estos tipos de contratos.

Ahora bien, para los/las italianos/as, que trabajan con uno de estos contratos que generan precariedad, el riesgo consiste en la disminución de sus ingresos, de los derechos y de la protección que les garantiza el Sistema de Seguridad Social nacional (también denominado a la inglesa “Welfare”). En cambio, para un/una extranjero/a en esas mismas condiciones, el peligro es mucho mayor, puesto que hasta su propio proyecto de radicarse en Italia puede llegar a tambalearse o a toparse con obstáculos insalvables, con graves consecuencias económicas y sociales para la persona en cuestión.

La Ley de Inmigración italiana, esto es, la denominada “Ley Bossi-Fini” (Decreto Ley n° 286 del 25 de Julio de 1998, que fuera modificado mediante la Ley n° 189 del 30 de Julio de 2002, con sus integraciones posteriores) autoriza y reglamenta el trabajo por cuenta ajena del/la extranjero/a (incluso el de tipo estacional), al igual que el trabajo por cuenta propia. No obstante, a efectos de dar curso a las solicitudes de entrada y residencia en Italia para trabajar por cuenta ajena, la Ley exige que el/la extranjero/a demuestre que dispone de unos ingresos, cuya cuantía ha de ser igual o superior a la de la Pensión No Contributiva anual. Dicha suma de dinero se consigue normalmente con un empleo de 20 horas semanales, como mínimo, de conformidad con el salario mínimo que establece cualquier CCN. A ello cabe añadir que, cuando el/la extranjero/a tramita una solicitud de entrada y residencia para trabajar por cuenta propia, ha de demostrar que los ingresos que posee no son inferiores al umbral de renta anual, en virtud del cual el ciudadano italiano se exime de abonar los

aportes sanitarios. En consecuencia, todos los contratos de trabajo “precario”, que no persiguen el objetivo de garantizar el nivel salarial mínimo al/la trabajador/a, con frecuencia no le alcanzan al/la extranjero/a para satisfacer dichos requisitos, cuando este/a no cuenta con otra fuente de ingresos.

Por último, la posibilidad de que al/la extranjero/a se le reconozcan algunos derechos fundamentales de la persona (que, por consiguiente, también son derechos del/la extranjero/a), como por ejemplo, la atención médica a través del SSN, o bien, la adjudicación de viviendas de protección oficial, en muchos casos, depende del hecho de que este/a tenga trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, según lo establecido en la Ley de Inmigración. Pero si a todo lo anterior le sumamos el hecho de que los/las extranjeros/as con frecuencia no conocen a fondo la Ley que reglamenta su entrada y estadía en Italia, debido a las diferencias culturales y lingüísticas y a las dificultades para comunicarse con la Administración Pública, comprenderemos fácilmente que el ofrecimiento de un contrato de trabajo precario, para un/una extranjero/a, se transforma en una situación muy peligrosa. A pesar de ello, esta situación no es para nada infrecuente.

Por todas las razones reseñadas, publicamos esta guía, que ha sido realizada especialmente para los/las extranjeros/as, que trabajan o desean trabajar en Italia. Su objetivo consiste en brindarles la información que los/las ayude a superar las dificultades de comprensión que, para muchos, entraña la Ley “Bossi-Fini”. De esta forma, esperamos ayudarlos/las a ser más conscientes y capaces y a estar mejor preparados para encarar el mundo laboral, sin olvidar los deberes que la Ley les impone. Sin embargo, cabe subrayar que el presente manual no es un estudio exhaustivo de tipo técnico-jurídico, acerca de los derechos y deberes que tiene el/la trabajador/a, cuando comienza a trabajar. Por otra parte, en un terreno como el laboral, las clasificaciones nunca logran ser totalmente coherentes, ni están completas. No obstante, en esta guía aplicamos algunos criterios a fin de diferenciar cada tema, con el propósito de otorgar al/la lector/a las herramientas necesarias para orientarse y encarar mejor una materia tan compleja. En otras palabras: analizamos los principales contratos de trabajo precario, que existen en el mercado laboral italiano, diferenciando entre los que forman parte del trabajo asalariado o por cuenta ajena, también conocido como trabajo subordinado; los que forman parte del trabajo autónomo dependiente o parasubordinado, y los que integran el trabajo eventual. Los describimos sintéticamente y, luego, analizamos las posibilidades que cada uno brinda a los/las extranjeros/as para:

- a. conseguir el v.d.e. por razones de trabajo y el primer p.d.r. por razones de trabajo;
- b. renovar el p.d.r. que se obtuvo por razones de trabajo;
- c. transformar un p.d.r. que, al amparo de la legislación vigente, fuera extendido por motivos no laborales, en un p.d.r. por razones de trabajo;
- d. conseguir la c.d.r.;
- e. inscribirse en el SSN;
- f. participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial.

**Este análisis lo hacemos exclusivamente, en base a cada una de las formas de trabajo que tomamos en consideración.**

Por último, un par de advertencias. En primer lugar, es importante recordar que los seis tipos de trámites susodichos, que vamos a estudiar por cada uno de los contratos de trabajo analizados, no se refieren a los v.d.e. ni a los p.d.r. que se otorgan por razones de trabajo subordinado de tipo estacional, ni a los que se conceden en algunos casos particulares, es decir, para trabajos que no están incluidos en los contingentes inmigratorios que todos los años establecen los Decretos reguladores al efecto. Tal es así porque son menos numerosos, y porque estos dos últimos tipos de v.d.e. y de p.d.r., en la práctica, no permiten concretar el proyecto de inmigrar durante un período, cuya duración teórica debería ser equivalente a la vida entera, excepto en casos contados.

La segunda cuestión fundamental en la que hay que hacer hincapié estriba en que el trabajo precario todavía no fue reglamentado de manera precisa y completa por parte de los Ministerios del Interior y de Solidaridad Social, que son las carteras que tienen competencias directas en materia de políticas inmigratorias. Por dicha razón, después de que esta guía salga publicada, puede suceder que el gobierno tome la decisión de modificar las normativas vigentes, de una manera tal que podría cambiar todo lo escrito en el presente texto. Por ello, instamos al/la lector/a a que se mantenga informado, a través de las fuentes más fáciles de consultar. Entre las mismas, indicamos la Página Web de UIL <http://www.uil.it>, donde es posible hallar un archivo de normas y leyes que se actualiza periódicamente. Por último, es preciso recalcar que las delegaciones del Ministerio del Interior, que están emplazadas en todo el territorio nacional (como las Jefaturas de Policía y, en algunas zonas, las Ventanillas Únicas para la Inmigración, que funcionan en las Gobernaciones Civiles-Oficinas Territoriales del Gobierno) y las Oficinas competentes en materia de trabajo que crearon las Regiones y las Provincias, pueden dar respuestas diferentes

acerca del trabajo precario, puesto que la materia aún no está reglamentada exhaustivamente.

## La legislación laboral y los/las extranjeros/as en Italia

La Ley “Bossi-Fini” clasifica la actividad laboral de los/las extranjeros/as en:

- a) trabajo *por cuenta ajena, asalariado o subordinado* (grupo en el que está incluido el trabajo estacional) y
- b) trabajo *por cuenta propia o autónomo*.

El Decreto Ley n° 286 considera que trabajo *por cuenta ajena, asalariado o subordinado* es toda aquella actividad laboral que posea las siguientes características:

- el/la trabajador/a instaura una relación de subordinación organizativa, jerárquica y disciplinaria, a las órdenes de un empleador;
- pone a disposición de este último sus energías laborales y actúa de conformidad con las instrucciones de carácter temporal, espacial y de ejecución de la prestación laboral que decide el empleador;
- utiliza los medios y las herramientas que le suministra el empleador.

En Italia el trabajo por cuenta ajena o asalariado se regula casi exclusivamente por medio de varios convenios colectivos, que son de aplicación para todas las personas que están empleadas en los distintos sectores económicos (metalúrgico, mecánico, textil, agrícola, de la construcción, etc.). Son los denominados Convenios Colectivos Nacionales (CCN), que dan por sentadas las tres características susodichas.

Por otro lado, el Decreto Ley n° 286, considera que trabajo *autónomo o por cuenta propia* son todas las demás formas de trabajo, que carecen de las características mencionadas. Además, dicha Ley indica que sólo los distintos tipos de trabajo autónomo no eventual habilitan al/la extranjero/a para entrar a Italia. Por consiguiente, constituyen trabajo autónomo:

- las actividades empresariales (ya se realicen en sociedad o como empresa individual);
- las profesiones libres;
- los contratos de trabajo parasubordinado, o aquellos que establecen prestaciones que se pueden asimilar al mismo;
- los distintos tipos de contratos de trabajo eventual.

Otra distinción importante, que afecta al mundo laboral italiano, es la que diferencia entre:

- a) trabajo *estable* o *garantizado* y
- b) trabajo *precario*.

Se considera trabajo *estable* o *garantizado* el trabajo por cuenta ajena o asalariado, que garantiza al/la trabajador/a la duración de la relación laboral. En efecto, puede ser por tiempo indefinido o no, pero en este último caso, de todas formas la duración ha de ser lo suficientemente larga. A ello se suma la garantía de un nivel mínimo de ingresos. Las formas más frecuentes de trabajo estable o garantizado son el contrato de trabajo subordinado por tiempo indefinido o el contrato temporal (cuya terminación se establece de antemano). Pueden ser de jornada completa o *full-time* (la jornada laboral corresponde a lo establecido en el CCN), o bien, a tiempo parcial o *part-time* (la jornada laboral es más corta que la jornada normal, establecida en el CCN).

Por el contrario, se considera trabajo *precario* el que se formaliza a través de aquellos contratos de trabajo por cuenta ajena, autónomos parasubordinados o eventuales, que – en virtud de sus características - no garantizan al/la trabajador/a una duración lo suficientemente larga de la relación laboral, ni un nivel mínimo de ingresos.

Como vimos, el objeto de la presente guía son los contratos y las formas de trabajo precario, ya sean por cuenta ajena, autónomos, parasubordinados o eventuales.



## 1. El contrato de trabajo intermitente o por llamada

El *trabajo intermitente o por llamada* es un contrato de trabajo por cuenta ajena especial, de duración indefinida o temporal, en cuyo marco el empleador llama al/la trabajador/a sólo en períodos determinados, para que realice las prestaciones pactadas. Por ejemplo, cuando aumenta la mole de trabajo y temporalmente el empleador necesita tener más trabajadores/as desempeñándose a sus órdenes. En consecuencia, al/la trabajador/a se le abona sólo el número de días que trabaja efectivamente. En cambio, durante los períodos en que permanece a disposición del empleador sin trabajar, a la espera de que este lo/la llame, cobra un Subsidio de Disponibilidad mensual. Por lo tanto, como el/la trabajador/a no sabe cuántos días lo/la llamarán para trabajar, no puede calcular de antemano a cuanto podrá ascender la remuneración que cobrará. Además, el empleador no está obligado a garantizar un número mínimo de días de trabajo al/la trabajador/a.

a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo subordinado y el primer p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **INCIERTA** (ninguna normativa específica regula este contrato y no hay datos acerca de extranjeros/as que hayan solicitado un v.d.e. en base al mismo).

b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **DEPENDE** (entre la remuneración en concepto de trabajo y el Subsidio de Disponibilidad, el empleador debe garantizarle al/la extranjero/a un nivel de ingresos anuales que, como mínimo, corresponda a la cuantía anual de la Pensión No Contributiva: 4.962,36 euros en 2006).

c. *Posibilidad de transformar un p.d.r., conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **DEPENDE** (hay que cumplir con el requisito indicado en el apartado b.).

d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de tener un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que se pueda renovar un número indefinido de veces. Con dicho requisito se puede cumplir sólo de poseer un contrato de trabajo por tiempo indefinido y tras satisfacer lo detallado en el apartado b.).

e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado, condición con la que se cumple sólo tras satisfacer el requisito detallado en el apartado b.).

f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **DEPENDE** (el/la

extranjero/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado, que dure dos años, como mínimo. Con esta condición se cumple tras satisfacer los requisitos detallados en el apartado d.).

## 2. El contrato de trabajo compartido o job-sharing

El *trabajo compartido* o *job-sharing* es un contrato de trabajo por cuenta ajena especial, de duración indefinida o temporal, en cuyo marco dos trabajadores/as se desempeña en un mismo puesto de trabajo. Los/las dos trabajadores/as conciertan el número de horas semanales que trabajará cada cual (horas que se pueden modificar de común acuerdo, en todo momento) y, acto seguido, se lo comunican al empleador. Juntos deben garantizarle al empleador que efectuarán la totalidad de la prestación laboral. Si uno/una de los/las dos renuncia o es despedido/a, el contrato termina, salvo si – de común acuerdo con el empleador – el/la trabajador/a, que sigue a sus órdenes, está dispuesto a proseguir solo/a, con un contrato de tiempo parcial o con jornada completa.

a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo subordinado y el primer p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **INCIERTA** (ninguna normativa específica regula este contrato y no hay datos acerca de extranjeros/as que hayan solicitado un v.d.e. en base al mismo).

b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **DEPENDE** (el empleador debe garantizarle al/la extranjero/a 20 horas semanales, como mínimo, a efectos de que este/a tenga la seguridad de cobrar por año, como mínimo, unos ingresos que correspondan a la cuantía de la Pensión No Contributiva anual: 4.962,36, euros en 2006).

c. *Posibilidad de transformar un p.d.r., conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **DEPENDE** (hay que cumplir con el requisito detallado en el apartado b.).

d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de tener un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que se pueda renovar un número indefinido de veces. Con dicho requisito se puede cumplir sólo de poseer un contrato de trabajo por tiempo indefinido y tras satisfacer lo detallado en el apartado b.).

e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado, condición con la que se cumple sólo tras satisfacer el requisito detallado en el apartado b.).

f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado, que dure dos años, como mínimo. Con esta condición se cumple tras satisfacer los requisitos detallados en el apartado d.).

### 3. El contrato de trabajo suministrado por una Agencia para el Trabajo

*El trabajo que suministra a un tercero una Agencia para el Trabajo es un contrato de trabajo por cuenta ajena especial, que formalizan un empleador (la Agencia que suministra el trabajo o proveedor) y el/la trabajador/a. En su marco, el proveedor encomienda al/la trabajador/a la realización de unas prestaciones laborales, que este/a lleva a cabo en los establecimientos de un tercero (que se denomina usuario). Al efecto, anteriormente el usuario estipula un contrato de carácter comercial con el proveedor. Por lo general, el usuario solicita que le suministren personal, porque temporalmente necesita aumentar la mano de obra y no desea contratar directamente a más trabajadores/as. El contrato que formalizan el/la trabajador/a y la Agencia proveedora puede ser temporal (su duración equivale al acuerdo que firmaron el proveedor y el usuario), o bien, por tiempo indefinido (sigue en vigor, después de que se vence el acuerdo entre el proveedor y el usuario, y el/la trabajador/a permanece a la espera de que la Agencia le encomiende otra misión en los establecimientos de otro usuario). Si se trata de un contrato por tiempo indefinido, el proveedor abona mensualmente un Subsidio de Disponibilidad al/la trabajador/a, durante los periodos en que este/a permanece a su disposición, a la espera de que lo/la envíen a los establecimientos de otro usuario.*

*a. Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo subordinado y el primer p.d.r. por razones de trabajo subordinado: INCIERTA* (ninguna normativa específica regula este contrato. En el caso de los/las enfermeros/as profesionales, a quienes se les encomienda una misión en un centro sanitario público o privado, cuando los/las mismos/as consiguen el v.d.e. por razones de trabajo fuera de los contingentes de regulación de la inmigración, el proveedor puede solicitar la autorización para contratarlos/as, siempre y cuando ya obre en su poder una copia del contrato que estipulara con el usuario).

*b. Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo subordinado: DEPENDE* (entre la remuneración en concepto de trabajo y el Subsidio de Disponibilidad, el proveedor debe garantizarle al/la extranjero/a un nivel de ingresos anuales que, como mínimo, corresponda a la cuantía anual de la Pensión No Contributiva: 4.962,36 euros en 2006).

*c. Posibilidad de transformar un p.d.r. conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo*

*subordinado:* **DEPENDE** (hay que cumplir con el requisito detallado en el apartado b.).

d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de tener un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que se pueda renovar un número indefinido de veces. Con dicho requisito se puede cumplir sólo de poseer un contrato de trabajo por tiempo indefinido y tras satisfacer lo detallado en el apartado b.).

e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado, condición con la que se cumple sólo tras satisfacer el requisito detallado en el apartado b.).

f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que dure dos años, como mínimo, condición con la que se cumple tras satisfacer los requisitos detallados en el apartado d.).

## 4. Los contratos de aprendizaje

Los tres tipos diferentes de *aprendizaje*, existentes en Italia, se regulan mediante contratos de trabajo por cuenta ajena especiales, que estipulan un empleador y un/una trabajador/a (aprendiz/a), a condición de que la edad de este/a último/a oscile entre los 15 años cumplidos y los 29 años no cumplidos – según los distintos tipos de aprendizaje. El aprendizaje se clasifica entre los denominados contratos de “causa mixta”, ya que entre el empleador y el/la aprendiz/a no sólo se acuerda una prestación laboral sino también la formación que el empleador se obliga a darle al/la aprendiz/a. En efecto, durante la jornada laboral, el/la aprendiz/a dedica un número determinado de horas a la prestación laboral y otro número determinado de horas a la formación teórica y práctica. Se le retribuyen todas las horas, pero el empleador está facultado para abonar al/la aprendiz/a una remuneración correspondiente a dos niveles del escalafón inferiores a las atribuciones que realmente adjudica al/la aprendiz/a. Por lo que se refiere a los aportes que están a cargo del empleador, los mismos son inferiores a los de una relación laboral por cuenta ajena normal y es este rubro el que le permite abaratar costes. La duración del contrato puede variar, según el tipo de aprendizaje del que se trate, pero nunca puede ser superior a 6 años. Al final del período de aprendizaje, el contrato se convierte en un contrato de trabajo subordinado por tiempo indefinido normal, excepto cuando el empleador decide rescindirlo.

- a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo subordinado y el primer p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **INCIERTA** (ninguna normativa específica regula este contrato y no hay datos acerca de extranjeros/as que hayan solicitado un v.d.e. en base al mismo).
- b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **SÍ**.
- c. *Posibilidad de transformar un p.d.r. conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **SÍ**.
- d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **NO** (el/la extranjero/a aprendiz/a no puede poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que se pueda renovar un número indefinido de veces, pues el período de aprendizaje es de duración limitada).
- e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **SÍ**.
- f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **NO** (el/la extranjero/a aprendiz/a no puede poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que

dure dos años, como mínimo, pues el período de aprendizaje es de duración limitada).

## 5. El contrato de incorporación al mundo laboral

El contrato *de incorporación al mundo laboral* es un contrato de trabajo por cuenta ajena temporal especial, que persigue el objetivo de incorporar o reincorporar en el mundo laboral a ciertas clases particulares de personas, en base a un “proyecto” individual, encaminado a adaptar las competencias profesionales del/la trabajador/a a un contexto laboral determinado. Se trata de las siguientes clases de personas: a) individuos cuya edad oscile entre los 18 y los 29 años; b) desempleados/as de larga duración, que tengan entre 29 y 32 años; c) trabajadores/as mayores de 50 años que carezcan de un puesto de trabajo; d) trabajadores/as que deseen volver a desempeñar una actividad laboral y que no hayan trabajado durante 2 años, como mínimo; e) mujeres de todas las edades, que vivan en zonas de Italia donde el índice de empleo femenino sea inferior al masculino en un 20%, como mínimo, o bien, donde el índice de desempleo femenino sea un 10% superior al masculino; f) persone que sufran de una minusvalía grave, de tipo físico, mental o psíquico. El empleador está facultado para abonar al/la trabajador/a una remuneración correspondiente a dos niveles del escalafón inferiores a las atribuciones que realmente le adjudica. Los aportes, que corren de cuenta del empleador, son inferiores a los de una relación laboral por cuenta ajena normal y es este el rubro en el que logra redondear un abaratamiento de costes contundente. El contrato de incorporación al mundo laboral no puede durar menos de 9 meses ni más de 18 meses, excepto en ciertos casos, en que dura hasta 36 meses. No es renovable.

a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo subordinado y el primer p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **INCIERTA** (ninguna normativa específica regula este contrato y no hay datos acerca de extranjeros/as que hayan solicitado un v.d.e. en base al mismo).

b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **SÍ**.

c. *Posibilidad de transformar un p.d.r., conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo subordinado:* **SÍ**.

d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **NO** (el/la extranjero/a no puede poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que se pueda renovar un número indefinido de veces, pues el contrato de incorporación al mundo laboral es temporal).

e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **SÍ**.



f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **NO** (el/la extranjero/a no puede poseer un p.d.r. por razones de trabajo subordinado que dure dos años, como mínimo, pues el contrato de incorporación al mundo laboral es temporal).

## 6. El contrato de asociación en participación con aportación de prestaciones laborales

El contrato de *asociación en participación con aportación de prestaciones laborales* es un contrato de trabajo autónomo dependiente o parasubordinado, cuya duración puede ser indefinida o temporal. En base al mismo, un empresario (asociante) otorga a un/una trabajador/a (asociado) una participación (cuota) en los beneficios de su empresa, o bien, en uno o varios negocios. Como contrapartida, este/a último/a aporta sus prestaciones laborales. El/la asociado/a desempeña sus actividades laborales, con una autonomía atenuada y sin la garantía de obtener ganancia alguna. En efecto, si no hay beneficios, el/la asociado/a no gana nada. El porcentaje de participación en las pérdidas es idéntico al de la participación en las ganancias, excepto cuando las partes estipulan lo contrario. En la práctica, el trabajo del/la asociado/a se realiza de manera parasubordinada.

a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo autónomo y el primer p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **DEPENDE** (el asociante debe garantizarle al/la extranjero/a asociado/a un nivel de ingresos anual que no sea inferior al umbral de renta anual, en virtud del cual el ciudadano italiano se exime de abonar los aportes sanitarios: 8.263,31 euros en 2006).

b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **DEPENDE** (el asociante debe garantizarle al/la extranjero/a asociado/a un nivel de ingresos anual que, como mínimo, corresponda a la cuantía anual de la Pensión No Contributiva: 4.962,36 euros en 2006).

c. *Posibilidad de transformar un p.d.r., conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **DEPENDE** (hay que cumplir con el requisito detallado en el apartado a.).

d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a asociado/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo autónomo que se pueda renovar un número indefinido de veces. Con dicho requisito se puede cumplir sólo de poseer un contrato de trabajo por tiempo indefinido y tras satisfacer el requisito detallado en el apartado b.).

e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a asociado/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo autónomo, condición con la que se cumple sólo tras satisfacer el requisito detallado en el apartado a.).

f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **DEPENDE** (el/la extranjero/a asociado/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo

autónomo que dure dos años, como mínimo, condición que se satisface si el contrato es por tiempo indefinido y si se cumple con el requisito detallado en el apartado a.).

## 7. El contrato de colaboración por proyecto

El contrato de *colaboración por proyecto* es un tipo de contrato de trabajo autónomo dependiente, que tiene por objeto la realización de un proyecto determinado (o de una parte de un proyecto). En otras palabras: se trata de un contrato de trabajo autónomo parasubordinado temporal, ya que su duración se define de antemano y expira cuando acaba el proyecto. Las partes que celebran el contrato son el cliente (empleador), que encomienda una prestación laboral, y el/la encargado/a de llevarla a cabo (trabajador/a). El trabajo del/la encargado/a se ha de coordinar con las actividades organizadas por el cliente, de manera tal que la prestación resulte funcional de cara a la realización del proyecto (o de una parte del mismo). Su preparación corre de cuenta del cliente y requiere cierta continuidad a lo largo del tiempo. El/la encargado/a lleva a cabo la prestación organizando su propio trabajo con autonomía. Su remuneración no se calcula por hora. Por otra parte, el/la encargado/a no dispone de una organización propia y no efectúa un trabajo en relación de subordinación. Este contrato establece que el cliente está obligado a abonar los aportes a la Seguridad Social a favor del/la encargado/a, pero la cuantía de los mismos es inferior a la del contrato de trabajo por cuenta ajena.

a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo autónomo y el primer p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **INCIERTA** (en el Primer Decreto de 2006 que regula la inmigración, este contrato no figura entre los que permiten desempeñar un trabajo autónomo. Esta es la razón por la cual muchas Jefaturas de Policía, Consulados y delegaciones diplomáticas de Italia en el extranjero se niegan a extender una autorización de entrada provisional y el v.d.e. a los/las extranjeros/as que se proponen entrar a Italia para trabajar con este contrato).

b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **DEPENDE** (el cliente tiene que garantizar al/la extranjero/a encargado/a un nivel de ingresos que, como mínimo, sea igual a la cuantía anual de la Pensión No Contributiva (4.962,36 euros en 2006).

c. *Posibilidad de transformar un p.d.r. conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **INCIERTA** (en el Primer Decreto de 2006 que regula la inmigración, este contrato no figura entre los que permiten desempeñar un trabajo autónomo. Por consiguiente, muchas Jefaturas de Policía proceden análogamente a lo indicado en el apartado a) y no transforman el p.d.r. de los extranjeros/as que se proponen trabajar en Italia con este contrato).

- d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **NO** (el/la extranjero/a encargado/a no puede poseer un p.d.r. por razones de trabajo autónomo que se pueda renovar un número indefinido de veces, ya que este contrato es temporal).
- e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **INCIERTA** (el/la encargado/a extranjero/a ya ha de poseer un p.d.r. por razones de trabajo autónomo, condición con la que es posible cumplir, siempre y cuando ya obre en su poder un v.d.e. por razones de trabajo autónomo).
- f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **NO** (el/la encargado/a extranjero/a no puede poseer un p.d.r. por razones de trabajo autónomo que dure dos años, como mínimo, ya que este contrato es temporal).

## 8. El contrato de colaboración eventual

El contrato de *colaboración eventual* es un contrato de trabajo temporal y autónomo, de tipo eventual por circunstancias de la producción. Las partes que lo celebran son el cliente (empleador), que encomienda una prestación laboral, y el/la encargado/a de llevarla a cabo (trabajador/a). La misma se efectúa para hacer frente a una necesidad ocasional del cliente y, por ende, no responde al supuesto de la continuidad. Tal es así que no puede durar más de 30 días en un año solar y las ganancias no pueden rebasar los 5.000,00 euros en el mismo año solar. El/la encargado/a ejecuta su prestación, organizando el trabajo con autonomía (porque no efectúa un trabajo en relación de subordinación). Su única obligación consiste en acabarlo en el plazo acordado con el cliente. Este contrato establece que el cliente está obligado a satisfacer los aportes a la Seguridad Social a favor del/la encargado/a, pero la cuantía de los mismos es inferior a la del contrato de trabajo por cuenta ajena. Cuando un contrato de colaboración eventual expira, el cliente y el/la encargado/a no pueden firmar otro contrato del mismo tipo, durante el mismo año solar.

- a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo autónomo y el primer p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **NO** (la Ley especifica que, para entrar a Italia, el trabajo autónomo no puede ser eventual).
- b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **NO** (la Ley especifica que el trabajo autónomo eventual, cuando es el único tipo de actividad que el/la extranjero/a realiza, no permite residir en Italia).
- c. *Posibilidad de transformar un p.d.r., conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **NO** (véase el apartado b.).
- d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **NO** (el/la extranjero/a no puede conseguir sólo con este contrato un p.d.r. por razones de trabajo autónomo).
- e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **NO** (véase el apartado d.).
- f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **NO** (véase el apartado d.).

## 9. Los contratos de trabajo con prestaciones accesorias o bonos de trabajo

Las *prestaciones accesorias* o *bonos de trabajo* son contratos de trabajo autónomo eventuales, de carácter temporal, que se idearon para los trabajadores que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social; para quienes aún no accedieron al mercado laboral; o para aquellos que corren el peligro de ser expulsados del mismo. Las partes que celebran el contrato son el beneficiario de la prestación laboral (empleador) y el/la prestador/a (trabajador/a), que ha de formar parte de uno de los siguientes grupos sociales: a) desempleados/as desde hace más de un año; b) amas de casa, estudiantes y jubilados/as; c) minusválidos/as y personas internadas en comunidades de recuperación; d) trabajadores/as extranjeros/as, que residan legalmente en Italia, durante los seis meses siguientes a quedarse sin trabajo. Las actividades que constituyen las prestaciones pueden consistir en pequeñas tareas domésticas de carácter extraordinario, incluido el cuidado de niños y personas mayores, enfermos o minusválidos; en la enseñanza particular suplementaria; en pequeñas tareas de jardinería y limpieza o manutención de edificios y monumentos; en la realización de eventos sociales, deportivos, culturales o de caridad; en la colaboración con organismos públicos y asociaciones de voluntarios para efectuar trabajos solidarios o en situaciones de emergencia. Los/las trabajadores/as, que estén interesados/as en celebrar este tipo de contratos, comunican sus señas a los servicios de empleo o a las agencias para el trabajo. Una vez que el trabajo hubo concluido, la persona para la que el/la prestador/a trabajó le entrega el número correspondiente de bonos de pago, cuyo valor nominal asciende a 7,50 euros. Por su parte, el/la prestador/a presenta los bonos recibidos ante uno de los organismos o sociedades concesionarias, que cuentan con la autorización correspondiente del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social. Estos se encargan de abonarle al/la prestador/a 5,80 euros por bono. El organismo o la sociedad concesionaria satisfacen los aportes a la Seguridad Social y el seguro contra siniestros y accidentes en el puesto de trabajo, que ascienden en total a 1,50 euros por bono, a favor del/la prestador/a.

**NOTA:** El Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social todavía no aprobaron el Decreto Ejecutivo atinente a dicha forma de trabajo.

a. *Posibilidad de conseguir el v.d.e. por razones de trabajo autónomo y el primer p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **NO** (la Ley especifica que, para entrar a Italia, la actividad de trabajo autónomo no puede ser eventual).

- b. *Posibilidad de renovar el p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **NO** (la Ley específica que el trabajo autónomo eventual, cuando es el único tipo de actividad que el/la extranjero/a desempeña, no permite residir en Italia).
- c. *Posibilidad de transformar un p.d.r., conseguido por algún otro de los motivos que la Ley contempla, en p.d.r. por razones de trabajo autónomo:* **NO** (véase el apartado b.).
- d. *Posibilidad de conseguir la c.d.r.:* **NO** (el/la extranjero/a no puede conseguir sólo con este contrato un p.d.r. por razones de trabajo autónomo).
- e. *Posibilidad de inscribirse en el SSN:* **NO** (véase el apartado d.).
- f. *Posibilidad de participar en las convocatorias que tienen por objeto la asignación de viviendas de protección oficial:* **NO** (véase el apartado d.).