

LA ARTICULACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL Y EN EL ITALIANO: PERSPECTIVA COMPARADA

CAROLINA BLASCO JOVER

*Profesora Ayudante Doctor. Departamento de Derecho del Trabajo.
Universidad de Alicante*

FABRIZIA SANTINI

*Professoressa Dipartimento di Scienze Giuridiche ed Economiche.
Università degli Studi del Piemonte Orientale*

Extracto:

EL debate en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la igualdad entre hombres y mujeres y a la eliminación de toda discriminación por razón de género es aún un tema pendiente en las agendas de muchos Estados. Los trabajadores que tienen a su cargo ciertas responsabilidades familiares –en su gran mayoría, y especialmente, mujeres– tienen numerosas dificultades tanto para acceder al mercado de trabajo (un mercado que demanda productividad y tiempo de dedicación) como para mantener su puesto de trabajo. No obstante y al mismo tiempo, cierto es también que, en un periodo de crisis como el actual, deben aprovecharse todos los activos disponibles para aumentar la productividad y la competitividad del tejido empresarial y disminuir así las elevadas tasas de desocupación. Por ello, resulta fundamental que tanto los agentes sociales, como los políticos y, desde luego, los empresariales, intenten adoptar modelos de gestión que garanticen la participación, en especial de la mujer y en general del trabajador con responsabilidades familiares, en el mundo laboral y su permanencia en el mismo en unas óptimas condiciones. El trabajo que se presenta trata de analizar el marco jurídico que existe sobre este tema en dos países de tradiciones en cierto punto similares, España e Italia, prestando especial atención a las luces y a las sombras que plantean algunas medidas legislativas de reciente aprobación.

Palabras clave: conciliación, mujer, trabajo, Italia y España.

THE WORK-FAMILY BALANCE IN SPANISH AND ITALIAN LEGISLATION: A COMPARATIVE APPROACH

CAROLINA BLASCO JOVER

*Profesora Ayudante Doctor. Departamento de Derecho del Trabajo.
Universidad de Alicante*

FABRIZIA SANTINI

*Professoressa Dipartimento di Scienze Giuridiche ed Economiche.
Università degli Studi del Piemonte Orientale*

Abstract:

DEBATE over how to attain a work-family balance, achieve equality between men and women, and eliminate gender-based discrimination is still an outstanding issue on the agendas of many States. Workers with certain family responsibilities (largely and particularly women) encounter many difficulties both in accessing the labour market (a market which demands productivity and a commitment of time) and in maintaining jobs held. Yet, at the same time, during periods of crisis such as the present, all available assets must be mobilised in order to increase the productivity and competitiveness of the business fabric and thus reduce the high levels of unemployment. It is therefore fundamental for both social agents and politicians –and, indeed, business – to strive to adopt models of management which ensure that women in particular and workers with family responsibilities in general participate in the world of work and remain there under optimal conditions. This study seeks to analyse the legal framework which exists regarding this matter in two countries of somewhat similar traditions –Spain and Italy– paying particular attention to the strengths and weaknesses of certain recently approved legislative measures.

Keywords: conciliation, women, labour, Italy and Spain.

Sumario

- I. Planteamiento: la conciliación como problema social, laboral y económico.
- II. La conciliación y sus implicaciones en términos laborales en España.
 - 1. Reflexiones sobre las medidas legislativas adoptadas para promover la conciliación.
 - 2. El empresario como actor esencial en la política conciliatoria.
- III. La conciliación y sus implicaciones en términos laborales en Italia.
- IV. A modo de conclusión.

I. PLANTEAMIENTO: LA CONCILIACIÓN COMO PROBLEMA SOCIAL, LABORAL Y ECONÓMICO

El análisis actual de los índices de empleo femenino en países como España e Italia pone de manifiesto las carencias de las que adolece la legislación actual para hacer frente a uno de sus mayores desafíos: la implementación de medidas que favorezcan o contribuyan de modo efectivo a conciliar la vida familiar con la laboral. Y es que, cuando se está en un contexto en el que deben aprovecharse todos los activos disponibles para aumentar la productividad y la competitividad del tejido empresarial y, al mismo tiempo, disminuir las elevadas tasas de desempleo y desocupación, resulta fundamental que tanto los agentes sociales, como los políticos y, desde luego, los empresariales, intenten adoptar modelos de gestión que garanticen la participación de la mujer en el mundo laboral y su permanencia en el mismo en unas condiciones, al menos, equiparables a las que disfrutaban los varones. Ciertamente es que la aceleración de la incorporación de las mujeres a la vida activa se ha producido de una forma muy notable a lo largo de los últimos decenios y que apenas existe ya la tradicional división de roles entre el hombre sustentador y la mujer cuidadora. Y ello es algo a lo que han contribuido los evidentes cambios que se han producido en el ámbito demográfico, en la estructura familiar y en la organización del trabajo: el replanteamiento de los roles femenino y masculino, los bajos índices de natalidad, el retraso del embarazo, la mayor formación de las mujeres y sus mayores aspiraciones, los cambios en los modelos de familia, la terciarización del mercado de trabajo y la entrada en él de las mujeres, etc. Pero, con todo, es fácil constatar que el colectivo femenino sigue padeciendo graves desequilibrios profesionales debido ello, fundamentalmente, porque, por tradición, religión o cultura, han debido ocuparse, además de su trabajo, de toda una serie de responsabilidades domésticas, que van desde el cuidado del hogar hasta el cuidado y atención de los hijos o, en general, personas dependientes. Es sobre ellas sobre las que recaen, por una idea ya mitificada, las responsabilidades familiares y domésticas,¹ viéndose compelidas a abandonar, en mayor número que los hombres y ya sea temporal o definitivamente, su carrera profesional para dedicarse a tales menesteres. Y esto es algo que en un mercado de trabajo que demanda, por su naturaleza, productividad y constancia y progresión en la actividad laboral, puede acabar por convertirse en toda una penalización.

¹ Significativo el caso de Italia donde para el 72 por 100 de los hombres vivir en pareja con uno o más hijos a cargo no incide negativamente en su tiempo de trabajo; antes al contrario, pues este se ve aumentado significativamente en detrimento del tiempo dedicado a las responsabilidades familiares. No ocurre lo mismo en el caso de las mujeres, pues para el 99,3 por 100 de las trabajadoras madres resultan sus condicionamientos familiares (el número de hijos, la edad de estos) un hándicap a tener muy en cuenta en el tiempo que le dedican al trabajo retribuido y al trabajo doméstico.

Desde la perspectiva que este planteamiento ofrece es desde la que hay que entender la idea de la conciliación entre la vida familiar y laboral, es decir, de la compatibilización entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Ahora bien, no se trata simplemente de implementar medidas legislativas a modo de permisos, excedencias o reducciones de jornada que acaban por dirigirse explícita o implícitamente a las mujeres para que puedan interrumpir su carrera profesional, sobre todo, porque ello ha supuesto que en la mayoría de ocasiones acabe perpetuándose la tradicional y ya señalada separación o fractura entre los roles del hombre y de la mujer en la familia y en el trabajo sustentada en una visión androcéntrica del trabajo. Por ello, si quieren disminuirse los hándicaps familiares que pesan sobre la inserción laboral de las mujeres y promover con ello la efectiva igualdad de género y, consecuentemente, el aumento de la tasa de empleo y de la productividad, deben ponerse en práctica también fórmulas legislativas, sociales y empresariales basadas en la corresponsabilidad y que cuestionen los estereotipos de género, esto es, que logren un reparto efectivo y equilibrado de responsabilidades familiares entre el hombre y la mujer y que, por ello, contribuyan a que los costes laborales del trabajo reproductivo se asuman, no por uno de ellos en exclusiva, sino por ambos.

Tomando todo ello como punto de partida, en fin, las páginas que siguen se dedican a analizar, desde la perspectiva de dos países con una tradición en cierto punto similar, el marco jurídico que existe sobre este tema, prestando especial atención a las luces y a las sombras que plantean algunas medidas legislativas de reciente aprobación.

II. LA CONCILIACIÓN Y SUS IMPLICACIONES EN TÉRMINOS LABORALES EN ESPAÑA

1. Reflexiones sobre las medidas legislativas adoptadas para promover la conciliación

Antes de abordar cuál ha sido el papel del legislador en este ámbito, conviene, para situar el estado de la cuestión, apuntar unas breves ideas sobre cuál es la situación del mercado de trabajo español desde una perspectiva de género. Así, si se observan los datos que se desprenden de las estadísticas ofrecidas por los diversos organismos públicos y se comparan la fuerza de trabajo femenina con la masculina, se puede observar que la femenina, en todas las edades, se encuentra en un nivel más bajo que la de los hombres, acusándose esta diferencia por razón de matrimonio, ya que el nivel de mujeres ocupadas casadas es considerablemente inferior al de los hombres que se encuentran en esta circunstancia. En cuanto a la tasa de paro, son las mujeres las que más sufren el desempleo y, en especial, el desempleo de larga duración, situación esta que quizá podría encontrar explicación en el comportamiento de ciertos empresarios que, por ahorrar costes, desajustes a nivel organizativo o, simplemente, por aplicar determinados estereotipos, prefieren contratar a hombres antes que a mujeres. Y, si se observan las tasas de inactividad y las razones que conducen a esta situación, resulta también abrumador observar como son las mujeres las que, en un número extraordinariamente mayor que los hombres, permanecen en inactividad por dedicarse a la intendencia del hogar (incluya ello la realización de tareas domésticas o el cuidado de hijos menores y mayores ancianos o impedidos) como consecuencia de una decisión libremente adoptada o, más bien, de una decisión forzada adoptada teniendo en cuenta las circunstancias de la oferta y demanda de trabajo.

Se observa, además, que el mercado de trabajo español presenta altos niveles de segmentación horizontal. Las mujeres se concentran, principalmente, en sectores por tradición femeninos al suponer, en cierta manera, una prolongación de los trabajos desarrollados en el ámbito doméstico: la limpieza, los servicios de cuidado de personas enfermas, menores, tercera edad, sanidad, educación, sector textil y confección y agricultura. Por el contrario, pocas mujeres son empleadas en sectores masculinos, tales como las industrias extractivas, la construcción o el transporte. El mismo problema se evidencia cuando se analiza el papel de la mujer en los puestos de alta cualificación o de responsabilidad. Al igual que en el caso anterior, es significativo apreciar como tales puestos se reservan mayoritariamente a los varones, quizá, de nuevo, por la aplicación de ciertos juicios de valor o pautas socioculturales según los cuales los hombres podrían disponer, al no tener que ocuparse de las labores familiares, de un mayor tiempo para atender a sus responsabilidades profesionales y realizar así los sacrificios que fuesen necesarios para con su empresa.

Tales pautas socioculturales pueden ser también la causa de la feminización de los contratos a tiempo parcial y de los contratos temporales. Y es que los datos son claros al respecto. Por un lado, los empleos estables son ofrecidos en mayor proporción a hombres que a mujeres, que son las que copan el empleo transitorio y, dado que las empresas lo que quieren es contratar a su personal de la forma más económica posible y más rentable a nivel organizativo, quizá no sea un desatino pensar que factores como la elevada tasa de abandono laboral de las mujeres o las interrupciones que puede sufrir su carrera profesional también se tienen en cuenta a la hora de seleccionar al personal de una empresa.

Llama la atención igualmente que tanto en uno como en otro tipo de contrato, tanto en el indefinido como en el temporal, la jornada a tiempo parcial sea desarrollada y en proporciones muy acusadas por mujeres. Ciertamente, en una sociedad donde la distribución de los roles sociales y cargas familiares se muestra casi impermeable a los cambios, la mujer tiene que buscar fórmulas para poder compatibilizar su vida familiar con la profesional, si es que no quiere o no puede, evidente es, secuenciar ambas y postergar la primera en favor de la segunda o, incluso, abandonar su empleo. El contrato a jornada parcial le permite hacerlo y equilibrar las horas dedicadas al trabajo y las horas dedicadas al hogar y a la familia. Ahora bien, no hay que olvidar que esta forma periférica de empleo presenta ciertas desventajas. Porque, a pesar de ser un instrumento apropiado para favorecer la conciliación, constituye, al tiempo, una de las fuentes básicas a través de las cuales aparece la conocida discriminación indirecta: implica una merma de ingresos, disminuye la independencia económica, dificulta la carrera profesional, condiciona los derechos sobre futuras pensiones, etc.

Y, en fin, a todo lo anterior, deben añadirse las graves disparidades en materia de retribución y los efectos de la crisis. En efecto, la discriminación salarial, a pesar de su descenso, aún persiste y ello ejerce una fuerte influencia en los menores niveles de protección social a los que acceden las mujeres. En cuanto a la crisis económica, es ya un hecho evidente que, cuando aparecen signos de recesión, la tasa de desempleo masculina aumenta debido a que los sectores productivos tradicionalmente ocupados por los varones (construcción, por ejemplo) son golpeados en primer lugar. La tasa de desempleo femenino, sin embargo, se mantiene o, incluso, disminuye en estas épocas. Realmente, esto provoca una disminución de la brecha de género; pero no a causa de un aumento de la igualdad, sino solo porque, primero, la situación de los hombres en el mercado de trabajo empeora

mientras que los sectores productivos más feminizados suelen salir más airosos de la crisis, y, segundo, porque muchas mujeres, que se habían apartado del mundo laboral para ocuparse de las tareas domésticas, tienen la necesidad de incorporarse al mercado laboral por encontrarse uno o varios miembros de su familia en situación de desempleo.

Ahora bien, por otro lado, he aquí cuando viene la paradoja del empleo femenino. Porque, ¿en qué condiciones laborales y económicas se produce aquella incorporación? Realmente, no en condiciones muy favorables. Porque una situación de crisis puede aumentar la tasa de empleo femenino, cierto; pero, si ello es así es porque, a fin de conseguir ingresos, las mujeres aceptan ocupar puestos de trabajo no cualificados (y, por lo tanto, más fáciles de obtener), discontinuos en el tiempo (trabajo a tiempo parcial) y de baja remuneración, algo que, obviamente, tendrá, en momentos posteriores, sus consecuencias a nivel de protección social.

Desde la perspectiva que los datos anteriores ofrecen, cabe preguntarse, a continuación, por las medidas que pueden adoptarse desde el ordenamiento laboral para aprovechar la fuerza de trabajo de este colectivo en una época en la que es necesario aumentar la productividad y la competitividad del tejido empresarial. Y, por lo pronto, ello se puede conseguir teniendo en cuenta tres ejes principales de actuación: la promoción de acciones específicas en materia de empleo y contratación, por un lado, la adopción de medidas que favorezcan la compatibilización entre el trabajo doméstico y el laboral y la corresponsabilidad por otro, y, finalmente, la reforma de algunos aspectos relacionados con el sistema de Seguridad Social para paliar los desajustes de género en este sentido.

Entre las primeras medidas se encuentra la incentivación de la contratación estable de mujeres, algo que se ha pretendido reforzar, tras la Ley 35/2010 y normas posteriores, a través, principalmente, de ciertas bonificaciones a las cuotas empresariales y de la reducción de la indemnización por extinción objetiva. Con ello, se trata de compensar de algún modo al empresario por los costes económicos que le puedan sobrevenir por la contratación de la mujer; pero sobre todo la solución de la bonificación no deja de tener, sin embargo, sus inconvenientes, además de ser un riesgo para el empleo en general. Primero, porque, en la mayor parte de los casos, esta medida acaba por fomentar la contratación de alguien que hubiera sido contratado finalmente aun en ausencia de incentivo. Y segundo, porque lo único que se hace es facilitar la rotación de trabajadores y no la creación de empleo adicional, sustituyéndose a trabajadores no bonificados por otros cuya contratación genera cierto beneficio económico. Así las cosas, no está de más que, como complemento a lo anterior, se incentive el trabajo autónomo femenino a través, por ejemplo, de atribuir mayor financiamiento a los proyectos empresariales liderados por mujeres.

Pero, de nada sirve incentivar el acceso al empleo de este colectivo, si, posteriormente, las mujeres optan, obligadas por las circunstancias de un mercado de trabajo que demanda productividad y constancia y progresión en la actividad laboral, por renunciar a su carrera profesional para cuidar de sus hijos. También debería, por tanto, apostarse por incentivar la permanencia en el empleo, algo que se conseguiría a través de medidas como el fortalecimiento de una formación profesional continuada y de la cobertura pública (y con horarios acordes a las exigencias del mercado) de la demanda de educación infantil y de atención a la dependencia; pero, sobre todo, ello se conseguiría a través de una mayor promoción de políticas conciliatorias. Cierto es que ya existen varias medidas para lograr este objetivo,

medidas que, incluso, se han reforzado tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad.² Así, la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo para facilitar la conciliación, la creación del permiso por paternidad (aunque de duración irrisoria y muy rígido en su diseño), la existencia del permiso por maternidad del que pueda disfrutar también el otro progenitor si así lo decide la madre, las excedencias, la posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso por lactancia, la ampliación del permiso retribuido por enfermedad de familiares, las reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares, etc. De gran importancia es también la mejora y nueva creación tras la citada normativa de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y cuya regulación se desarrolla reglamentariamente mediante el Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo. También interesa destacar, en fin, las medidas que, desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, se han dispuesto para proteger el disfrute de los derechos de conciliación, como, por ejemplo, la nulidad de los despidos objetivos y disciplinarios que se hayan producido en el ejercicio de derechos conciliatorios, la compatibilidad de la indemnización por lesión de derechos fundamentales con la propia de una extinción contractual y la nueva modalidad procesal que se introdujo para resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o trabajadora en relación con el ejercicio del derecho del trabajador o trabajadora a la concreción horaria y a la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada.

Ahora bien, ello no obstante, parece que los derechos conciliatorios instaurados siguen aún sin dar los frutos esperados, pues, por un lado, sigue siendo sobre la mujer sobre la recae casi en solitario la responsabilidad de atender los quehaceres domésticos y a sus hijos o, en general, personas dependientes y, por otro lado, y en consecuencia, sobre la que persiste la situación familiar como elemento discriminatorio para acceder a un puesto de trabajo o para mantenerse en él. Por ello, quizá sería conveniente pensar en otras medidas más idóneas que podrían adoptarse. Entre ellas y como «medida estrella», debe insistirse en que sería realmente efectivo el diseño de unos permisos de maternidad y paternidad con la misma duración, y que, por ello, hicieran que el empresario no se decantase por la contratación preferente del varón respecto de la mujer al ser esta, en un determinado periodo de su vida, más costosa y, al tiempo, menos productiva. Si a ello no se quiere (o no se puede) llegar, como medida paliativa, podría procederse a la configuración del descanso por maternidad del otro progenitor derivado del fallecimiento de la madre en necesario u obligatorio. Si, al fin y al cabo, el niño sigue necesitando en esos momentos de tutela y vigilancia, no se entiende el motivo de que se configure a este derecho de modo potestativo. Ello no hace más que fomentar la idea de la visión androcéntrica del trabajo, pues al otro progenitor, para lo que nos interesa, varón, se le permite eludir tal responsabilidad familiar en beneficio de su trabajo productivo y derivarla, llegado al caso, a otra persona de su núcleo familiar.

Al margen de ello, también puede pensarse en la implantación de unas políticas públicas que incentiven, quizás a través de la concesión de una serie de ayudas económicas, que los hombres hagan un mayor uso de los derechos de conciliación. No está de más recordar al respecto que si los instrumentos de conciliación son utilizados en su mayor parte por mujeres ello es, principalmente, por dos

² Puede leerse al efecto el artículo 14.8 de esta norma que señala, como uno de los criterios generales de actuación a seguir por los poderes públicos, «el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia». Igualmente, el artículo 44 afirma que «los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio».

motivos. Primero, porque aún persiste entre el colectivo de varones la idea de que la utilización de estos derechos merece cierta reprobación al suponer un menor compromiso con su trabajo. Y segundo, porque, en la gran mayoría de ocasiones, el dilema respecto a cuál de los dos miembros de la pareja los utiliza va a ser resuelto en función de los ingresos que cada uno perciba. Como el de las mujeres es normalmente el inferior, serán ellas las que opten por acogerse a tales instrumentos de conciliación y permitir que sea el varón, que es, a la postre, quien mayores ingresos aporta a la unidad familiar, el que continúe con su labor productiva.

La estructura del sistema de protección social resulta ser, por su parte, un complemento trascendental a las políticas activas de empleo. Se trata de incorporar efectivos al mercado laboral, cierto, pero no de cualquier forma o a cualquier precio. Antes al contrario, porque, mirada la cuestión desde el ángulo que ofrece la perspectiva de género, puede decirse que, dependiendo de cuál sea el diseño del sistema de Seguridad Social, se fomentará la igualdad o se seguirá potenciando, aunque sea de un modo indirecto, la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

Partiendo, pues, de esta idea, de la adaptación del sistema de Seguridad Social a las necesidades del colectivo femenino para que su empleabilidad no se acabe convirtiendo a largo plazo en un lastre, muchas han sido las propuestas que se han realizado, habiéndose incorporado algunas de ellas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Y así, quizá para paliar los efectos perjudiciales que sobre las carreras de seguro de las mujeres puedan tener la prolongación de la edad de jubilación, la ampliación del periodo de cómputo para calcular la pensión o la limitación de los complementos a mínimos, se ha considerado conveniente, por un lado, regular la inclusión de las empleadas de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social (medida esta que contribuirá a regularizar la situación laboral de muchas de estas trabajadoras y a proteger sus carreras de seguro), por otro, aumentar, si bien progresivamente y con ciertos condicionantes, la base reguladora de la pensión de viudedad y, finalmente, reconocer el aporte del trabajo reproductivo no remunerado que realiza este colectivo a través, primero, de la modificación de las reglas de cotización cuando el trabajador se acoja a la excedencia regulada en el primer párrafo del artículo 46.3 del ET y, segundo, de la atribución de una cotización adicional por cuidado de hijos. Precisamente, cabe detenerse, si bien someramente, sobre estas dos últimas medidas.

La modificación respecto de la excedencia por cuidado de hijos (art. 180.1 LGSS) se produce en el sentido de que la totalidad de su periodo (y no solo una parte del mismo) se va a entender como tiempo cotizado, hecho este que, en principio, es un correctivo a tener muy en consideración a efectos de promover la conciliación y de mejorar el sistema de pensiones desde la perspectiva de género. Ahora bien, este correctivo como aquí se ha llamado puede resultar un arma de doble filo para las mujeres. Y es que, si bien se mira, puede acabar por promover que haya una persona responsabilizándose en exclusiva de los hijos durante sus tres primeros años de vida (carga esta que asumirá la mujer por la idea tradicional de que ella es la que asume el papel de cuidadora), sin tener en cuenta que, para este trabajo, ya se encuentran los servicios de guardería. Por ello, no puede dejar de pensarse al mismo tiempo que tal ampliación debería haberse extendido también a la excedencia por cuidado de familiares, donde, como es conocido, solo se computa el primer año como cotizado. Y es que teniendo en cuenta, por un lado, que normalmente son más las mujeres las que se acogen a esta excedencia puesto que son ellas las que, en mayor medida que los varones, se ocupan de las personas

que integran el ámbito subjetivo de aquella y que, por otro, el número de centros de día es todavía hoy realmente escaso para cubrir toda la demanda existente, no hubiera estado de más que se hubiera avanzado otro paso desde la perspectiva de género para conferir aún mayor protección a las trabajadoras e impedir que, por esta causa, tengan lagunas de cotización en su carreras de seguro.

También se ha previsto, como se ha dicho, que los periodos dedicados al cuidado de hijos sean, a todos los efectos (salvo para el cumplimiento del periodo mínimo de cotización exigido), periodos efectivos de cotización, de tal modo que tengan validez para las futuras prestaciones. Así, se reconoce una suerte de cotización (112 días de ampliación progresiva por año y por hijo, hasta alcanzar los 270 días por hijo en el año 2019) en función del número de hijos que se hayan tenido, adoptado o acogido. Sin duda, es esta una medida con la que se está reconociendo el importante papel que desempeñan las mujeres cuando deciden tener descendencia al incorporar futuros asegurados al sistema (es lo que se conoce como «cotización demográfica») y con la que se pretende incentivar la natalidad. Ahora bien, la aplicación de este beneficio no es, sin embargo, automática. Es decir, no opera por el mero hecho del nacimiento, de la adopción o del acogimiento y por la consecuente interrupción profesional que estas circunstancias conllevan. Es necesario, por el contrario, que se produzca una interrupción de la cotización y que tal interrupción haya sido ocasionada por la extinción de la relación laboral o por la finalización de la prestación por desempleo. Circunstancias ambas que deberán acontecer entre los nueve meses anteriores al nacimiento o, en su caso, los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente, y la finalización del sexto año posterior a dichas situaciones.

Por lo tanto, lo que se ha diseñado a la postre es un modo de cubrir las lagunas de cotización que los progenitores puedan tener por la extinción del contrato o por el fin de la prestación por desempleo. Y solo por estos dos motivos, por lo que si los padres deciden acogerse, por ejemplo, a una excedencia por cuidado de familiares pasados los tres años de la correspondiente para el cuidado de hijos, deberán tener en cuenta que el segundo año del que disponen no se computará como tiempo cotizado a efectos de jubilación. Asimismo, obsérvese que el periodo que se entiende como cotizado parece no ser casual, pues resulta ser coincidente con el periodo que se entiende como cotizado por parto. Lo que puede querer decir que la mujer que ha dado luz podrá añadir a los 112 días que ya le corresponden (disp. adic. cuadragésima cuarta LGSS) otros 112 más (o, en su caso, 270) por la aplicación de esta nueva previsión, lo que puede dar como resultado un periodo bastante amplio de tiempo considerado como cotizado. Quizá por ello se introducen dos reglas correctivas. Por un lado, fijese que la duración de este beneficio no podrá superar la interrupción real de la cotización, algo con lo que parece querer indicarse que esta suerte de cotización adicional de 112 días se vería reducida en tantos días como existiera la falta de cotización y nunca más allá. Por otro, se prevé que la aplicación de esta regla no podrá dar lugar a que el periodo de cuidado del hijo supere los cinco años de tiempo cotizado, limitación que se aplicará, incluso, cuando la nueva regla concorra con la prevista en el artículo 180.1 de la LGSS.

Planteadas así las cosas, tal vez lo más conveniente hubiera sido proceder simplemente a la ampliación del beneficio de cotización ficticio de la disposición adicional cuadragésima cuarta de la LGSS y reconocerlo sin más condicionamientos que el hecho del nacimiento, de la adopción o acogimiento o, en general, cuidado de un dependiente, y con independencia de que la madre estuviese o no prestando servicios por cuenta ajena. La madre o, en su caso, el padre. Y es que, según la norma, este beneficio, solo se otorgará a uno de los progenitores, pudiendo disfrutarlo la madre en caso de con-

flicto. Es verdad que esta última matización es una medida de clara discriminación positiva hacia las mujeres, pero puede llegar a tener un efecto distorsionador al incidir en el tradicional reparto de roles de hombres y mujeres. Dicho de otra forma, con su otorgamiento por igual a ambos progenitores podría haberse avanzado un paso más hacia la igualdad de hombres y mujeres en la familia y en la sociedad.

La reforma, en otro orden de ideas, también ha supuesto la concesión a los cónyuges dependientes de derechos propios y no derivados, salvaguardando así su situación en caso de separación, divorcio o nulidad. El modo de llevar a cabo esta idea ha sido la del reconocimiento a efectos de cotización de los periodos en que no se hubiera estado de alta en la Seguridad Social cuando uno de los cónyuges, durante el tiempo de matrimonio, hubiese llevado a cabo trabajos en favor del negocio familiar. No obstante, también podría haberse planteado el reparto de las cotizaciones entre los cónyuges, de tal manera que estas serían bienes gananciales para que cada cónyuge pudiera complementar su periodo de cotización de forma independiente. De igual modo, podría haberse reflexionado sobre la ampliación del subsidio asistencial de desempleo a aquellas personas cuyo cónyuge hubiese fallecido, no acreditasen el derecho a una prestación de supervivencia suficiente y se encontrasen en una situación de desempleo involuntario.

Y, en fin, no está de más insistir en que hubiera sido un buen momento para mejorar la consideración de los periodos cotizados por los trabajadores a tiempo parcial. Por ejemplo, podrían haberse contemplado unos mecanismos correctores que les facilitaran el acceso a la protección y más allá de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente. Como es conocido, la regla general de cotización en estos supuestos parte de que un día teórico de cotización es equivalente a cinco horas de trabajo efectivo, de tal modo que para acreditar los periodos de cotización necesarios se calcula la equivalencia de las horas trabajadas en aquellos días teóricos. Al tiempo, se aplica a tales días cotizados un coeficiente multiplicador del 1,5 con el fin de aumentar el tiempo de cotización y tener derecho más fácilmente a las prestaciones de jubilación e invalidez permanente. Pues bien, a pesar de que este sistema resulta un tanto beneficioso (al menos, en proporción al anterior), el efecto de discriminación indirecta de este tratamiento normativo sigue existiendo por la falta, sobre todo, en las mujeres acogidas a este tipo de contrato, de largos periodos de cotización para acceder a las prestaciones contributivas. Además, tampoco es que pueda decirse que el coeficiente del 1,5 sea suficiente factor de corrección, pues solo se aplica a las prestaciones de incapacidad permanente y de jubilación, no al resto, y en contratos a tiempo parcial de escasa duración puede no ser relevantemente operativo. Por ello, una medida que podría, en cierta forma, paliar esta situación sería la de extender ese coeficiente del 1,5 también a las prestaciones por muerte y supervivencia cuando el sujeto causante no se encontrase en el momento del fallecimiento en situación de alta o asimilada al alta, pues la carencia que aquí se exige, al menos, actualmente, es la misma que para la pensión de jubilación.

2. El empresario como actor esencial en la política conciliatoria

La cuestión de la procreación para las mujeres en particular y para las familias en general es una cuestión que pertenece al ámbito privado; pero, no obstante ello, no puede perderse de vista su dependencia respecto del modo en que las empresas gestionen su personal y organicen el tiempo de trabajo de sus empleados. El empresario se convierte, así, en un actor esencial en la conciliación entre

el trabajo y la familia, en el determinante de las opciones vitales que se escojan e, incluso y por extensión, en los comportamientos demográficos. Y es que resulta meridianamente claro que en una organización productiva en la que se prime, a causa de ciertas barreras procedentes de una cultura económica de tintes capitalistas, la plena disponibilidad de sus empleados, en la que se implanten jornadas extensas de trabajo y en la que no se tengan en consideración las necesidades personales y las responsabilidades familiares de los trabajadores, los ajustes en materia de conciliación que tengan que realizarse serán limitados o poco tolerados. Es más, de hecho, es, incluso, en este escenario donde más posibilidades existen de que el empresario contribuya a perpetuar la división de roles entre géneros, tendiendo, por ejemplo, a contratar a tiempo parcial a mujeres antes que a hombres, a los que les ofrecerá, por regla general, un contrato con una jornada completa. Por el contrario, en una empresa familiarmente responsable donde se tengan en cuenta las preocupaciones de los empleados en este campo, ya sean hombres como mujeres, aquellos ajustes conciliatorios serán admitidos y totalmente efectivos.

La primacía del segundo escenario, el idóneo en la materia que nos ocupa, pasa, entonces, por proceder a un cambio de mentalidad en el ámbito empresarial y social que permita la reorganización o la flexibilización del tiempo de trabajo, premisa esta fundamental, algo que pasa por asumir que el valor de las empresas no está en las horas de presencia de sus empleados, sino en la persona que en ellas trabaja y en su capacidad de rendimiento. Si ello así se tiene en cuenta, los beneficios para las empresas se multiplicarían. En efecto, la implantación de las medidas conciliatorias que faciliten a los trabajadores responsabilizarse tanto de su ámbito privado como de su ámbito laboral fomentan la valoración positiva de la compañía, tanto por parte de los empleados, como por parte del público en general. Algo que se traduce, en un nivel más concreto, en la reducción del absentismo, en el aumento de la productividad y de la competitividad, en la mejora de la salud laboral y del clima laboral, en el aumento del nivel de compromiso e implicación de los trabajadores con la empresa, en la fidelización de estos y en la retención del talento. Ciertamente es que siempre será más fácil la puesta en marcha de los instrumentos conciliatorios en las grandes empresas, puesto que son las que tienen mayor disponibilidad de recursos económicos y humanos. En empresas más pequeñas puede resultar, por el contrario, dificultoso, dada su escasez de medios; pero, ello no obstante, tal limitación quizá no debería convertirse en un obstáculo insalvable para que tales medidas se implementaran en el seno de la organización. Teniendo en cuenta lo anteriormente comentado respecto de los beneficios que puede obtener una empresa familiarmente responsable, es muy probable que, incluso en las pymes, el coste por no contar con estas medidas pueda ser superior al coste que se genere por disponer de ellas. A fin de cuentas, no implantarlas implica desaprovechar la fuerza de trabajo, contribuir a la disminución del rendimiento de los empleados y, en fin, a crear un clima laboral tenso.

Descendiendo ya en concreto a las medidas que podrían adoptarse por parte de las empresas, estas son muchas y muy variadas, pero todas ellas pasan por repensar la organización del trabajo tanto en su aspecto temporal como en el espacial (*flexible working polices*). Así, entre las primeras medidas que podrían adoptarse se encuentra la negociación de acuerdos de trabajo flexibles y personalizados, que permitan, por ejemplo, la libre elección de horario (horarios «a la carta») más allá de la flexibilización en los horarios de entrada y salida, la compresión de las jornadas en, por ejemplo, una semana laboral intensiva o el recurso al teletrabajo todos los días, una parte de ellos o una parte de la jornada. También podría acordarse la adaptación gradual de la carga de trabajo y de la productividad tras un periodo en el que el trabajador haya estado inactivo, la movilidad temporal a otro puesto de trabajo adaptado mejor a las circunstancias del trabajador o la adaptación de la jornada

parcial que se realice a las necesidades del trabajador. También podría plantearse el reconocimiento en convenio de una serie de permisos de duración superior a los límites legales o, incluso, de una batería de permisos más allá de los previstos normativamente para, por ejemplo, asistir a tutorías en el colegio, acompañar a una visita médica a un familiar dependiente o, más en general, para cubrir causas imprevistas. Finalmente, también sería de gran utilidad la implantación de una política de servicios amplia, que comprendiera, por ejemplo, proporcionar unos servicios de guardería gratuitos o subvencionados a los empleados, las reservas a estos de plazas en guarderías o centros de día cercanos al centro de trabajo, la provisión de pago de servicios de guardería o canguro durante viajes de trabajo u horas extras, las colonias veraniegas para hijos de trabajadores o las subvenciones económicas para el cuidado de personas dependientes o por nacimiento de hijos.³

III. LA CONCILIACIÓN Y SUS IMPLICACIONES EN TÉRMINOS LABORALES EN ITALIA⁴

En Italia se repiten, y quizás con mayor énfasis debido a los efectos de un importante factor cultural y religioso, las mismas pautas que en España respecto del valor del trabajo de la mujer en el mercado de trabajo y en el ámbito doméstico. Así, por ejemplo, se registra una persistente o, tal vez mejor, crónica, baja tasa de participación femenina en el mercado de trabajo (un 46,4% en el 2009), un dato muy inferior a los registrados en otros países de Europa, incluyendo España, y también respecto al objetivo del 60 por 100 previsto en la Estrategia de Lisboa para el año 2012. Y, de igual modo, se observa que las trabajadoras se ocupan principalmente en empleos por tradición femeninos, de escasa cualificación y, por lo tanto, también de escasa retribución y bajas posibilidades de ascender o promocionar. Desde la perspectiva que estos datos ofrecen, muy similares, debe insistirse, a los españoles, han de analizarse ahora cuáles han sido las principales medidas legislativas que el Gobierno italiano ha puesto en marcha para paliar de algún modo los efectos tan perjudiciales que el mercado de trabajo puede tener sobre la mujer.

Y así, por empezar por el principio y entender el sentido de la normativa actual sobre el tema, cabe hacer referencia, siquiera brevemente, al marco jurídico que existía en épocas anteriores. De esta forma, en una primera época, la comprendida entre los años 1898-1919, la producción normativa en materia social resultaba prácticamente nula, dada la firme oposición de la clase patronal a toda interferencia del Estado en las relaciones económicas. Lógico ello, en tanto que en esta fase histórica seguía siendo muy fuerte el interés de los patronos por recurrir a la mano de obra femenina, más barata con respecto a la masculina y, además, más efectiva, en tanto que las mujeres raramente recurrían a la huelga o a otras formas de protesta en aquellos momentos. Ello no obstaría, sin embargo, a que se

³ Existen ya muchos convenios, sobre todo de empresa, que, como consecuencia de la negociación del correspondiente plan de igualdad, prevén diversas medidas conciliatorias. Así, convenio colectivo de Hero España, SA (resolución de 20 de septiembre de 2011, BOE de 4 de octubre), convenio colectivo de Transportes Petrolíferos Hidrocarburos, TPH, SL (resolución de 20 de septiembre de 2011, BOE de 4 de octubre), convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA, (Fábricas) (resolución de 21 de septiembre de 2011, BOE de 4 de octubre), convenio colectivo de CLH Aviación, SA (resolución de 14 de septiembre de 2011, BOE de 30 de noviembre), convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (resolución de 14 de septiembre de 2011, BOE de 28 de septiembre) y convenio colectivo de la Compañía La Casera, SA. (resolución de 14 de septiembre de 2011, BOE de 28 de noviembre), entre otros.

⁴ El análisis desde la perspectiva italiana corre a cargo de la prof.ssa. Fabrizia SANTINI.

aprobaran ciertas medidas legislativas de corte conciliatorio, como la Ley n.º 242, de 1902 (conocida como la Ley Carcano) que preveía un permiso por maternidad de cuatro semanas después del alumbramiento o la Ley n.º 520, de 1910, que preveía un subsidio por maternidad de tipo asistencial. Ambas normas adolecerían, sin embargo, del defecto de limitarse a tutelar la capacidad reproductiva de la mujer sin desincentivar en absoluto su trabajo fuera del ámbito doméstico. Circunstancia, esta, además, que contribuirían a agravar los sindicatos pues, al defender el papel eminentemente doméstico de la mujer, llegarían a justificar la expulsión de este colectivo del ámbito productivo.

La aparición, en 1919, de la Ley n.º 1.176 significaría un cambio significativo de rumbo, en tanto que derogaría la necesidad de que el esposo concediera a su mujer su consentimiento, a modo de autorización, para que esta pudiera prestar servicios retribuidos y por cuenta ajena. Se admitía, en consecuencia, que las mujeres se encontraban en igual posición jurídica que los hombres para ejercer todas las profesiones y acceder a cargos públicos, salvo los que implicasen «el ejercicio de potestades jurisdiccionales o de derechos o potestades políticas o que concerniesen a la defensa militar del Estado» (art. 7). Por el contrario y siempre dentro del ámbito de nuestro interés, la etapa fascista se caracterizaría por una política de signo contrario al antes mencionado, esto es, de exclusión sistemática de las mujeres de la vida política y social y de reducción de las mismas a un papel totalmente subordinado. Así, por ejemplo, es significativo el hecho de que la legislación fascista de 1934 no instituyera ninguna medida antidiscriminatoria para impedir, por ejemplo, el despido de la trabajadora embarazada o la discriminación salarial entre ambos sexos.

De nuevo, este panorama cambiaría tras el final de la etapa dictatorial. De hecho, puede afirmarse, sin género de duda alguna, que la labor del legislador constitucional resultaría radicalmente innovadora en este campo. Y es que ya en esos momentos empieza a evidenciarse una preocupación por «evitar que la mujer tenga que optar entre sacrificar el empleo para salvaguardar su propia libertad de crear una nueva familia o, por el contrario, tener que renunciar a este derecho fundamental para evitar el desempleo». Es más, leyendo los debates parlamentarios se evidencia que las soluciones sobre las que se discutían no son tan diferentes a las que hoy se plantean. Así, por ejemplo, se discutía sobre la necesidad de que «los horarios, la duración del trabajo, los permisos y las excedencias» tuvieran en cuenta a la mujer trabajadora, y de que «las salas de lactancia, las guarderías o los centros de día se extendieran y no fueran meramente anecdóticos».

Lo anteriormente expuesto determinó que en el texto constitucional italiano⁵ se recogieran unos principios generalistas de actuación en materia de igualdad, vinculantes para todos los poderes públicos, que luego, en momento posterior, debían ser desarrollados por la actuación del legislador ordinario y de la jurisdicción constitucional. Así, son significativos en este sentido preceptos como, por ejemplo, el artículo 3.2 que establece el principio general de igualdad de oportunidades, según el cual «es un deber de la República eliminar los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la participación concreta de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del País», el artículo 31, que asigna a la República el deber de estimular «a través de medidas económicas y otras providencias la constitución de la familia y el cumplimiento de las tareas

⁵ Constitución de la República italiana promulgada el 27 de diciembre de 1947 y en vigor desde el 1 de enero de 1948 (<http://www.governo.it/governo/costituzione/principi.html>).

inherentes a ella, dedicando atención especial a las familias numerosas», el artículo 37.1, según el cual «la mujer trabajadora tendrá los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribución que el trabajador»,⁶ el artículo 51.1, que establece que «todos los ciudadanos de uno y otro sexo podrán desempeñar cargos públicos y puestos electivos en condiciones de igualdad según los requisitos establecidos por la ley», y el artículo 117.7, según el cual «las leyes regionales suprimirán todo obstáculo que impida la plena igualdad de hombres y mujeres en la vida social, cultural y económica y promoverán la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a los cargos electivos».

El problema, no obstante, se plantea cuando la actuación del legislador para desarrollar, a través de normas diversas, estos principios se demora en el tiempo más de 20 años, habida cuenta de que la filosofía imperante en aquella etapa era la de procurar la conservación de la imagen tradicional de la familia, imagen en la que la mujer realiza las funciones de cuidadora y el hombre de proveedor de los recursos económicos. Solo la presión de factores ajenos a los nacionales, como la aparición de la normativa comunitaria sobre el particular, hicieron que en la década de los setenta se adoptaran las primeras iniciativas legislativas. Y así, son particularmente significativas tanto la Ley n.º 1.204, de 30 de diciembre de 1971, sobre «Tutela de la trabajadora madre»,⁷ que introduce una nueva disciplina de las ausencias de la madre trabajadora articulando medidas como una suspensión por maternidad (*congedo maternale*) obligatoria de cinco meses (dos meses a disfrutar antes de la fecha prevista para el parto, tres meses, después) para las madres trabajadoras asalariadas con una disminución del salario en un 20 por 100, una suspensión, más bien, excedencia (*congedo parentale*), opcional, posterior a la propia de la maternidad, por un tiempo no superior a seis meses con una disminución del 70 por 100 del sueldo y una serie de permisos o interrupciones de la jornada por lactancia o cuidado de los hijos, como la Ley n.º 903, de 9 de diciembre de 1977⁸ que, con ocasión de la primera disposición europea en materia de igualdad de trato entre sexos por lo que concierne al acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones laborales (Directiva 76/207/CEE), se ocupa de regular la igualdad de derechos de hombres y mujeres en materia de trabajo, procurando equilibrar las responsabilidades familiares de los progenitores, a través de la extensión al padre trabajador, aunque, eso sí, tras directa renuncia de la madre del derecho a la suspensión opcional de seis meses antes citado.⁹

La aparición de estas dos normas supone, en consecuencia y como puede entreverse, el comienzo de un cambio de mentalidad en la materia basado en el reparto paritario de los roles familiares y en el reconocimiento del derecho de hombres y mujeres de disponer de tiempo en igualdad de condiciones tanto para el cuidado y atención familiar como para prestar servicios laborales. Y es que, a partir de este momento, las nuevas normas que surgen están destinadas a ofrecer a ambos progenitores los medios y el apoyo necesarios para armonizar lo más posible los tiempos y las exigencias de la familia y del traba-

⁶ Aunque es sintomático de la ideología del Estado italiano que, al mismo tiempo, en el apartado dos de ese mismo artículo, se haga referencia a que «las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada».

⁷ Puede leerse el texto en <http://www.handylex.org/stato/l301271.shtml>.

⁸ Puede leerse el texto en http://www.di-elle.it/index.php?url=/consultazione/leggi_1/1_90377_parit_di_trattamento_tra_uomini_e_donne_20/view/20/.

⁹ Además de estas dos normas, pueden citarse también las Leyes n.º 1.044, de 6 de diciembre de 1971 (http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/11044_71.html) y n.º 891, de 29 de noviembre 1977 (http://www.consiglierediparitaer.it/wcm/parita/sezioni/documentazione/normativa_riferimento/norm_naz/maternita/891_1977.htm), que supusieron la cofinanciación de los servicios de guardería por el Estado y los municipios o regiones.

jo para que las relaciones entre padre e hijos puedan desarrollarse hacia una efectiva realización de la persona humana conforme a los artículos 2 y 3 de la Constitución italiana. Se trata, por decirlo más concretamente, de políticas que afectan a las mujeres, pero también a los hombres, a los niños y a las organizaciones empresariales, que interesan a la esfera privada, pero también a la esfera pública, política y social de cada individuo, que presentan un impacto evidente en la organización del trabajo y de los tiempos de las ciudades, además de en la coordinación de los servicios públicos y que, tal y como demuestran numerosos estudios realizados en ámbito nacional y europeo, comportan un amplio abanico de ventajas.

Desde la perspectiva que este dato ofrece, la primera ley que es preciso mencionar es la n.º 125, de 10 de abril de 1991, relativa a «Acciones positivas para la realización de la igualdad hombre-mujer en el trabajo».¹⁰ Constituye esta norma el punto de partida para el proceso de promoción de la conciliación entre vida laboral y familiar, favoreciendo el empleo femenino en una perspectiva de sustancial igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, mediante la adopción de acciones positivas con el objetivo de eliminar los obstáculos que, de hecho, impiden la realización de la igualdad de las oportunidades. Tras esta ley, se encuentra la que es quizá la norma más importante en la materia, la n.º 53, de 8 de marzo de 2000, sobre «Disposiciones para la ayuda a la maternidad y a la paternidad, para el derecho al cuidado y a la formación y para la coordinación de los tiempos de las ciudades»,¹¹ que ha sido desarrollada y, en cierto modo, mejorada, por lo que respeta a las disposiciones en materia de ayuda a la maternidad y a la paternidad, por el Decreto Legislativo n.º 151, de 26 de marzo de 2001.¹²

Esta Ley 53/2000 se plantea como objetivo prioritario el de promover un equilibrio entre los tiempos del trabajo, del cuidado, de la formación y de las relaciones, algo que pretende alcanzar promoviendo acciones concretas y articuladas en tres niveles:

1. En el plano cultural, se persigue favorecer la mayor implicación de los padres en la gestión familiar a través de un complejo mecanismo de incentivos para el uso de los permisos de los padres para el cuidado de los hijos.
2. En las políticas de gestión de los tiempos de las ciudades, se exige que los organismos locales ejerzan las funciones esenciales para el equilibrio de los tiempos y de la calidad de la vida de las personas y de las familias.
3. En el ámbito empresarial, se moviliza por primera vez a empresas y partes sociales orientándolas hacia la experimentación de acciones positivas para la conciliación en el lugar del trabajo.

La primera área de actuación comprende la regulación en más detalle de la suspensión por maternidad y de determinados permisos relacionados con el cuidado de los hijos. Así, se amplía, de un lado, el alcance de la baja maternal, pues la mujer no podrá trabajar, además de en los cinco meses ya mencionados, cuando el parto sobrevenga en fecha distinta a la prevista. Es decir, que si ello ocurre, a la trabajadora no se le podrá exigir prestar servicios ni cuando el parto se haya atrasado ni adelantado,

¹⁰ <http://www.comune.torino.it/osservatoriolavoro/normativa/pdf/pdfprovvedimenti/lg10aprile1991n125.pdf>

¹¹ <http://www.handylex.org/stato/1080300.shtml>. Significativamente aprobada esta norma el Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

¹² <http://www.handylex.org/stato/d260301.shtml>

pues, en todo caso, tendrá derecho a disfrutar de los días que existan de diferencia entre la fecha prevista para el parto y la efectiva.¹³ De otro lado, esta ley también flexibiliza en cierto grado la distribución de los meses de suspensión, al posibilitar tanto que la trabajadora pueda dejar de prestar servicios un mes antes de la fecha prevista del parto (si el médico competente en materia de prevención de la salud en el lugar de trabajo considera que tal opción no supone perjuicio alguno para la salud de la madre gestante o del feto) como que esos meses se puedan disfrutar a tiempo parcial. Igualmente, se reconoce al padre el derecho a disfrutar de la suspensión por maternidad (es el *congedo di paternità*) durante todo el tiempo de esta o el que reste en el caso de muerte, grave enfermedad de la trabajadora, abandono del hijo por la madre o, incluso, en el caso de que la madre no tenga derecho a la suspensión por maternidad por estar desempleada.¹⁴ Por lo que se refiere a la situación de excedencia de carácter opcional no superior a seis meses, se reconoce por vez primera al padre un derecho autónomo al de la madre,¹⁵ en tanto que uno y otro podrán solicitarlo indistintamente en los ocho primeros años de vida del menor.¹⁶ También por primera vez se reconoce a ambos progenitores, y no solo a la madre, el derecho a disfrutar de una serie de permisos para el cuidado del menor, como el derecho a ausentarse del trabajo en caso de enfermedad de aquel, permiso este cuya duración variará en función de si el niño tiene más o menos de tres años,¹⁷ el derecho a ausentarse en el caso de hijo, biológico o adoptado que presente algún tipo de minusvalía¹⁸ o el derecho a un permiso durante la jornada (*riposi giornalieri*) durante el primer año de vida del menor consistente, por regla general, en dos horas de ausencia del trabajo durante la jornada, sin pérdida de retribución. Derecho este, además, del que dispondrá el padre no solo en los casos legalmente previstos,¹⁹ sino también incluso, cuando la madre no desempeñe actividad retribuida alguna y realice las tareas domésticas en exclusiva y no pueda de modo objetivo ocuparse del menor por causa justificada (participación en concursos públicos, controles médicos, asistencia sanitaria, etc.).²⁰

¹³ Días que empezarán a contarse, en el caso de parto prematuro y de que el recién nacido deba permanecer hospitalizado tras esta circunstancia, desde el momento en que aquel salga del centro hospitalario y no, como indica el artículo 16 del Decreto Legislativo 151/2001, desde el momento en que sobrevenga el parto. A este respecto, *vid.* la reciente sentencia de la *Corte Costituzionale* de 7 de abril de 2011, n.º 116.

¹⁴ Esta última previsión ha sido incluida por el Decreto Legislativo n.º 119, de 18 de julio de 2011. Por lo demás, es interesante reseñar que existe una propuesta de ley para que el padre pueda disfrutar de un permiso de paternidad autónomo al de la madre de 10 días de duración. *Vid.* el *Disegno di legge* n.º 784, sobre «Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale nonché deleghe al Governo in materia di tutela della maternità delle lavoratrici autonome e di rispetto della parità di genere» (<http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpre&leg=16&id=333532>).

¹⁵ Que podrá ser incluso trabajadora autónoma (art. 69 Decreto Legislativo 151/2001).

¹⁶ El salario a percibir en las tres situaciones no varía respecto de la normativa anterior: corresponderá abonar en caso de suspensión el 80 por 100 del sueldo y en el caso de excedencia, el 30 por 100 por regla general. Cambia, no obstante, que las trabajadoras autónomas también van a poder percibir una cuantía económica, equivalente a ese 80 por 100 pero bajo otra forma de cálculo, durante su baja maternal.

¹⁷ Si el menor tiene edad inferior a tres años, el permiso es ilimitado en el tiempo. Si el menor tiene de tres a ocho años, el permiso se acorta a cinco días laborales al año. Además de este permiso, se reconocen otros para atender circunstancias puntuales, como el fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, o el permiso para la formación.

¹⁸ Derecho reformado por Ley n.º 183, de 4 de noviembre de 2010 y por Decreto Legislativo n.º 119, de 18 de julio de 2011.

¹⁹ Artículo 40 del Decreto Legislativo 151/2001: «I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore: nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma; in caso di morte o di grave infermità della madre».

²⁰ Sentencia del Consiglio di Stato, n.º 4.293, de 9 de septiembre de 2008 y Circular del INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), n.º 112, de 15 de octubre de 2009. Además de estos permisos, se reconocen otros para atender ciertas

En la segunda área entran las medidas relativas a la organización de los «tiempos de la ciudad», cuyo objetivo principal es la adecuación de los horarios de apertura de las oficinas a las exigencias de los padres, la revisión de los horarios de apertura de los establecimientos, la potenciación de la red de transportes y la creación de una oferta más amplia de guarderías o de parques infantiles custodiados para permitir a los padres breves ausencias. Se trata, en definitiva, con las medidas que se plasman en la norma, de humanizar el tiempo de las ciudades, de adaptarlo a las necesidades de las personas y de permitir, así, que puedan conciliarse más fácilmente las exigencias de la familia y del trabajo.²¹

Por lo que se refiere al ámbito empresarial, el artículo 9 de la Ley 53/2000 prevé la asignación de fondos para favorecer a las empresas (y como consecuencia de la modificación operada por el artículo 38 de la Ley n.º 69, de 18 de junio de 2009, también a favor de los autónomos que necesiten que alguien los sustituya en la actividad laboral para poder ejercer su función de progenitores) que implanten acciones orientadas a la conciliación entre vida profesional y vida familiar con el objetivo de introducir nuevas modalidades organizativas y de gestión de los tiempos del trabajo susceptible de calificar a esa empresa como familiarmente responsable (por ejemplo, horarios flexibles, tiempo parcial, teletrabajo, trabajo a domicilio, un banco de las horas –es decir, oportunidad de acumular las horas de trabajo extra en una cuenta especial para utilizar según las exigencias personales a lo largo de la vida laboral–, flexibilidad en los turnos o trabajo compartido –posibilidad de compartir un puesto de trabajo entre dos o más personas que se turnan según una planificación establecida–). Se trata, así pues, de asignar una serie de fondos públicos para que las empresas se animen a introducir específicas formas de flexibilidad de la prestación laboral y del tiempo de trabajo que favorezcan la conciliación,²² pero para que también se animen a implantar programas de formación para la reinserción de las trabajadoras y de los trabajadores después del periodo de suspensión o excedencia por maternidad y paternidad o, incluso, medidas destinadas a sustituir temporalmente al trabajador con hijos menores o minusválidos a cargo o ancianos que no sean autosuficientes.²³ Se podría decir, vistas así las cosas,

circunstancias puntuales, como el fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, o la formación del trabajador.

- 21 No es esta una idea novedosa. Una proposición de ley de 1989 fruto de la iniciativa popular de varios colectivos de mujeres («Las mujeres cambian los tiempos») es el primer referente legislativo a nivel estatal sobre este tema. Un año más tarde, la Ley n.º 142, de 1990 sobre la reestructuración de la administración pública permitía a los alcaldes, en su artículo 36, la posibilidad de flexibilizar los horarios de su ciudad según las exigencias de los ciudadanos. Grandes ciudades italianas como Florencia, Roma o Milán ya han incorporado este planteamiento en sus agendas de trabajo y lo están poniendo en práctica con buenos resultados.
- 22 Y teniendo como colectivos prioritarios los padres de hijos hasta 12 años o hasta los 15 en caso de adopción, acogimiento o minusvalía.
- 23 La lista de las acciones que se pueden financiar contenida en el artículo 9 de la Ley n.º 53/2000 ha sido modificada y enriquecida por la Ley n.º 296, de 27 de diciembre de 2006 y por el artículo 38 de la Ley n.º 69, de 18 de junio de 2009, que han ampliado el abanico de los posibles beneficiarios y puesto al día el número de las intervenciones que se pueden financiar. Por lo demás, cabe indicar que de los 13 proyectos aprobados en 2001 hemos pasado a los 224 proyectos aprobados en 2008, por un total de 683 proyectos para la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo, con una financiación global para las empresas de unos 43 millones de euros. No obstante así, se evidencia a nivel de negociación colectiva cierta dejadez en la materia, porque, por ejemplo, de los 480 convenios colectivos negociados en el sector industrial en la región de Lombardía en los años 1996-2000, solo 17 contenían normas o medidas clasificables, aunque fuera en un sentido amplio, como medidas para la conciliación y de los 1.300 convenios negociados en todos los sectores productivos y en todo el territorio nacional en el mismo periodo, se preveían tan solo 310 medidas empresariales para favorecer la conciliación, clasificables en cuatro tipologías: horario y teletrabajo (70%), servicios ofrecidos por la empresa (11%), beneficios económicos (18%) y ayudas para paliar los hándicaps que supone la interrupción de la carrera laboral (2%).

que este artículo nueve constituye la primera intervención normativa que pasa de entender la conciliación como «derecho a la ausencia» a la conciliación como «apoyo a la continuidad laboral».²⁴

Resulta también significativa en Italia la implantación de una serie de ayudas económicas a modo de subvenciones destinadas a los padres para solventar, por así decirlo, «el coste económico» que supone la crianza de los hijos. Así, existió en un primer momento un denominado cheque para el núcleo familiar, que suponía una cuantía variable según cuál fuera el número de integrantes del núcleo familiar y cuál la renta familiar, y estaba financiado en gran parte con contribuciones a cargo del empresario, a las que se añadía una parte subvencionada con fondos públicos. Los beneficiarios eran solo los trabajadores por cuenta ajena del sector público y privado, excluyéndose a los desempleados y los otros trabajadores por cuenta propia. A partir de los años noventa, este cheque se sustituyó por el cheque destinado a núcleos familiares numerosos, entendiéndose por tales los que cuenten con, al menos, tres hijos. Es de naturaleza asistencial y abonable por el INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) y su percepción vendrá determinada también por la renta de la unidad familiar. El cheque de maternidad, por su parte, se otorga, por cada hijo nacido, adoptado o en acogimiento preadoptivo, a las mujeres residentes en Italia, ya sean ciudadanas italianas, comunitarias o que posean el correspondiente permiso de residencia, cuyo nivel de renta no supere cierta cuantía y no puedan acceder por diversas causas a los beneficios económicos que prevén la Ley 53/2000 y el Decreto Legislativo 151/2001. Ahora bien, estas cuantías económicas que se dispensan no pueden, sin embargo, llevar a engaño, pues lo cierto es que, si el sistema social italiano cuesta más de un cuarto de la renta nacional, más o menos como en el resto de Europa, la cobertura a las familias en Italia solo es del 6 por 100 frente al 20 por 100 de los demás países.

Para finalizar, conviene hacer referencia a dos normas recientes referidas a la igualdad de oportunidades y de tratamiento entre hombres y mujeres, los Decretos Legislativos n.º 198, de 11 de abril de 2006²⁵ y n.º 5, de 25 de enero de 2010.²⁶ Lo fundamental de ambos es que, haciéndose eco de las exigencias constitucionales de la igualdad entre sexos, vetan cualquier discriminación en este sentido en el ámbito laboral y en el de Seguridad Social que tenga como causa el matrimonio, la familia, el embarazo o, en general, el ejercicio de los derechos de conciliación, siendo indiferente que el hijo sea biológico, adoptado o acogido. Además y en correspondencia, se hace operar una prohibición de despedir a la trabajadora desde el inicio del periodo de embarazo y durante el primer año de vida del menor o, en caso de adopción o acogimiento, durante un año desde el ingreso del menor en el núcleo familiar.²⁷

²⁴ Entre las consecuencias indirectas de las acciones positivas se encuentra la creación de nuevas figuras profesionales vinculadas a la conciliación. Así, junto a figuras profesionales ya presentes en el mercado laboral se crean otras inéditas llamadas a desempeñar actividades, gestionar servicios o ejercer funciones que responden a exigencias específicas de conciliación de los trabajadores. Así, por ejemplo, entre estas figuras cabe destacar la del *coach* para las madres que trabajan, cuya función es la de activar un proceso de autodesarrollo personal y de nueva motivación profesional, la de consejero, que ofrece ayuda psicológica a las mujeres que regresan de la suspensión por maternidad y las ayuda a gestionar el tiempo, la de tutor, que orienta los procesos de formación que puedan seguirse, la del *mánager* de movilidad, que se encarga de la optimización de la movilidad de los trabajadores, la del coordinador del trabajo y la familia que busca soluciones para llevar a cabo más fácilmente la conciliación, etc.

²⁵ http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/dlg_attuazione_pari_opportunita/codicepariopportunita.pdf

²⁶ http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/dlg_attuazione_pari_opportunita/decreto.pdf

²⁷ Regla esta que no se aplica en el caso de que el despido sea causa de un comportamiento grave y culpable del trabajador o trabajadora, cuando cesa la actividad de la empresa, cuando haya finalizado el periodo de vigencia del contrato o cuando no se haya superado el periodo de prueba.

y se consideran nulos y sin efecto los despidos efectuados con base en el embarazo de la mujer o en el ejercicio por parte del padre o de la madre de las suspensiones, permisos o excedencias antes mencionados.²⁸

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN

Habr podido observarse que tanto en España como en Italia se han desarrollado, especialmente en los últimos años, ciertas políticas de corte familiarista tendentes, por un lado, a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral y, en su medida, la corresponsabilidad, y, por otro, a fomentar el empleo femenino impulsando, de este modo, la creación de hogares, no ya solo con un sustentador, el varón, sino con dos, incluyéndose, por tanto, también a la mujer como miembro contribuyente de la economía familiar. Cosa distinta, esto no obstante, es que las medidas ya implantadas estn siendo suficientes para alcanzar los objetivos pretendidos. Y es que lejos se encuentran Italia y España de las generosas políticas familiares de las que disfrutaban, por ejemplo, los países del norte de Europa. Países, además, que gozan de altas tasas de empleo femenino. Italia y España, no obstante, son Estados en los que aún queda mucho camino por recorrer en materia de conciliación, debido a varios factores, entre ellos, al reducido gasto social destinado a las familias, al limitado desarrollo del marco institucional, a la adopción de medidas legislativas un tanto contraproducentes con las ya existentes y, por qué no decirlo, también por la fuerte presencia de ciertos factores culturales, religiosos o ideológicos. Puede decirse, por tanto, sin género de duda alguna, que aún hoy, sigue existiendo en los hogares italianos y españoles un coste oculto que han de sobrellevar si quieren sus miembros organizar de algún modo su vida familiar con la laboral, coste que se traduce tanto en la mayor carga de responsabilidad doméstica que recae en la mujer como en las mayores dificultades con las que esta se encuentra a la hora de comenzar o proseguir su carrera profesional. Por todo ello, en fin, deberá seguir reflexionndose sobre este tema, sobre todo, por lo que respecta al tema de la distribución del tiempo de trabajo en las empresas y, por qué no, respecto de la distribución del tiempo de las ciudades; y ello sobre todo en épocas como la actual de desaceleración económica, pues son momentos como este los que deben aprovecharse para intentar cambiar ciertas pautas laborales, económicas y sociales que han demostrado, dados los resultados, ser totalmente disfuncionales.

²⁸ Existe, por lo demás, una propuesta de ley para fomentar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, cuya tramitación parlamentaria, no obstante, se ha visto paralizada dada la situación de crisis económica. Es la n. 1.405 sobre «Misure urgenti volte a favorire l'integrazione della donna nel mercato del lavoro» (<http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=16&id=404179>).