



LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PRIVADA (PERSONAL, FAMILIAR Y SOCIAL) DEL TRABAJADOR EN ITALIA *

MANUEL MAIRAL JIMÉNEZ

*Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad de Málaga
Jefe de Servicio de Administración Laboral Junta de Andalucía*

EXTRACTO Palabras Clave: Conciliación vida laboral, Derecho Comparado

La finalidad del presente trabajo es analizar el régimen jurídico italiano en materia de conciliación de la vida laboral del trabajador con otras esferas básicas de su vida privada, así como la necesaria flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo para hacerlas compatibles, tanto en su vertiente personal (formación, ocio, gestiones personales imprescindibles e indelegables), como familiar (embarazo, maternidad/paternidad, cuidado de hijos menores), o social (eventos sociales).

Para conseguir esa conciliación, el legislador italiano, junto a la normativa obligada por la necesaria transposición al ordenamiento jurídico italiano del marco legislativo emanado de la Unión Europea sobre esta materia, que es similar a la de los restantes países comunitarios, ha ensayado otras posibles soluciones propias, como la innovadora regulación de los tiempos de las ciudades, así como el también novedoso instrumento jurídico, introducido por la negociación colectiva, denominado «bolsa de horas». Por último, los poderes públicos italianos han promovido la creación de guarderías infantiles, públicas y empresariales, como instrumento fundamental para la conciliación, mediante la oferta de financiación pública.

ABSTRACT Key Words: Work and family life conciliation, Comparative Law

The present study aims to analyse the Italian judicial regime between family and professional life conciliation including other dimensions of the basic private life. Besides, the flexibility needed while managing working time to be compatible with professional/career development (training, leisure, administrative and personal non-transferable issues) as well as family (pregnancy, maternity/paternity, baby-child care) or social (social events).

In order to achieve such conciliation, the Italian legislator, along with the laws imposed by the EU as regard the transposition of the Italian judicial legal framework on this issue, which is the same as in other EU members, have already implemented and tried other solutions such as timing regulation in cities. Besides, it was presented a new judicial instrument named "hours bag" introduced as a result of a collective bargaining process. Finally, and with public funding, the Italian public entities have fostered the creation of child-care centres, both public and private, as a main instrument to conciliation between family and professional life.

* El presente trabajo de investigación ha sido realizado en el marco del grupo de investigación de la Universidad de Málaga SEJ-347, sobre «Tiempo de trabajo», con motivo de una estancia en la Universidad de La Sapienza de Roma, con una beca de la Universidad malacitana, durante el mes de julio de 2006, bajo la dirección del profesor Francesco Liso y la especial colaboración de la profesora Roberta Bortone. A ambos mi sincero agradecimiento, así como a la profesora Rosa Quesada por haber propiciado dicha estancia.

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES
2. NORMATIVA FUNDAMENTAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL/FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES
 - 2.1. La ley n. 53/2000, de 8 de marzo
 - 2.2. El Decreto legislativo núm. 151, de 26 de marzo de 2001
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES
 - 3.1. Tutela de la salud de la mujer trabajadora embarazada
 - 3.2. Permiso de maternidad
 - 3.3. Permiso de paternidad
 - 3.4. Permiso parental
 - 3.5. Permisos por enfermedad del hijo
 - 3.6. Guarderías infantiles
4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES
 - 4.1. Permisos para la formación
 - 4.2. Permisos para la formación continua
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL DE LOS TRABAJADORES
 - 5.1. Tiempo para el trabajo y tiempo para el trabajador
 - 5.2. Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo
 - 5.2.1. Trabajo a tiempo parcial
 - 5.2.2. Teletrabajo
 - 5.3. Flexibilidad horaria
 - 5.3.1. Bolsa de horas
 - 5.4. Tiempos de las ciudades
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. ANTECEDENTES

Italia se encuentra entre los primeros países de la Unión Europea en dotarse de una legislación que hace posible conciliar los tiempos de vida personal y los tiempos de trabajo. Así, mientras que el tema de la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, personal y familiar, comienza a entrar en la agenda europea y en los documentos oficiales de la Unión al comienzo de los años noventa del pasado siglo, cuando en marzo de 1992 el Consejo recomienda a los estados miembros adoptar y alentar progresivamente iniciativas que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar su responsabilidad profesional con las familiares y educativas derivadas de la custodia de sus hijos (Recomendación 92/241/CEE), la legislación italiana se preocupa ya en los años setenta de proteger a la mujer, en cuanto trabajadora y madre, con dos importantes leyes: la ley n. 1204/71, de 30 de diciembre, sobre la tutela de las madres trabajadoras, y la ley n. 903/77, de 9 de diciembre, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo, si bien tardará veinte años en pasar de la mera protección legal de la maternidad a las acciones positivas, con la ley n. 125/91, de 10



de abril, sobre acciones positivas para la consecución de la igualdad hombre-mujer en el trabajo, que ha reconocido acciones positivas para la promoción de la igualdad de oportunidades a favor de las mujeres, con el fin fundamental de favorecer su presencia en empleos cualificados y en los sectores en los que estén menos representadas; o la ley n. 215/92, de 22 de febrero, que promueve la actividad emprendedora femenina, con ayudas económicas específicas, en el ámbito del trabajo autónomo¹.

Sin embargo, a finales de los años ochenta del pasado siglo comienzan en Italia procesos de innovación que tienen en consideración también el tiempo. Con la propuesta de ley de iniciativa popular, impulsada por mujeres de izquierda, «Las mujeres cambian los tiempos»², en 1990, ellas afirman que conciliar los horarios de trabajo con los tiempos de cuidado de la familia y con tiempo para sí mismo no es un problema privado, sino que es un problema público, político. De esta forma las mujeres indican el camino a seguir: la organización de los tiempos de las ciudades y del territorio, la coordinación de los servicios de interés público y la oferta sobre el territorio de servicios organizados en base a los horarios, de manera que permitan su compatibilización armónica con el tiempo de trabajo.

En la década de los años noventa del pasado siglo, la ley de reforma de la Administración Pública n. 142/1990, de 8 de junio, en su artículo 36, otorga al alcalde la competencia de coordinación de los horarios de los servicios públicos con las necesidades de los usuarios³, y, en aplicación de la misma, importantes municipios como Milán, Génova, Roma, Catania, Bolzano (precisamente en esta ciudad se ha desarrollado recientemente una convención internacional sobre tiempos de la ciudad y calidad de vida, los días 12 y 13 de octubre de 2007) o Venecia, entre otros, han puesto en marcha en estas ciudades políticas sobre los tiempos, han establecido oficinas de tiempos de las ciudades para información de los ciudadanos y han elaborado leyes de financiación para estas políticas. En otras, como Prato, Rímini, Cremona, Florencia, Lucca, Roma, etc., un día a la semana, que es considerado el «día del ciudadano», las oficinas públicas permanecen abiertas hasta la tarde, en

¹ Vid. BORTONE, R., «Lavoro femminile: La legislazione nell'anno 2000», en *Economia e lavoro*, 2000, pág. 131 y ss.

² Propuesta que es considerada como antecedente de la regulación de los tiempos de las ciudades, llevada a cabo por la ley n. 53/2000. Vid., en este sentido, CALAFA, L., «Art. 9 L. 53 del 2000. La conciliazione tra incentivi e azioni positive», en *Diritto del Lavoro on line: www.unicz.it/lavoro/CALAFA.htm*, pág. 4.

³ Vid. DI GIOVANGIULIO, F., «Approcci territoriali alla conciliazione: Il caso dei piani territoriali degli orari», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), 2006, pág. 327.

horario continuado u otros horarios atípicos, para facilitar a los ciudadanos poder compatibilizar el ejercicio de sus derechos y sus obligaciones públicas con sus horarios de trabajo ⁴.

Otra norma importante es la ley n. 285/1997, de 28 de agosto, que prevé intervenciones y la realización de acciones positivas a nivel nacional, regional y local, con el fin de promover los derechos, la calidad de vida, el desarrollo, la realización individual y la socialización de la infancia y la adolescencia, favoreciendo el ambiente más conveniente para ellas, que es lo mismo que decir para la familia. La ley prevé, entre otras novedades, la puesta en práctica de experiencias con servicios socio-educativos innovadores para la primera infancia (niños de 0 a 3 años).

Son, en definitiva, los primeros pasos normativos importantes para la conciliación entre trabajo y familia, entre vida laboral y vida privada, personal y familiar, de los trabajadores en Italia.

2. **NORMATIVA FUNDAMENTAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL/FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES**

Pero cuando podemos decir que el legislador italiano comienza a desarrollar verdaderas y propias políticas de conciliación de la vida laboral y privada del trabajador es con la ley n. 53/2000, de 8 de marzo (también conocida como ley Turco, por la ministra de dicho nombre que la impulsó) y con el Decreto Legislativo n. 151/2001, de 26 de marzo ⁵, dictado por el Gobierno en virtud de la delegación prevista en el artículo 15 de la ley, normas que vamos a analizar más detenidamente a continuación, que son las que introducen en el ordenamiento jurídico italiano una efectiva regulación sobre la conciliación entre la vida laboral y otras facetas de la vida de los trabajadores, por lo que son un referente imprescindible a tener en cuenta a la hora de estudiar esta materia.

2.1. **La ley n. 53/2000, de 8 de marzo**

La ley n. 53/2000, de 8 de marzo, denominada «Disposiciones para el apoyo de la maternidad y de la paternidad, para el derecho al cuidado (fa-

⁴ Vid. DI GIOVANGIULIO, F., *op. cit.*, pág. 328.

⁵ El Decreto Legislativo n. 115/2003, de 23 de abril, ha realizado correcciones de errores del Decreto Legislativo n. 151/2000, sin que haya afectado a los aspectos básicos del mismo.



miliar) y a la formación y para la coordinación de los tiempos de las ciudades», es también conocida como ley sobre permisos familiares, por la aportación innovadora sobre la tutela de las madres trabajadoras en este aspecto, respecto a las precedentes disposiciones sobre la materia, establecidas en la ley n. 1204/1971, de 30 de diciembre, derogada por el citado Decreto Legislativo n. 151/2001, y en la ley n. 903/77, de 9 de diciembre, antes citadas.

El origen de la ley se encuentra en la exigencia de transponer al ordenamiento italiano la Directiva 96/34/CEE, de 3 de junio, sobre permisos y licencias parentales, que, a su vez, es receptiva del Acuerdo-Marco sobre permiso parental y por razones familiares, celebrado entre UNICE, CEEP y CES⁶ el 14 de diciembre de 1995, en el que se reconocen a los trabajadores derechos individuales que les permiten la conciliación entre sus obligaciones laborales y las familiares. La Directiva está claramente destinada a ambos progenitores, siendo su característica más determinante la atribución a los trabajadores de ambos sexos del derecho individual al permiso parental por el nacimiento o la adopción de un niño, a fin de que pueda atenderlo por un período mínimo de tres meses hasta una edad no superior a ocho años⁷.

Se trata de una ley que tiene sus raíces en una cierta cultura femenina⁸, porque afronta los temas de la maternidad y la paternidad, y aquellos más generales de los tiempos de vida y de trabajo, aplicando una cultura tradicionalmente femenina, más atenta a los aspectos generales de la calidad de vida⁹.

La ley no es muy extensa, pues está dividida en 7 capítulos, con solo 28 artículos. Sin embargo, pese a ello, contiene una regulación en esta materia que marca un antes y un después en el ordenamiento jurídico italiano.

Sin que con ello queramos minusvalorar la importancia que tiene el resto de la ley, a los efectos que nos interesa en el presente trabajo, vamos a centrar nuestro análisis, fundamentalmente, en sus capítulos segundo, tercero y séptimo, por ser los que, por su específico contenido, tienen una relación más directa con la materia objeto de nuestra investigación.

El capítulo segundo regula los novedosos permisos parentales, los permisos por motivos familiares particulares y los permisos para la formación

⁶ UNICE: Unión de confederaciones de la industria y de los empleadores de Europa; CEEP: Centro europeo de empresas públicas; CES: Confederación europea de sindicatos.

⁷ Vid. DEL PUNTA, R., «La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi», en *Rivista italiana de Diritto del Lavoro*, 2000, I, pág. 163.

⁸ DEL PUNTA, R., *op. cit.* pág. 155.

⁹ BORTONE, R., *op. cit.*, pág. 133.

de los trabajadores, tanto para completar los estudios obligatorios o conseguir un título de segundo grado o un diploma universitario, como también la formación continua. El capítulo tercero establece medidas sobre la flexibilidad horaria. Por último, el capítulo séptimo recoge una innovadora regulación de los tiempos y los horarios en las ciudades.

2.2. El Decreto Legislativo n. 151/2001, de 26 de marzo

Teniendo en cuenta que el artículo 15 de la ley 53/2000, de 8 de marzo, establece, como hemos señalado anteriormente, una delegación para que el Gobierno dicte un Decreto-Legislativo, que recoja en un texto único las disposiciones referentes a la tutela y sostenimiento de la maternidad y la paternidad, delegación que el Gobierno lleva a cabo a través del Decreto Legislativo n. 151/2001, de 26 de marzo, el estudio de estas materias está necesariamente referido a dicho Decreto Legislativo, que es el que específicamente las regula, cuyo artículo primero establece que «el presente texto único regula los permisos, los descansos y la tutela de las trabajadoras y de los trabajadores relacionados con la maternidad y la paternidad de los hijos naturales, adoptivos y en acogimiento, así como el sostenimiento económico de la maternidad y la paternidad».

El referido Decreto Legislativo, como puede observarse en este primer artículo, lleva a cabo una regulación de estas materias que va más allá de una mera regulación de los permisos por maternidad o paternidad, y que permite conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores desde el mismo instante en que se tiene constancia del aumento de la familia, esto es, desde el comienzo del embarazo, estableciendo ya desde ese mismo momento una especial tutela de la salud de las trabajadoras que se encuentran en dicha situación, y hasta que el hijo tiene siete meses (artículo 6.1), edad con la que ya se puede llevar a la guardería, haciendo, de este modo, efectiva esa conciliación.

Este Decreto Legislativo se propone, en definitiva, difundir la cultura de la tutela de la salud de la trabajadora madre, considerando este aspecto prioritario respecto a la dimensión de la productividad empresarial y estrechamente unido al bienestar psico-físico del niño¹⁰, así como reforzar el rol del padre, como titular de un derecho propio al permiso parental, con independencia de que la madre trabaje o no¹¹.

¹⁰ D'ONOFRIO, M., «Maternità, lavoro e tutela: un flash internazionale», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, pág. 175.

¹¹ DI IORIO, T., «Le politiche. Il punto sui congedi parentali in Italia», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, pág. 178.



Es, finalmente, una norma que ha recogido, armonizado y modernizado en un texto único el contenido de las leyes precedentes, en materia de permisos por maternidad, paternidad o parentales, entre las que se encuentran la, antes citada, n. 1204/71, de 30 de diciembre, derogada por este Decreto Legislativo, y, obviamente, la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, en la que tiene su origen, adaptando toda esta legislación a la normativa emanada de la Unión Europea ¹².

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y DE LA VIDA FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES

Siguiendo, pues, la sistemática utilizada por el Decreto-Legislativo 151/2001, de 26 de marzo, vamos a analizar, en primer lugar, la tutela de la salud de la trabajadora embarazada y, a continuación, los permisos por maternidad, por paternidad y los que la norma denomina específicamente parentales.

3.1. Tutela de la salud de la mujer trabajadora embarazada

La maternidad está protegida por la normativa italiana desde el mismo momento en que la mujer trabajadora comunica al empleador su embarazo, en cuanto éste le es confirmado por el ginecólogo del Servicio sanitario nacional (artículos 6.1 y 8.2), lo que le permite compatibilizar o conciliar desde ese momento su estatus de trabajadora y su condición de madre.

Con carácter general, el ordenamiento jurídico italiano, siguiendo las directrices marcadas por la Unión Europea, —en especial en la Directiva Marco sobre seguridad y salud laboral 89/391/CEE, de 12 de junio—, obliga al empleador, de acuerdo con los artículos 3.1.a) y 4.1, del Decreto-Legislativo n. 626, de 19 de septiembre de 1994, a realizar una evaluación de los riesgos derivados de la relación laboral, para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular, los riesgos de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos y los procesos y condiciones de trabajo, y a individualizar las medidas de prevención y de protección a adoptar, estableciendo los dispositivos de protección individual, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada (artículo 4.2.b.), así como a informar a los tra-

¹² Vid. GHERA, E., *Diritto del lavoro*, Bari, 2006, págs. 167 y ss.; DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 178.

bajadores y a sus representantes para la seguridad (delegados de prevención) sobre los resultados de la evaluación y las consiguientes medidas de protección y de prevención que se van a adoptar. Pues bien, todas estas obligaciones generales del empleador las recoge el artículo 11 del Decreto Legislativo 151/2001, referidas de manera específica a la mujer trabajadora embarazada, toda vez que dicho artículo se encuentra dentro del capítulo II (artículos 6 al 15) del Decreto Legislativo, denominado, precisamente, «tutela de la salud de las trabajadoras».

Por su parte, el artículo 12 añade que, cuando los resultados de la evaluación revelen un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras, el empleador adoptará las medidas necesarias a fin de que la exposición al riesgo de las trabajadoras sea evitada, modificándoles temporalmente las condiciones o el horario de trabajo y, cuando estas modificaciones no sean posible, por motivos organizativos o productivos, el empleador adoptará las medidas establecidas en los párrafos 3, 4 y 5 del artículo 7, que analizamos a continuación, castigándose también el incumplimiento de las mismas con la pena de arresto de hasta seis meses.

El mencionado capítulo II del Decreto Legislativo n. 151/2001 es el que establece medidas específicas para la tutela de la seguridad y la salud de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y hasta que el hijo alcanza la edad de siete meses. La misma tutela se aplica también a las trabajadoras que han recibido un hijo en adopción o acogimiento, igualmente hasta los siete meses de edad del hijo (artículo 6, párrafos 1 y 2).

Así, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales, investigaciones clínicas o visitas médicas a los especialistas, cuando tengan que realizarse en horario de trabajo, de acuerdo con el artículo 14.

Igualmente, de acuerdo con el artículo 7.1, está prohibido emplear a las trabajadoras embarazadas en el transporte o levantamiento de pesos, así como en trabajos peligrosos, penosos e insalubres, clasificados como tales en el artículo 5 del Decreto del Presidente de la República n. 102, de 25 de noviembre de 1976. En estos supuestos la mujer trabajadora puede ser trasladada a realizar otras tareas, por el período por el que está prevista la prohibición (artículo 7.3), es decir, durante todo el embarazo y hasta siete meses después del parto¹³. También será adscrita a otras funciones la trabajadora cuando los servicios de inspección del Ministerio de Trabajo, de oficio o a instancia de la trabajadora, certifiquen que las condiciones de trabajo o ambientales son perjudiciales para la salud de la mujer trabajadora (artículo

¹³ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 168; DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 178.



7.4), conservando en estos supuestos las retribuciones correspondientes a las funciones desarrolladas con anterioridad al cambio de puesto de trabajo efectuado por este motivo, así como la calificación profesional original (artículo 7.5). El incumplimiento por parte del empleador de todas estas medidas protectoras de la mujer trabajadora embarazada está castigado con penas de arresto de hasta seis meses, de acuerdo con el párrafo séptimo del reiterado artículo 7 del Decreto-Legislativo n. 151/2001.

Asimismo, entre estas medidas protectoras de la mujer trabajadora embarazada, está prevista la de que, verificada la imposibilidad de que la trabajadora pueda ser trasladada para realizar otras funciones, compatibles con su estado de embarazo, el servicio de inspección del Ministerio de Trabajo, competente para el territorio, pueda disponer la prohibición de trabajar durante el embarazo y hasta que el hijo tenga los siete meses de edad (artículo 7.6)¹⁴. El artículo 8 del Decreto-Legislativo recoge, también, la protección de la trabajadora embarazada frente a las exposiciones a radiaciones ionizantes, estableciendo que durante el período de embarazo no puede desarrollar actividades en zonas «clasificadas», esto es, zonas susceptibles a la exposición a dichas radiaciones, ni ser empleadas en tareas que puedan exponer al «nasciturus» a una dosis (superior a un milisievert) que suponga un riesgo para el normal desarrollo del mismo. Igualmente está prohibido emplear a las trabajadoras que están amamantando en tareas que comporten riesgos de contaminación de tales radiaciones.

Finalmente, en lo que a la tutela de la mujer trabajadora embarazada se refiere, hay que subrayar que el artículo 54 del Decreto-Legislativo n. 151 establece que no puede ser despedida en el período de tiempo que transcurre desde el comienzo del embarazo hasta el cumplimiento de un año de vida del hijo (párrafo primero), salvo en caso de culpa grave por parte de la trabajadora, que constituya causa justa para la resolución del contrato de trabajo, de cesación de la actividad de la empresa, de resolución del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, o de resultado negativo de la prueba (párrafo tercero), siendo nulo el despido llevado a cabo contraviniendo lo establecido en el señalado artículo 54¹⁵, así como el despido ocasionado por la petición o por el disfrute por parte de la trabajadora o del trabajador de los permisos parental y por enfermedad del hijo, (párrafos quinto y sexto). Asimismo, esta prohibición de despido se extiende al padre trabajador por todo el período de la duración del disfrute del permiso de paternidad y hasta el cumplimiento de un año de vida del hijo, salvo que concurra algu-

¹⁴ Vid. DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 178.

¹⁵ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 167; DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 178.

no de los supuestos del párrafo tercero, señalados anteriormente, y se considera igualmente nulo el despido llevado a cabo con violación de esta prohibición (párrafo séptimo). Todas estas disposiciones se aplican también a los supuestos de disfrute del permiso de maternidad o paternidad en los casos de adopción y acogimiento, extendiéndose la prohibición de despido a un año del ingreso del menor en el núcleo familiar (párrafo noveno). La protección de la maternidad y de la paternidad en Italia llega a tal nivel que, en el caso de cese voluntario durante el período de vigencia de la prohibición de despido, regulada en el artículo 54, que hemos analizado anteriormente, —esto es, desde el comienzo del embarazo y durante el período que transcurre hasta que el hijo ha cumplido un año de vida, o hasta que pasa un año desde que el hijo adoptado o acogido forma parte del núcleo familiar—, el cese voluntario de la trabajadora o del trabajador, en su caso, debe ser convalidado por el servicio de inspección del Ministerio de Trabajo, competente para el territorio, condicionándose a dicha convalidación la validez de la resolución voluntaria de la relación laboral (artículo 55.4) ¹⁶.

Está claro que el legislador italiano no termina de fiarse del todo y tiene la sospecha de que, en más de una ocasión, el cese voluntario pueda ser, en realidad, un despido involuntario encubierto, por lo que, para garantizar que la decisión de cesar en el trabajo ha sido tomada con plena libertad y voluntariedad por el trabajador o por la trabajadora que se encuentra en algunas de las situaciones previstas en el reiterado artículo 54, exige esta intervención administrativa del servicio de inspección del Ministerio de Trabajo ¹⁷, que, si bien no puede garantizar nunca de manera absoluta la libre voluntariedad de la decisión tomada, es, al menos, una garantía formal disuasoria importante frente a posibles presiones del empleador que quiera aprovechar esta coyuntura de la trabajadora embarazada, o de la trabajadora-madre, o del trabajador-padre, para obligarlos a prescindir de sus servicios bajo una apariencia de voluntariedad, porque no le interese mantenerlos en la plantilla de la empresa en dicha situación, o por cualquier otro motivo.

En la misma línea protectora señalada hay que enmarcar la previsión legal de que, en caso de cese voluntario llevado a cabo por el trabajador o por la trabajadora en todos los supuestos regulados en el artículo 54, una vez convalidado por el servicio de inspección del Ministerio de Trabajo, estos tienen derecho a la misma indemnización estipulada en las disposiciones legales y contractuales para los supuestos de despido involuntario (artí-

¹⁶ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 167; D'ONOFRIO, M., *op. cit.* pág. 175; DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 178.

¹⁷ Vid., en este sentido, D'ONOFRIO, M., *op. cit.*, pág. 175.



culo 55, párrafos primero, segundo y tercero)¹⁸. En este sentido, hay que entender que el término «contractuales», al que se refiere el precepto, incluye tanto al contrato de trabajo individual (*contratto di lavoro*), como al convenio colectivo de trabajo («*contratto collettivo*»), que establezcan indemnizaciones por despido.

3.2. Permiso de maternidad

Este permiso viene establecido en la norma con carácter obligatorio para la mujer trabajadora (artículo 2.1.a.), a diferencia del permiso parental, que es de disfrute facultativo (artículo 2.1.b.). Consiste en una específica limitación de la capacidad para trabajar que tiene la mujer durante el período de embarazo y el puerperio, establecida mediante la previsión legal que prohíbe, de manera general, emplear a la trabajadora durante los dos meses anteriores a la fecha presunta del parto y durante los tres meses siguientes al mismo (artículo 16)¹⁹. Estos tres últimos meses del permiso de maternidad, siguientes al parto, pueden ser también solicitados por las trabajadoras que hayan adoptado o que reciban en acogimiento a un niño de hasta seis años de edad (o hasta la mayoría de edad del niño, en caso de adopción o acogimiento preadoptivo internacionales) y deberá ser disfrutado durante los tres meses siguientes al ingreso efectivo del niño en la familia de la trabajadora (artículo 26).

El comienzo de la prohibición de trabajar puede adelantarse a los tres meses anteriores a la fecha prevista para el parto cuando la trabajadora esté ocupada en trabajos penosos o perjudiciales en relación con el avanzado estado del embarazo²⁰, trabajos que serán determinados mediante Decreto del Ministerio de Trabajo, oídas las organizaciones sindicales más representativas (artículo 17.1). Por el contrario, la trabajadora embarazada puede flexibilizar ese período de inasistencia al trabajo, toda vez que tiene la facultad de retasar el comienzo del mismo al mes anterior a la fecha prevista para el parto y disfrutar los cuatro meses restantes después del parto, siempre que el médico especialista del Servicio sanitario nacional y el médico responsable de la prevención y tutela de la salud en el lugar de trabajo certifiquen que dicha opción de la trabajadora no ocasiona perjuicios para la salud de la embarazada ni para el «*nasciturus*» (artículo 20)²¹.

¹⁸ GHERA, E., *op. cit.*, pág. 167.

¹⁹ *Vid.* GHERA, E., *op. cit.*, págs. 167 y ss.; DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 178.

²⁰ *Vid.* GHERA, E., *op. cit.*, pág. 167.

²¹ *Vid.* GHERA, E., *op. cit.*, pág. 168; DI IORIO, T., *op. cit.*, págs. 183 y ss.

Asimismo, el servicio de inspección del Ministerio de Trabajo, de oficio o a instancia de la trabajadora, puede disponer en cualquier momento del embarazo, en base a un certificado médico, avalado por los órganos competentes del Servicio sanitario nacional, la prohibición de trabajar de la trabajadora embarazada, en caso de graves complicaciones del embarazo, cuando las condiciones de trabajo o ambientales puedan ser perjudiciales para la salud de la trabajadora y del hijo y cuando la trabajadora no pueda ser trasladada para realizar otras funciones (artículo 17, párrafos segundo y cuarto)²². Es decir, en este supuesto se adelanta, por una decisión administrativa del servicio de inspección del Ministerio de Trabajo, la prohibición de trabajar para la mujer embarazada, establecida, con carácter general en el artículo 16, en los dos meses anteriores a la fecha prevista para el parto, siempre que, según el criterio discrecional del órgano administrativo que resuelve, se dé alguno de los requisitos señalados en el precepto, teniendo estas decisiones carácter definitivo (artículo 17.5), esto es, contra las mismas no cabe recurso alguno.

El incumplimiento por parte del empleador de las disposiciones contenidas en los artículos 16 y 17, que hemos analizado en los párrafos anteriores, está castigado, al igual que hemos observado al estudiar la tutela de la salud de la mujer trabajadora embarazada, con arresto de hasta seis meses (artículo 18), lo que indica la seriedad con la que el legislador italiano se ha tomado la tutela y protección de la mujer trabajadora, en general, y, en concreto, la posibilidad real de que pueda compatibilizar las facetas de trabajadora y madre, no conformándose con tipificar los incumplimientos en esta materia solamente como ilícitos administrativos, —estableciendo la actuación determinante tanto del servicio de inspección del Ministerio de Trabajo, como del Servicio sanitario nacional—, así como sancionando los despidos de las trabajadoras que se encuentran en estas situaciones con la nulidad de los mismos, sino dando un paso más con la tipificación penal de las conductas infractoras de los empleadores en estas materias.

Durante todo el período que comprende el permiso de maternidad la trabajadora tiene derecho a una prestación económica diaria correspondiente al 80% de sus retribuciones (artículo 22.1), a cargo del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale²³, estableciéndose en el artículo 23 los criterios que se aplican para determinar dicha indemnización. Sin embargo, la mayoría de los convenios colectivos prevén un incremento del 20% restante a cargo del empleador, a fin de que la trabajadora no sufra una penalización

²² Vid. DI IORIO, T., *op. cit.*, págs. 183 y ss.

²³ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 168.



económica por ser madre. Esta indemnización por maternidad le corresponde, igualmente, a las trabajadoras que durante el embarazo sean despedidas por cesación de la actividad de la empresa, por la finalización de la prestación para la que la trabajadora ha sido contratada, o, en caso de resolución de la relación de trabajo por vencimiento del término, según está previsto en los párrafos b) y c) del artículo 54 (artículo 24.1), así como a las trabajadoras que, al comienzo del período del permiso de maternidad, se encuentren en situación laboral de suspensión de la relación de trabajo, ausentes del trabajo sin retribución o, simplemente, desocupadas, siempre que entre el inicio de estas situaciones laborales y el del comienzo del permiso no hayan transcurrido más de sesenta días.

Hay que subrayar, finalmente, que los períodos de permiso por maternidad se computan como antigüedad en el servicio a todos los efectos (artículo 22.3).

3.3. Permiso de paternidad

El padre trabajador tiene derecho a no asistir al trabajo en los tres primeros meses desde el nacimiento del hijo, previstos en el artículo 16 para el permiso de maternidad, antes analizado, bien completo, o bien en la parte residual de los mismos que no hubiese disfrutado la madre trabajadora, en caso de muerte o grave enfermedad de la madre, o de abandono, así como en los supuestos de acogimiento exclusivo del niño por parte del padre (artículo 28.1)²⁴. Esto es, se trata del mismo permiso de maternidad previsto en la norma, en principio, para la madre, pero que si, por alguno de los supuestos señalados, ésta no pudiera disfrutarlo, corresponderá, alternativamente, al padre trabajador su disfrute, total o de la parte residual no disfrutada por la madre. Es, por otro lado, un derecho propio del padre, con independencia de que la madre sea o no trabajadora. El precepto extiende este permiso, por el mismo período de tiempo señalado en el artículo 16.1 para el permiso de maternidad, para el supuesto en el que, por los motivos que sea, se adjudique en exclusiva al padre trabajador un niño en acogimiento.

Si bien el precepto señala que el padre trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante toda la duración del permiso de maternidad, la doctrina, por la propia naturaleza de este permiso, concreta esa duración al período del mismo posterior al nacimiento del hijo, esto es, durante los tres

²⁴ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 169.

meses después del parto, que señala el párrafo c) del artículo 16²⁵, pues la finalidad del permiso de paternidad es garantizar al recién nacido la asistencia material y afectiva de, al menos, un progenitor.

En estos supuestos se aplican al padre las normas de los artículos 22 y 23, que prevén la retribución de una indemnización equivalente al 80% de las retribuciones durante el período correspondiente a este permiso, así como el cómputo de este período como antigüedad en el servicio a todos los efectos (artículo 29). Igualmente, el padre tiene derecho a la tutela contra el despedido hasta el cumplimiento de un año de edad el niño, de acuerdo con lo regulado en el artículo en el artículo 54.7²⁶.

Finalmente, el padre trabajador también tiene derecho a los permisos previstos en los artículos 26 y 27, en las mismas condiciones, en los supuestos de acogimiento, o de adopción o acogimiento preadoptivo internacionales, cuando estos permisos no hayan sido solicitados por la madre (artículo 31).

3.4. Permiso parental

Es un derecho que corresponde a cada uno de los padres trabajadores «*iure proprio*», esto es, por el hecho de ser el padre o la madre del recién nacido (artículo 32), o del niño adoptado o recibido en acogimiento (artículo 36), con independencia de que el otro cónyuge trabaje o no, y es distinto del permiso por maternidad o paternidad, analizados en los párrafos precedentes.

Consiste en la facultad que tiene cada uno de los progenitores, en los primeros ocho años de vida de cada hijo, de no asistir al trabajo durante un período, continuado o fraccionado, de hasta seis meses para la madre, a partir de la terminación del permiso de maternidad, y de hasta seis meses para el padre, desde el nacimiento del hijo (siempre que no tenga que hacer uso del permiso de paternidad), siendo ampliable para el padre hasta siete meses, cuando éste disfrute el permiso durante un mínimo de tres meses, consecutivos o fraccionados. El disfrute conjunto de este permiso por los dos cónyuges no puede superar, en el transcurso de los ocho años, el límite máximo de diez meses, ampliables a once, si el padre hace uso del mismo durante el período mínimo de tres meses antes señalado. Cuando sea uno solo de los progenitores el que se haga cargo del cuidado del hijo, el período de

²⁵ Así GHERA, E., *op. cit.*, pág. 169.

²⁶ GHERA, E., *op. cit.*, pág. 169.

disfrute de este permiso es de diez meses (artículo 32), reconociéndose la condición de progenitor único en los casos en los que el otro progenitor haya muerto, haya abandonado a la familia o no reconozca al hijo, o, bien, en el caso de acogimiento de un niño exclusivamente por uno solo de los progenitores, mediante resolución administrativa²⁷.

Durante el disfrute de este permiso, los padres, hasta el tercer año de edad del niño, tienen derecho a una prestación económica equivalente al 30% de sus prestaciones, a cargo del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, por un período máximo, sumadas las prestaciones correspondientes a ambos cónyuges, de seis meses (artículo 34.1). Para los restantes posibles períodos de disfrute de este permiso, esto es, los que se tomen desde el cuarto hasta el octavo año de vida del niño, la referida prestación económica solo les corresponde si los ingresos individuales del progenitor interesado son inferiores en 2,5 veces al importe de la pensión mínima a cargo del seguro general obligatorio (artículo 34.3)²⁸.

Es interesante subrayar que este permiso parental puede ser disfrutado por los dos cónyuges coincidiendo en los mismos períodos de tiempo, es decir, el padre puede comenzar a disfrutarlo desde el momento del nacimiento del hijo a la vez que la madre disfruta el correspondiente permiso de maternidad²⁹, lo que, sin duda, favorece el que las necesidades materiales y afectivas, tanto las del recién nacido, como las de la madre en esas circunstancias, puedan resultar mejor atendidas, al disponer el padre de todo el tiempo necesario para ello, pues, como se ha señalado por la doctrina, el legislador ha reconocido la importancia de la presencia de ambos progenitores en los primeros años de vida del niño, por lo que ha facilitado que cada uno de ellos pueda disfrutar, mediante este permiso parental facultativo, de esa ausencia voluntaria al trabajo, aunque, al mismo tiempo, ha considerado oportuno establecer un límite máximo conjunto a dicho permiso³⁰.

A este permiso parental tienen también derecho, en las mismas condiciones, los padres en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de edad de menos de seis años, y puede ser disfrutado en los tres primeros años desde el ingreso del niño en el núcleo familiar (artículo 36).

La madre trabajadora, o alternativamente, el padre trabajador de un menor discapacitado, en una situación de gravedad acreditada, tienen derecho a una prolongación del permiso parental hasta tres años o, alternativa-

²⁷ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 169; DI IORIO, T., *op. cit.* pág. 181.

²⁸ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 169; DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 182.

²⁹ Vid. DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 181.

³⁰ GHERA, E., *op. cit.*, pág. 169.

mente, a un permiso diario de dos horas retribuidas, con la condición de que el niño no sea ingresado a tiempo completo en una institución especializada (artículo 33, párrafos uno y dos, en relación con el artículo 42.1).

El despido de cualquiera de los dos cónyuges, causado por la reclamación o por el disfrute de este permiso parental, será nulo, de acuerdo con el artículo 54.6³¹.

3.5. Permisos por enfermedad del hijo

Ambos progenitores, alternativamente, tienen derecho a no asistir al trabajo durante los períodos correspondientes a la enfermedad de cada hijo, en los términos y con las limitaciones temporales que se especifican a continuación:

Por la enfermedad de cada hijo menor de tres años, el permiso les corresponde, alternativamente, durante todo el tiempo que dure la enfermedad, sin límite alguno, mientras que por la enfermedad de cada hijo, de edad comprendida entre tres y ocho años, cada progenitor, alternativamente, tiene derecho a un permiso de cinco días laborables al año (artículo 47, párrafos uno y dos).

Este permiso no es retribuido, aunque los períodos del mismo son computados como antigüedad en el servicio (artículo 48.1), y tiene derecho al mismo cada progenitor, individualmente, aunque no lo tenga el otro (artículo 47.6).

Este permiso corresponde también, en los mismos términos señalados en los párrafos anteriores, a los padres en los casos de adopción y acogimiento, con alguna variable respecto a los padres naturales. Así, el permiso les corresponde durante todo el tiempo que dure la enfermedad, sin límite temporal, hasta que el niño adoptado o tenido en acogimiento cumple los seis años, mientras que si el niño tiene entre seis y ocho años, cada uno de los padres tiene derecho, alternativamente, a un permiso de cinco días laborables al año, en caso de enfermedad del menor³². Por otro lado, si, en el momento de la adopción o del acogimiento, el menor tiene una edad comprendida entre seis y doce años, este permiso de cinco días laborables por enfermedad del menor lo disfrutará, alternativamente, cada uno de los padres en los tres primeros años desde el ingreso del menor en el núcleo familiar (artículo 50).

³¹ Vid. DI IORIO, T., *op. cit.*, pág. 181.

³² Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 170.

Finalmente, hay que subrayar que la negativa, la oposición o la obstaculización del ejercicio de estos derechos de los padres trabajadores, en caso de enfermedad de los hijos, naturales o adoptivos o en acogimiento, está penalizada con una importante sanción administrativa (artículo 52), siendo nulo el despido llevado a cabo por la reclamación o por el disfrute de estos permisos por parte de cualquiera de los cónyuges (artículo 54.6).

3.6. Guarderías infantiles

Si bien, cuando se habla de conciliar obligaciones laborales y obligaciones familiares, hay que incluir en éstas tanto la realización de la compra diaria o la limpieza de la casa, como las que se tienen respecto a las personas dependientes por razón de edad (padres, abuelos, menores...) y a las personas dependientes en general, tanto por razón de edad, como por enfermedad, o por discapacidad, mayores o menores³³, es, sin duda, la seguridad y el cuidado de estos últimos, los hijos menores, en especial los que todavía no están en edad de escolarización obligatoria (entre 0 y 6 años), el primer problema que se plantea a la neo-madre que quiere permanecer o entrar en el mercado de trabajo, lo que supone un obstáculo importante para que esa conciliación laboral y familiar de los trabajadores sea posible³⁴. Por ello, vamos a analizar la problemática que esta situación plantea en Italia y las soluciones que se están poniendo en marcha para intentar resolverla.

Entre las posibles fórmulas para conciliar la vida laboral y la familiar de los padres trabajadores con hijos menores, en edades comprendidas entre 0 y 6 años, se encuentran, sin duda, las guarderías infantiles³⁵, que se han convertido en un instrumento fundamental de las políticas sociales que se están desarrollando en diversos países de la Unión Europea y de Estados Unidos, por lo que llama la atención que no estén contempladas en la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, a pesar de que la guardería infantil es una institución que en Italia tiene larga tradición, remontándose a los primeros años del siglo XIX, a partir de la unidad de Italia, en que nacen con el carácter

³³ Vid. PISSARELLO, S., *I tempi di vita e di lavoro delle donne: quale conciliazione?* Roma, 2005, págs. 23 y ss.

³⁴ Vid. *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e probleme di valutazione*. ISFOL, Unità pari opportunità, Roma, 2004, pág. 17; vid., también, PISSARELLO, S., *op. cit.*, págs. 17 y ss.

³⁵ Vid. PISSARELLO, S., *op. cit.*, págs. 19 y ss.

de servicio socio-asistencial para los hijos de la población dedicada a la actividad productiva, fundamentalmente femenina (salas de custodia), creándose la primera guardería de la que se tiene noticia, privada y de pago, a finales de 1828 en Cremona por el abate Ferrante Aporti³⁶.

Como hemos señalado en otro lugar del presente trabajo, a finales de los años ochenta del siglo pasado, en virtud de la ley n. 142/1990, de 8 de junio, los municipios asumen en Italia importantes competencias en el ámbito asistencial, entre ellas en materia de guarderías infantiles, y, si bien en 2005 éstas solo se encuentran implantadas en el 16% de los municipios italianos (1273 municipios), el crecimiento de las mismas en el primer quinquenio del presente siglo es, aunque palmariamente insuficiente, bastante importante³⁷.

Actualmente, en Italia, solo prácticamente el 6% de los menores de 3 años se beneficia de prestaciones sociales como las guarderías públicas, cuando en otros países de la Unión Europea, como Francia, Irlanda o Dinamarca los porcentajes son, respectivamente, el 29%, el 38% y el 64%, mientras que una situación peor solo puede encontrarse en España (el 5%) y en Grecia (el 3%), encontrándose estrechamente ligada esta carencia de servicios infantiles con una alta tasa de paro femenino, y muy lejos, en cualquier caso, de poder alcanzar la cobertura del 33% en el año 2010, objetivo propuesto por la Unión Europea³⁸.

Las guarderías infantiles, a pesar de ser hoy día un instrumento fundamental en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y personal de los trabajadores, son una solución que no siempre está al alcance de los mismos, debido a que estas instituciones, y muy especialmente las públicas, son insuficientes para los potenciales usuarios en edad de poder acceder a ellas,

³⁶ Vid. BAZZOCCHI, L., «Antonietta Semprebene e il giardino d'infanzia di Ravenna», en www.secondocolora.it/giardini_infanzia.htm, 2006, pág. 2.

³⁷ En el año 2000 había en Italia 3008 guarderías infantiles de las cuales 2404 eran municipales y acogían 104.742 niños, de los 2.102.704, de 0 a 3 años, que había en Italia en el año 2000 (el 5%). Del año 2000 al 2004 el número de guarderías ascendió a 4140, de las que 2645 eran municipales (sólo habían aumentado en ese período el 10%, mientras que las privadas se habían más que duplicado) y acogían alrededor de 117.000 niños de los 2.153.592, de 0 a 3 años, que en el año 2004 había en Italia, esto es, aproximadamente el mismo porcentaje que cuatro años antes (el 5,4%). Finalmente en el año 2005 el número de guarderías municipales es de 3010, que pueden acoger a 129.151 niños (el 5,9%) de los 2.188.898 de 0 a 3 años, que se contabilizan en Italia en el año 2005. (Fuente: Istituto Nazionale de Statistica-ISTAT, y Banca dati Ministero degli Interni sulla fiscalità locale, en «Gli asili nido comunali in Italia, tra caro retta e liste di attesa», *Osservatorio prezzi e tariffe di Cittadinanzattiva*, Roma, febbraio 2007, pág. 7).

³⁸ «Gli asili nido...», cit., pág. 1.

a lo que hay que añadir su desigual distribución territorial³⁹, así como los precios de las mismas, —una media de alrededor de 300 euros al mes por hijo⁴⁰—, todo lo cual, en la práctica, supone que la mayoría de las familias trabajadoras tengan que buscar otras soluciones, a veces alternativas, como recurrir a los abuelos y parientes⁴¹, sobre todo, o bien alguien que cuide los niños en casa, (lo que no siempre se pueden permitir las economías medias, aparte de no ser lo más adecuado, desde el punto de vista pedagógico, pues los pequeños necesitan relacionarse con otros niños para su desarrollo integral equilibrado), y otras veces menos alternativas y más traumáticas, en especial para la mujer trabajadora, como tener que dejar de trabajar al nacimiento de un hijo⁴².

Para intentar dar soluciones a estas necesidades de los trabajadores que se encuentran en esa situación está surgiendo en los últimos años una modalidad de guardería que, si bien no es totalmente novedosa en Italia⁴³, está implantándose cada vez más frecuentemente en las empresas italianas, públicas y privadas, incluso en sedes de centros administrativos públicos para los hijos de sus empleados: guarderías en los propios centros de trabajo, con formas organizativas y de gestión establecidas por las propias empresas, con la interesante variable del establecimiento de guarderías interempresariales, para hijos de trabajadores de pequeñas y medianas empresas que, por sí solas, tendrían más dificultades para abrir una guardería en cada centro de trabajo⁴⁴.

El que la guardería esté ubicada en el centro de trabajo ofrece indudables ventajas tanto a los trabajadores como a los empleadores.

En efecto, está comprobado que, en general, la guardería es un instrumento fundamental para la conciliación de la vida laboral y la familiar de los trabajadores, que les permite compatibilizar las obligaciones que tienen

³⁹ Vid. MANDRONE, E., «La conciliazione vita/lavoro nell'offerta di lavoro femminile», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, págs. 312 y ss.; «Gli asili nido...», cit., págs. 7 y ss.

⁴⁰ Vid. «Gli asili nido...», cit., págs. 3 y ss.

⁴¹ Vid. MANDRONE, E., *op. cit.*, pág. 313 ; PISSARELLO, S., *op. cit.*, págs. 18 y ss.

⁴² Vid. PAGGIARO, A., «Il fenomeno dell'abbandono per maternità: un'analisi quantitativa», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, págs. 267 y ss.; CHIESI, M., «La maternità nelle organizzazioni: dall'amministrazione allo sviluppo della diversità», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, pág. 205; VV.AA. «Maternità e abbandono del lavoro: alcuni studi di carattere territoriale/settoriale», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, págs. 357 y ss.

⁴³ A principios del siglo XX había una guardería de empresa en la fábrica de tabaco «Manifattura tabacchi» di Rovereto, empresa con una importante mano de obra femenina.

⁴⁴ Vid. «Gli asili nido...», cit., págs. 1 y ss.

en ambas esferas vitales, como trabajadores y como padres, facilitándoles ese necesario equilibrio⁴⁵ entre las mismas, al tener la tranquilidad de que sus pequeños van a estar bien atendidos mientras ellos desempeñan sus tareas profesionales. Pero es obvio que, si la guardería se encuentra en el mismo centro de trabajo, esa tranquilidad es aún mucho mayor, con evidentes ventajas respecto a las demás, como, por señalar solo algunas, la coincidencia de horario de entrada y salida en el trabajo del padre o la madre del pequeño con el de la guardería, que permite a los padres no tener la necesidad de madrugar más para dejar al hijo en un lugar distinto, y a veces distante, del lugar de su trabajo, para poder, después, acudir puntualmente al mismo, o salir sin agobio y sin prisas, al final de la jornada laboral, para recogerlo, o, bien, tener la posibilidad de «darle una vuelta» en el descanso laboral sin tener que salir del mismo centro de trabajo, a lo que hay que añadir que esta guardería será, sin duda, bastante más económica que las extra-empresariales, sobre todo que las privadas, pues la empresa en ningún caso va a abrir una guardería para los hijos de sus trabajadores en el centro de trabajo con una finalidad lucrativa.

Esta conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores supone también indiscutibles ventajas para los empleadores, que, de esta forma, pueden contar con más facilidad con los trabajadores, repercutiendo, igualmente, de manera positiva en la productividad, en la lealtad de los trabajadores hacia la empresa y en una mayor motivación de éstos para el trabajo, además de la presión psicológica que les supone tener la guardería en el mismo centro de trabajo, que hace que tengan menos justificación para el absentismo y puedan adaptarse mejor a los horarios de la empresa. Todo ello redundará, sin duda, en una mayor rentabilidad económica para la empresa, así como en una mejor imagen social, pues una empresa que abre una guardería en el centro de trabajo demuestra, ciertamente, una sensibilidad hacia sus trabajadores que se encuentran con el problema de tener que compatibilizar sus obligaciones como trabajadores y sus obligaciones como padres.

Es, pues, esta modalidad de guarderías empresariales, con la variable de guarderías interempresariales, que hemos referido anteriormente para las pequeñas y medianas empresas, el buen camino a seguir tanto en Italia, como en los restantes países de la Unión Europea, con la implicación activa de las Administraciones Públicas, dando ejemplo con el establecimiento de

⁴⁵ Vid. CASALE, O. y PIVA, P. *Lavorare con piacere. Equilibrio tra vita e azienda*, Roma, 2005, págs. 25 y ss.; CARDINALI, V., «Conciliare vita, lavoro e maternità: il modello delle sfere comunicanti», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, págs. 291 y ss.; DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 151.



guarderías en los centros de trabajo públicos para los hijos de sus propios empleados, así como favoreciendo, mediante financiación pública y beneficios fiscales, la creación de guarderías en las empresas para los hijos de sus trabajadores, para poder alcanzar, de esta manera, el objetivo propuesto por la misma Unión Europea, para el año 2010, de tener una cobertura de plazas infantiles del 33%.

Sin duda ha contribuido a promocionar la creación de guarderías municipales y, de manera especial, guarderías empresariales, la decisión de los poderes públicos de afrontar este problema de los padres trabajadores con hijos pequeños, implicándose en el mismo mediante la oferta de financiación pública (subvenciones, ayudas, incentivos y desgravaciones fiscales, etc), a la que pueden acceder aquellas empresas que pretendan abrir una guardería en el lugar de trabajo ⁴⁶.

4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación profesional se ha convertido en un instrumento imprescindible para que pueda llevarse a efecto el derecho al trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que, en los últimos años, las nuevas tecnologías ⁴⁷ están teniendo una creciente incidencia sobre los sistemas organizativos y productivos, modificando la clásica organización del trabajo, requiriéndose una mayor y constante formación profesional para la adquisición de la necesaria preparación científica y tecnológica de los trabajadores, que permita su permanente actualización y adaptación a los nuevos sistemas de trabajo, así como el ascenso profesional a lo largo de su vida laboral ⁴⁸.

⁴⁶ La Legge finanziaria 2002 (n. 448/2001, de 28 de diciembre) instituye un Fondo para guarderías, disponiendo una dotación de 50 millones de euros para el año 2002, 100 millones para el año 2003 y 150 millones para el año 2004. La Legge finanziaria 2003 (n. 289/2002, de 27 de diciembre) establece la creación de un Fondo específico para la financiación de empleadores que presten servicio de guarderías y microguarderías en sus empresas, previniéndose que en los presupuestos generales asignen al Fondo la misma cuantía en los años 2004 y 2005. Finalmente la Legge finanziaria 2007 (n. 296/2006, de 27 de diciembre) asigna, para el trienio 2007-2009, 300 millones de euros para el desarrollo de servicios socio-educativos para la primera infancia, entre los que se encuentra, particularmente, un sistema integrado por las guarderías y servicios innovadores en los lugares de trabajo.

⁴⁷ Vid. ERCOLANI, D., «Donne e nuove tecnologie: occupazione, formazione, indirizzi aziendali», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, págs. 93 y ss.

⁴⁸ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, págs. 314 y ss.

Para facilitar la consecución de estos objetivos, la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, establece dos clases de permisos formativos de los trabajadores, notablemente diferenciados, como señala la doctrina⁴⁹: los permisos para la formación (artículo 5) y los permisos para la formación continua (artículo 6), que eran esperados desde hacía tiempo, en el marco de la compleja reforma del sistema de formación profesional, anunciada en la ley 196/1997, de 24 de junio⁵⁰, habiéndose señalado que, hasta la aprobación de la ley 53/2000, no se podía afirmar que en Italia existiese un sistema de formación profesional continua, por la ausencia de instrumentos necesarios que permitiesen a los trabajadores adquirir competencias profesionales al margen de las acciones formativas programadas y establecidas por las empresas⁵¹.

4.1. Permisos para la formación

Los permisos para la formación, que suponen una novedad introducida por la ley 53/2000, son conocidos también como períodos sabáticos⁵², y consisten, de acuerdo con el artículo 5.1, en que los trabajadores, públicos o privados, que tengan, al menos, cinco años de antigüedad en la misma empresa o Administración, pueden solicitar una suspensión de la relación laboral por permisos para la formación, por un período no superior a once meses, consecutivos o fraccionados, en el transcurso de toda la vida laboral.

Estos permisos tienen la finalidad de permitir completar la formación académica personal obligatoria del trabajador para conseguir el título de estudios de segundo grado, un diploma universitario o un doctorado, así como la participación en actividades formativas diferentes a aquellas que sean financiadas por el empleador (artículo 5.2).

Para algunos autores esta genérica referencia a la participación en actividades formativas que no sean financiadas por la empresa, recogida en el artículo 5, subrayaría la finalidad de formación puramente personal de la tipología de estos permisos formativos⁵³, frente a los permisos para la formación continua regulados en el artículo 6, más ligados a la esfera profe-

⁴⁹ Vid. DEL PUNTA, R. *op. cit.*, pág. 77.

⁵⁰ ALESSI, C., «I congedi formativi. Commento agli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000», en *Diritto del Lavoro on line*; htm» www.unicz.it/lavoro/ALESSI.htm, 2001, pág. 1

⁵¹ TORELLI, F., «Lo sviluppo della formazione continua in Italia», en *Diritto delle relazioni industriali*, 2000. pág. 198.

⁵² BORTONE, R., *op. cit.*, pág. 135; DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 177.

⁵³ DEL PUNTA, R., *op. cit.*, págs. 177 y ss.



sional del trabajador, toda vez que los permisos del artículo 5 estarían dirigidos a que éste pudiera obtener una formación complementaria a la obtenida en la edad de escolarización obligatoria, de acuerdo, exclusivamente, con sus intereses personales, sin que la misma debiera tener, necesariamente, relación con el trabajo que está realizando. En otras palabras, los permisos regulados en el artículo 5 estarían destinados a la satisfacción de los intereses de ampliación cultural, en general, del trabajador, frente a los permisos para la formación continua regulados en el artículo 6, que garantizarían una tutela mucho más favorable a la formación dirigida a la ampliación de conocimientos y competencia profesionales, limitando así su campo de acción a las intervenciones formativas que estén ligadas a las posiciones profesionales del trabajador⁵⁴. Para otros autores, sin embargo, los permisos regulados en el artículo 5 también pueden tener cabida en el concepto de formación profesional, por lo que el criterio de distinción entre las dos clases de permisos formativos, cuando la formación tenga por objeto la adquisición o ampliación de conocimientos y competencias profesionales, residiría exclusivamente en la libertad del trabajador de acudir al artículo 5 cuando el curso formativo no se encuentre entre los previstos en los planes formativos empresariales o no hayan obtenido la aprobación de la Región, o acudir al artículo 6 en los demás casos⁵⁵, y ello con independencia de la posibilidad que, obviamente, garantiza el artículo 5 al trabajador de optar por una formación que no tenga relación alguna con la actividad profesional que desarrolla en la empresa, como ya se ha señalado.

En relación con los requisitos exigidos en el artículo 5 para disfrutar estos permisos para la formación, hay dos que han sido criticados por la doctrina por considerarlos extremadamente limitativos para que el trabajador pueda ejercer este derecho a la formación: la antigüedad requerida de cinco años, que es excesivamente larga, y el que la actividad laboral deba ser necesariamente desarrollada en la misma empresa o Administración⁵⁶, subrayándose, en este sentido, que el artículo 5 parece decididamente inclinado a favor de las exigencias organizativas de la empresa, ya que se deja llevar del prejuicio de que estos permisos responden exclusivamente a un interés personal del trabajador⁵⁷, señalándose, incluso, que, como está configurado en la norma, el permiso parece más bien una especie de premio de

⁵⁴ ARRIGO, G., «I congedi formativi nella legge n. 53/2000», en *Lavoro Informazione*, 2000, núm. 15-16, pág. 14.

⁵⁵ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 3.

⁵⁶ GUARRIELLO, F., *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, Jovene, 2000, pág. 259; ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 5.

⁵⁷ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 5.

fidelidad, propugnándose que la antigüedad requerida para el disfrute de este permiso pueda adquirirse en diversas empresas ⁵⁸.

Por otro lado, la expresión que se utiliza en el artículo 5, los trabajadores «pueden solicitar», al referirse a la suspensión de la relación laboral para disfrutar estos permisos formativos, —en contraposición a la utilizada en el artículo 6, que regula los permisos para formación continua, «tienen derecho»—, induce a algunos autores a pensar que la regulación del artículo 5 no contiene un derecho potestativo de los trabajadores a obtener estos permisos formativos, sino un más débil derecho a una decisión correcta por parte del empleador, a que la decisión del empleador sea adoptada dentro del respeto de los principios generales de la corrección y la buena fe, configurándose como máximo, como una suerte de interés legítimo del trabajador a la concesión del permiso ⁵⁹ y a recibir una respuesta motivada ⁶⁰, como confirmaría la facultad que el párrafo cuarto reconoce al empleador de no acoger la solicitud del permiso para la formación o poder aplazar la concesión del mismo en el caso de probadas exigencias organizativas, lo que dejaría amplios márgenes a la discrecionalidad del empleador ⁶¹. Sin embargo, para otro sector doctrinal el derecho a la formación es un derecho de la persona ⁶², que no debe depender necesaria o exclusivamente de exigencias empresariales ⁶³, entendiéndose que la dicción utilizada por el legislador señala que el empleador no solo está obligado a motivar la denegación o el aplazamiento del permiso, sino también a probar las razones que lo justifican, no considerando suficiente alegar genéricas exigencias relativas a la organización del trabajo, sino que será necesario demostrar la imposibilidad de sustituir al trabajador ⁶⁴, por lo que, en definitiva, la denegación del permiso solo procederá cuando el trabajador que presenta la solicitud no tenga la antigüedad exigida, o presente la solicitud por razones no contempladas en la ley o en los convenios, o cuando exceda de los porcentajes máximos previstos en la ley, o no haya respetado el plazo de preaviso ⁶⁵, lo que no impediría que el trabajador solicitara nuevamente el permiso, una vez desaparecidas las exigencias organizativas hechas valer por el empleador, o cumplimentados los requisitos requeridos en la ley ⁶⁶.

⁵⁸ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 6.

⁵⁹ DEL PUNTA, R., *op. cit.*, págs. 176 y 178.

⁶⁰ ARRIGO, G., *op. cit.*, pág. 10.

⁶¹ ARRIGO, G., *op. cit.*, pág. 10.

⁶² Vid. GUARRIELLO, F., *op. cit.*, pág. 264.

⁶³ Vid. TORELLI, F., *op. cit.*, pág. 197.

⁶⁴ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 7.

⁶⁵ GUARRIELLO, F., *op. cit.* pág. 264; en el mismo sentido, ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 7.

⁶⁶ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 7.



La formación se considera un terreno ideal para el diálogo social y las relaciones colectivas de tipo participativo⁶⁷, una materia ideal para la concertación⁶⁸. Por ello la negociación colectiva tiene asignado un papel relevante como garantía de la efectividad del derecho a la formación⁶⁹, remitiendo el precepto a la misma para el establecimiento de las modalidades de disfrute del permiso, el señalamiento de los porcentajes máximos de trabajadores que pueden disfrutarlo, la concreción de los supuestos de aplazamiento o denegación del ejercicio de dicha facultad, así como la fijación de los términos del preaviso, que, en cualquier caso, no puede ser inferior a treinta días (artículo 5.4).

Por último, el párrafo tercero del artículo 5 establece que durante el período del permiso para la formación el trabajador conserva el puesto de trabajo, pero no tiene derecho a las retribuciones, no siendo computable el mismo como antigüedad, ni acumulable con las vacaciones, con las enfermedades, ni con otros permisos. Esta imposibilidad de acumular este permiso formativo ha sido criticada por la doctrina, que lo considera un mero formalismo administrativo⁷⁰, que impediría «engancharlo»⁷¹ con otros supuestos de suspensión de la relación laboral, y, si bien se puede entender que el significado de la norma sea impedir que se consideren en el cómputo de los once meses del permiso períodos de suspensión que tengan una finalidad distinta y diversa regulación, no se alcanza, sin embargo, a comprender por qué el trabajador no puede utilizar las vacaciones ya devengadas para prolongar el período de permiso, una vez alcanzado un acuerdo en este sentido con el empleador⁷².

El artículo 8, por su parte, establece que los trabajadores que disfruten los permisos previstos en el artículo 5.1, esto es, los permisos para la formación, pueden, a solicitud de los mismos, prolongar la relación de trabajo, en el momento de la jubilación, por un período correspondiente al período disfrutado, derogándose así las disposiciones relativas a la edad de jubilación obligatoria. La solicitud debe comunicarse al empleador con un preaviso no inferior a seis meses respecto a la fecha prevista para la jubilación⁷³.

⁶⁷ En este sentido, NAPOLI, M., «Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative», en *Rivista giuridica del lavoro*, 1997, pág. 265.

⁶⁸ DELFINO, M., «Contratti formativi e concertazione», en *Diritto del lavoro on line* www.unicz.it/lavoro/Delfino.htm, pág. 1.

⁶⁹ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 8.

⁷⁰ ARRIGO, G., *op. cit.* pág. 12.

⁷¹ DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 178.

⁷² ALESSI, C., *op. cit.* pág. 12 ; *vid.*, también, ARRIGO, G., *op. cit.*, pág. 12.

⁷³ *Vid.* DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 179.

4.2. Permisos para la formación continua

Los permisos para la formación continua, que están regulados en el artículo 6, deben adscribirse al ámbito de la formación profesional, que intenta, con institutos como éste, que la formación sea constante, capilar, continua, un depósito inagotable de nuevas posibilidades⁷⁴ para aquellos trabajadores, ocupados y no ocupados, que tienen derecho a continuar realizando cursos formativos durante toda su vida laboral, para aumentar los conocimientos y la competencia profesional (artículo 6.1). En este sentido, el derecho del trabajador consiste en la posibilidad de realizar cursos formativos durante toda la vida laboral y la obligación del empleador en no impedir la eventual participación en la oferta formativa propuesta por las instituciones competentes⁷⁵.

Precisamente, entre las medidas de políticas activas del trabajo destinadas a incidir en la oferta, sobresale la formación profesional, entendida como el conjunto de intervenciones destinadas, en alternancia con el trabajo, a facilitar el ingreso, el reingreso y la permanencia en el mercado de trabajo, estando esta permanencia en el mercado de trabajo garantizada por la formación continua⁷⁶.

Para poder solicitar estos permisos para la formación continua, previamente, debe haberse realizado por el Estado, las regiones o los entes locales una oferta formativa pública, articulada sobre el territorio, que debe permitir la realización de cursos personalizados, certificados y reconocidos como créditos formativos en los ámbitos nacional y europeos (artículo 6.1)⁷⁷, atribuyéndose de modo especial a las regiones la posibilidad de financiar proyectos formativos de los trabajadores que, en base a acuerdos contractuales con los empleadores, prevean cuotas de reducción del horario de trabajo, incluidas las medidas de sostenimiento de la flexibilidad de horario, previstas en el artículo 9⁷⁸, así como proyectos formativos presentados directamente por los trabajadores (artículo 6.4). En este sentido, se ha señalado que el derecho a la formación tiene como destinatarios exclusivos al Estado, las regiones y los entes locales, a los que corresponde el deber de asegurar la referida oferta formativa⁷⁹, por lo que, en consecuencia, el curso

⁷⁴ DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 179.

⁷⁵ *Vid.* ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 16.

⁷⁶ GHERA, E., *op. cit.*, pág. 314.

⁷⁷ En este sentido, *vid.* ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 17.

⁷⁸ *Vid.* DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 179

⁷⁹ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 16.

formativo que realice el trabajador deberá encontrarse entre los propuestos por dichas instituciones⁸⁰.

La formación que estamos analizando, objetivo de los permisos regulados en el artículo 6, puede impartirse bien en base a una elección autónoma del trabajador, o, bien, puede ser propuesta por la empresa, mediante proyectos formativos, empresariales o territoriales, acordados entre las partes sociales (artículo 6.1).

La formación que tenga su origen en una elección autónoma del trabajador, a diferencia de la regulada en el artículo 5, debe tener la finalidad exclusiva de aumentar los conocimientos y la competencia profesionales⁸¹ de los trabajadores, pudiéndose explicar el trato legislativo más favorable que tienen estos permisos regulados en el artículo 6 en el hecho de que se corresponden con el interés del empleador por mejorar esa competencia profesional de sus trabajadores⁸².

En cuanto al contenido de este derecho al permiso para la formación continua, el trabajador tiene derecho a participar en los cursos elegidos con una relativa exoneración de la obligación de prestar la actividad laboral, esto es, con la suspensión de la relación laboral, pero con el mantenimiento de la retribución, según las modalidades establecidas en los convenios colectivos (artículo 6.2), sin que el empleador pueda negar o diferir la utilización del permiso en caso de que subsistan «comprobadas exigencias organizativas»⁸³, habiéndose de admitir, en contraposición, la existencia de un poder de control del empleador sobre la efectiva participación del trabajador en el curso⁸⁴.

Aunque el artículo 6 no dice nada al respecto, el período de permiso para la formación continua se computa como antigüedad a todos los efectos, explicándose por la doctrina en el hecho de que, por un lado, este permiso no conlleva una suspensión total de la relación laboral, sino que puede compatibilizarse con la misma, según las modalidades de horario que se establezcan en los convenios colectivos, y, por otro, en que la finalidad del permiso es aumentar la competencia profesional del trabajador, competencia ejercida en el ámbito de la relación de trabajo, por lo que puede decirse que el desarrollo del permiso constituye ejecución del contrato de trabajo, lo que justifica la asimilación, a estos efectos, del período formativo a la normal prestación de la actividad laboral⁸⁵.

⁸⁰ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 18.

⁸¹ ARRIGO, G., *op. cit.*, pág. 14.

⁸² ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 18.

⁸³ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 18.

⁸⁴ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 19.

⁸⁵ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 20.

El artículo 6 prevé también que la formación continua puede ser propuesta por la empresa, mediante planes formativos, empresariales o territoriales, acordados entre las partes sociales, lo que plantea la cuestión de si el envío del trabajador a un curso formativo entra dentro de las facultades del poder de dirección del empleador y si la eventual negativa del trabajador puede ser considerada como un incumplimiento contractual, considerándose por la doctrina más reciente que la estructura del contrato de trabajo, a la luz de los nuevos modelos organizativos de las empresas, ha llevado a la aparición de un derecho/deber de formación constante en la relación laboral⁸⁶, lo que daría una respuesta positiva a las cuestiones planteadas.

También en esta modalidad formativa tiene gran importancia la negociación colectiva, a la que se ha confiado el papel de rellenar de contenido las previsiones del artículo 6⁸⁷, papel, por lo tanto, más relevante que el concedido en la regulación de los permisos formativos del artículo 5⁸⁸. Por esta razón se puede decir que el derecho a la formación no está «acabado», porque para su operatividad es necesaria la intervención del convenio colectivo⁸⁹. En efecto, el artículo 6.2 remite a la negociación colectiva, de ámbito nacional o inferior, la concreción del número de horas destinadas a este permiso⁹⁰, así como los criterios para la designación de los trabajadores, que han de ser no discriminatorios, si bien pueden establecerse acciones positivas a favor de la mujer⁹¹, y las modalidades de horario y de retribución aplicables a los participantes en los cursos formativos, pudiendo establecerse, de acuerdo con la doctrina, mediante la negociación colectiva, soluciones diversas para las modalidades formativas personales elegidas por los trabajadores y para aquellos proyectos formativos acordados mediante conciertos con las empresas, los cuales, probablemente, serán privilegiados⁹².

Las intervenciones formativas comprendidas en los planes empresariales o territoriales, a los que nos hemos referido anteriormente, pueden ser financiados a través el Fondo interprofesional para la formación continua (artículo 6.3), confiándose a la negociación colectiva, territorial o empresarial, la concreción de dichos planes formativos⁹³.

⁸⁶ GUARRIELLO, F., *op. cit.*, pág. 282.

⁸⁷ ALESSI, C., *op. cit.*, 21.

⁸⁸ ARRIGO, G., *op. cit.*, pág. 14.

⁸⁹ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 22 ; en el mismo sentido, DEL PUNTA, *op. cit.*, pág. 179.

⁹⁰ Las previsiones de los convenios colectivos en cuanto al número de horas (monte ore) destinadas a este permiso formativo han establecido techos más bien altos, flanqueando las tradicionales 150 horas. *Vid.* ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 22.

⁹¹ ALESSI, C., *op. cit.*, pág. 23.

⁹² DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 180.

⁹³ ALESSI, C., *op. cit.* pág. 23



En relación a la incidencia que las nuevas tecnologías tienen en las relaciones laborales, a la que nos hemos referido anteriormente, hay que tener en cuenta la Comunicación 229/2005, de 1 de junio, de la Comisión, titulada «Una sociedad europea de la información para el crecimiento de la ocupación», que propone a los estados miembros y a la propia Unión Europea conseguir para el año 2010 tres importantes objetivos:

- a) La realización de un espacio único europeo de la información.
- b) El refuerzo de las innovaciones y de los empleos en la investigación sobre tecnologías de la información; y
- c) La realización de una sociedad de la información y de los medios basada en la mejora de los servicios públicos y de la calidad de vida⁹⁴.

Es, pues, obvio que la formación de los trabajadores en todos los ámbitos del conocimiento y, específicamente, en estas nuevas tecnologías es fundamental para la inserción profesional de los mismos en general y de las mujeres en especial, habiéndose producido en Italia un aumento ocupacional constante de profesiones ligadas a las nuevas tecnologías (informático, telemático, técnicos de la información, operadores de máquinas de elaboración de datos, etc), en el período 1994-2004⁹⁵.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL DE LOS TRABAJADORES

El ser humano no es una máquina para generar trabajo, sino que es una persona que trabaja y que, además, tiene que hacerlo dignamente y compatibilizando el trabajo con los demás intereses y necesidades que toda persona humana tiene. Por eso, la vida de una persona no se reduce, o, mejor, no puede reducirse solamente a trabajar, pues existen otros muchos aspectos o facetas de la vida que la persona necesariamente tiene que desarrollar para encontrar el equilibrio que le permita que esa vida tenga la calidad necesaria para poder calificarse como verdaderamente humana.

Intereses, necesidades, actividades, aspectos, o facetas del trabajador que también tiene que conciliar con su trabajo y, así, el trabajador necesita tiempo para realizar gestiones personales imprescindibles e indelegables (médicos, abogados, notarios, bancos, colegios de los hijos, o ante las Administraciones Públicas: Ayuntamiento, Hacienda, Seguridad Social...), o, simplemente, necesita tiempo para el ocio personal o familiar (salir, viajar

⁹⁴ ERCOLANI, D., *op. cit.*, pág. 93.

⁹⁵ ERCOLANI, D., *op. cit.*, pág. 97.

con su cónyuge o con amigos, llevar al cine a los hijos menores...), o asistir a eventos importantes sociales o de familiares o de amigos (bodas, comuniones, entierros...), que no siempre encuentran acomodo en los clásicos permisos previstos en la normativa laboral vigente, legal o convencional. Por ello es tan importante coordinar, en definitiva, las distintas esferas de la vida del trabajador, la personal, la profesional y la social, que le permita conseguir ese equilibrio necesario en la vida de toda persona⁹⁶.

5.1. Tiempo para el trabajo y tiempo para el trabajador

Evidentemente, la clave para llevar a cabo todas esas actividades laborales y personales del trabajador de manera satisfactoria está en el factor tiempo, esto es, en un reparto equitativo y armónico del tiempo entre el trabajo y las necesidades de todo tipo del trabajador, que permita conseguir esa calidad de vida necesaria para toda persona.

Se trata de hacer efectivo el principio general de adecuar el trabajo a la persona, y no al revés, recogido en el artículo 13 de la Directiva 93/104/CEE, de 23 de noviembre, sobre organización del tiempo de trabajo⁹⁷, a través de una distribución adecuada del tiempo, que compatibilice los intereses del empleador (tiempo de trabajo) y los del trabajador (tiempo para el trabajador), permitiendo, de esta manera, a cada uno conseguir sus objetivos: al empleador, que su proyecto empresarial, bien organizado, sea viable y rentable, sin que para ello tenga que conculcar los derechos y los intereses de los trabajadores, sino, por el contrario, haciendo que estos sean parte de ese proyecto empresarial y que el tiempo que dedican al trabajo lo hagan sin tener la sensación de estar quitándoselo a la familia, al ocio...; y al trabajador, conciliar sus obligaciones laborales con las demás obligaciones o intereses familiares, personales, profesionales, o de cualquier otra índole, que éste pueda tener⁹⁸, de forma que pueda alcanzar una calidad de vida global satisfactoria, resultando todo ello, asimismo, beneficioso para la sociedad, pues, como ha señalado la doctrina, el nudo crucial consiste en reconocer que la mejora de la organización del trabajo representa un crecimiento y una ventaja competitiva tanto para el sistema productivo, como

⁹⁶ Vid. CARDINALI, V., «Conciliare vita, lavoro...», cit., págs. 293 y ss.; DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 151; CASALE, O. y PIVA, P., *op. cit.*, págs. 25 y ss.

⁹⁷ Vid. FERRANTE, V., «Osservazioni sulle politiche di sostegno finanziario alla flessibilità degli orari (in margine ad un norma della «legge Turco»)», en *Diritto del lavoro on line: www.unicz.it/lavoro/FERRANTE.htm*, pág. 9; CALAFA, L., *op. cit.* pág. 9.

⁹⁸ Vid. BORTONE, R., *op. cit.*, págs. 135 y ss.

para la sociedad en su conjunto⁹⁹, puesto que cuando el trabajo está bien organizado se convierte en una componente importante de bienestar, no solo porque produce rentabilidad, sino porque asegura bienestar a cada trabajador, estabilidad a las relaciones sociales y esperanza en el futuro¹⁰⁰. Y es obvio que esa buena organización del trabajo pasa necesariamente por una buena organización y distribución del tiempo de trabajo.

5.2. Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo

Conciliar algunas de esas facetas o actividades del trabajador, como trabajo y vida familiar o trabajo y formación, que ya hemos analizado anteriormente, se conciben más como una concesión del legislador (permisos familiares) o del empresario (ciertos permisos formativos), que el trabajador, si se dan los presupuestos legales previstos en la norma, puede aceptar o no, sin que haya más opción posible por su parte, y —fundamentalmente en algunos permisos formativos— desde una óptica exclusiva de los intereses del empleador.

Sin embargo, existen otras facetas en las que el trabajador tiene más autonomía y posibilidades a la hora de tomar una decisión, como las recogidas en el artículo 9 de la ley n. 53/2000, de 8 de marzo¹⁰¹, referidas a la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo en su doble vertiente de flexibilidad en la organización del trabajo, a través de diversas modalidades contractuales, diferentes a la tradicional de a tiempo completo y determinado, y la flexibilización del horario de trabajo¹⁰², en las que el trabajador tiene diversas posibilidades por las que optar y puede priorizar sus propios intereses personales frente a los estrictamente laborales o empresariales.

Es obvio que en ambos casos lo que se modula es el factor tiempo, modulación que, en los supuestos referidos a la organización del trabajo, se realiza a través de la opción entre diversas modalidades contractuales, como el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo o el trabajo a domicilio, mientras que en lo que respecta al horario se lleva a cabo mediante diversas opciones horarias de trabajo, distintas al horario ordinario, pero en el marco de la misma modalidad contractual, como la flexibilidad horaria a la entrada y la sa-

⁹⁹ CASALE, O. y PIVA, P., *op. cit.*, pág. 12.

¹⁰⁰ CASALE, O. y PIVA, P., *op. cit.*, pág. 17.

¹⁰¹ Vid. un amplio comentario sobre el artículo 9 en CALAFA, L., *op. cit.*; *vid.*, también, en FERRANTE, V., *op. cit.*

¹⁰² Vid. GASPARINI, C., «Welfare e politiche di conciliazione», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, pág. 333.

lida del trabajo, la flexibilidad en los turnos de trabajo, el horario concentrado o la novedosa bolsa horaria ¹⁰³.

Lo importante, en todo caso, en estas diversas opciones de flexibilización o modulación del tiempo de trabajo es que las mismas no se utilizan teniendo en cuenta solo los intereses de los empleadores, como ha venido siendo habitual hasta ahora, sino también, y muy especialmente, en función de los intereses, personales y familiares, de los trabajadores, como se propugna en documentos comunitarios ¹⁰⁴ y como cada vez se va recogiendo más en los convenios colectivos. Solo así la flexibilización del tiempo de trabajo será un instrumento útil para conseguir la tantas veces anhelada conciliación de la vida laboral y familiar o personal de los trabajadores, así como la tan ansiada paz social que los empleadores necesitan para una buena y rentable gestión empresarial.

Por sus características, estas diversas formas de gestionar el tiempo de trabajo constituyen un mecanismo adecuado para que los trabajadores puedan compatibilizar sus obligaciones laborales con aquellas otras obligaciones, necesidades o intereses, personales o familiares, de cualquier orden, que puedan tener, pues, al poder modular el tiempo dedicado a la prestación laboral, —sin que ello perjudique, necesariamente, los intereses del empleador, sino más bien lo contrario— en función de esas circunstancias personales o familiares, podrán organizar su vida personal y familiar de manera armónica, sin tener que hacer dejación alguna de sus obligaciones laborales, lo que, evidentemente, generará una mayor satisfacción personal en el trabajador, que, sin duda, redundará en un mayor rendimiento laboral y en una mejor predisposición hacia los intereses empresariales.

En este sentido, el legislador italiano ha apostado por la flexibilización del tiempo de trabajo, incentivando económicamente, a través del Fondo para la ocupación ¹⁰⁵, las distintas formas de articulación de la prestación laboral, con el objetivo de conciliar tiempo de vida y tiempo de trabajo, estableciendo en el artículo 9.1 de la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, una financiación pública, que se fija en la ley de presupuestos de cada año (legge finan-

¹⁰³ Sobre horario de trabajo, *vid.* RICCI, G., «Prime considerazioni sulla nuova disciplina italiana dell'orario di lavoro (D. Lgs. n. 66 del 2003)», en *Diritto del lavoro on line: www.unicz.it/lavoro/RICCI.htm*; *vid.*, también, CARABELLI, U. y LECCESE, V. «Legge, autonomia collettiva e autonomia individuale nella disciplina dell'orario di lavoro in Italia», en *Diritto del lavoro on line: www.unicz.it/lavoro/CARABELLI E LECCESE.htm*.

¹⁰⁴ *Vid.*, en este sentido, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 11 de mayo de 2005, sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo», apartado 3.10, en el DOUE de 27 de octubre de 2005.

¹⁰⁵ *Vid.* FERRANTE, V., *op. cit.*, págs. 11 y ss.



ziaria), con el fin de subvencionar con, al menos, el 50% de los proyectos empresariales en empresas de hasta cincuenta trabajadores, así como en aquellas en cuyos convenios colectivos se prevean acciones positivas¹⁰⁶ que permitan a la madre trabajadora o al padre trabajador, tanto subordinado como autónomo, o que tengan en acogimiento o en adopción un menor, disfrutar de algunas de las formas de flexibilidad en los horarios y en la organización del tiempo de trabajo, señaladas en el citado artículo 9.1.a). Sin embargo, es evidente que esta enumeración no puede considerarse exhaustiva y que se deben considerar financiables todos los proyectos que persigan los objetivos indicados en la norma, así como el uso de instrumentos diversos para conseguirlos¹⁰⁷.

Es necesario subrayar la importancia de la negociación colectiva en este aspecto que estamos analizando de la flexibilización del tiempo de trabajo, pues, como hemos señalado, la propia norma prioriza la financiación pública, prevista en la misma, para aquellas empresas que, con independencia del número de trabajadores que tengan, apliquen un convenio colectivo que prevea acciones positivas para el disfrute de alguna forma de flexibilidad del tiempo de trabajo. Por otro lado, el convenio colectivo es el instrumento adecuado para concretar las distintas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo que mejor puedan adaptarse tanto a las características específicas de cada empresa, como a las circunstancias personales o familiares de sus trabajadores.

Vamos a analizar, a continuación, más detalladamente, las formas de organización del trabajo más extendidas en los últimos años en Italia, que permiten a los trabajadores compatibilizar mejor vida de trabajo y vida personal y familiar, convirtiéndose así en instrumentos claves de las políticas de fomento de la flexibilidad del tiempo de trabajo en las relaciones laborales, esto es, el trabajo a tiempo parcial, que el artículo 9 de la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, curiosamente, denomina con la terminología inglesa «part-time», y el trabajo a distancia o teletrabajo, modalidades contractuales éstas que, de manera muy notable, han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Sobre acciones positivas, *vid.* CALAFA, L., *op. cit.*, págs. 17 y ss; también FERRANTE, V., *op. cit.*, págs. 11 y ss.

¹⁰⁷ BORTONE, R., *op. cit.*, pág. 136.

¹⁰⁸ *Vid.* CARDINALI, V., «La flessibilità del mercato del lavoro in ottica di genere», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, págs. 57 y ss.; PAGGIARO, A., «L'occupazione femminile tra scelte di partecipazione e gap di genere», en *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, 2006, pág. 33; D'ONOFRIO, M., *op. cit.*, pág. 73; ERCOLANI, D., *op. cit.*, pág. 106.

5.2.1. *Trabajo a tiempo parcial*

La relación de trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual cuya característica social y legislativa viene dada por la prestación de trabajo con un horario reducido respecto al normal a tiempo completo, fijado legal o convencionalmente ¹⁰⁹, habiéndose convertido en un importante instrumento de conciliación de vida laboral y familiar ¹¹⁰.

El trabajo a tiempo parcial está regulado por el Decreto Legislativo n. 61/2000, de 25 de febrero, que es la transposición al ordenamiento jurídico italiano de la Directiva del Consejo de la Unión Europea 97/81, de 15 de diciembre, sobre trabajo a tiempo parcial, posteriormente modificado e integrado en el Decreto Legislativo n. 100/2001, de 26 de febrero ¹¹¹.

La norma prevé tres modalidades en la relación de trabajo a tiempo parcial:

- a) Relación de trabajo a tiempo parcial horizontal, en la que la reducción de horario respecto a la jornada a tiempo completo depende del horario normal de trabajo diario, o, con otras palabras, que la actividad laboral se presta todos los días laborables con un horario reducido.
- b) Relación de trabajo a tiempo parcial vertical, en la que la actividad laboral diaria se desarrolla a tiempo pleno, pero solo por períodos establecidos durante la semana, el mes o el año.
- c) Relación de trabajo a tiempo parcial mixto, que resulta de la combinación de las modalidades de trabajo a tiempo parcial horizontal y vertical.

Se requiere por la norma la forma escrita «ad probationem» ¹¹². A falta de contrato escrito, se admite la prueba testifical solo en caso de que se haya perdido el contrato escrito sin culpa del empleador, y, en el supuesto de que no se formalice por escrito, el trabajador podrá solicitar judicialmente la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo completo.

En el contrato deberá constar puntualmente la indicación de la duración de la prestación laboral y de su realización horaria diaria, semanal, mensual o anual. La ausencia o la indeterminación de dichas indicaciones no da lugar a la nulidad del contrato, pero en tales casos el trabajador podrá soli-

¹⁰⁹ Vid. GHERA, E., *op. cit.*, págs. 347 y ss.

¹¹⁰ PAGGIARO, A., «Il fenomeno...», *cit.*, pág. 274.

¹¹¹ Modificado nuevamente con ocasión de la reforma del mercado de trabajo, llevada a cabo por el Decreto Legislativo n. 276/2003, de 10 de septiembre. Vid. GHERA, E., *op. cit.*, pág. 348.

¹¹² GHERA, E., *op. cit.*, pág. 349.



citar que se declare judicialmente la existencia de un relación laboral a tiempo completo, o que el juez establezca la concreción de los horarios de trabajo diario, semanal, mensual o anual, de acuerdo con lo que, al respecto, establezca el convenio colectivo aplicable, o, en su defecto, determine dicha concreción horaria teniendo en cuenta las circunstancias personales del trabajador y las necesidades del empleador.

Una característica importante del contrato a tiempo parcial es la derivada de la normativa comunitaria, que sanciona el principio de no discriminación, esto es, el trabajador, por el solo motivo de trabajar a tiempo parcial, no puede tener un trato menos favorable respecto al trabajador a tiempo completo comparable, por lo que el legislador ha querido precisar que la prohibición de discriminación comporta para el trabajador a tiempo parcial el disfrute integral de los mismos derechos de los que se beneficia el trabajador a tiempo completo comparable, que no son susceptibles de aplicarse proporcionalmente, en cuanto que, en su atribución, titularidad y ejercicio, debe prescindirse del hecho de que la prestación sea efectuada en horario reducido ¹¹³, como el importe de la retribución horaria, la duración del período de prueba, vacaciones anuales, etc., salvo que, precisamente, por razón de la propia naturaleza reducida de la prestación laboral que se realiza, requiera un trato proporcional, como la retribución global y de cada componente de dicha retribución, la retribución por vacaciones, etc., sin que ello signifique discriminación alguna.

Otra característica de esta relación de trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador de transformar el contrato de trabajo a tiempo parcial en un contrato de trabajo a tiempo completo y viceversa ¹¹⁴, sin que pueda ser obligado a ello por el empresario, y sin que su negativa a dicha modificación contractual sea motivo justificado de despido, de acuerdo con lo establecido en la propia Directiva 97/81 (artículo 5.2), debiendo, incluso, necesariamente, ser convalidado el acuerdo de dicha transformación de la relación de trabajo por la Dirección Provincial de Trabajo, competente por razón del territorio, para que el mismo sea válido, para garantizar, así, que el trabajador toma esa decisión con plena libertad y voluntariedad.

Finalmente, en lo que se refiere a los aspectos más significativos del régimen jurídico de esta modalidad contractual, vamos a señalar brevemente aquellos relativos a la organización del tiempo de trabajo ¹¹⁵:

¹¹³ GHERA, E., *op. cit.*, págs. 349 y ss.

¹¹⁴ Vid. FERRANTE, V., *op. cit.*, pág. 13.

¹¹⁵ Vid. ALESSI, C., «La flessibilità della prestazione: clausole elastiche, lavoro supplementare, lavoro straordinario», en *Il lavoro a tempo parziale*. D. Lgs. n. 61/2000, a cura di Brollo, Milano, Ipsoa, 2001, págs. 80 y ss

- a) Trabajo suplementario ¹¹⁶, solo admitido en la relación de trabajo a tiempo parcial horizontal, y consiste en la prestación laboral desarrollada fuera del horario de trabajo acordado entre las partes y dentro del límite del contrato a tiempo completo. Para ello solo se requiere el consentimiento del trabajador, en ausencia de convenio colectivo aplicable, y su negativa a realizarlo no es motivo justificado de despido. Corresponde a la negociación colectiva el establecimiento del número máximo de horas de trabajo suplementario realizables, así como la determinación del eventual porcentaje de recargo sobre el importe de la retribución horaria global.
- b) Trabajo extraordinario ¹¹⁷, admitido en las modalidades de relación de trabajo a tiempo parcial vertical y mixto, y se le aplica la normativa general, legal o convencional, establecida para las relaciones de trabajo a tiempo completo.
- c) Cláusulas flexibles y elásticas: Cláusulas flexibles son las que permiten la modificación unilateral de la realización horaria de la prestación laboral, y cláusulas elásticas, admitidas en las modalidades de relación de trabajo a tiempo parcial vertical y mixto, son las que permiten el aumento de la duración de la prestación laboral en su conjunto ¹¹⁸. Es necesario un preaviso de dos días por parte del empleador para poder ejercer las facultades contenidas en estas cláusulas y corresponde a la negociación colectiva establecer las condiciones y modalidades necesarias para su ejercicio por parte del empleador.

Hay que subrayar la importancia que la negociación colectiva tiene en la regulación de la relación de trabajo a tiempo parcial, modalidad contractual cada vez más frecuentemente utilizada por los trabajadores y empleadores italianos, siendo bastantes los convenios colectivos que incorporan cláusulas más detalladas referidas a la misma ¹¹⁹.

¹¹⁶ Vid. CARUSO, B., «Diritto invasivo e flessibilità a senso unico: la ri-regolazione del part-time nel D. Lgs. 276/2003», en *Diritto del lavoro on line*: htm» www.unicz.it/lavoro/CARUSO.htm, pág. 7; ALESSI, C., «La flessibilità...», cit., págs. 80 y ss.

¹¹⁷ ALESSI, C., *La flessibilità...*, cit., págs. 80 y ss.

¹¹⁸ Vid. CARUSO, B., *op. cit.* pág. 7; FERRANTE, V., *op. cit.*, pág. 7.

¹¹⁹ Vid. BAVARO, V., «La riforma del par-time», en *Orario di lavoro. Legge e contrattazione collettiva*, Milano, Ipsoa, 2001, págs. 173 y ss.; asimismo, vid. PINTO, V., «Disciplina del part-time e autonomia collettiva», en *Lavoro Informazione*, 2000, núm. 19, págs. 5 y ss.

5.2.2. *Teletrabajo*

El trabajo a distancia o teletrabajo es, de acuerdo con la definición dada por la O.I.T., la forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología, que permite la separación y facilita las comunicaciones ¹²⁰.

El fenómeno del teletrabajo se caracteriza, pues, por la colocación logística del trabajador en el exterior de la empresa, permaneciendo, sin embargo, unido a la organización de la misma mediante tecnologías informáticas y telemáticas, cuya utilización es la base de esta modalidad de trabajo, siendo, jurídicamente, la noción de teletrabajo, de por sí, neutra, respecto a las clasificaciones previstas en los esquemas normativos del trabajo, tanto subordinado como autónomo, pudiéndose, en consecuencia, encuadrar en un contrato de trabajo subordinado o, bien, como autónomo ¹²¹. En otras palabras, con el teletrabajo no se establece una nueva relación laboral, sino que se produce una mera variación organizativa de la que ya existe, modificándose simplemente la modalidad de desarrollo de la prestación ¹²².

Por lo que respecta al sector privado, en Italia no existe aún normativa que regule las características propias del teletrabajo como modalidad laboral específica ¹²³, con independencia de que pueda encuadrarse, como hemos señalado, en un contrato de trabajo subordinado o como autónomo, si bien, el 9 de junio de 2004 se firmó entre las principales asociaciones empresariales y los tres sindicatos mayoritarios el «Acuerdo Interconfederal para el recibimiento del Acuerdo-Marco Europeo sobre teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002 entre UNICE/UEAPME, CEEP y CES» ¹²⁴ en Burdeos.

Este Acuerdo-Marco pretende proporcionar una regulación general del teletrabajo, dejando a la negociación colectiva de sector la introducción de normas más detalladas. En las consideraciones generales establece que las partes sociales ven en el teletrabajo, al mismo tiempo, un medio para las empresas y los entes públicos de servicios, que permite modernizar la organización del trabajo, y un medio para los trabajadores, que les permite con-

¹²⁰ B.I.T. Conditions of work Digest, Vol. I, "Telework". Ginebra, 1990.

¹²¹ GHERA, E., *op. cit.*, pág. 274.

¹²² GAETA, L., «La nozione di telelavoro nel D.P.R. 70 del 1999», en *Diritto del lavoro on line*: www.unicz.it/lavoro/GAETA.htm, pág. 1.

¹²³ Vid. BORTONE, R., «Aspetti legislativi e contrattuali del telelavoro», en *Telelavoro tra immaginario e realtà, a cura di Giannini, Quaderni della Fondazione G. Brodolini*, Roma, 2006, págs. 29 y ss.

¹²⁴ Ver nota 6.

ciliar la actividad laboral con la vida social, ofreciendo una mayor autonomía en el desarrollo de las tareas a ellos confiadas

En efecto, el teletrabajo ofrece importantes ventajas para los trabajadores. Así, mediante esta modalidad de trabajo, los trabajadores pueden mejorar su calidad de vida, pues esa autonomía, a la que nos hemos referido, les permite trabajar a su ritmo, sin la presión de la vigilancia continua del empleador, y organizar su trabajo con una flexibilidad tal que lo haga compatible con cualesquiera otros intereses o necesidades que pueda tener, esto es, permite conciliar la vida laboral y personal, en general, del trabajador.

Permite, asimismo, al trabajador reducir los tiempos de desplazamiento entre su domicilio y el lugar de trabajo, sobre todo en las grandes ciudades, lo que no solo disminuye los costos de transporte, sino también el estrés ocasionado por el mismo, posibilitándole, igualmente, aumentar su tiempo libre, redundando todo ello en una mayor y mejor calidad de vida.

El teletrabajo es, en fin, un instrumento capaz de resolver problemas ligados al ingreso en el mundo del trabajo de personas con particulares problemáticas¹²⁵ y, en ese sentido, facilita el acceso al trabajo de personas discapacitadas, pues el desarrollo de las tecnologías de la información ayuda a la adaptación de estas personas a puestos de trabajo que, de otra forma, no tendrían esa oportunidad, siendo, en muchos casos, la única posibilidad que tienen las personas con una movilidad reducida de acceder a una actividad profesional.

Pero, indiscutiblemente, el teletrabajo también conlleva riesgos para el trabajador, derivados, fundamentalmente, de la seguridad y salud laboral, pues, al ser, normalmente, su domicilio particular el lugar habitual de trabajo¹²⁶, no siempre reunirá las condiciones necesarias en esa materia, porque, entre otras razones, muchas veces el espacio material donde realiza el trabajo es el mismo en el que desarrolla su vida familiar, y las inspecciones, en este supuesto, requieren la conformidad del trabajador (artículo 8 del Acuerdo-Marco europeo). Por ello, dado el tipo de trabajo que se realiza habitualmente, es necesario subrayar la importancia que tiene que el puesto de trabajo reúna las condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo del trabajo sin que afecte a la salud del trabajador.

¹²⁵ ERCOLANI, D., *op. cit.*, págs. 106 y ss.

¹²⁶ Existen otras formas de teletrabajo: teletrabajo en red, en telecentros creados por la propia empresa, pero en locales geográficamente separados; teletrabajo nómada o móvil, que se desarrolla con un ordenador portátil u otros instrumentos móviles; teletrabajo en locales compartidos por varias empresas; etc., pero el más generalizado es el que se realiza en el domicilio del trabajador.

Hay que señalar también, en este aspecto, la dificultad que supone, para el trabajador que realiza su prestación laboral en su domicilio, la prueba de un posible accidente de trabajo, dada, entre otras razones, la dificultad de separar objetivamente el tiempo de trabajo del tiempo dedicado a otras labores domésticas, personales o familiares, y, en consecuencia, de probar fehacientemente si el accidente se ha producido al realizar la actividad laboral o al desarrollar esas otras actividades domésticas, a diferencia de cuando el accidente se produce en el centro de trabajo empresarial, en el que el trabajador, lógicamente, no tiene que probar que el accidente es imputable a la actividad laboral.

Otros riesgos que, asimismo, asumen los trabajadores de esta modalidad laboral son los referentes a la quiebra de la igualdad de trato respecto a los trabajadores que realizan su trabajo en el centro de trabajo de la empresa, relativos a formación, carrera profesional, respaldo de los representantes de los trabajadores, etc., derechos todos ellos que, al realizar su trabajo aislados y lejos del resto de los trabajadores de la empresa, se debilitan.

No obstante, los teletrabajadores tienen reconocido en Italia, como mínimo, los siguientes derechos:

- Es una modalidad de trabajo que es decidida voluntariamente por el trabajador (artículo 2.1 del Acuerdo interconfederal y artículo 3 del Acuerdo-Marco europeo).
- Tienen reconocidos los mismos derechos y la misma tutela jurídica previstos para los trabajadores comparables que desarrollan su actividad en los locales de la empresa (artículo 3 del Acuerdo interconfederal y artículo 4 del Acuerdo-Marco europeo).
- Tienen derecho a que el empleador suministre, instale y se haga cargo del mantenimiento de los instrumentos necesarios para el trabajo desarrollado regularmente, salvo que el trabajador haga uso de instrumentos propios (artículo 6.2 del Acuerdo interconfederal y artículo 7 del Acuerdo-Marco europeo).
- Tienen derecho a las mismas oportunidades de acceso a la formación y al desarrollo de la carrera profesional, de manera comparable a los que realizan su actividad laboral en locales de la empresa (artículo 9 del Acuerdo interconfederal y artículo 10 del Acuerdo-Marco europeo).
- Tienen, igualmente, el mismo derecho a la seguridad y salud laboral que los demás trabajadores comparables (artículo 7 del Acuerdo interconfederal y artículo 8 del Acuerdo-Marco europeo).
- Tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que trabajan en los locales de la empresa (artículo 10 del Acuerdo interconfederal y artículo 11 del Acuerdo-Marco europeo).

- Finalmente, puede negociar acuerdos que adecuen y/o integren los principios y criterios definidos en el Acuerdo interconfederal, salvo los acuerdos ya concluidos sobre esta materia (artículo 11 del Acuerdo interconfederal).

Es curioso que en Italia el teletrabajo en las Administraciones Públicas, en las que esta modalidad laboral es utilizada mayoritariamente por mujeres ¹²⁷, está expresamente regulado por el Decreto de la Presidencia de la República n. 70/1999, de 8 de marzo ¹²⁸, que, a su vez, desarrolla el artículo 4 de la ley n. 191/1998, de 16 de junio ¹²⁹, existiendo, asimismo, un Acuerdo-Marco firmado entre ARAN (Agencia para la representación negociadora en el empleo público) y las organizaciones sindicales del sector público, de 23 de marzo de 2000, lo que contrasta con la escasez normativa específica del teletrabajo que, como hemos señalado anteriormente, hay en el sector privado.

Por último, hay que subrayar que, al igual que en los contratos a tiempo parcial, son bastantes los convenios colectivos que en Italia establecen una regulación de esta modalidad de trabajo.

5.3. Flexibilidad en el horario de trabajo

La rigidez horaria en el trabajo es, seguramente, el principal factor que obstaculiza, sobre todo para las mujeres trabajadoras, la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar ¹³⁰. De ahí que el horario de trabajo flexible sea, sin duda, uno de los instrumentos fundamentales para lograr esa conciliación, pues permite al trabajador compatibilizar equilibradamente sus obligaciones laborales con otras familiares tan importantes como es el poder dejar, sin agobio por llegar tarde al trabajo, a los hijos en el colegio, o tener que ausentarse, dentro del horario de trabajo, para recogerlos a la salida, pues el horario escolar de entrada suele coincidir con el del comienzo de entrada al trabajo, y el de salida suele ser antes que el del trabajo; o atender en la casa a algún familiar que lo necesite, mayor o menor de edad, minusválido, enfermo, etc., antes de ir al trabajo; o, bien, satisfacer obligaciones o necesidades personales, como ir al médico, al abogado, al notario, al banco, a realizar una gestión administrativa en una Administración Pública, o

¹²⁷ D'ONOFRIO, M., *op. cit.*, pág. 74.

¹²⁸ Vid. GAETA, L., *op. cit.*, pág. 1.

¹²⁹ Vid. ERCOLANI, D., *op. cit.*, pág. 107.

¹³⁰ PAGGIARO, A., «El fenómeno...», cit., pág. 274.

cualquier otra necesidad que pueda tener una persona que trabaja, cuyos horarios sean más o menos coincidentes, y sin que ello le cree problemas de agobio o estrés por no estar cumpliendo correctamente con sus obligaciones laborales, si hace las otras dentro del horario de trabajo, o, por el contrario, no poder cumplimentar esas otras obligaciones o necesidades. Le permite, en definitiva, adaptar el horario de trabajo a las circunstancias concretas de cada trabajador, de forma que pueda conciliar todas las esferas de su vida: la profesional, la personal y familiar y la social ¹³¹.

El artículo 9 de la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, enumera diversas modalidades de flexibilidad horaria: horario flexible en la entrada y en la salida del trabajo, flexibilidad de turnos de trabajo, horario concentrado o la bolsa horaria, con prioridad para los padres trabajadores que tengan hijos pequeños de hasta ocho años de edad, o hasta doce años si son acogidos o adoptados (párrafo 1.a), sin que dicha enumeración tenga carácter exhaustiva, sino meramente indicativa ¹³², pudiendo la negociación colectiva introducir otras formas de flexibilidad horaria que permitan conseguir la finalidad prevista en la norma. Vamos a analizar, a continuación, más detenidamente, la modalidad de flexibilidad horaria mas original, desde nuestro punto de vista, que recoge la norma italiana: la bolsa de horas.

5.3.1. *La bolsa de horas* ¹³³

Es un instrumento jurídico novedoso creado para la gestión del tiempo de la prestación laboral. Consiste en la acumulación en una cuenta individual de cada trabajador de un número de horas realizadas sobre el horario normal de trabajo, establecido legal o convencionalmente, cuya entidad está definida en los convenios colectivos, y durante el transcurso del año cada trabajador podrá utilizar dicha cuenta para disfrutar un descanso com-

¹³¹ Vid. CARDINALI, V., «Conciliare vita, lavoro... cit.», pág. 293; DEL PUNTA, R., *op. cit.*, pág. 151.

¹³² BORTONE, R., «Lavoro femminile...», cit., pág. 136; *vid.*, también, el artículo 3 del Decreto de 15-5-2001.

¹³³ Hemos traducido la expresión italiana «banca delle ore» por «bolsa de horas» o «bolsa horaria», si bien el contenido conceptual de esta expresión no es el mismo en el ordenamiento jurídico italiano y en el español. Así, mientras en el Derecho español la «bolsa de horas» o «bolsa horaria» consiste en una reserva de horas por trabajador a lo largo del año, a disposición del empleador, para hacer frente a necesidades organizativas o de producción y a incidencias imprevistas del mercado, en el Derecho italiano la «banca delle ore» es un instrumento jurídico que tiene el trabajador para gestionar por sí mismo parte del tiempo de trabajo extraordinario que realiza.

pensatorio, según las modalidades previstas en los convenios colectivos aplicables ¹³⁴.

Aunque la bolsa de horas está expresamente citada, como hemos señalado anteriormente, en el artículo 9 de la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, como mecanismo de flexibilidad horaria (entre otros) en el trabajo e, incluso, en dicho precepto se destina una parte del «Fondo para la ocupación» a formas de promoción de la actividad laboral dirigida a conciliar tiempo de vida y tiempo de trabajo, como ésta ¹³⁵, no existe, sin embargo, en Italia una regulación legal específica de esta forma de administrar el tiempo de trabajo por parte del trabajador.

En efecto, el posterior Decreto Legislativo n. 66/2003, de 8 de abril, que regula la organización del horario de trabajo, no la menciona, si bien tampoco puede afirmarse que carezca de cobertura legal, pues, al ser una forma de trabajo extraordinario y remitir el artículo 5.2 del referido Decreto Legislativo n. 66/2003 a la negociación colectiva para la regulación de las eventuales modalidades de ejecución de la prestación de trabajo extraordinario, señalando el párrafo 5 de dicho precepto que «los convenios colectivos pueden, en cada caso, permitir que, en alternativa o como añadido a la mejora retributiva, los trabajadores disfruten de descanso compensatorio», está claro que la bolsa horaria, introducida como tal institución específica por la negociación colectiva ¹³⁶, como una modalidad de ejecución de la prestación del trabajo extraordinario (artículo 5.2 citado), que se compensa al trabajador mediante el disfrute de descansos (artículo 5.5, también citado), es una institución que, de forma indirecta, encaja perfectamente en la normativa sobre horarios de trabajo, a través de la negociación colectiva, y a la que, además, la reiterada ley n. 53/2000 había reconocido, anteriormente, como instrumento de flexibilidad laboral para conciliar tiempo de vida y tiempo de trabajo (artículo 9).

De ahí que sea la negociación colectiva tan importante en esta materia, pues, a través de la misma, se pactarán entre empresarios y trabajadores las reglas por las que se regirá esta institución. Así, en los convenios colectivos se establecerán el número máximo de horas y la forma en que podrán acumularse en la cuenta individual de cada trabajador, el tiempo y la forma de hacer uso de tales horas para su disfrute, o la compensación económica en los supuestos en los que, excepcionalmente, no puedan compensarse mediante disfrute, así como todas las limitaciones en cuanto a jornada máxi-

¹³⁴ Vid. CARABELLI, U. e LECCESE, V., *op. cit.*, pág. 22.

¹³⁵ BORTONE, R., «Lavoro femminile...», *cit.*, pág. 136.

¹³⁶ GHERA, E., *op. cit.*, pág. 122; FERRANTE, V., *op. cit.*, pág. 14.

ma, descansos, diario y semanal, etc., que, en relación con el trabajo extraordinario, establece el Decreto Legislativo n. 66/2003, de 8 de abril, pues, obviamente, tanto por operatividad en la gestión empresarial, como por seguridad y salud de los trabajadores, el trabajo extraordinario no puede ser ilimitado, aunque, como en el presente caso, tenga la finalidad positiva de conciliar tiempo de vida y tiempo de trabajo de los trabajadores.

En efecto, a partir de la segunda mitad de los años noventa del siglo pasado empieza a regularse en Italia la institución de la bolsa de horas en los convenios colectivos, como fórmula que permite a los trabajadores adaptar mejor el tiempo de trabajo a sus circunstancias y necesidades privadas, y actualmente está recogida en bastantes convenios colectivos, entre los que ha encontrado una rápida difusión¹³⁷, tanto de sectores empresariales, como de empresas, e, incluso, en las Administraciones Públicas¹³⁸.

En realidad, es una forma original de optimizar en beneficio del trabajador el exceso de horas de trabajo que realiza sobre la jornada normal, que, en vez de ser compensado económicamente, como ocurre normalmente con las horas extraordinarias en sentido estricto, se va acumulando en una cuenta individual de cada trabajador, que utiliza ese tiempo que la empresa le «debe» cuando le interese, en función de sus necesidades, obligaciones o preferencias, personales, familiares o de cualquier índole, esto es, para conciliar vida laboral y vida privada.

Se trata, en definitiva, de una fórmula que soluciona de manera inteligente la compensación de horas de trabajo extraordinarias de forma positiva para el trabajador, permitiéndole disfrutar ese tiempo cuando realmente lo necesite y no, necesariamente, cuando quiera el empleador, permitiéndole, en fin, gestionar personalmente su cuenta individual, constituida por el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada normal de trabajo¹³⁹, mejorando, de esta forma, la disponibilidad de su tiempo libre y mejorando, en consecuencia, su calidad de vida. Al fin y al cabo, el trabajo extraordinario se ha convertido en parte integrante del mecanismo de flexibilidad horaria¹⁴⁰, que, como hemos señalado, es un importante instrumento para conseguir la conciliación entre la vida laboral y la vida personal y familiar de los trabajadores.

Esta fórmula tiene también la virtud de despojar la realización de horas extraordinarias de la finalidad económica-monetarista que normalmente

¹³⁷ FERRANTE, V., *op. cit.*, pág. 15.

¹³⁸ Vid. CASALE, O. y PIVA, P., *op. cit.*, págs. 83 y ss

¹³⁹ Vid. CASALE, O. y PIVA, P., *op. cit.*, pág. 83.

¹⁴⁰ RICCI, G., *op. cit.*, 8.

ha tenido, —y por lo que la normativa que la regula es restrictiva, señalando, en este sentido, el artículo 5.1 del Decreto Legislativo n. 66/2003, de 8 de abril, que «el recurso a prestaciones de trabajo extraordinario debe ser contenido»¹⁴¹ y pase, mediante la institución de la bolsa de horas, a tener una finalidad social, que permite al trabajador conciliar su vida laboral y su vida privada.

5.4. Los tiempos de las ciudades

La ley n.53/2000, de 8 de marzo, regula en su capítulo VII, de forma innovadora en la legislación italiana, la coordinación de los tiempos de las ciudades, con el fin de armonizar y proporcionar el equilibrio entre los horarios de los diversos servicios que se prestan en una ciudad: actividades productivas, guarderías, escuelas, transportes, comercios, banca, burocracia administrativa, actividades culturales (museos, teatros...), ocio (restaurantes, cines...), etc.¹⁴², con el fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, productores y usuarios de dichos servicios.

Se trata, en definitiva, de coordinar los horarios de los servicios, públicos y privados, que se prestan en una ciudad, para que todos los ciudadanos, a la vez productores o prestadores de tales servicios y usuarios o consumidores de los mismos, puedan, dentro del tiempo personal de cada uno, prestarlos y recibirlos armonizada y coordinadamente, de manera que todos se beneficien y puedan acceder al disfrute de los mismos.

Esta regulación de los tiempos de las ciudades es, como hemos señalado, francamente innovadora desde el punto de vista normativo, siendo Italia, probablemente, el primer país que la recoge en la citada ley n. 53/2000. Sin embargo, las políticas temporales ya venían desarrollándose en bastantes ciudades italianas desde los años noventa del pasado siglo¹⁴³, puesto que la facultad asignada al alcalde de coordinar los horarios de los servicios públicos con las necesidades de los ciudadanos es una realidad presente en el artículo 36 de la ley n. 142/1990, de 8 de junio¹⁴⁴.

Asimismo, estas políticas temporales han sido objeto de una serie de proyectos en otras muchas ciudades europeas, que han dado lugar a interesantes ejemplos innovadores en el establecimiento de los servicios,

¹⁴¹ GHERA, E., *op. cit.*, pág. 121.

¹⁴² Vid. CASALE, O. y PIVA, P., *op. cit.*, pág. 29.

¹⁴³ Vid. DI GIUVANGIULIO, F., *op. cit.*, págs. 321 y ss.

¹⁴⁴ DI GIUVANGIULIO, F., *op. cit.*, pág. 327.

en las relaciones familiares y en el tiempo dedicado al trabajo y a la diversión ¹⁴⁵.

Sin embargo, es la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, la que, en su capítulo VII, dedicado a «Los tiempos de las ciudades», la que intenta generalizar las experiencias de reorganización de los horarios que ya funcionaban en algunos municipios, previendo la obligatoriedad de planes territoriales de horarios ¹⁴⁶, como instrumentos que proponen una programación coordinada de los sistemas horarios de los servicios urbanos, públicos y privados, con el objeto de coordinar los tiempos de funcionamiento de las ciudades, ofreciendo, así, a los ciudadanos la posibilidad de conciliar los propios tiempos de vida con los horarios de trabajo, tiempo para la familia y tiempo libre ¹⁴⁷.

En este sentido, compete a todas las regiones ¹⁴⁸ aprobar, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la ley, normas para la coordinación, por parte de los ayuntamientos, de los horarios de los centros comerciales, de los servicios públicos y de las oficinas periféricas de las Administraciones Públicas, así como para la promoción del uso del tiempo para la solidaridad social (artículo 22.1).

Asimismo, las regiones preverán incentivos financieros para los ayuntamientos, a través de la utilización de los recursos del «Fondo para la armonización de los tiempos de las ciudades», expresamente previsto en el artículo 28 para la realización de los planes territoriales de horas (artículo 22.2).

Las leyes regionales indicarán los criterios generales de administración y coordinación de los horarios de apertura al público de los servicios públicos y privados, de las oficinas de las Administraciones Públicas, de los centros comerciales y turísticos, de las actividades culturales, de los espectáculos y de los transportes, e indicarán, asimismo, los criterios para la realización de los planes territoriales de las horas, y los criterios y modalidades para la concesión a los ayuntamientos de la financiación prevista (artículo 22.5).

Los ayuntamientos, por su parte, tienen la competencia para elaborar los planes territoriales de los horarios de las ciudades, para cuya ejecución, aquellos de mas de 30.000 habitantes, deberán nombrar un responsable, al que se le asigna la competencia en materia de tiempos y horarios, y los ayun-

¹⁴⁵ GASPARINI, C., *op. cit.*, pág. 333.

¹⁴⁶ Vid. BORTONE, R., «Lavoro femminile...», cit., pg. 136.

¹⁴⁷ DI GIUVANGIULIO, F., *op. cit.*, pág. 319.

¹⁴⁸ Vid. BORTONE, R., «Lavoro femminile...», cit. pág. 136.

tamientos con población inferior a 30.000 habitantes pueden crear una oficina, de forma asociada, que ejerza dicha competencia (artículo 24, párrafos 2 y 3) ¹⁴⁹.

Corresponde al alcalde la elaboración del plan territorial de horarios de la ciudad, para lo que llevará a cabo consultas con las Administraciones Públicas, las partes sociales, las asociaciones previstas en la citada ley n. 142/1990, de 8 de junio, y las asociaciones de las familias (artículo 24.4), y en dicha elaboración se tendrán en cuenta los efectos que el plan tendrá sobre el tráfico y la contaminación, y sobre la calidad de la vida de los ciudadanos, los horarios de trabajo, públicos y privados, los horarios de apertura al público de los servicios públicos y privados, de las oficinas de las Administraciones Públicas, de las actividades comerciales, así como de las instituciones formativas, culturales y de tiempo libre (artículo 24.5).

Una vez elaborado, el plan es aprobado por el consejo municipal a propuesta del alcalde y es vinculante para la administración municipal. Se ejecuta mediante una ordenanza del propio alcalde (artículo 24.6).

Por último, la norma establece que, para la ejecución y seguimiento del plan, el alcalde constituirá una mesa de concertación en la que, además del mismo alcalde, estarán presentes representantes de diversos entes y Administraciones Públicas, de las fuerzas sociales, empresariales y sindicales, de la universidad, de las empresas de transporte, urbanos e interurbanos y de las empresas ferroviarias (artículo 25).

En definitiva, el plan territorial de horarios de las ciudades debe comprender una completa integración de todos los horarios de los diversos servicios que se prestan en la ciudad, por lo que es fundamental que se siga un método de concertación de todos los involucrados en ellos, pues, a través de la participación activa de los diversos sujetos implicados en el proceso de reorganización de los tiempos, se pueden conocer los problemas concretos de interacción entre los horarios de los diversos servicios y reducir los factores de rigidez que se puedan oponer a la realización del proyecto ¹⁵⁰.

En este sentido, hay que señalar que un plan territorial de horarios de las ciudades adecuado puede conllevar cambios en las costumbres y hábitos consolidados de los ciudadanos, como, por ejemplo, anticipar los horarios de las guarderías y de las escuelas primarias, o prolongar o remodelar los de los pequeños comercios, que pueden encontrarse con la resistencia de los trabajadores o de los propios comerciantes, pues también ellos son ciudadanos a los que el plan territorial de horarios debe mejorar la vida, por lo

¹⁴⁹ Vid. DI GIUVANGIULIO, F., *op. cit.*, pág. 320.

¹⁵⁰ BORTONE, R., «Lavoro femminile...», *cit.*, pág. 137.



que solo el método participativo puede coordinar los intereses en juego de todos los ciudadanos y prevenir conflictos sucesivos que puedan paralizar cualquier innovación ¹⁵¹.

Así pues, el plan territorial de horarios de las ciudades es un instrumento adecuado y útil para llevar a cabo esa necesaria armonización y coordinación administrativa de los horarios de todos los servicios, públicos y privados, que se prestan en una ciudad a los ciudadanos, y el ayuntamiento la institución que mejor puede planificarlo, elaborarlo y ejecutarlo, por ser la más cercana a los ciudadanos y la que, en cada municipio, mejor puede conocer sus necesidades y costumbres concretas y, en consecuencia, la que mejor puede coordinar dichos horarios para prestarles un óptimo servicio.

Por todo ello, coordinar los tiempos de las ciudades, como lo hace la ley n. 53/2000, de 8 de marzo, es cada vez más necesario para que los ciudadanos, en general, puedan mejorar, sin duda alguna, su calidad de vida, como habitantes o visitantes de una ciudad, y los trabajadores, en particular, puedan, indiscutiblemente, conciliar su vida laboral y su vida privada, personal o familiar, como expresamente señala la propia norma en su artículo primero. De ahí la importancia que tiene esta innovadora ley, que otros países europeos están copiando ¹⁵².

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al ir analizando, a lo largo del presente trabajo, las distintas situaciones laborales de los trabajadores (maternidad/paternidad, períodos formativos...) y las diferentes formas de organización del trabajo (las incluidas en el artículo 9 de la ley 53/2000), en las que se concretan las diversas opciones para conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar de los trabajadores, hemos podido observar las continuas remisiones a la negociación colectiva.

Indudablemente, la negociación colectiva es el instrumento clave para el encuentro, la convergencia, la concertación, de trabajadores y empleadores, a través del que mejor se pueden acordar medidas que favorezcan y faciliten la conciliación de las diversas esferas de intereses de los trabajadores (laborales, personales y familiares), pues nadie mejor que las propias partes

¹⁵¹ BORTONE, R., «Lavoro femminile...», cit., pág. 137

¹⁵² CASALE, O. y PIVA, P., *op. cit.*, pág. 29.

negociadoras de un convenio colectivo, los mismos sujetos de las relaciones laborales que se desarrollan en cada empresa o sector, conoce las características y circunstancias concretas, conoce, en definitiva, la realidad de la empresa o sector donde se desarrollan esas relaciones laborales y, en consecuencia, nadie mejor que los sujetos de cada realidad socio-laboral concreta para establecer los acuerdos que permitan a los trabajadores conciliar su vida laboral con su vida personal y familiar de la mejor forma posible, sin que, a la vez, ello cree problemas al empleador, sino que, por el contrario, de esa forma, mejoren las relaciones laborales y, en consecuencia, la propia productividad empresarial. De ahí, pues, la importancia de la negociación colectiva en esta materia que estamos estudiando en el presente trabajo.

Consultados los convenios colectivos italianos, —si bien limitándonos, por razones de operatividad, a los de ámbito nacional¹⁵³—, hemos observado que las medidas, estudiadas en el presente trabajo, para la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar de los trabajadores se encuentran recogidas en una gran mayoría de ellos, pero de manera parcial, echándose en falta en la negociación colectiva italiana una regulación sistemática e integral de dicha conciliación. En otras palabras, se puede decir que en los últimos años se ha producido un importante avance en la regulación, por separado, de aspectos parciales (maternidad, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, bolsa de horas...), muy positivos para alcanzar esa conciliación, pero aún no se encuentra en los convenios colectivos una regulación completa y unificada de la institución conciliadora.

No obstante, la negociación colectiva italiana contiene suficientes medidas que, si bien no todas se han negociado con la directa finalidad conciliadora de las distintas esferas de intereses de los trabajadores, e, incluso, posiblemente, en algunos casos, ignorando dicha finalidad, sí pueden ser perfectamente utilizadas todas ellas para conseguir esa conciliación. Y si, como hemos subrayado anteriormente, no puede deducirse de los convenios colectivos consultados la existencia en la negociación colectiva italiana de una política integral de conciliación de la esfera laboral y las demás posibles esferas de intereses de los trabajadores (personal, familiar, social...), sí puede afirmarse, al menos, que los convenios recogen un conjunto de medidas que, bien utilizadas por empleadores y trabajadores, pueden conseguir, de manera razonable, esa conciliación, habiéndose convertido, en este sentido, la negociación colectiva en un instrumento clave para ello.

¹⁵³ Pueden consultarse en la web del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro: www.cnel.it



2

Mercado de Trabajo



