



# UNIVERSIDAD DE MURCIA

## ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

El Trabajo a Tiempo Parcial como Medida de Conciliación  
de la Vida Laboral y Familiar y sus Consecuencias  
en las Futuras Pensiones.

Una Visión Comparada entre España e Italia

**Dña. Laura Cosimi**

2022





## UNIVERSIDAD DE MURCIA

### ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

El trabajo a tiempo parcial como medida de conciliación de la vida laboral y familiar y sus consecuencias en las futuras pensiones.

Una visión comparada entre España e Italia

TESIS DOCTORAL

Presentada por: Dña. Laura Cosimi

Dirigida por: Dra. Dña. M<sup>a</sup> Belén Fernández Collados



## ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	13
INTRODUCCIÓN .....	15
CAPÍTULO I MARCO REGULADOR EUROPEO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	21
I. EL MARCO INTERNACIONAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: EL CONVENIO OIT N. 175 DE 24 DE JUNIO 1994.....	23
II. MARCO EUROPEO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: AFIRMACIÓN DE LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA Y PLANTEAMIENTO EN LAS FUENTES COMUNITARIAS . .....	26
III. EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO: UNA CONDICIÓN PREVIA A LA FUTURA DIRECTIVA SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	39
IV. LA DIRECTIVA 1997/81/CE RELATIVA AL ACUERDO MARCO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	52
V. UNA REFLEXIÓN SOBRE EL NUEVO CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD – FLEXISEGURIDAD .....	61
VI. RASGOS DESCRIPTIVOS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL CONTEXTO EUROPEO .....	71
CAPÍTULO II MARCO COMPARADO: REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ITALIA Y ESPAÑA.....	77
I. MARCO REGULADOR ITALIANO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	78
1. Factores socioeconómicos y antecedentes de la vigente regulación .....	78
2. La normativa anterior a la Directiva .....	84
3. La legislación posterior a la Directiva.....	93
3.1 Aspectos preliminares .....	93
3.2 Legislación de 2000 a 2015.....	94
3.2.1 Aspectos preliminares .....	94
3.2.2 Concepto, tipología, forma y principio de no discriminación del contrato a tiempo parcial .....	95
3.2.3 Flexibilidad .....	98
3.2.4 Transformación del contrato a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa.....	108
3.2.5 Cómputo de trabajadores a tiempo parcial.....	109
3.2.6 Tiempo parcial en el sector público .....	110
3.3 Representación sindical y negociación colectiva en Italia .....	114
3.4 La legislación posterior al 2015 .....	129
3.4.1 Aspectos preliminares .....	129
3.4.2 Concepto, tipología, forma y principio de no discriminación del contrato a tiempo parcial .....	130

3.4.3	Flexibilidad .....	138
3.4.4	Transformación del contrato a tiempo completo a parcial y viceversa.....	144
3.4.5	Seguridad Social.....	149
3.4.6	Sanciones .....	151
3.4.7	Tiempo parcial en el sector público .....	152
II.	MARCO REGULADOR ESPAÑOL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....	153
1.	Factores socioeconómicos y antecedentes de la vigente regulación .....	153
2.	Concepto, tipología, forma y principio de no discriminación del contrato a tiempo parcial.....	164
3.	Flexibilidad .....	167
4.	Representación sindical en España .....	170
5.	Transformación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial y viceversa.....	175
6.	Tiempo parcial en el sector público .....	177
	CAPÍTULO III CONCILIACIÓN FAMILIAR Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....	179
I.	MARCO CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR.....	180
II.	LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO: ORÍGENES Y TEORÍAS SOCIOLOGICAS.....	184
1.	Introducción .....	184
2.	La perspectiva neoclásica.....	190
3.	Teoría de la segmentación del mercado del trabajo .....	196
4.	Las transformaciones del sistema industrial y los estudios de género .....	199
5.	La participación femenina en el mercado del trabajo: la perspectiva individualista e institucional.....	205
6.	La crítica feminista al estado del bienestar .....	210
7.	El modelo Mediterráneo.....	215
III.	TIEMPO Y CONCILIACIÓN FAMILIAR.....	218
IV.	MARCO REGULADOR EUROPEO DE LA CONCILIACIÓN.....	224
1.	Evolución .....	224
2.	La nueva directiva UE 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores .....	229
V.	LAS HERRAMIENTAS PARA LA CONCILIACIÓN A NIVEL NACIONAL.....	242
1.	Aspectos preliminares .....	242
2.	Régimen español de conciliación.....	245
2.1	Aspectos preliminares .....	245
2.2	Permisos y licencias retribuidos.....	248
2.3	Permiso por nacimiento y cuidado de menor .....	250
2.4	Excedencia por cuidado de hijos y otros familiares.....	252
2.5	Adaptación de la jornada.....	253

2.6	Reducción de jornada.....	254
3.	Régimen italiano de conciliación.....	255
3.1	Régimen de permisos.....	255
3.2	Transferencias financieras.....	260
3.3	Welfare empresarial.....	261
VI.	EL TIEMPO PARCIAL COMO HERRAMIENTA DE CONCILIACIÓN.....	263
1.	Trabajo y tiempo parcial.....	263
2.	Tiempo parcial y género.....	268
	CAPITULO IV TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y FUTURAS PENSIONES.....	285
I.	CONSIDERACIONES GENERALES.....	286
II.	EL ESCENARIO DEMOGRÁFICO.....	291
1.	Aspectos generales.....	291
2.	La teoría de la transición demográfica.....	292
3.	La fecundidad.....	294
4.	La esperanza de vida.....	297
5.	El envejecimiento de la población o “ <i>invierno</i> ” demográfico.....	301
6.	Algunas consideraciones sobre el envejecimiento activo.....	305
III.	GÉNERO, MERCADO DEL TRABAJO Y PENSIÓN.....	310
1.	Introducción.....	310
2.	La brecha salarial.....	320
3.	La brecha en pensiones.....	325
IV.	LA TRANSICIÓN EN LA FASE NO LABORAL.....	335
1.	Contextualización del objeto del método de análisis.....	335
2.	Los factores “ <i>push</i> ”.....	337
3.	Los factores “ <i>pull</i> ”.....	339
4.	Los factores “ <i>stay</i> ”.....	343
5.	Características del puesto de trabajo.....	344
6.	Características individuales.....	345
V.	MARCO REGULADOR DE LA JUBILACIÓN EN AMBOS PAÍSES.....	346
1.	Aspectos generales sobre los sistemas de jubilación.....	346
2.	El sistema español.....	349
3.	El sistema italiano.....	352
VI.	EL CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	358
1.	Introducción.....	358
2.	La prestación de jubilación en el trabajo a tiempo parcial en el régimen jurídico español.....	359
3.	La prestación de jubilación en el tiempo parcial en el régimen jurídico italiano.....	367

CONCLUSIONES .....	373
BIBLIOGRAFÍA .....	387
OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS.....	405
1. FUENTES INTERNACIONALES .....	405
2. DOCUMENTOS EUROPEOS .....	406
3. FUENTES EUROPEAS – encuestas y estadísticas .....	409
4. FUENTES GUBERNAMENTALES.....	411
5. ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS .....	412
LISTADO DE TABLAS Y GRÁFICOS .....	415
1. TABLAS .....	415
2. GRÁFICOS.....	417



## ABREVIATURAS

AAVV	Autores Varios
Art(s)	artículo (s)
BOE	Boletín Oficial del Estado
CEE	Comunidad Económica Europea
Circ.	Circular ministerial, referida al marco jurídico italiano
Cfr	Confróntese
C.Cost.	Sentencias del Tribunal Constitucional italiano
C.Cass.	Sentencias del Tribunal Cassazione italiano
D. lgs	Decreto Legislativo referido al marco jurídico italiano
d. l.	Decreto-ley referido al marco jurídico italiano
D.M.	decreto ministeriale, en el marco jurídico italiano, otorgato por el Ministro
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
EUROSTAT	Instituto de estadística europeo
G.U.	Gazzetta Ufficiale, corresponde al BOE
INE	Instituto Nacional de Estadística español
INL	Ispettorato Nazionale del Lavoro, servicio de inspección del trabajo italiano
INPS	Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica italiano
L.	Ley en el marco jurídico italiano
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (modificado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social)
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
<i>op. cit.</i>	obra citada
pág (s).	página (s)
RD	Real Decreto
RDLeg.	Real Decreto Legislativo
rec.	Recurso
SJ	Sentencia Juzgado

SS	Sentencias
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TRLGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
Vid.	Véase
Vol.	Volumen

## INTRODUCCIÓN

Quizás se pueda decir que el trabajo a tiempo parcial representó una forma de trabajo atípica “*ante litteram*”, como única alternativa al contrato “*típico*” a tiempo indefinido, en un contexto como el de la segunda mitad del siglo pasado, basado en el modelo de producción fordista-taylorista<sup>1</sup>, y que la legislación todavía hoy designa como la fórmula a utilizar como norma para la contratación. Si bien, a día de hoy, si una parte de la doctrina científica considera el trabajo a tiempo parcial como un contrato atípico, lo hace solo por una cuestión de clasificación, ya que en realidad se puede considerar como un contrato de trabajo normal que en cambio tiene un régimen de tiempo de trabajo particular.

De hecho, nacida como fórmula contractual excepcional para permitir sustancialmente una conciliación familiar o personal, se convierte en la década de los noventa y hasta la actualidad, en una de las herramientas de creación de empleo y flexibilización laboral entre las más importantes, sino la más duradera, para las instituciones nacionales y europeas.

Sin embargo, la asignación de tareas por debajo de su cualificación profesional, la discriminación en la protección social, especialmente en las pensiones, las dificultades en la progresión de la carrera profesional, el peligro de traspaso en la evasión fiscal (el llamado trabajo gris), los niveles salariales más bajos, así como el papel de amortiguador social inadecuado en su dimensión involuntaria, representan la otra cara de la moneda de esta fórmula contractual con consecuencias negativas de difícil limitación.

Entre estas secuelas, la brecha entre pensionistas, que por otro lado es cuestión común a todos los trabajos atípicos, va a afectar sobre todo al colectivo femenino por ser el ocupado mayoritariamente a tiempo parcial, en un contexto ya difícil a causa del envejecimiento de la población, un fenómeno nuevo en la historia de la humanidad que caracteriza nuestra sociedad en este último cuarto de siglo.

---

<sup>1</sup> El término fordista es referido al nuevo modelo organizativo experimentado de forma pionera por H. Ford en su empresa, a través de la línea de montaje a comienzos del S. XX, con la producción del famoso coche Ford modelo T. Por su parte, el término taylorista hace referencia a los estudios de la “*organización científica del trabajo*” desarrollada por F. Taylor en 1911.

En este marco, los sistemas de protección social han intentado adaptarse mediante reformas que han alargado la edad de jubilación, buscando fomentar el envejecimiento activo, la formación continua y las intervenciones dirigidas a mejorar la salud, el medio ambiente y las condiciones laborales.

Pese a ello, hablamos cada vez más de trabajadores - o puestos de trabajo - pobres<sup>2</sup>, y del empobrecimiento de los grupos de edad más avanzada, es decir, de trabajadores maduros y pensionistas entre los que encontramos mayoritariamente mujeres, que durante la vida laboral experimentan esa gran discontinuidad en las carreras laborales.

Por otra parte, el estudio de la carrera laboral y la jubilación de las mujeres solo se ha desarrollado en las últimas décadas, teniendo en cuenta que la participación de las mujeres en el mercado laboral también es de alguna manera un hecho reciente, resultado del cambio cultural que el movimiento por la emancipación de la mujer ha iniciado afortunadamente y de la cual nuestra generación es descendiente directa.

A partir de estas consideraciones, se decidió emprender un estudio sobre los problemas de las pensiones derivados sobre todo de la utilización de la jornada parcial, muchas veces “elegida” por las mujeres por motivos de conciliación. El interés por realizar el análisis comparativo con España deriva de dos consideraciones: una primera, relacionada con el hecho de que los análisis comparativos son siempre muy útiles para poner de manifiesto los verdaderos valores o fines subyacentes en una norma y permitir un punto de vista más objetivo; y una segunda debida al hecho de que España e Italia como países del sur de Europa experimentan un sistema de bienestar parecido en el que las mujeres son las que más llevan a cabo las tareas del cuidado familiar, como veremos en el estudio. Y una tercera sería entender si el trabajo a tiempo parcial ha tenido una pauta evolutiva similar en los dos países y se puede tener todavía un valor como herramienta de conciliación.

---

<sup>2</sup> Se hace referencia al conocido fenómeno del *Working poor*, aquellos que, aun teniendo un trabajo, se encuentran en situación de riesgo de pobreza y exclusión social por tener un nivel de renta muy bajo, o condiciones de trabajo precarias. Efecto de la polarización del mercado laboral, un fenómeno reciente que ha caracterizado el mercado del trabajo desde el año 2008, que ha visto un crecimiento de empleo solo en las profesiones muy o poco especializadas en detrimento de las profesiones intermedias como empleados y obreros. La dificultad reside en la delimitación del concepto de pobreza. Eurostat define un como *working poor* a una persona que trabaja menos de seis meses al año con una renta inferior al 60% de la renta mediana nacional. En Europa, representan alrededor del 10% de la población. Cfr. EUROFOUND (2020): “*Working Poor*” <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/working-poor>, (recuperado 22.12.2020).

Para la ejecución de este trabajo, ha sido necesario profundizar en el análisis de las fuentes del derecho nacionales, comunitaria, e incluso internacional, puesto que tanto el trabajo a tiempo parcial como el tema de la conciliación familiar tienen sus fuentes en Directivas comunitaria y el tiempo parcial, además, en un convenio de la OIT. Por ello, antes de introducir la normativa nacional, se ha dedicado el Capítulo 1 a explicar los antecedentes del trabajo a tiempo parcial en el contexto europeo e internacional, y sobre todo se ha considerado necesario explicar el contexto en el que fue aprobada la Directiva sobre el tiempo parcial, producto del diálogo social europeo. El tema afecta también a la Directiva sobre la conciliación, por lo menos la que ha sido derogada, 2010/18/UE, que también procedía de otro Acuerdo Marco, la Directiva 1996/34/CE. En ambos casos se trata de un tipo peculiar de Directiva, resultante de un acuerdo marco entre los interlocutores sociales, y que a través de los mecanismos establecidos por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), se ha convertido en un acto legislativo de la UE. De este estudio se desprende que, lejos de esa temporada afortunada, el diálogo social a nivel europeo parece pasar por un período de crisis, pues ya no se han producido acuerdos compartidos hasta el punto de entonces.

En el Capítulo 2 se estudia la legislación nacional sobre el tiempo parcial, desde la Directiva hasta la legislación vigente en los dos países, analizando el profuso *iter* legislativo que en uno y otro país ha recorrido la flexibilidad que tanto caracteriza el trabajo a tiempo parcial, poniendo de manifiesto también algunas diferencias entre los dos países principalmente por lo que se refiere a las relaciones industriales/laborales, como ocurre con la eficacia de la negociación colectiva como elemento clave tanto de la implementación de la conciliación de la vida familiar y laboral, como de la regulación de la flexibilidad del contrato a tiempo parcial.

En el Capítulo 3 se ha analizado el tema de la conciliación, desde una fuerte perspectiva sociológica y entendido sobre todo en su faceta de reparto del tiempo dedicado a la familia, por ser un ámbito que presenta distintas oportunidades de análisis: en primer lugar, es un tema de actualidad en nuestro contexto europeo y nacional en el que se intenta fomentar un cambio cultural en el reparto de las responsabilidades familiares y, en segundo lugar, porque aunque sus mismas fuentes lo indicaban como instrumento de conciliación familiar, sin embargo, hoy en día el fenómeno del tiempo parcial involuntario y la bajada de la tasa de fecundidad han influido mucho sobre su recurso, además de la reciente introducción del uso

masivo del trabajo a distancia, el teletrabajo, o el trabajo ágil en Italia, que está revolucionando el mundo del trabajo; por eso se intenta proporcionar un análisis por género de esta tipología contractual, vista su conocida caracterización según el sexo, poniendo de manifiesto los aspectos más críticos en las dos realidades.

En el Capítulo 4, se ha destacado el problema de las pensiones de jubilación, muy de actualidad, ya que los bajos niveles de pensiones de jubilación de las mujeres muchas veces las colocan en una condición de pobreza. Concretamente, se pretende averiguar si hay todavía mecanismos que aún conducen a la discriminación en el trato diferente de estos trabajadores después de veinte años de la entrada en vigor de la Directiva.

Y, finalmente, como corolario de este análisis se termina con una serie de conclusiones.

El presente trabajo se inició hace años, mucho antes de que estallara la pandemia que aún nos afecta. Es más que patente que en este periodo se han producido importantes cambios en la economía y en todo el mundo laboral, cuya complejidad no puede ser representada por completo en el presente trabajo, entre otras razones porque continúa vigente. Los datos son más que preocupantes: la OCDE ha declarado, en su informe anual *Employment Outlook 2020*, como entre el último trimestre de 2019 y el segundo de 2020 el PIB en el área OCDE se ha reducido el 15%, mientras en los primeros tres meses de la crisis COVID las horas trabajadas se han reducido diez veces respecto a las correspondientes de la gran crisis global de 2008. Unos datos anteriores al estallido de la guerra de Ucrania, que también está teniendo graves repercusiones económicas y laborales, sobre todo a raíz de la subida de la inflación.

Pese a ello, cambios normativos importantes en nuestro campo de estudio (en el trabajo a tiempo parcial) no se han dado, puesto que Italia y España, así como muchos otros países, han volcado todas sus energías en el intento de llevar a cabo medidas tendentes a la conservación de los puestos de trabajo o de apoyo a las empresas: es el caso, por ejemplo, de la prohibición de despido hasta un cierto período, o la previsión de permisos parentales excepcionales, o de regímenes de trabajo que permitiesen la conciliación en este contexto emergencial, como el teletrabajo en España y el trabajo ágil en Italia, así como la puesta en marcha de transferencias de dinero hacía las familias y empresas frente al cierre de muchas actividades, todas ellas intervenciones dirigidas a contener los efectos negativos de la pandemia.

Además, los cambios han sido tan flagrantes que los mismos datos a partir de 2020 seguirán sin ser significativos si antes no transcurre un cierto periodo de ajuste/consolidación, dada la excepcional gravedad de los hechos.

Precisamente por su valor aún insignificante en sentido estadístico para trazar una trayectoria, no se consideró útil para el estudio del fenómeno en sentido comparativo referirse a los datos de 2020 salvo algunos apuntes excepcionales.

Desde el punto de vista metodológico, el principal análisis se hizo sobre los textos normativos de los dos países, también a través de la comparación de doctrina y jurisprudencia. Deliberadamente no se analizó el contrato de relevo para España e Italia, tipos de trabajo a tiempo parcial presentes en ambos ordenamientos jurídicos y que tienen un mismo objetivo, que es facilitar la salida del mercado laboral y la entrada de nuevos trabajadores.

En realidad, los dos institutos parecen tener una connotación completamente diferente en los dos países, ligada a su diferente enfoque en sus respectivos sistemas legales. En el sistema legal italiano, el contrato a tiempo parcial “*de salida*” del mercado laboral (el llamado “*tiempo parcial facilitado*”) se consideraba una medida a corto plazo e incluso parcial, porque estaba destinado solo a trabajadores del sector privado. De hecho, la medida fue prevista por la ley de estabilidad de 2016, Ley 208/2015, art. 1, párrafo 284, que dispuso asignaciones para los años 2016, 2017 y 2018, a favor de los trabajadores del sector privado con contratos permanentes y de tiempo completo, que posean el requisito mínimo de cotización para la pensión de vejez (20 años de cotización) y que vencen el requerimiento de datos personales antes del 31 de diciembre de 2018. Estos, podían solicitar una reducción de jornada en una cantidad entre el 40 y el 60%, con pago mensual, por parte del empleador, de una cantidad igual a la cotización a la seguridad social a efectos de pensión a cargo del empleador en relación con el servicio de trabajo no realizado y con reconocimiento de la cotización ficticia proporcional a la retribución correspondiente al servicio de trabajo no realizado, en razón del contrato de trabajo a tiempo parcial facilitado. La nueva disciplina sobre el tiempo parcial dictada por el Decreto Legislativo 81/2015 no contempla una especificidad del tiempo parcial vinculado a la edad/entrada o salida del mercado laboral.

Por el contrario, en el ordenamiento jurídico español, el contrato de relevo parece considerarse más bien una medida estructural, ya que se basa en el marco jurídico de la

regulación del tiempo parcial y no parece estar vinculado a incentivos económicos, aunque los convenios colectivos pueden prever medidas que puedan incentivar su recurso (art. 12.7, letra e), ET).

A continuación, se analizaron los dos marcos jurídicos en clave sociodemográfica, accediendo a datos estadísticos tanto nacionales como europeos, pero sobre todo de la fuente EUROSTAT, lo que permite una mejor comparación entre los datos de los dos países, pero a la vez también tener una referencia al contexto español y europeo comparable.

Cabe advertirse que, al tratarse de una investigación realizada por una socióloga en el seno de la Facultad de Ciencias del Trabajo, al amparo del programa de Doctorado en Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales, a su vez, dirigida por una doctora en Derecho experta en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la transversalidad y multidisciplinariedad es patente tanto en el método de investigación, como en las fuentes y en el propio resultado. Se combinan, por tanto, el análisis jurídico con el de las Ciencias Sociales, en un estudio comparado en el que se emplean fuentes en inglés, español e italiano y que, además, tiene el hándicap de estar redactado en un idioma no nativo, comparándose dos sistemas jurídico-económico y sociales vecinos, pero ciertamente diversos, con instituciones con particularidades difícilmente extrapolables de un sistema a otro, cuya traducción en ocasiones resulta imposible.

Un costoso periplo que se inició en Murcia y se ha concluido a distancia entre Murcia y Roma, tras un largo camino de altibajos y una pandemia mundial, cuyo resultado son estas páginas.



**CAPÍTULO I**

**MARCO REGULADOR EUROPEO  
DEL TRABAJO A TIEMPO  
PARCIAL**



## I. EL MARCO INTERNACIONAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: EL CONVENIO OIT N. 175 DE 24 DE JUNIO 1994

Como es sabido, en la historia de la legislación social, la limitación de la duración de la jornada de trabajo fue una de las primeras materias en ser objeto de intervención normativa para hacer frente a la denominada cuestión social, tanto es así que también fue objeto del primer acto de la recién creada Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en el 1919<sup>3</sup> y que representará un modelo para las primeras leyes orgánicas nacionales en materia de jornada laboral.

De hecho, desde mediados del siglo XIX, el tema de la reducción de la jornada laboral representaba una de las demandas más urgentes del movimiento obrero y una condición fundamental para superar la injusticia en las condiciones de trabajo<sup>4</sup>. El compromiso de la OIT continuó luego en este sentido con la aprobación de 16 Convenios y 11 Recomendaciones posteriores sobre la jornada laboral y el tiempo de descanso de los trabajadores<sup>5</sup>.

Durante la crisis de la década de 1930, la reducción de la jornada se vió como un posible remedio para hacer frente al desempleo<sup>6</sup>. No obstante, la necesidad de apoyar el esfuerzo bélico también condujo al uso de mano de obra marginal, como mujeres, jóvenes y personas de edad avanzada para reemplazar a los comprometidos en el frente, siendo, precisamente, la necesidad que surgió en estas circunstancias excepcionales la que condujo al uso de una primera forma de trabajo a tiempo parcial.

La importancia de contar con un marco regulador de referencia también para el trabajo a tiempo parcial, a nivel internacional, ha sido percibida a raíz de las diversas investigaciones

---

<sup>3</sup> OIT, C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1).

<sup>4</sup> Hemos llegado a pasar de las 14-16 horas diarias de la fase inicial de industrialización a las 8 diarias y 48 semanales (como máximo) de la primera posguerra, tal y como recoge el Convenio 1/1919.

<sup>5</sup> Entre el 1919 y el 2004, se citan entre las más importantes, los Convenios 14/1921, 106/1957 y Recomendación 103/1957 sobre el descanso semanal; los Convenios 52/1936, 101/1952, 132/1970 y Recomendación 98/1954 sobre vacaciones anuales; los Convenios 41/1934, 89/1948, 17/1990 y Recomendaciones 13/1921 y 178/1990 sobre el trabajo nocturno; así como finalmente el Convenio n. 175/1994 y Recomendación 182/1994 sobre el trabajo a tiempo parcial.

<sup>6</sup> En tal sentido el Convenio OIT C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), contra el desempleo, en el Preámbulo, para más detalles del contexto italiano. *Vid.* GIORGI M. C. & PAVAN I. (2021) *Storia dello Stato sociale in Italia* ed Il Mulino, así como ALBERTI M. (2016) *Senza lavoro. La disoccupazione in Italia dall'Unità ad oggi*, ed Laterza y GIANSAANTI, A. (2014) *Settant'anni senza lavoro. La disoccupazione dal secondo dopoguerra al jobs act*, Lampi di Stampa editore, pp.81-83.

realizadas por la OIT, para verificar la difusión e influencia de esta forma contractual dentro del mercado mundial en el que, como veremos mejor, tendió a consolidarse a partir de la década de 1980. De ahí el interés de trazar a nivel internacional las líneas generales reguladoras de esa forma específica de contrato laboral, a medio camino entre las necesidades del mercado de trabajo - de cada vez mayor flexibilidad debido a las transformaciones que afectarán a la economía - y las necesidades de vida de la gente que trabaja. En el mismo Preámbulo se puede ver cómo el Convenio núm. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial siguió la línea del camino trazado por otros convenios y recomendaciones anteriores del mismo organismo también aplicables a los trabajadores a tiempo parcial<sup>7</sup>.

La OIT consideró fundamental resaltar la importancia de la libre elección del trabajo a tiempo parcial y el potencial de este instrumento contractual para el empleo y el progreso del mercado (art. 9), así como la importancia de garantizar para los trabajadores a tiempo parcial de las mismas condiciones de trabajo y seguridad social de que disfrutaban los trabajadores a tiempo completo.

El Convenio, sin embargo, proporciona algunas nociones básicas en materia de trabajo a tiempo parcial, como por ejemplo la definición de “*trabajador a tiempo parcial*”, trazada con respecto a los denominados “*trabajador a tiempo completo en situación comparable*”. Esta expresión indica un trabajador a tiempo completo, que realiza el mismo tipo de desempeño laboral, que tiene tareas similares dentro del mismo establecimiento, empresa o en el mismo ambiente de trabajo (art. 1, letra c).

El Convenio en sí no es perjudicial para la adopción de formas de garantía más favorables previstas por otros Convenios internacionales (art. 2). El conjunto de normas se aplica a todos los trabajadores a tiempo parcial; sin embargo, los Estados miembros tienen la oportunidad de excluir o ampliar el ámbito de aplicación subjetivo del Convenio, en caso de que su aplicación pueda afectar negativamente a determinadas categorías de trabajadores especialmente débiles (art. 3).

---

<sup>7</sup>Se trata de los Convenios núm. 100/1951 sobre la igualdad de retribución, núm. 111/1958 sobre la discriminación (empleo y profesión), núm. 168/1988 sobre la promoción del empleo y la protección contra el desempleo, núm. 156/1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares junto con la relativa Recomendación.

Uno de los pilares del Convenio está representado por lo dispuesto en el art. 4, relativo al principio de igualdad de trato, que establece que se garantice a los trabajadores a tiempo parcial la misma protección respecto a la que se acogen los trabajadores a tiempo completo en situaciones análogas. En este sentido, el texto preconiza pues una actitud más dinámica<sup>8</sup> de las instituciones para cerrar la brecha existente, garantizando el derecho a organizarse, negociar colectivamente y actuar como representantes de los trabajadores; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; finalmente, la protección contra la discriminación en el empleo y la profesión. También se hace referencia a la igualdad de trato en relación con el salario base (art. 5), así como en materia de seguridad social (art. 6), protección de la maternidad, extinción de la relación laboral, permisos anuales y los por enfermedad (art. 7). Los Estados miembros deben facilitar el uso de este tipo de contrato a tiempo parcial, protegiendo su libre elección y también su uso con fines productivos (art. 9, párrafo 1); para lograr este objetivo pueden utilizar no solo herramientas regulatorias, sino también herramientas de “*investigación y difusión de información*”.

Otro elemento fundamental, que será recogido tanto en la legislación europea como en la nacional, lo representa la conciliación de las necesidades de ambas partes contractuales, al hacer uso del tiempo parcial en el art. 9, párrafo 1). Además, la Recomendación núm. 182/1984, que en algunos aspectos completa el Convenio en el sentido propio, mientras que en otros constituye una simple aplicación de las herramientas destinadas a favorecer la utilización del trabajo a tiempo parcial en otros ámbitos laborales<sup>9</sup>.

Desde el punto de vista de la efectividad de este texto normativo internacional sobre el derecho interno de los Estados miembros de la OIT, el mismo Convenio prevé que sea implementado a través de la legislación o práctica nacional (artículo 11), puesto que su adecuación al derecho interno pasa por mecanismos que pueden variar de un estado a otro. Sin embargo, el Convenio fue ratificado por ambos países, España e Italia.

Más allá del problema de adecuar el derecho interno al derecho internacional, lo que más trasluce del Convenio de 1994 es haber creado una regulación supranacional del trabajo a tiempo parcial que ha sentado sus conceptos fundamentales y que ha supuesto un importante impulso para que los países adopten un enfoque más legislación garantizadora, ante un tipo

---

<sup>8</sup>Así, el *incipit* del art. 4, “*Deben tomarse medidas....[...]*”.

<sup>9</sup>DELFINO M. (2011), *Lavoro a tempo parziale*, in Enc. dir., Annali VI, Milano, 2011, p. 696.

de contrato muy utilizado tanto en Europa como en los países del sur del mundo y como medio de entrada en el mundo del trabajo, de conciliación de la vida familiar, pero sobre todo en los últimos tiempos como único remedio a la grave crisis económica de tiempos más recientes ante el desempleo<sup>10</sup>. Las recomendaciones, aún no siendo vinculantes, contribuyen a orientar las políticas y actividades nacionales.

## **II. MARCO EUROPEO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: AFIRMACIÓN DE LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA Y PLANTEAMIENTO EN LAS FUENTES COMUNITARIAS**

La regulación normativa del trabajo a tiempo parcial, así como su evolución, no fue uniforme entre los países europeos hasta la adopción de la Directiva 1997/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Con la Directiva se invitaron a los Estados miembros a mejorar la calidad de este tipo de empleo, estableciendo algunos principios de garantía.

No es baladí que dicha Directiva fue adoptada en los años noventa, cuando el proceso de inclusión de los derechos y políticas sociales en las competencias compartidas entre la entonces Comunidad Europea y los Estados miembros, se iba realizando, antes, formalmente, con el Tratado de Maastricht del 7 de febrero de 1992<sup>11</sup>, y luego, más concretamente, con el Tratado de Amsterdam del 2 de octubre de 1997<sup>12</sup>, y finalmente con los Tratados de Niza de 26 de febrero de 2001<sup>13</sup> y de Lisboa de 13 de diciembre de 2007<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> Para un mayor abundamiento sobre el Convenio, *vid.* LOPEZ ARRANZ L. (2019), “Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (núm. 175)”, en *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Volúmen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, ADAPT University Press, en [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/helpdesk.+C\\_175\\_lopez\\_def.pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/helpdesk.+C_175_lopez_def.pdf), (recuperado 26.2.2022)

<sup>11</sup> En vigor desde el 1 de noviembre de 1993.

<sup>12</sup> En vigor desde el 1 de mayo de 1999.

<sup>13</sup> En vigor desde el 1 de febrero de 2003.

<sup>14</sup> En vigor desde 1 de diciembre de 2009. El nuevo Tratado de Lisboa aunó, modificándolos, el Tratado de la Unión Europea (TUE, el de Maastricht) y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de 1957 (TCE), que fue modificado y sustituido por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); por lo tanto, el nuevo documento recibió una nueva numeración. Al Empleo es dedicado el Título IX y a la Política Social el Título X del TFUE. La versión consolidada de los Tratados fue publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE)*, C 115, de 9 de mayo de 2008.

Parece correcto, en este contexto, recordar algunas de las que han sido las etapas más importantes y también más conocidas en la afirmación de la dimensión social y consecuentemente de las garantías sociales que se consagraron a nivel europeo, puesto que el Derecho del Trabajo y, por lo tanto, la regulación del trabajo a tiempo parcial, se han visto especialmente afectadas por ese proceso.

Para ello, se debe partir del hecho de que en los Tratados y documentos estratégicos europeos, la política social es abordada en el apartado en el que se trata el punto de vista de la normativa del trabajo, mientras que el empleo es tratado en una dimensión más económica.

La trayectoria histórica de la afirmación de la dimensión y las políticas sociales de la Unión Europea no está exenta de altibajos, contradicciones y hasta enfrentamientos entre Estados miembros, como fue el caso del *opt-out* acordado por el Reino Unido con ocasión de la adopción del Protocolo Social anexo al Tratado de Maastricht, y que dio paso a la conocida “*Europa a dos velocidades o a la carta*”<sup>15</sup>.

Siguiendo la trayectoria descrita en el estudio de Pedrosa Sanz<sup>16</sup>, esa trayectoria se puede analizar haciendo referencia bien al contenido de los Tratados citados o más bien con referencia al contexto político-económico en el que la política social se desarrolló.

En efecto, el Tratado constitutivo de 1957, era concebido para crear un mercado común y tenía una perspectiva social bastante limitada a garantizar la libre circulación de los trabajadores y sus derechos sociales vinculados a la propia circulación de trabajadores, además de la institución del Fondo Social Europeo, como instrumento financiero.

---

<sup>15</sup> Señala PISANÒ que el “*opt-out*” era una de las cláusulas de exención, una novedad jurídica introducida por el nuevo Tratado, la cual suponía la adopción de un Protocolo específico, anexo al nuevo Tratado, en lugar de asumir una obligación vinculante. Eso permitió a Reino Unido y a Dinamarca no cumplir con la adopción de la moneda única, por el que fue adoptado un Protocolo específico, mientras que, para la política social, el *opt-out* funcionó al revés, es decir, que de la entonces Europa de los “*doce*”, 11 países tuvieron que adoptar el Protocolo Social, también anexo al Tratado, con exclusión del Reino Unido que quedaba bajo las reglas del Tratado CEE. PISANÒ A. (2017): “*Cosa si intende per Europa a due velocità. Parola al professor Curti Gialdino*” <https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/02/23/cosa-si-intende-per-europa-a-due-velocita-parola-al-professor-curti-gialdino/3408916/> (recuperado 26.3.2020). Vid. CANGELOSI, R. e PARISI S. (a cura di) (1992): “*Il Trattato di Maastricht e le prospettive dell’Unione Europea*”, en *Vita Italiana – Documenti e Informazioni* núm. 2/1992, Roma - Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l’informazione e l’editoria.

<sup>16</sup> PEDROSA SANZ, R. (2009): “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”, *Estudios de economía aplicada*, Vol. 27-3, págs. 613-638. <http://www.revista-eea.net/documentos/27312.pdf>, (recuperado 14.3.2020).

Como consecuencia, según el mismo estudio, subyace a esta tendencia el predominar de la corriente económica favorable a una política económica neoliberal, por la que se supone que el libre funcionamiento del mercado favorecerá el progreso social de forma espontánea<sup>17</sup>.

La formulación del mismo art. 117 del Tratado CEE de 1957 bien expresa este planteamiento<sup>18</sup>.

Esta orientación, junto al contexto económico de expansión favorable en el que los seis países fundadores se hallaban, y a la relativa homogeneidad de las políticas sociales nacionales, son los factores básicos por los que la política social comunitaria en sus comienzos es mínima y limitada a garantizar la libre circulación de los trabajadores, bienes y servicios, en un mercado libre, circunscribiéndose en sus orígenes, esa dimensión social de la Unión Europea a ese ámbito.

Por tanto, el proceso con el que la dimensión social se incorporó a las políticas comunitarias ha sido paulatino, y ha ido acompañando el proceso de *integración política* europea que se desarrolló de ahí en adelante.

Sin ir más lejos, por lo que interesa a la presente investigación, es a partir de los años ochenta cuando se toma conciencia del concepto de la necesidad de una mayor integración política que hubiera podido ir más allá de los Tratados de Roma, y que supuso entonces la transición desde el principio de la *cooperación* entre los Estados hacia el de la *integración política y económica*. Los acontecimientos en el escenario internacional, como la debilidad económica interior por las secuelas de la crisis mundial de los setenta, la perspectiva de ampliación, requerían una reflexión sobre el papel de la institución europea, que se enfrentaba a un momento en el que la Comunidad si no iba a reforzar sus instituciones, podría correr el riesgo de inercia política<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup>Vid. también MORENO L. (1997), *Unión europea y estado del bienestar*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de Estudios Sociales Avanzados, Colección Politeva. Estudios de Política y Sociedad, pág. 13.

<sup>18</sup> Artículo 117: Los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores con el fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso. Asimismo, consideran que dicha evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado común que favorecerá la armonización de los sistemas sociales como de los procedimientos previstos en el presente Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.

<sup>19</sup> CUCCIA D. (2018): "The Genscher-Colombo Plan: A forgotten page in the European Integration History", in *JEIH Journal of European Integration History*, volume 24, págs. 59-78.



En efecto, en esta década, se preparan cambios importantes de perspectiva, especialmente para la dimensión social del mercado interior. Por un lado, se realizan las primeras modificaciones al Tratado con el Acta Única Europea<sup>20</sup>, que va a permitir incorporar normas relativas a salud y seguridad en el trabajo, al diálogo entre las partes sociales, y a la cohesión económica y social.

La sensibilidad hacia la dimensión social va creciendo a finales de los ochenta, concretándose en 1989, bien por parte del Parlamento Europeo, bien por el Consejo Europeo. A poca distancia uno del otro, el Parlamento adopta la Resolución de 15 de marzo para incorporar la “*dimensión social del mercado interior*” y en diciembre, el Consejo Europeo reunido en Estrasburgo adoptó la “*Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores*” que, en palabras del mismo Presidente de la Comisión Delors,

*“[...] consagra los principios fundamentales sobre los cuales se apoya nuestro modelo europeo de derecho del trabajo y, más en general, el papel del trabajo en nuestra sociedad”<sup>21</sup>.*

La presión hacia la afirmación, aunque difícil, de la dimensión social, se nota, también, en el mismo documento, expresada por la Comisaria Papandreou, por la que,

*“[...] al umbral de la primera ampliación, es necesario aclarar que Europa no es solamente el mercado común y no se limita a la simple abolición de las barreras aduaneras”<sup>22</sup>.*

En particular, fue el proceso de reunificación de Alemania de 1989, el fin del sistema de los dos bloques, el Occidental y el del Este, consiguiente a la Guerra Fría, el que supuso el factor fundamental, además de los otros ya reseñados, que fomentó en esta década un fuerte debate político sobre el fortalecimiento de la coalición europea y sobre la ampliación de sus funciones.

---

[https://www.researchgate.net/publication/326687919\\_The\\_Genscher-Colombo\\_Plan\\_A\\_forgotten\\_page\\_in\\_the\\_European\\_Integration\\_History](https://www.researchgate.net/publication/326687919_The_Genscher-Colombo_Plan_A_forgotten_page_in_the_European_Integration_History), (recuperado 19.4.2020).

<sup>20</sup> Firmado el 7 de febrero de 1986, en vigor desde el 1 de febrero de 1987.

<sup>21</sup> COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE (1990): “*Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori*”, Lussemburgo 1990, <https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2017/05/CARTA-DEI-DIRITTI-SOCIALI-FONDAMENTALI-1989.pdf>, (recuperado 29.3.2020), pág. 3.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

En este contexto, se puede entender mejor la importancia del Tratado de Maastricht, con el que se pretendía reforzar las instituciones europeas, frente al proceso de desintegración de la URSS y de la futura ampliación hacia el Este, que podía comprometer la estabilidad del mismo continente. Por eso, la nueva Unión Europea intenta incluir nuevos asuntos entre sus competencias, como seguridad, política exterior, economía, cultura, medio ambiente, política social, asuntos que tradicionalmente son expresión de la soberanía nacional, confirmando la idea de que la Comunidad no quiere ser solamente un sistema mercantil, sino una entidad de vocación federal que tiene como objetivos el bienestar de sus ciudadanos y de las regiones más pobres. La preocupación por superar los desequilibrios estructurales y las desigualdades de desarrollo económico en la Comunidad ya había puesto de manifiesto la necesidad de una política social que fuese más activa. Así pues, la Cohesión Económica y Social, así como la Política Social ganan más espacio en este nuevo Tratado.<sup>23</sup>

Sin embargo, la difícil negociación del Tratado supuso que finalmente la Política Social no pudiera incorporarse en el cuerpo del Tratado sino en un Protocolo anexo, y como ya se ha señalado, el proceso evolutivo de la afirmación de la política social se ralentizó hasta llegar al sucesivo Tratado de Amsterdam de 1999, que consiguió por fin la incorporación en su texto del Protocolo de entonces, con el que se asume que la política social se convierte de pleno derecho en una competencia compartida entre la Unión y los Estados miembros<sup>24</sup>, y se incorpora también una sección dedicada exclusivamente al empleo, el Título VIII<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup>Entre los asuntos nuevos, el Tratado estableció por vez primera la *ciudadanía* europea, que permitirá una mayor participación activa de la población de todo el continente a la vida política europea. CANGELOSI, R. e PARISI S., *op. cit.*

<sup>24</sup> Título XI del Tratado, artículo 136: “*La Comunidad y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.*

*A tal fin, la Comunidad y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Comunidad.*

*Consideran que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado común, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en el presente Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas”.*

<sup>25</sup> Artículos 125 a 130 en los que se establece la disposición de una estrategia europea de empleo y el fomento de un mayor diálogo entre las partes sociales a nivel europeo.

La inclusión en los Tratados de asuntos tan amplios refleja también la preocupación que a nivel global se iba reforzando sobre temas universales, como la persistencia de desigualdades sociales todavía reales, el tema del medio ambiente, la igualdad de género, entre otros, y sobre los cuales se iba reforzando la necesidad de una concienciación a nivel mundial para combatirlos. Son los años en los que tuvieron lugar las mayores cumbres de las Naciones Unidas<sup>26</sup>: el proceso de globalización de la economía, la mayor interdependencia entre los sistemas económicos y financieros mundiales ponen de manifiesto la necesidad de encontrar una posición común frente a esos temas. Gracias a la inclusión de la Política Exterior y de Seguridad Común (PESC) en los Tratados, la Unión Europea participará de ahora en adelante en las sesiones de la ONU como miembro efectivo y no como observador<sup>27</sup>.

Tal y como se indica, los años posteriores al Tratado de Maastricht son de lo más crítico: Europa se enfrenta con la unión monetaria y con el planteamiento de la ampliación futura<sup>28</sup> que supone incluir las naciones del bloque del Este, una operación sin antecedentes, por lo que la década se concluye con dos Tratados, el de Ámsterdam de 1999 y el de Niza de 2000, de gran significado político, que plantean un fortalecimiento de los organismos de la Unión Europea frente a esta ampliación<sup>29</sup>.

En la línea de la Cumbre del Milenio de la ONU de 2000, la Unión Europea había adoptado la Carta de los derechos fundamentales de la UE, haciendo manifiesto su compromiso con

---

<sup>26</sup> Medioambiente e desarrollo (Cumbre de la Tierra de Rio, 1992), derechos humanos (Viena 1993), población y desarrollo (Cairo 1994) y sobre la mujer (Pekín 1995), desarrollo social en Copenhagen en 1995, y la Cumbre del Milenio (New York 2000) que reconoció cual objetivo primario del XXI siglo la eliminación de la pobreza extrema dentro de 2015, entre otros.

<sup>27</sup> La UE es observadora permanente de la ONU desde 1974. Gracias a la inclusión de la PESC en el Tratado de Ámsterdam y luego en el Tratado de Lisboa, la UE fue desarrollando gradualmente un mayor papel en la ONU y a pudo actuar directamente en el ámbito de la gestión de conflictos y crisis. De 2011 cuenta con el Servicio Europeo de Acción Exterior. En ocasión de la Cumbre del Milenio de septiembre 2000, los Estados miembros asumieron la obligación de reforzar la protección hacia los derechos humanos y adoptaron la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, luego incorporada en el Tratado de Niza. En la Cumbre fueron aprobados los conocidos Objetivos de Desarrollo del Milenio.

<sup>28</sup> A parte los Países fundadores de 1957, Italia, Francia, Alemania, Benelux, se añade Dinamarca, Reino Unido e Irlanda en 1973, Grecia en 1981, España y Portugal en 1986, Finlandia, Suecia e Austria en 1995, luego Chipre, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia y Malta en 2004, Rumanía e Bulgaria en 2007 y Croacia en 2013, sin considerar el recién Brexit, la salida del Reino Unido de la Unión Europea de 2016.

<sup>29</sup> Entre los países miembros de entonces tuvo lugar un vivo debate dado que la ampliación había supuesto una nueva ponderación de las mayorías necesarias para votar, en relación a la población, conocida también como la contraposición entre “*paises grandes*” y “*paises pequeños*”, que se reflejaría también en el número de Comisarios fijos de cada país. FARINA B. M. (a cura di): *Dalla comunità di Stati all'unione dei cittadini – 50 anni di Europa sociale*, Università degli studi del Molise, 2007, [http://web.unimol.it/vecchio%20sito%20unimol/serviziweb.unimol.it/unimol/eventi/foto\\_2007/libro\\_farina.pdf](http://web.unimol.it/vecchio%20sito%20unimol/serviziweb.unimol.it/unimol/eventi/foto_2007/libro_farina.pdf), (recuperado 7.4.2020).

el tema de los derechos humanos<sup>30</sup>, documento que fue incorporado en el Tratado de Niza<sup>31</sup>, pero tendrá carácter vinculante al ser incorporada al Tratado de Lisboa<sup>32</sup>.

Cabe recordar brevemente que el debate de estos años llevó a la firma del desafortunado Tratado Constitución, firmado en Roma en 2004, que nunca llegaría a entrar en vigor por falta de ratificación por parte de Francia y Países Bajos. Ese Tratado representaba la realización, después de veinte años, de la proclamación por Altiero Spinelli de su proyecto para realizar una reforma que diera a la Unión Europea la estructura, las herramientas institucionales para superar las contradicciones que todavía la afectan. Se trataba, en efecto, de la redacción de un nuevo Tratado constitutivo y no de una revisión, como son todos los demás. Es por ello, que parece oportuno hacer mención de esta circunstancia porque parece interesante apreciar como muchísimos contenidos, sobre todo sociales, de los Tratados que siguieron al discurso de Spinelli al Parlamento Europeo de aquel febrero del 1984, considerados como utópicos, paulatinamente fueron incorporados a los Tratados, y constituyen todavía algunos de los fundamentos básicos del funcionamiento de la Unión, incluso en la esfera social<sup>33</sup>.

Pues bien, retomando la referencia al estudio de Pedrosa Sanz, se define esa temporada 1993-1999, como la de la “*Europa Social y Empleo*”<sup>34</sup> y, como se decía al principio de este

---

<sup>30</sup> Del Preámbulo de la Carta “*La presente Carta reafirma, respetando las competencias y misiones de la Comunidad y de la Unión, así como el principio de subsidiariedad, los derechos reconocidos especialmente por las tradiciones constitucionales y las obligaciones internacionales comunes de los Estados miembros, el Tratado de la Unión Europea y los Tratados comunitarios, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, las Cartas Sociales adoptadas por la Comunidad y por el Consejo de Europa, así como por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*”: el Consejo Europeo de Colonia de junio de 1999 decidió iniciar la redacción de una Carta de los derechos fundamentales que reunificara los derechos fundamentales en vigor en la Unión en un único texto para darles una mayor relevancia. En DOUE 364/01 del 18.12.2000 (2000/C 364/01).

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> Con excepción de Reino Unido y Polonia.

<sup>33</sup> Por ejemplo, en el proyecto de Spinelli de 1984 se habla del concepto de ciudadanía de la Unión, de la incorporación de los derechos fundamentales, del principio de subsidiariedad, para citar algunos. Otro ejemplo, también el TFUE, especialmente en la parte dedicada a la atribución de competencias a la UE, reproduce el Título III del Tratado Constitución. Cfr. PONZANO P. (2009), “*Altiero Spinelli federalista europeo*”, en Parlamento Europeo, Bruselas, <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/174896/20090316ATT51977IT.pdf>, (recuperado 18.4.2020). Vid. VALVERDE A. M. y MIRANDA BOTO J. M. (2010): “Las competencias laborales y sociales de la Unión Europea en el Tratado de Lisboa”, en *Derecho de los Negocios*, núm. 234, Sección Relaciones Laborales, marzo 2010, Editorial LA LEY, Revistas, Wolters Kluwer.

<sup>34</sup> PEDROSA SANZ, R. (2009), *op. cit.*

apartado, es justo en este periodo europeo en el que se aprueba la Directiva relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

Volviendo al tema del proceso de afirmación de la política social, por fin, con su inclusión entre sus atribuciones, Europa pretende afirmarse no solamente como una unión mercantil sino como un modelo de desarrollo “sostenible”, basado en la solidaridad, que tiene en cuenta las necesidades de sus ciudadanos, la igualdad de oportunidades y otros principios sociales, tal vez porque no pueda prescindir de la antigüedad de su historia social, especialmente en tema de legislación social<sup>35</sup>. Según el sociólogo Luciano Gallino, el modelo social europeo es un ejemplo único en el mundo, en el que una sociedad entera se va a hacer cargo de los riesgos sociales para todos, prescindiendo de la posición social de los individuos:

*“[...] una invención política sin precedentes, quizás la más importante del siglo XX”<sup>36</sup>.*

No es ocioso recordar que los países europeos, en su historial, han compartido muchas formas de estado de bienestar diferentes, y lo que surge del conjunto es un ejemplo bastante único en el panorama de los países desarrollados<sup>37</sup>. Sin embargo, no es una tarea muy fácil hacer compatible la competitividad de la economía de la Unión con la tutela de los derechos sociales y del trabajo, y más en un contexto donde la globalización y los cambios de los sistemas de producción han sacrificado todo a la competitividad para hacer frente a la competencia internacional.

---

<sup>35</sup>Se trata de una referencia más en general, a los acontecimientos históricos peculiares europeos de la revolución industrial que fue la causa primera del plantearse de la “cuestión social” por la que se afirmaron, mucho después, las primeras intervenciones legislativas a carácter social. A partir de la segunda posguerra, Europa se caracterizará por tener un “modelo continental” y uno “universal” de seguridad social, donde el primero, característico de Alemania e Italia también, se ha arraigado más en la Europa continental por lo que la seguridad social está más vinculada al desempeñar un trabajo, mientras que el universal, más típico de los países anglosajones, apuesta por una protección mínima, pero para todos, universal precisamente (Beveridge). Con las ampliaciones acaecidas a lo largo de los últimos treinta años, que han aportado matizaciones distintas a los modelos tradicionales de estado de bienestar, se han producido clasificaciones diferentes, por ejemplo, según el sociólogo GALLINO L. (2012): “Il modello sociale europeo e l’unità della Ue”, *Quaderni di Sociologia*, núm. 59, págs. 15-26, a partir de los noventa se podía distinguir el modelo socialdemócrata o escandinavo o nórdico, el modelo liberal o anglosajón, el modelo continental o socialconservador y el tipo mediterráneo, sin considerar los modelos llevados por los países del Este.

<sup>36</sup> GALLINO L., *op. cit.*, págs. 15-26.

<sup>37</sup> BAR CENDÓN A. (2012): “La política social de la Unión Europea”, en *Lex Social, Revista jurídica de Derechos Sociales*, núm. 2/2012.

Aún más, según la Agenda Social Europea<sup>38</sup>, la política social de la Unión puede ser ella misma un factor de competitividad con tal de que mantenga vínculos eficaces con las políticas económica y de empleo:

*“La Unión Europea tiene que continuar combinando las buenas condiciones sociales con la alta productividad y con la alta calidad de los bienes y servicios. Ésta es una de las características fundamentales del modelo social europeo”*<sup>39</sup>.

De todos modos, las herramientas que utiliza la Unión Europea en nuestro ámbito de estudio es necesariamente no de carácter reglamentario, recordemos que al ser la política social una competencia no exclusiva de la Unión: la necesidad de combinar la heterogeneidad histórica y constitucional de cada sistema de bienestar nacional con objetivos de alcance supranacional hace que los instrumentos puestos en marcha en más de cinco décadas proporcionen caminos, trayectorias comunes, convergencias de objetivos y de resultados, por lo que el debate a este respecto es muy amplio.

En términos concretos, la intervención de la Unión en el ámbito social se ha realizado a través de Programas de Acción Social, llevados a cabo por la Comisión Europea, la creación del Espacio Social Europeo y el Espacio Económico Europeo de los años ochenta, así como la Estrategia Europea de Empleo de los noventa. En las dos primeras décadas del nuevo milenio será aprobada la Estrategia Social Europea, hasta llegar a los instrumentos más recientes: a la Estrategia Europa 2020 y a la aprobación del Pilar Europeo de los Derechos Sociales de noviembre de 2017<sup>40</sup>.

Este último estriba en una proclamación solemne firmada en la Cumbre Social que reunió en Gotemburgo representantes de las instituciones de la UE, y de Estado o de Gobierno,

---

<sup>38</sup>COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000): *“Agenda de política social”*, Bruselas, 28.6.2000 COM (2000) 379 final. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0379:FIN:ES:PDF>. El documento establece prioridades concretas de acción a largo plazo (5 años) de acuerdo con seis directrices estratégicas en todas las áreas de la política social. El objetivo era modernizar y fortalecer el modelo social europeo, invirtiendo en las personas y dando un impulso decisivo a la eliminación de la exclusión social para el 2010.

<sup>39</sup>*Ibidem*, pág. 7.

<sup>40</sup>Fue el Presidente de la Comisión Europea Juncker el que anunció la voluntad de aprobar un Pilar Europeo de los Derechos Sociales, en su discurso sobre el estado de la UE al Parlamento Europeo de 9 de septiembre de 2015. *Vid.* COMISIÓN EUROPEA (2017): *“Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales”*, Bruselas, 26.4.2017 COM (2017) 251 final.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0251&from=DE> (recuperado 4.2.2022).



interlocutores sociales, para debatir sobre como fomentar el empleo justo y el crecimiento en la Unión. La proclamación se compone de veinte principios fundamentales, articulados en las siguientes tres vertientes: *Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo*, *Condiciones de trabajo justas* y *Protección e inclusión social*.

Este instrumento es aprobado después de un fuerte debate y de una consulta pública, dentro de un contexto político donde las posiciones *euroescépticas* han ganado de nuevo espacio, debido a las secuelas de la larga crisis de la última década y de cambios políticos propios tanto de algunos países miembros, como de la UE, en la que el modelo mismo está en discusión, y del que el reciente Brexit es sin lugar a dudas la demostración. El debate está todavía abierto, el nuevo Pilar es criticado por no ser jurídicamente vinculante<sup>41</sup> y por carecer de recursos dedicados a esa finalidad, aunque se reconoce su valor simbólico y de ayuda a promover una convergencia de los sistemas de seguridad social a nivel europeo<sup>42</sup>.

Las fórmulas para alcanzar los objetivos diseñados por los instrumentos mencionados son básicamente cinco: la legislación, el diálogo social, el método abierto de coordinación, los fondos estructurales<sup>43</sup>, y la participación de la sociedad civil. Dado que la directiva sobre el trabajo a tiempo parcial es fruto del diálogo social, a él se dedicará el próximo apartado, siendo preciso, antes, acordar brevemente las definiciones de los otros.

La legislación es el instrumento tradicional, adoptado con arreglo a alguno de los procedimientos (ordinario o especial) establecidos por los Tratados. Se trata de los Reglamentos, las Directivas, las Decisiones y las Recomendaciones, que abarcan la protección social de los europeos como “*ciudadanos, consumidores y trabajadores en múltiples ámbitos*”<sup>44</sup>. La Directiva es el instrumento que seguramente es preferente en éste

---

<sup>41</sup> La llamada *soft law*.

<sup>42</sup> CREPALDI C. (2019): “*Potenzialità e limiti del Pilastro europeo dei diritti sociali*”, en [https://welforum.it/Osservatorio nazionale sulle politiche sociali](https://welforum.it/Osservatorio_nazionale_sulle_politiche_sociali), <https://welforum.it/il-punto/lagenda-sociale-nelle-elezioni-europee/potenzialita-limiti-del-pilastro-europeo-dei-diritti-sociali/>, (recuperado 13.12.2019).

<sup>43</sup> Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (EIE), Reglamento (UE) núm.1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013; Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo Social Europeo (FSE), Fondo de Cohesión (FC), Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP). Básicamente hoy en día hacen referencia al Reglamento (UE) 2021/1060 que establece las disposiciones comunes a los fondos. En realidad, la programación 2021-2027 hace referencia a un “*paquete*” de Reglamentos para las políticas de cohesión que luego se refieren a cada Fondo: 2021/1056 (Transición Justa -JFT), 2021/1057 (Fondo Social Europeo Plus), 2021/1058 (Fondo Europeo de Desarrollo Regional y Fondo de Cohesión), 2021/1059 (Cooperación territorial europea – CTE Interreg).

<sup>44</sup> PEDROSA SANZ, R., *op. cit.*

terreno frente al Reglamento, porque al no ser el ámbito social una competencia exclusiva no puede ser regulado directamente por la UE, mientras que las Directivas, las Decisiones y las Resoluciones, tienen un carácter más general y más estratégico, a través de los cuales se busca una convergencia de orientaciones, estrategias, indicadores, intercambio de buenas prácticas y procedimientos de control y evaluación entre sí, y, por otro lado, el fomento del conocimiento y la búsqueda de fórmulas innovadoras<sup>45</sup>.

El método abierto de coordinación es un instrumento jurídico no vinculante (*soft law*), o más propiamente una política, una estrategia de convergencia intergubernamental, para hacer coincidir las políticas nacionales hacia objetivos comunes. Los países identifican los objetivos, establecen indicadores comunes y el intercambio de buenas prácticas. Es particularmente utilizado en sectores como el empleo, la protección social, la educación, la juventud y la formación profesional. Basado en la voluntariedad, involucra los Gobiernos de los países de la UE que quieran participar, y que se evalúan entre sí (*peer pressures*), y la Comisión, que desempeña un papel de fomento de colaboración y de supervisión. El resultado de esta actividad se traduce en planes de acción a nivel nacional y regional concertados.

Fue introducido en los años noventa como parte de la política de empleo del Proceso de Luxemburgo (1997), y luego como instrumento en la estrategia de Lisboa (2000). La introducción del inciso final del artículo 156 del TFUE (2009) representa prácticamente la recepción formal del método abierto de coordinación en los Tratados en materias como empleo, derecho del trabajo y condiciones del trabajo; formación y perfeccionamiento profesionales; seguridad social; protección contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; higiene del trabajo; derecho de sindicación y negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores: “[...] *A tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros, mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales, en particular mediante iniciativas tendientes a establecer orientaciones e indicadores, organizar el intercambio de memorias prácticas y preparar los*

---

<sup>45</sup>La Directiva sólo obliga al Estado miembro destinatario en cuanto al objetivos que deba conseguirse, dejando a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios normativos a través de los cuales haya de desarrollar sus previsiones; en cambio el Reglamento tiene un alcance general y carácter de obligatoriedad, y es directa e inmediatamente aplicable en cada Estado miembro (art 288 TFUE).



*elementos necesarios para el control y la evaluación periódicos. Se informará cumplidamente al Parlamento Europeo.[...]*”. El reconocimiento formal de este método en su dimensión global y no limitada al empleo no sólo ha sido una importante aportación en la actuación de las políticas sociales<sup>46</sup>, sino también como instrumento de toma de decisiones en el marco de las políticas económica y de empleo<sup>47</sup>.

Por otra parte, los fondos estructurales son los instrumentos financieros de actuación de las políticas europeas y son gestionados conjuntamente por la Comisión Europea y los países miembros, basándose en una programación plurianual. La programación actual se rige por el Reglamento (UE) n. 2021/1060, programación 2021-2027<sup>48</sup>. Los fondos se gestionan a partir de un Acuerdo de Asociación en colaboración con la Comisión Europea y tienen como misión todas las inversiones que realicen un crecimiento de empleo y de empleo de calidad, una economía y un medio ambiente sostenibles y sanos, con arreglo a la Estrategia Europa 2020, así como cumplir con los objetivos específicos de cada Fondo. Los ámbitos principales de intervención se refieren a investigación e innovación, tecnologías digitales, economía hipo carbónica, gestión sostenible de los recursos naturales, pequeñas empresas.

Por último, cabe mencionar el tema de la participación de la sociedad civil en la formación de las políticas europeas, sobre todo en ámbito social. En primer lugar, la presencia y el reconocimiento del asociacionismo es expresión de un sistema democrático que reconoce y garantiza las libertades fundamentales de los individuos, en el que la Unión Europea se identifica; y en segundo lugar, así como la asociación representa el instrumento intermedio entre individuos y Estado por el que realizar el intercambio entre las necesidades de los ciudadanos y las respuestas de las instituciones, a nivel europeo, éstas representan un elemento mediador entre la Unión, los Estados miembros y los ciudadanos<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup>Vid. VALVERDE A. M. y MIRANDA BOTO J. M. (2010): “*El Tratado de Lisboa y el modelo social de la Unión Europea*”, en Derecho de los Negocios, núm. 233, Sección Relaciones Laborales, enero 2010, Editorial LA LEY. Revistas, Wolters Kluwer.

<sup>47</sup>BAR CENDÓN A., *op. cit.* págs. 41.

<sup>48</sup>REGLAMENTO (UE) 2021/1060 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados, D.O.U.E. L 231/159, 30.6.2021.

<sup>49</sup>PEDROSA SANZ, R., *op. cit.*

La participación de la sociedad civil es un elemento fundamental del sistema jurídico de la Unión que viene incorporado en los Tratados a partir de Maastricht, por último, en el TUE, al artículo 11<sup>50</sup>. Más bien, ésta es complementaria a la democracia representativa declarada al artículo 10. Este concepto, tiene su origen en algunas corrientes de movimientos sociales de los años sesenta en Estados Unidos por los que se exaltaba la potencialidad del ejercicio de una ciudadanía más consciente, a través de la participación del ciudadano en la formación de decisiones colectivas<sup>51</sup>. Se trata de un ámbito muy complejo y amplio, cuyo tratamiento no está relacionado con el objetivo de nuestro estudio. Sin embargo, constituye uno de los rasgos más típicos del sistema europeo tanto en la formación de políticas, como en la gestión. A pesar de su conocida dificultad de actuación, puede desempeñar un papel importante para los ciudadanos europeos en refuerzo de la identidad colectiva a nivel europeo y en la consecución de la ciudadanía europea.

Como conclusión de este breve *excursus* sobre lo que es el planteamiento en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea del Derecho del Trabajo y de los Asuntos Sociales, ha de recordarse que el marco de referencia último está radicado en el diseño llevado a cabo por el Tratado de Lisboa, denominado ahora TFUE, junto con el TUE.

Aunque haya sido definida como una competencia compartida, en realidad, la actuación de la política social es el resultado de compromisos entre los Estados, que siguen ejerciendo su soberanía, y por eso en algunos estudios es considerada más una política de *coordinación*<sup>52</sup>. Aun así, la producción normativa de la Unión Europea en el ámbito social ha sido muy

---

<sup>50</sup> Artículo 11 de TUE: “1. Las instituciones darán a los ciudadanos y a las asociaciones representativas, por los cauces apropiados, la posibilidad de expresar e intercambiar públicamente sus opiniones en todos los ámbitos de actuación de la Unión. 2. Las instituciones mantendrán un diálogo abierto, transparente y regular con las asociaciones representativas y la sociedad civil. 3. Con objeto de garantizar la coherencia y la transparencia de las acciones de la Unión, la Comisión Europea mantendrá amplias consultas con las partes interesadas. 4. Un grupo de al menos un millón de ciudadanos de la Unión, que sean nacionales de un número significativo de Estados miembros, podrá tomar la iniciativa de invitar a la Comisión Europea, en el marco de sus atribuciones, a que presente una propuesta adecuada sobre cuestiones que estos ciudadanos estimen que requieren un acto jurídico de la Unión para los fines de la aplicación de los Tratados. Los procedimientos y las condiciones preceptivos para la presentación de una iniciativa de este tipo se fijarán de conformidad con el párrafo primero del artículo 24 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea”.

<sup>51</sup> FLORIDIA A., VIGNATI R. (2014): “Deliberativa, diretta o partecipativa?”, en *Quaderni di Sociologia*, núm. 65/2014, págs 51-74. *Vid. también* ALLEGRETTI U. (2010): *Democrazia partecipativa. Esperienze e prospettive in Italia e in Europa*, Firenze University Press. Durante los 80 y 90 algunos partidos de izquierda y centroizquierda de Latinoamérica experimentaron este principio, recordamos el presupuesto participativo de Porto Alegre impulsado por el Partido de los Trabajadores (PT) que ganó fama mundial.

<sup>52</sup> BAR CENDÓN A., *op. cit.*

amplia y sigue siendo muy influyente, sobre todo en el empleo, a partir de los años noventa<sup>53</sup>. Además, otro aspecto a tener en cuenta es que las competencias europeas en el campo social son amplias, se unen materias que en los derechos nacionales están repartidas entre el Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social, lo que permite clasificar dichas competencias también según objetivos e instrumentos para conseguirlos<sup>54</sup>.

A pesar de las dificultades y de la reciente vuelta de *leuroescepticismo* cabe recordar que la construcción de la Unión Europea ha sido un proceso que ha reflejado y refleja las contradicciones de los períodos históricos que su mismo proceso de formación ha cruzado, reconociendo al mismo tiempo que se ha experimentado en este periodo de final de milenio y de comienzo de uno nuevo, la realización de una construcción de un organismo históricamente nuevo, nunca parecido a otro en el marco del derecho internacional, y que sigue garantizando desde hace más de cincuenta años la paz en el Viejo Continente.

### **III. EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO: UNA CONDICIÓN PREVIA A LA FUTURA DIRECTIVA SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

El diálogo social, introducido en el apartado anterior como uno de los instrumentos de actuación de la política social europea, es especialmente importante en el contexto de nuestra investigación porque la Directiva europea sobre el trabajo a tiempo parcial es un tipo peculiar de Directiva, que incorpora precisamente un acuerdo colectivo, un acuerdo entre los interlocutores sociales de nivel europeo, fruto, justamente, del diálogo social que se desarrolló a nivel europeo.

El diálogo social europeo constituye un verdadero pilar del modelo social europeo. Aunque pueda parecer dado por sentado, debe señalarse que se entiende por diálogo social el conjunto de negociaciones, acciones comunes, y todo tipo de intercambios formales e informales entre agentes sociales representantes de trabajadores y empresarios, a saber, los interlocutores sociales, con el fin de conciliar los respectivos intereses. El diálogo descrito nace como “*bipartito*”, pero se torna “*tripartito*” cuando se añade la participación de instituciones o

---

<sup>53</sup>Cfr. VALVERDE A. M. y MIRANDA BOTO J. M. (2010): “*El Tratado de Lisboa y el modelo social de la Unión Europea*”, *op. cit.*

<sup>54</sup> VALVERDE A. M. y MIRANDA BOTO J. M. (2010): “*Las competencias laborales y sociales de la Unión Europea en el Tratado de Lisboa*”, *op. cit.*, pág. 3.

partes gubernamentales, en estecaso, representados por las instituciones europeas, y concretamente, por la Comisión.

Unmatiz a tener en cuenta para comprender la estructura del diálogo social a nivel europeo es la distinción entre diálogo social “*interprofesional*” y “*sectorial*”<sup>55</sup>. El primero se desarrolla entre organizaciones de distintos sectores o profesiones, mientras que el segundo se desarrolla entre federaciones de organizaciones sociales europeas de la misma rama de industria, y curiosamente es el que nació con anterioridad respecto al primero, cuando en la negociación del Tratado de la CECA de 1952, se formaron mesas paritarias de representantes de trabajadores y empresarios para la reestructuración de los sectores del carbón y del acero<sup>56</sup>.

A pesar de la relevancia jurídica -además del carácter político-económico- que el diálogo social ha venido ganando en el ámbito europeo, las fuentes comunitarias no proporcionan una clara definición del mismo, probablemente debido a la dificultad de enmarcar en un modelo rígido ese conjunto de intercambios, sin dejar al mismo tiempo en segundo plano la relevancia o las presiones que los mismos sujetos pueden ejercer a la hora de incidir en el proceso de elaboración de las políticas sociales<sup>57</sup>.

Además de ser una forma de conciliar distintos intereses de forma democrática, el diálogo social constituye el cuerpo de las relaciones industriales, es decir, el conjunto de relaciones, e interacciones, entre sujetos representativos organizados entre sí e instituciones, que tienen como objeto la regulación del trabajo asalariado y que, consecuentemente, debería conllevar la reducción de las controversias laborales y conducir hacia la paz social. El marco normativo reconoce a dichos sujetos la autonomía de regulación a través de la negociación colectiva, por lo tanto, el resultado del mismo tiene un contenido de tipo contractual, cuyos efectos se reflejan en las relaciones laborales individuales<sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup>CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL(2016): “El diálogo social europeo: origen, evolución y principales resultados”, *Cuadernos del Consejo Económico y Social*, núm. 32, págs. 17-27 [http://www.ces.es/documents/10180/4083353/Cauces\\_32\\_pp17-27.pdf](http://www.ces.es/documents/10180/4083353/Cauces_32_pp17-27.pdf), (recuperado 5.5.2020).

<sup>56</sup>KHÖLER H.D., GONZALEZ BEGEGA S. (2007): “Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (Ejemplar dedicado a: La transformación del Derecho del Trabajo), vol. 25, núm. 2, págs. 119-149.

<sup>57</sup> ROMAGNOLI U. (2004): “La concertazione sociale in Europa: luci e ombre”, en *Lavoro e Diritto*, núm. 2/2004, pág. 277.

<sup>58</sup>*Vid.* CELLA, G.P., TREU T. (2009): *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Itinerari. Scienze social; GIUGNI G. (2004) traducido por MONEREO PÉREZ J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS J.A.:

Sin embargo, el proceso histórico por el que, a nivel nacional, se han afirmado los sindicatos -y las organizaciones empresariales- y se les ha reconocido jurídicamente su papel y su autonomía, así como el poder de negociación colectiva, no es el mismo que ha llevado a cabo la formación de interlocutores sociales a nivel europeo que, en cambio, son agrupaciones de los correspondientes de nivel nacional y no son asociaciones de trabajadores. Este proceso tiene su relevancia a la hora de aplicar un acuerdo colectivo a nivel europeo, celebrado por los interlocutores sociales europeos, lo que ha representado una novedad en el *acervo* comunitario representado por el Protocolo Social.

Los interlocutores sociales aparecen como sujetos protagonistas en el contexto europeo más o menos a partir de los años setenta, década que, con sus conocidos acontecimientos, implicó una renovada toma de concienciación al reconocerse los derechos de los ciudadanos y trabajadores, y que proporcionó a las partes la facultad de ejercer su presión a nivel de gobiernos nacionales e internacionales<sup>59</sup>.

En el ámbito interprofesional, los interlocutores sociales son la Confederación Europea de Sindicatos (CES)<sup>60</sup>, que se creó en 1973, y tiene carácter unitario, mientras las patronales son: Business Europe, fundada en 1958, conocida como UNICE hasta 2006, para las grandes empresas del sector privado; el Centro Europeo de Empresas Públicas y Empresas de Interés Económico General, la CEEP, de 1961; y la Asociación Europea de Artesanos, Pequeñas y Medianas Empresas, UEAPME, de 1979<sup>61</sup>. Y en el ámbito sectorial es representado por unas

---

*Introducción al estudio de la autonomía colectiva*, Granada, Comares; y ESCRIBANO GUTIÉRREZ J. (2000): *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del derecho del trabajo*, CES, Colección estudios. Sobre autonomía y negociación colectiva desde la perspectiva europea, *vid.*: BAYLOS GRAU A. (2003): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Albacete, Bomarzo y GUARRIELLO, F. (1992): *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva: il dialogo sociale*, Milano, FrancoAngeli, Collana Diritto del lavoro nei sistemi giuridici nazionali, integrati e transnazionali.

<sup>59</sup> ARRIGO G. (2019): “*Il dialogo sociale nell’ordinamento dell’Unione Europea. Evoluzione, limiti, prospettive*”, en *Luci sul Lavoro*, Dispense della scuola europea di relazioni industriali di luci sul lavoro, SERI-LSL 2019.

<sup>60</sup> La CES o ETUC según el acrónimo inglés, agrupa 89 confederaciones sindicales de 39 países europeos, *Cfr.* NUNIN R. (2017): “*Il dialogo sociale europeo. Uno sguardo al passato ed uno al futuro*”, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, rivista trim., Giappichelli, Fasc. 3, 2017, <http://www.dirittolavorovariazioni.com/dialogo-sociale-europeo-sguardo-passato-ed-uno-al-futuro>, (recuperado 5.7.2020).

<sup>61</sup> Los interlocutores incluyen también profesionales y directivos, con Eurocadres, Confederación Europea de Cuadros (CEC) y Eurochambres, en Comisión Europea, 2016.

diez federaciones sindicales europeas, integradas en la CES, y las organizaciones sectoriales de las patronales que son alrededor de cuarenta, específicas para cada sector<sup>62</sup>.

No obstante, faltaba la base jurídica comunitaria de una negociación colectiva europea y del reconocimiento de su autonomía que le otorgara un poder de aplicación directa, así como de una definición clara de que materia hubiera podido regularse por convenio o por norma<sup>63</sup>.

Además, las diferencias entre las estructuras de las organizaciones de los interlocutores sociales nacionales y la distinta dinámica de las relaciones industriales a nivel de Estados miembros, han conllevado ciertas dificultades para un desarrollo más lineal del diálogo social europeo, sobre todo para el diálogo sectorial que sufre, por ejemplo, hasta de la inexistencia o debilidad en determinados países de origen de instituciones de negociación colectiva sectorial, como es el caso del Reino Unido, Irlanda, o de los nuevos miembros procedentes del Este<sup>64</sup>.

En este sentido, se ha observado también que a nivel europeo, el proceso de afirmación del poder de negociación colectiva -y, en consecuencia, de la regulación jurídica de sus efectos- ha sido posterior con respecto al nivel nacional, donde el proceso histórico de la confrontación entre sindicatos y patronales - y, por lo tanto, de la afirmación de sus capacidades negociadoras,- hizo que la negociación colectiva fuese enseguida reconocida y regulada jurídicamente por los marcos normativos nacionales<sup>65</sup>.

Éste es, pues, uno de los matices que diferencia el fenómeno de la negociación colectiva en los dos niveles: nacional y europeo. En efecto, aunque el diálogo social haya sido siempre un elemento fundamental del modelo social europeo, así como del proceso de integración europea<sup>66</sup>, su transposición en el ámbito europeo no siempre refleja las mismas

---

<sup>62</sup> DOZ, J. (2020): “*La crisis del diálogo social europeo*” en *Perspectiva*, ed. CCOO Servicios al Ciudadano, en <https://perspectiva.ccoo.cat/la-crisis-del-dialogo-social-europeo/>, (recuperado 30.8.2020).

<sup>63</sup> HERRADOR BUENDÍA F. M. (2000): “El diálogo social europeo: un camino de consenso para los interlocutores sociales”, en *Cuadernos de Trabajo Social*, núm. 13/2000, págs. 131-156.

<sup>64</sup> KHÖLER H. D., GONZALEZ BEGEGA S., *op. cit.*

<sup>65</sup> ARRIGO G., *op. cit.*, observa como en el mismo Tratado el reconocimiento y enmarcación jurídica del diálogo social es anterior a la regulación de la negociación colectiva, confirmando la trayectoria inversa al proceso de afirmación de la negociación colectiva a nivel nacional.

<sup>66</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016): “*El diálogo social europeo: origen, evolución y principales resultados*”, *op. cit.*, pág. 17.

características en las respectivas realidades nacionales, aunque esta diferencia se refleje y se reconozca por el TFUE, art. 152, así como su autonomía.

El diálogo social abarca también el concepto de la *concertación social*, experiencia que supone un involucramiento de los interlocutores sociales y del gobierno en el proceso de toma de decisiones de carácter político-económico, que conduce a una producción de normas de origen pacticia<sup>67</sup>.

En el ámbito europeo, el diálogo social es concebido casi siempre como tripartito o, mejor dicho, nos proporciona un modelo de relaciones industriales más basado en la concertación que en el de la tradicional negociación (a veces conflictual) bipartita, teniendo en cuenta el fuerte papel desarrollado por la Comisión: esta intervención hace que todas las actividades, de concertación, consultación y negociación, sean formalizadas en protocolos que no son muy comunes con el tipo de relaciones industriales existentes en las diferentes realidades nacionales, por lo menos en la italiana, más informal que la española<sup>68</sup>.

No menos importante es la diferente estructura de los interlocutores sociales nacionales y de los europeos, lo que conlleva problemas de representatividad a la hora de desarrollar un papel más activo en la fase de legislación, o de negociación en ámbito social, con arreglo al TFUE.

Como se ha puesto de manifiesto, aparte de la relevancia político-económica reconocida a los interlocutores sociales desde los orígenes de la UE con los Tratados de Roma y el Tratado de la CECA, que confirmaban su papel consultivo, el diálogo social empieza a tener relevancia y reconocimiento desde la perspectiva de la negociación y de sus efectos jurídicos con el *Álta Única Europea (AUE)*, que lo reconoce a nivel de tratado.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> La concertación social en Italia ha supuesto un proceso de mayor incidencia del sindicato en las decisiones políticas, que se produjo a partir de los ochenta. *Vid.* MARTONE M. (2009): “La concertazione nell’esperienza italiana”, en PESSI, R. (a cura di): *Europa e concertazione. Modelli a confronto*, Padova, Cedam. En España, la concertación social también vive un periodo muy importante en los años ochenta, un periodo de tránsito y consolidación de la democracia que se inicia con los Pactos de la Moncloa en 1977. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.) VV.AA. (2015): *La concertación social en España una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, Consejo Económico y Social de España y PÉREZ INFANTE, J. I. (2009): “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, págs. 41-69.

<sup>68</sup> SANTORO PASSARELLI, G. (2013): *Diritto dei lavori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli, pág. 200.

<sup>69</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016): “*El diálogo social europeo: origen, evolución y principales resultados*”, *op. cit.*.



A partir de los años ochenta, del conocido “*proceso de Val Duchesse*”<sup>70</sup>, con el cual el AUE, los interlocutores sociales europeos, bajo la coordinación de la Comisión Delors, ganan más autonomía hasta conseguir con en el Protocolo Social del Tratado de Maastricht, luego incorporado al Tratado de Ámsterdam, además del reconocimiento institucional, un papel más activo, con el reconocimiento de la posibilidad de efectuar negociaciones colectivas a nivel europeo. Así, el tenor literal de la Comunicación de 1993 de la Comisión para la aplicación del nuevo Protocolo Social anexo al Tratado de Maastricht señala que: “ [...] También abren [los artículos 3 y 4 del Acuerdo sobre el Protocolo Social] una nueva perspectiva de diálogo social comunitario, ya que ahora puede llegarse al establecimiento de relaciones contractuales, incluso acuerdos, que pueden ser aplicados, en circunstancias definidas, mediante decisión del Consejo basada en una propuesta de la Comisión”<sup>71</sup>.

Por lo tanto, en el diálogo social bipartito la negociación colectiva se convierte en una prioridad y se refuerza el papel consultivo de los interlocutores sociales, que debe ser obligatorio en caso de elaboración de legislación europea en materia social: si dentro de un determinado plazo, sobre las propuestas legislativas de la Comisión, los interlocutores lograsen celebrar un acuerdo, la futura Directiva recogerá el acuerdo negociado.

Como hemos visto, los acuerdos negociados a nivel europeo pueden ser aplicados con una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, concretamente una propuesta de Directiva, o de forma “*voluntaria*”, como veremos más adelante.

Es importante además, recordar que el Protocolo Social de Maastricht, que recoge el Acuerdo sobre la Política Social firmado entre los interlocutores sociales europeos UNICE CEEP y CES de 1991, tenía el objetivo de aplicar la Carta comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores de 1989, limitada a los 11 Estados firmantes por efecto de la reseñada cláusula de *opt-out*, que podían tomar así medidas legislativas, en este ámbito, configurando “[...] una situación que nunca se había dado en la Comunidad. [...]”<sup>72</sup>. Con

---

<sup>70</sup> En el castillo de Val Duchesse, en Bruselas, tuvo lugar un encuentro entre los representantes de la CES, UNICE (hasta 2006), la UEAPME y el CEEP. El objetivo era buscar una convergencia sobre cuestiones de común interés. El resultado fue la redacción de opiniones comunes que aun así no constituyeron una referencia para los actores nacionales.

<sup>71</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “Comunicación relativa a la aplicación del protocolo sobre la política social presentada por la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo”, Bruselas COM (1993) 600 final, 1993. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51993DC0600&from=IT>, (recuperado 20.7.2020).

<sup>72</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993) *cit.*



el sucesivo Tratado de Amsterdam el Acuerdo se convierte en fuente originaria y se termina la fase de “*especialidad*” por la revocación de la cláusula de excepción del Reino Unido<sup>73</sup>.

Aun así, faltaba todavía en las fuentes comunitarias un reconocimiento institucional de la negociación colectiva como uno de los derechos fundamentales de la UE. Eso acaece con la Carta de Niza (Tratado Constitucional) y el proyecto de Constitución europea, donde derechos y libertades sindicales son incluidos en la parte general dedicada a los derechos fundamentales<sup>74</sup>.

Sin embargo, como es conocido, el Tratado Constitución no tuvo suerte y al no ser ratificado, sus principios fueron recogidos en el sucesivo Tratado de Lisboa (que como sabemos se articula en el TUE y el TFUE), pero no en la parte dedicada a los principios generales de la Unión sino en otra parte, como veremos, perdiendo su conexión directa con los derechos constitucionales<sup>75</sup>.

Desde una perspectiva histórica, los motivos de esta transformación se pueden buscar en las secuelas de la crisis de los setenta y en el poder de veto ejercitado por los Estados miembros de entonces sobre las iniciativas en el ámbito social que ponían en peligro la supervivencia misma de la entonces Comunidad; por eso, ya en 1974 la Comisión había intentado involucrar a los interlocutores sociales en la toma de decisiones en el ámbito social con Programas de acción social de carácter plurianual, hoy convertidos en la actual Agenda Social.

Sin embargo, la Comisión Delors de los ochenta fue la que dio un empuje importante a la implicación de los interlocutores sociales en la formación de la política social de entonces, “[...] *bajo la consideración de que un diálogo social supranacional europeo fuerte contribuiría al proceso de integración al tiempo que serviría de instrumento para la construcción del pilar social que compensaría la construcción del Mercado Único y la Unión Monetaria bajo los principios del liberalismo económico*”<sup>76</sup>.

---

<sup>73</sup>ARRIGO G., *op. cit.*

<sup>74</sup> Art. II-72 del Tratado Constitucional.

<sup>75</sup>ARRIGO G., *op. cit.*

<sup>76</sup> DOZ, J., *op. cit.*

Por consiguiente, la década entre Maastricht y el comienzo del nuevo milenio fue la de mayores resultados conseguidos por el diálogo social bipartito interprofesional y el periodo de mayor confianza en él como instrumento de regulación de las cuestiones de política social en la Unión<sup>77</sup>.

En efecto, son de este periodo los acuerdos marco, o *framework agreement*, que lograron una eficacia directa al ser anexos a directivas europeas: el del permiso parental de 1995 anexo a la Directiva 1996/34/CE, en la actualidad regulado por la Directiva 2019/1158/UE, que ha derogado la anterior; el del trabajo a tiempo parcial de 1997, anexo a la Directiva 1997/81/CE, que es de nuestro interés; y el del trabajo de duración determinada de 1999, anexo a la Directiva 1999/70/CE.

Los acuerdos marcos de la década siguiente (tras la Cumbre de Laeken de 2001), a saber: teletrabajo de 2002; estrés en el trabajo de 2004; acoso y violencia en el trabajo de 2007; y mercados laborales inclusivos de 2010, fueron aplicados de forma voluntaria -y, consecuentemente, tuvieron una eficacia menos contundente, respecto a los del siglo anterior aplicados con Directiva gracias a la mayor autonomía que los interlocutores sociales habían logrado durante esos procesos de afirmación. También se produjeron otros tipos de acciones de carácter no vinculante, como opiniones comunes sobre, por ejemplo, el informe intermedio de revisión de la Estrategia de Lisboa de 2005 o el Programa de trabajo 2006-2008 de 2006.

El diálogo interprofesional está regulado por el Comité del Diálogo Social, constituido en 1992, mientras el diálogo sectorial se regula por comités específicos sectoriales, que son hoy 43, con arreglo a lo establecido por la Decisión 98/500/CE de la Comisión, de 20 de mayo de 1998, y que se activan a petición conjunta de los interlocutores del sector interesados que tengan los requisitos que la Comisión ha establecido en su Comunicación de 1993, a saber:

- “[...] las organizaciones deberían ser interprofesionales, sectoriales o de una categoría de trabajadores, y estar organizadas a nivel europeo;
- estar compuestas por organizaciones que, a su vez, formen parte integrante y reconocida de las estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros,

---

<sup>77</sup>Vid. CES, *op. cit.*

*tengan la capacidad de negociar acuerdos y sean, en lo posible, representativas en todos los Estados miembros;*

- *disponer de las estructuras adecuadas que garanticen su participación efectiva en el proceso de consulta. [...]*<sup>78</sup>

Dichos Comités constan de representantes de trabajadores y empresarios, establecen su propio reglamento y se reúnen como mínimo una vez al año, con arreglo a lo establecido por la Decisión 98/500/CE.

En el ámbito sectorial, el diálogo social ha logrado también interesantes resultados, con la celebración de importantes acuerdos colectivos, algunos de ellos aplicados mediante Directiva, como los acuerdos sobre ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar (1998), la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil (2000), sobre algunas condiciones de prestación de servicio de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario (2005), protección de la salud de los trabajadores a través de la adecuada manipulación y el buen uso de la sílice cristalina y de los productos que la contienen (2006), prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario (Directiva 2010/32), protección de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de la peluquería (2012), aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 (Directiva 2017/159), sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte mediante navegación interior (Directiva 2014/112), la información y consulta a los funcionarios y a los empleados públicos de las administraciones dependientes de un gobierno central (2015) y sobre el transporte marítimo (Directiva 2018/131). Muy importante en el diálogo sectorial ha sido la emisión de opiniones y recomendaciones comunes, que han dado relevancia a cuestiones demasiado específicas, sobre todo en fase de consulta.

En la actualidad, el diálogo social europeo, en ambos casos, interprofesional y sectorial, se rige por los artículos de 151 a 155 del Título X del TFUE, dedicado a la Política Social. En

---

<sup>78</sup>*Vid.* COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993) *op. cit.*

estos artículos, encontramos también la regulación de la negociación colectiva a nivel europeo.

Observando la actual estructura diseñada por el TFUE, en el artículo 151, el diálogo social está planteado como uno de los objetivos de la Unión y aunque puede ser considerado como un método funcional para la actuación de la política social, se ha observado, también, que la formulación de dicho artículo es una norma de tipo programático y de principios, que refleja las distintas épocas del proceso de integración europea. Al diálogo social el TFUE dedica los artículos 151, 152, 154 y 155.1, mientras que la negociación colectiva se dedican los artículos 153.3 y 155.2<sup>79</sup>.

Más en detalle, por lo que se refiere a la expresión “*diálogo social*” procedente del original inglés, la CES, a partir de la Cumbre de Laeken, ha destacado la necesidad de su reafirmación semántica, subrayando la distinción entre concertación tripartita, que se desarrolla entre interlocutores sociales europeos e instituciones europeas, y el diálogo social en sí, entre patronales y sindicatos, y eso tanto para no confundir con la expresión “*diálogo civil*”, como para aclarar los ámbitos de la dimensión de la concertación y de la negociación<sup>80</sup>.

En la estructura diseñada por el Tratado, los interlocutores sociales pueden intervenir en el proceso de legislación en el ámbito social consultados por la Comisión, o de forma autónoma, formulando dictámenes o recomendaciones, y pueden también concluir acuerdos colectivos, (arts. 154 y 155), aplicados de forma también autónoma según las prácticas propias de los interlocutores sociales nacionales, o a petición conjunta de las partes firmantes y con decisión del Consejo, a saber, con una Directiva, como fue el caso del tiempo parcial, entre otros; en este caso, en los ámbitos sujetos al artículo 153.

El art. 155.2 TFUE distingue entre los acuerdos negociados según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, y entre los acuerdos sujetos al art. 153y, concretamente, mediante acuerdo “*anexo*” a una Directiva, como es el caso del acuerdo referido al trabajo a tiempo parcial.

---

<sup>79</sup> ARRIGO G., *op. cit.*

<sup>80</sup> NUNIN R., *op. cit.*, señala que los interlocutores sociales europeos se preocupaban de que una utilización de dicha expresión en sentido demasiado general o amplio hubiera disminuido su significado originario que, en contra, es necesario reafirmar en un contexto de crisis del diálogo social a principio del nuevo milenio.

En realidad, el primer tipo casi no tiene actuación, básicamente, por dos motivos<sup>81</sup>. En primer lugar, no existe una verdadera relación de representatividad entre las organizaciones de nivel europeo y las nacionales, al ser la entidad europea una agrupación de asociaciones, y no una afiliación de trabajadores, como lo es en la realidad nacional<sup>82</sup>, por lo tanto, no se verifica el necesario vínculo entre el representado y el representante que confiere al acuerdo la fuerza necesaria para su aplicación hasta el nivel individual. Dicha situación, hace también que, a la hora de aplicar el acuerdo europeo a nivel nacional, dicho acuerdo, derivando de un acto voluntario procedente de la autonomía colectiva -entendida como el poder de las partes de regular sus propios intereses- y no de una norma, no pueda ser aplicado excepto si las correspondientes organizaciones nacionales lo hacen propio y lo aplican voluntariamente, y todas, en su nivel nacional. Teniendo en cuenta, además, que los sistemas de relaciones industriales nacionales son muy diferentes, la realización de dichos acuerdos definidos “*libres*” resulta muy complicada.

En segundo lugar, a nivel comunitario, es la Comisión quien elige las organizaciones legitimadas para celebrar acuerdos, como es establecido por la Comunicación de 1993, así que la correspondencia entre las organizaciones nacionales y las europeas no reside en una verdadera relación de representación entre las dos. Todo lo cual, ha ido causando ciertos estragos en el diálogo sectorial.

Sin embargo, aunque los acuerdos del segundo tipo adquieran eficacia a través de Directivas, la aplicación a nivel individual puede ser delegada a las partes sociales, habida cuenta que la Directiva de por sí no tiene efectos a nivel individual<sup>83</sup>.

En el planteamiento del TFUE, el papel de la Comisión es un importante motor y facilitador del diálogo así como un organismo que vigila la aplicación de los resultados de este proceso: en caso de acuerdos autónomos, sobre asuntos excluidos del art. 153 o de propuestas o programas de la Comisión, debe garantizarse que su aplicación no sea demasiado diferente entre los países, así como por los acuerdos autónomos vinculados al 153, garantizarse una eficacia directa; asimismo, en el caso de acuerdos vinculados, el papel de la Comisión es tan

---

<sup>81</sup> SANTORO PASSARELLI, G. (2013), *op. cit.*

<sup>82</sup> El estudio reseñado subraya que, en su Estatuto, la CES admite las asociaciones sindicales, no los trabajadores.

<sup>83</sup> Art. 3, § 3, TFUE.

contundente con respecto a la verificación de los requisitos de representatividad de los sujetos colectivos, de la tutela de las pequeñas y medianas empresas, así como, más en general, de garantía de conformidad del acuerdo al derecho de la Unión, que algunos consideran que el acuerdo “vinculado”, no es plena expresión de la autonomía colectiva<sup>84</sup>.

Además, la Comisión, “[...]...supervisaré el seguimiento que hagan los interlocutores sociales de su propia contribución y su evaluación de los progresos realizados en la consecución de los objetivos de Lisboa”<sup>85</sup>, destacando la importancia de la actuación de los acuerdos, sea esto por ley o a través de los medios de la autonomía colectiva.

Así pues, a principios de la década del nuevo milenio, la Comisión de las Comunidades Europeas otorga al diálogo social europeo un importante papel, y esto a partir tanto de la mayor autonomía que se le reconoce, como del compromiso que los mismos interlocutores europeos susciben de llevar a cabo un seguimiento activo de las recomendaciones a nivel nacional<sup>86</sup> reconociendo su contribución a la gobernanza de la Unión, “merced a la proximidad [...] con las realidades del lugar de trabajo”<sup>87</sup>. Dicha colaboración sentaba la convicción de que serán prósperas solo las economías “que cuenten con un sistema moderno de relaciones laborales y unas estrategias eficaces para gestionar el cambio de forma proactiva”<sup>88</sup>. Dicho sistema moderno de relaciones industriales diseñaba una estructura multiniveles, a saber, suponía una mayor interacción entre los distintos protagonistas del escenario: Estados miembros, Comisión e interlocutores sociales nacionales y europeos, hasta implicar el nivel de empresa<sup>89</sup>.

A partir de la crisis de 2008, esta trayectoria se transforma con el cambio de escenario político-económico, en el que los gobiernos toman decisiones que afectan sobre todo al mundo laboral, en particular sobre las condiciones salariales y de trato, lo que ha afectado ineludiblemente al poder de regulación -y protección- de la negociación colectiva de los sindicatos, hasta reducir el papel de los interlocutores en el proceso de toma de decisiones

---

<sup>84</sup> ARRIGO G., *op. cit.*

<sup>85</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004): “Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo”, Bruselas 12.8.2004 COM (2004) 557 final.

<sup>86</sup> En la COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004), *op. cit.*, se hace referencia a “textos de nueva generación”.

<sup>87</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004), *op. cit.*

<sup>88</sup> *Ídem.*

<sup>89</sup> *Íbidem.*

tanto a nivel europeo comonacional. Al mismo tiempo, la vuelta de posiciones *euroescépticas* es testigo, una vez más en su historial, de una vuelta de crisis de la identidad supranacional: “*Basta con que la fuerza central, escultora de la nación [...] Jamengüe para que se vea automáticamente reaparecer la energía secesionista de los grupos adheridos*”<sup>90</sup>.

La crisis ha destacado también otro factor de ralentización al desarrollo del diálogo social<sup>91</sup>, sobre todo en su papel de negociación colectiva, que ha afectado más en el ámbito sectorial: es la histórica resistencia de la patronal, que a menudo hasta ha llegado a paralizar el proceso de negociación<sup>92</sup>. No menos importante ha sido, en este periodo de crisis, el aumento de procesos de descentralización y fragmentación de la negociación colectiva, que ha permitido reformas *en peius* con respecto a las normas de protección social.

A partir del 2015, la Comisión se compromete a volver a dar un nuevo empuje al diálogo social europeo, particularmente en la gobernanza económica de la UE, a través de la participación de los interlocutores sociales en el Semestre europeo, donde a pesar de que los principales contenidos se refieren a la gobernanza económica y consolidación presupuestaria, hay muchos aspectos que se reflejan en la dimensión laboral, como cuestiones de descentralización de la negociación colectiva, reforma del sistema de fijación de salarios, y reducción de la legislación sobre protección del empleo.

Así pues, ya en 2016 los interlocutores sociales europeos, la Comisión y la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, suscriben la declaración cuatripartita sobre “*Un nuevo comienzo para el diálogo social*”, que establece un marco para la participación de los interlocutores sociales nacionales y europeos en el Semestre de la UE, donde se reafirma que el diálogo social tiene un papel fundamental en el proceso de definición de las políticas europeas en ámbito social y laboral, así como el punto 8 del Pilar europeo de derechos sociales.

Los mismos sindicatos europeos, en su “*Resolución de la CES sobre la participación de los sindicatos en el semestre de la UE*” de 2016, reconocen que “*Reforzar la agenda social de*

---

<sup>90</sup> ORTEGA Y GASSET J. (1914): *España invertebrada y otros ensayos*, Madrid, Alianza Editorial, 2014.

<sup>91</sup> Sobre este periodo, resulta sumamente interesante *vid.* GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. (2009): “El Diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica”, *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 22/2009, (Ejemplar dedicado a: Las Relaciones Laborales en un escenario de crisis continuada), págs. 71-100.

<sup>92</sup> NUNIN R., *op. cit.*

*la gobernanza económica sigue siendo un desafío difícil para el movimiento sindical”, y que, constatado que las “consideraciones económicas” prevalecen “sobre la dimensión social”, “[..] El reto para el movimiento sindical es por tanto cambiar esto mediante una acción coordinada para influir en el Semestre europeo”.*

Por todo lo cual, puede concluirse que el diálogo social, en los últimos años ha vuelto a encontrar un terreno de transición sobre la actuación relacionada con el Pilar Social, que se quedó como un desafío no cumplido. A este respecto, esperamos que los resultados de la reciente consulta pública lanzada por la comisión puedan proporcionar una perspectiva más eficaz, pues, de hecho, se está trabajando en la consecución de “*Una Europa Social fuerte para unas transiciones justas*”<sup>93</sup>, con el objeto de proporcionar para 2021 un Plan de Acción para la actuación relacionada con el Pilar, que representa la estrategia social de la UE, reforzando de forma justa socialmente la transición hacia una nueva economía.

#### **IV. LA DIRECTIVA 1997/81/CE RELATIVA AL ACUERDO MARCO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Como hemos ampliamente ilustrado en los párrafos anteriores, la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial representa uno de los resultados más importantes de los conseguidos a través del proceso de afirmación del diálogo social y que, con arreglo al punto 14 del Protocolo Social, más tarde recogido en el art. 153 del TFUE, representa un peculiar tipo de Directiva que transpone el acuerdo marco celebrado por UNICE CEEP y CES sobre el trabajo a tiempo parcial, acordado el 6 de junio de 1997.

Alcanzar el objetivo de mantener la productividad y la competitividad frente al incipiente proceso de globalización, tuvo como principal resultado, en los años noventa del siglo pasado, la flexibilización del trabajo asalariado, o más bien, “*una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia*”<sup>94</sup>, que no se circunscribía exclusivamente a la revisión del contrato de trabajo

---

<sup>93</sup>Vid. COMISIÓN EUROPEA (2020) “Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones -Una Europa social fuerte para unas transiciones justas”, Bruselas, 14.1.2020 COM(2020) 14 final [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e8c76c67-37a0-11ea-ba6e-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e8c76c67-37a0-11ea-ba6e-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF), (recuperado 8.2.2022).

<sup>94</sup> Directiva 1997/81/CE, punto 5 de los “Considerando”, y 4 del Preámbulo del Acuerdo marco anexo, que señala las conclusiones del Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994.



a tiempo parcial, puesto que, los mismos sindicatos, habían remarcado “*la necesidad de [considerar y celebrar]acuerdos [marcos]similares para otras formas de trabajo*”<sup>95</sup>.

Por lo tanto, la Comisión, de acuerdo con los interlocutores sociales consultados con arreglo al procedimiento descrito previamente, estimó deseable poner en marcha una acción comunitaria sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo y los interlocutores sociales, proponiendo, en primer lugar, el examen del contrato laboral relativo al tiempo parcial<sup>96</sup>.

Como antecedentes a la Directiva cabe reseñar: la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 18 de diciembre de 1979 sobre la ordenación del tiempo de trabajo<sup>97</sup>, y el Convenio de la OIT n. 175, de 24 de junio de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial<sup>98</sup>, que ha sido descrito en el primer párrafo. La primera es interesante por contener *in nuce* los aspectos del trabajo a tiempo parcial que hoy se relevan para tener un análisis de cómo ha sido utilizado a lo largo de esos 20 años desde su primera regulación<sup>99</sup>, y el segundo porque es el texto al que la Directiva se ha ajustado plenamente, procediendo el mismo de un acuerdo entre interlocutores sociales dentro de la organización internacional.

Los interlocutores sociales estimaban la necesidad de eliminar discriminaciones injustificadas en relación a las distintas regulaciones en los Estados miembros del trabajo a tiempo parcial respecto al trabajo a jornada completa y, asimismo, fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El trabajo a tiempo parcial representaba, más que una forma contractual por mejorar, una medida de fomento de empleo, que había que

---

<sup>95</sup> Directiva *cit.*, punto 12 de los “*Considerando*”.

<sup>96</sup> *Ídem.*, punto 3 de “*Consideraciones Generales*” del Acuerdo marco anexo.

<sup>97</sup> CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1980): “*Resolución del Consejo de 18 de diciembre de 1979, sobre la ordenación del tiempo de trabajo*”, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*” de 4 de enero de 1980, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y0104\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y0104(01)&from=IT)

<sup>98</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID.P12100\\_LANG\\_CODE:312320.es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID.P12100_LANG_CODE:312320.es:NO), Al igual que la Directiva, el Convenio al art. 1 proporcionó una definición del trabajador a tiempo parcial como la de un “*un trabajador cuya jornada normal de trabajo es inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en una situación comparable*”, promovió su protección (artículo 4), reconoció los mismos derechos y se aseguró de prevenir la discriminación contra a los trabajadores a tiempo parcial (artículo 7).

<sup>99</sup> En la Resolución se advierte que el trabajo a tiempo parcial “*se ha convertido en una realidad del mercado del trabajo*”, se considera necesaria su *voluntariedad*, que “*no se limite [...]a la actividad femenina ni a los niveles de cualificaciones menos elevados*”, y se preocupa de cómo hacerlo “*más ampliamente accesible [...] a los padres de hijos de corta edad y a los trabajadores de edad avanzada [...]*”

desarrollar “sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores”<sup>100</sup>, como se señaló en el Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994.

En efecto, el principal objetivo del Acuerdo Marco es la armonización de las normas sobre el trabajo a tiempo parcial y la mejora de la calidad de este tipo de modalidad laboral. En este sentido, es importante remarcar como el Acuerdo confiere gran relevancia a la prohibición de discriminación basada en el horario de trabajo<sup>101</sup>. Además, pretende facilitar el recurso al trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de forma que se tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores<sup>102</sup>.

El Acuerdo Marco especifica ya, al mismo tiempo que nace, las finalidades que admiten el recurso al trabajo a tiempo parcial, a saber, como situación previa a la jubilación, como mejora de la propia formación de los trabajadores, y como medida de conciliación de la vida profesional y la vida familiar, “...[...]...en el interés mutuo de los empresarios y los trabajadores, y de una manera que favorezca el desarrollo de las empresas”<sup>103</sup>.

La Directiva, incorporando el acuerdo marco, se articula en 6 Cláusulas. La primera se refiere al objetivo de garantizar la eliminación de discriminaciones con otras formas de empleo y de mejorar su calidad para facilitar su recurso de forma voluntaria y conciliando necesidades de trabajadores y empresarios. Algunos han observado que la explícita afirmación del principio de no discriminación manifestaba un reconocimiento implícito de la preocupación de no introducir un elemento de efectiva discriminación indirecta basada en el género, puesto que en toda Europa el trabajo a tiempo parcial en los años noventa demuestra un continuo crecimiento y es un fenómeno claramente femenino<sup>104</sup>.

---

<sup>100</sup>Directiva *cit.*, punto 11 de los “*Considerando*”.

<sup>101</sup> Esta prohibición parece traer su relevancia por el ejemplo neerlandés por el que, ya en 1996 había introducido en su marco jurídico una clara prohibición de discriminación basada en el horario por efecto del documento gubernamental “*Equal treatment of full and part-timers*” de 1994, siempre y cuando no haya una razón objetiva.

<sup>102</sup> Cláusula 1 del Acuerdo. Objetivo hoy en día frustrado, dado el conocido predominio del trabajo a tiempo parcial involuntario, como se verá más adelante.

<sup>103</sup> Punto 5 de las “*Consideraciones Generales*” del Acuerdo Marco.

<sup>104</sup> ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (2003): “*Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo*”, Unioncamere Lombardia, Centro di Iniziativa Europea (2003) - Progetto FSE Obiettivo 3 Misura E1-Rapporto di ricerca: [http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE\\_progetti%20di%20ricerca/Rapporto\\_part-time.pdf](http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE_progetti%20di%20ricerca/Rapporto_part-time.pdf), (recuperado 23.11.2020).

La segunda Cláusula se refiere al ámbito de aplicación del contrato a tiempo parcial, excluyendo solamente los que trabajan -a tiempo parcial- de forma ocasional.

La tercera proporciona la definición del trabajador a tiempo parcial haciendo referencia a un “*trabajador a jornada completa comparable*”, a saber, con una duración de la jornada laboral inferior a la de un trabajador a tiempo completo que, trabajando en el mismo establecimiento, se encuentre en su misma posición. De no encontrarse ningún trabajador comparable, la referencia se hará de conformidad con el convenio comparable o la ley, o convenios y prácticas nacionales.

La Cláusula cuarta afirma el principio de no discriminación con respeto a las condiciones de empleo, excepto por motivos objetivos, involucrando los Estados miembros y los interlocutores sociales en la definición de las modalidades de aplicación, teniendo en cuenta convenios comparables o la ley, o convenios y prácticas nacionales. El principio de no discriminación es muy importante ya que representa la principal herramienta de protección para los trabajadores atípicos, sobre el que la Corte europea se ha pronunciado varias veces: en particular la Cláusula 4 punto 1, es *incondicional* y resulta “*suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional*” (*self-executing*)<sup>105</sup>. En la última oración del párrafo 1 de la Cláusula 4 se prevé una posibilidad de derogación al principio de no discriminación, cuando establece que un trato diferente puede justificarse por “*razones objetivas*”.

Dicha Cláusula, introduce también el principio del “*pro-rata temporis*”, es decir, el principio de proporcionalidad, cuando sea oportuno, en cuanto el principio de no discriminación va entendido bien en el sentido de igualdad de tratamiento independientemente del recorte horario, bien en el sentido de un tratamiento reducido proporcionalmente a la menor cuantía de trabajo realizado.

Los interlocutores sociales y los Estados miembros pueden establecer condiciones peculiares de acceso al trabajo a tiempo parcial, habida cuenta de la legislación y prácticas, que habrán

---

<sup>105</sup> STJUE 22 de abril de 2010, C-486/08, Zentralbetriebsrat, apartado 24 y 25, relativa también al trabajo de duración determinada

de reexaminarse periódicamente, subordinándolos a un periodo de antigüedad, una duración determinada o ciertas condiciones de retribución.

La penúltima Cláusula establece una serie de declaraciones tendentes a una aplicación efectiva del trabajo a tiempo parcial, evitando situaciones que puedan originar discriminaciones entre el trabajo a tiempo parcial y las otras formas contractuales. En efecto, en primer lugar, los Estados miembros interlocutores sociales deben estar implicados en la identificación y eliminación de todos los obstáculos de su respectiva competencia, a saber, en las normas o procedimientos administrativos y en los convenios colectivos, respectivamente, “[...]...que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial [...]”<sup>106</sup>. En segundo lugar, la Cláusula examinada prevé con toda claridad que no constituye motivo válido de despido “*por sí mismo*” el rechazo de un trabajador a pasar de un puesto de trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial o viceversa<sup>107</sup>. En tercer lugar, para que la movilidad de los trabajadores desde un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial, y viceversa, dentro de una empresa, sea efectiva, pone a cargo del empresario las obligaciones, aunque “*en la medida de lo posible*”, de tomar en consideración las peticiones que los mismos trabajadores presenten de movilidad entre una forma u otra, así como de informar a todos los niveles sobre los puestos de trabajo a tiempo parcial disponibles en el establecimiento para facilitar dichas transferencias, de informar a los trabajadores a tiempo parcial sobre las medidas que les permiten acceder a cursos de formación profesional para la progresión y movilidad profesional, y de proporcionar a los representantes de los trabajadores toda “*información apropiada sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa*”<sup>108</sup>. En suma, de eliminar los elementos que puedan causar una discriminación *de facto* hacia los trabajadores a tiempo parcial para que fuera más atractivo.

Finalmente, la Cláusula 6 establece algunos principios necesarios para su aplicación, como la introducción de cláusulas más favorables respecto al acuerdo, bien a nivel de Estado miembro o de convenio colectivo, la prohibición de reducir la protección de trabajadores en el ámbito del acuerdo, la simplificación administrativa que pueda facilitar el recurso al trabajo a tiempo parcial, en el respeto del principio de no discriminación, y la posibilidad de concluir acuerdos más específicos, y de no prejuzgar otras disposiciones comunitarias más

---

<sup>106</sup> Cláusula 5, punto 1, ap. a) y b) del Acuerdo Marco.

<sup>107</sup> Cláusula 5, punto 2 del Acuerdo Marco.

<sup>108</sup> Cláusula 5, punto 3 del Acuerdo Marco.

específicas como las relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Asimismo, los litigios o quejas que puedan derivar de la aplicación del Acuerdo serán solucionadas con arreglo a la ley, los convenios o las prácticas nacionales.

Como corolario, se prevé la posibilidad de revisar el Acuerdo Marco a petición de una de las partes firmantes dentro de cinco años de la decisión del Consejo.

A pesar del interés de los actores sociales en esta Directiva en particular, el estilo adoptado se caracteriza por utilizar una terminología a veces programática e incompleta que no ha llevado al desarrollo de enfoques normativos uniformes en su aplicación en los ordenamientos jurídicos nacionales<sup>109</sup>: el mismo Preámbulo, por ejemplo, es demasiado general en la enunciación de la propuesta para eliminar la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial, poco eficaz en los casos de ordenamientos jurídicos nacionales en los que estos principios son menos afirmados, con el riesgo de rebajar el umbral de protección hacia el mínimo en lugar de estimular la competencia al alza en las protecciones para los trabajadores a tiempo parcial.

Incluso el punto relativo a la afirmación del principio de equilibrio de los intereses de las partes contractuales parece en algunos puntos más favorable a la parte empresarial.

Antes de analizar como la Directiva ha sido incorporada en los marcos jurídicos nacionales, cabe señalar cuáles fueron las circunstancias político-económicas que fomentaron el debate institucional europeo, y que claramente influyeron a nivel nacional. A comienzos de la década de los noventa, la Unión Europea liderada por Delors se va a enfrentar a muchos desafíos, como la creación del mercado y de la moneda únicos -iniciada el 1 de enero de 1993-, la incorporación de los nuevos Estados<sup>110</sup>y, sobre todo, la crisis financiera de los noventa, que afectó mucho al mundo del trabajo<sup>111</sup>, y que puso en dificultad el modelo social europeo, incapaz de generar más puestos de trabajo.

---

<sup>109</sup>Così SCARPONI, S. (1999). “*Luci ed ombre dell’accordo europeo in materia di lavoro a tempo parziale*”. *Rivista giuridica del Lavoro*, 1999, 2, pp. 399 – 427, pag. 402.

<sup>110</sup>En 1995 se acordó el ingreso de Austria, Finlandia y Suecia.

<sup>111</sup> Las crisis de los años noventa se caracteriza por suponer al mismo tiempo un desequilibrio en los gastos públicos y un desequilibrio en la balanza comercial, también conocido como los “*twin deficit*”, lo que puede originar presiones en los tipos de cambios y, por consiguiente, en los tipos de intereses y en el nivel de los precios, así como de desconfianza respecto a la sostenibilidad de la deuda pública. Además, una crisis casi siempre conlleva una destrucción de puestos de trabajo, o por lo menos puede requerir muchos sacrificios en

En efecto, después de la fase de fuerte crecimiento que había caracterizado a muchos de los países europeos a finales de los ochenta, con nueve millones de puestos de trabajo más, Europa se enfrenta a una nueva fase en la que no solamente destaca un crecimiento en la tasa media del desempleo que sube del 8 a 9,5% en 1992, sino que, más del 30%, son desempleados de larga duración y, dentro de esta categoría, los más afectados son los jóvenes con menos de 25 años<sup>112</sup>. Los países más perjudicados por el paro son España, Italia e Irlanda.

En el debate institucional, la culpa de la falta de competitividad se atribuyó sobre todo al alto coste del trabajo que el modelo social europeo de desarrollo sostenía frente a otros países como Estados Unidos (EEUU) y Japón, tesis fuertemente apoyada por el gobierno del Reino Unido de Major. La centralidad del factor trabajo se entiende mejor si miramos un poco más allá del borde europeo para darnos cuenta de que, después de la caída del muro de Berlín, se habían asomado en el espacio del libre mercado nuevos y peligrosos competidores, como Rusia y los otros países de la ex URSS, así como China, que tenía un nivel del coste del trabajo muy por debajo del nivel europeo; Europa, justo en este momento, tiene que enfrentarse a los criterios de convergencia establecidos por Maastricht, que inciden fuertemente en las posibilidades de expansión de las políticas económicas de los Doce.

Así pues, se introdujeron cinco indicadores económicos y jurídicos para que entre los Estados pertenecientes o no a la eurozona, se garantizara una convergencia de las economías: la relación entre déficit público y Producto Interior Bruto (PIB) no debe superar el 3%; la relación entre la deuda pública y el PIB no debe superar el 60%; la tasa de inflación no debe exceder el 1,5% de la de los tres Estados con mayor estabilidad de precios; la tasa de intereses de larga duración no debe exceder el 2% de el de los tres Estados que lo tengan más bajo; y la situación de la balanza de pagos por cuenta corriente, la evolución de los costes laborales.

---

la mesa del coste del trabajo. Dicha expresión se hizo popular entre los años ochenta y noventa en los EEUU, cuando el mismo país se encontró en la situación de tener al mismo tiempo un déficit en la balanza comercial y en el presupuesto público generando un efecto perjudicial de su economía, puesto que cada desequilibrio alimenta el otro fomentando situaciones difíciles. Para mayor abundamiento *vid.* entre otros, MENZIE D. C. (2005): “*Getting serious about the twin deficits*”, Council Special Report Number 10, Council on Foreign Relations, New York, [https://www.researchgate.net/publication/246321799\\_Getting\\_Serious\\_about\\_the\\_Twin\\_Deficits](https://www.researchgate.net/publication/246321799_Getting_Serious_about_the_Twin_Deficits), (recuperado 2.10.2020).

<sup>112</sup> Cuarto informe sobre “*El empleo en Europa*” de la Comisión Europea, noticia publicada en El País – Economía – por MONTEIRA F. (1992): “*El paro es el problema central de Europa en los años 90, según la CE*”, artículo publicado en El País de 23.7.1992, [https://elpais.com/diario/1992/07/23/economia/711842406\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1992/07/23/economia/711842406_850215.html), (recuperado 20.9.2020).

Como es conocido, tales criterios siguen vigentes a día hoy, generando un enorme debate a nivel institucional, así como en el mundo económico, sin olvidar el eco de la prensa, por las dificultades que ha conllevado y conlleva atenerse a ellos, y sobre cuya aplicación la Comisión sigue vigilando no ahorrando en proporcionar advertencias a los países incumplidores, aunque no se hayan impuesto a lo largo de estos años verdaderas sanciones<sup>113</sup>.

A pesar de todo, en aquella temporada, los criterios no fueron puestos en duda, así como la creación del mercado y de la moneda únicos, y la Comisión Delors, fiel al modelo social europeo de desarrollo, se ponía el ambicioso objetivo de alcanzar mayor competitividad junto a mayor protección social. Por eso, propuso, entre otras medidas, la participación de la entonces Comunidad Europea en la Ronda Uruguay del GATT, negociación que involucró a 123 países en la liberalización del comercio mundial y que finalizó con la creación de la Organización Mundial del Comercio, lo que dio, por lo menos, la posibilidad para la institución supranacional, de participar como partner privilegiado en el comercio mundial<sup>114</sup>.

Al mismo tiempo, otros puntos de apoyo de Delors fueron el incremento de gastos en investigación y desarrollo tecnológico, la creación de redes de transporte y telecomunicaciones, y la mayor inversión en infraestructuras de información, que hubiera podido fomentar un crecimiento de los sectores de más valor añadido, como los de la informática, robótica, electrónica y fomentar así más puestos de trabajo y de calidad. Como medidas contra el desempleo la receta que Delors proponía, entre otros, reformar el sistema educativo y fomentar las políticas activas para hacer frente al paro de larga duración y juvenil, en suma, todo lo que forma parte del contenido del famoso Libro Blanco de Delors

---

<sup>113</sup> Entre las voces más críticas, *vid.* VITALETTI G. (2018): “*Come rifare Maastricht. L’Europa e la stampa*”, en SIEP Working Papers núm. 740, online en: [http://www.siepweb.it/siep/images/joomd/1545407109Vitaletti\\_WP\\_SIEP\\_740.pdf](http://www.siepweb.it/siep/images/joomd/1545407109Vitaletti_WP_SIEP_740.pdf), (recuperado 2.10.2020).

<sup>114</sup> La Ronda Uruguay representa la octava ronda de negociaciones comerciales en el ámbito del Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles, conocido con la sigla inglés de GATT, iniciativa adoptada al final de la segunda guerra mundial para regular e impulsar el comercio y la economía mundial. La octava fue la más importante y difícil, con la participación de 123 países y tuvo una larga duración, desde 1986 cuando inició a Punta del Este hasta el 1994 cuando terminó a Marrakesh, donde se concluyó con la creación de la Organización Mundial de Comercio, WTO según la sigla en inglés, que reemplazó el GATT. Amplísima es la gama de productos y derechos arancelarios regulada en esta sesión, desde agricultura y textiles hasta los servicios, la propiedad intelectual, la política de inversión, entre otros. Para mayores detalles *vid.* MAVROIDIS, P. C. (2016): “*The Regulation of International Trade*”, Massachusetts Institute of Technology, Volumen 1: GATT.



contra la crisis de 1993, rubricado “*Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*”.<sup>115</sup>

Como es conocido, el documento representa una de las más importantes aportaciones de las instituciones europeas para afrontar la crisis del desempleo de aquella época, que proporcionaba un análisis original de la política económica y sus secuelas en el ámbito del empleo y desempleo: el autor ponía en relación el crecimiento económico sostenido con “*mayor crecimiento intensivo de empleo*”, que preconizaba la adopción de un cambio sistemático de perspectiva “[...] *en las políticas económicas y sociales en el entorno del empleo, en lo que respecta a la estructura del mercado de trabajo y todos los incentivos del sistema fiscal y de la seguridad social. [...]*”<sup>116</sup>, y en los que los interlocutores sociales debían tener un papel activo.

El objetivo principal, entonces, era reformar el mercado del trabajo europeo, considerado demasiado rígido respecto al estadounidense y japonés, así como en contraste con los de los países asiáticos entonces emergentes, subrayando como punto débil la rigidez relacionada con la organización del horario de trabajo, la movilidad, los sueldos, y la capacidad de adaptación entre demanda y oferta de trabajo, que se traduce en un alto nivel del coste del trabajo, siempre con referencia a los competidores internacionales<sup>117</sup>.

Así pues, el documento pone el acento en una palabra que se convertirá en el paradigma del mercado laboral del futuro: la *flexibilidad*, en su acepción de *flexiseguridad*, derivado del modelo neerlandés que Delors consideraba como “*ejemplo*” virtuoso para fomentar el crecimiento del empleo<sup>118</sup>. La flexibilidad se centra en la reorganización del horario laboral, haciendo que sea menos costoso el recurso al instrumento del trabajo a tiempo parcial o del

---

<sup>115</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “*Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*”, Libro Blanco, Boletín de las Comunidades Europeas - Suplemento 6/93, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

<sup>116</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “*Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*”, *op. cit.*, págs. 134 y ss.

<sup>117</sup> También en la prensa, son numerosos los artículos, *vid.*, por ejemplo, BASSETS L. (1993): “*Delors propone un Libro Blanco contra la crisis*”, El País, de 22 de junio de 1993, [https://elpais.com/diario/1993/06/22/internacional/740700016\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1993/06/22/internacional/740700016_850215.html), (recuperado 15/3/2020).

<sup>118</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “*Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*”, *op. cit.*, pág. 137.



contrato de trabajo por tiempo determinado, sin que los beneficiarios de horarios así estructurados sufran condiciones discriminatorias.

El Libro Blanco no exigía nuevas normas a los Estados miembros, sino que la reorganización de los horarios fuese fruto de negociación. En el tema de horarios se nota un general favor hacia la remodelación, la reducción de la jornada laboral, mayor posibilidad de recurrir al tiempo parcial y a las horas dedicadas a la formación para que los recursos humanos fuesen más valorados y cualificados y que los servicios públicos del cuidado de personas dependientes, así como la protección del empleo fuesen impulsados, lo que hubiera absorbido otra fuerza laboral<sup>119</sup>.

De aquí en adelante, de hecho, la transposición del principio de flexiseguridad al ordenamiento jurídico italiano se producirá más que nada a través de la proliferación de nuevos tipos de contratos laborales, de hecho fomentando la flexibilidad en el ingreso en el mercado laboral, pero quedando durante mucho tiempo carentes en el frente de la protección en el mercado laboral, a saber, en las políticas activas y en lo que en Italia son definidos literalmente como “*amortiguadores sociales*”, es decir las herramientas de protección social del trabajador, por ejemplo en caso de desempleo o de crisis empresarial. Por eso, el concepto de flexiseguridad resultará aplicado en Italia de forma incompleta por falta de la necesaria componente de protección en el mercado laboral que es, en cambio, parte fundamental del mismo concepto, como se ha explicado anteriormente<sup>120</sup>.

## **V. UNA REFLEXIÓN SOBRE EL NUEVO CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD – FLEXISEGURIDAD**

El contexto socioeconómico europeo que marca el proceso embrionario de la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial está marcado por el concepto de flexibilidad que llega a ser considerado como un elemento que caracteriza considerablemente nuestro mercado laboral actual, especialmente, como ya se indicó, en su matiz de *flexiseguridad*.

---

<sup>119</sup> “[...]la flexibilidad de los tiempos de trabajo (desarrollo del empleo a tiempo parcial y a tiempo compartido), y fórmulas de incentivos salariales. Adaptada al modelo europeo de sociedad, la flexibilidad debería estar en el centro de las negociaciones entre la dirección y los representantes del personal.”. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “*Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*”, *op. cit.*, pág. 93.

<sup>120</sup> “*Amputada*”, según la expresión de TREU T., *op. cit.*, págs. 6-7.

La flexibilidad es de por sí un concepto que abarca bien una dimensión normativa, a saber, las normas de regulación del mercado laboral (entrada, salida, tipo de contratos, acuerdos colectivos), bien una dimensión relacionada con una organización y gestión del trabajo interna a una empresa. La consideración de estos factores enmarcados en un sistema de seguridad social, capaz de garantizar apoyo a situaciones más críticas como el paro de larga duración, o a los grupos más desfavorecidos, ha inspirado el nuevo concepto y acuñado el nuevo término sobre cuyo origen existe una amplísima literatura<sup>121</sup>.

El nuevo lema trae sus orígenes en la teoría de los *transitional labour markets* elaborada por Schmid<sup>122</sup> que, basándose en la dificultad observada en los desempleados de larga duración de reintegrarse en el mercado laboral, había destacado como una mayor libertad en el despido junto a la falta de una protección social del trabajador había puesto de manifiesto la necesidad de encontrar mecanismos institucionales que apoyasen al trabajador a lo largo de su ciclo laboral, de forma que el mercado de trabajo no fuese considerado solamente un lugar de encuentro entre demanda y oferta, sino como una institución que apoya la capacidad de inserción profesional y que proporciona herramientas para orientar al trabajador en momentos de crisis en su carrera laboral.

Más que el término, que tiene una relevancia más política que jurídica<sup>123</sup>, fue el concepto de *flexiseguridad* lo que fue acuñado en 1995, en el ámbito político, por el sociólogo Prof. Adriaansens, miembro del Dutch Scientific Council for Government Policy del gobierno danés, en entrevistas y discursos, donde afirmaba la necesidad de un cambio de una perspectiva desde el *job security*, es decir, desde tener un puesto de trabajo seguro, con un único empleador, el mismo para toda la trayectoria laboral (en el que influye la Legislación de Protección de Empleo – LPE<sup>124</sup>), hacia el *employment security*, una dimensión más ligada

---

<sup>121</sup> Sobre las definiciones de flexiseguridad es bastante amplio, aunque no exhaustivo, el estudio de PHILIPS K., EAMETS R. (2007), *Approaches to flexicurity: EU models*, European Foundation for the Improvement of Living Conditions, Dublin.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0784en\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0784en_0.pdf)

<sup>122</sup> Teoría de los Mercados de Trabajos Transicionales de SCHMID G., (1998): “*Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*”, Discussion Paper FS I 98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998, <file:///C:/Users/Utente/Downloads/i98-206.pdf>, (recuperado 11.11.2020).

<sup>123</sup> VALDÉS DAL RÉ F. (2011): “Il dibattito sulla flessicurezza all’interno dell’Unione Europea”, in ZOPPOLI L. (a cura di): *La flexicurity dell’Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia* - WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona IT – 141/2012, Università di Catania, en <http://aei.pitt.edu/103102/1/141.pdf>, (recuperado 14.11.2020).

<sup>124</sup> Normalmente indicada con el acrónimo inglés de EPL, Employment Protection Legislation, se refiere al conjunto de normas de un país que protegen el trabajador sobre todo del despido.

al trabajador, relativa a un conjunto de medidas que facilitara sus oportunidades de trabajo a lo largo de su vida activa.

Más tarde, el profesor neerlandés Wilthagen<sup>125</sup>, en 1998, profundizó y modificó el concepto. El autor diseñaba cuatro tipologías de flexibilidad, desde la perspectiva empresarial (*external e internal numerical flexibility, functional flexibility, y labour cost/wage flexibility*), y otras cuatro desde la perspectiva de la protección social (*job security, employment security, income security y combination security*) cuya combinación determina el sistema de flexiseguridad adaptable a cada realidad nacional, conocida como matriz de Wilthagen<sup>126</sup>.

<b>Tabla n. 1 - MATRIZ DE FLEXISEGURIDAD DE WILTHAGEN AND TROS</b>				
<b>Seguridad</b>	<b>Del puesto</b>	<b>Del empleo</b>	<b>De rentas</b>	<b>Combinada</b>
<b>Flexibilidad</b>				
<b>Numérica externa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de contratos</li> <li>• Legislación sobre Protección de Empleo(LPE)</li> <li>• Jubilación anticipada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios de empleo</li> <li>• Políticas activas</li> <li>• Formación profesional/Formación a lo largo de la vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones desempleo</li> <li>• Otras prestaciones sociales</li> <li>• Salario mínimo interprofesional (SMI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección frente al despido durante los permisos</li> </ul>
<b>Numérica interna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semanas laborales más cortas/Trabajo parcial/Jornada flexible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LPE</li> <li>• Formación profesional/Formación a lo largo de la vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complementos para trabajo parcial</li> <li>• Becas</li> <li>• Prestaciones por enfermedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversidad de tipos de permisos</li> <li>• Jubilación parcial</li> </ul>

<sup>125</sup> El autor la describe como una estrategia política que intenta de forma sincrónica y coordinada, incrementar la flexibilidad del mercado laboral, la organización y relaciones laborales por un lado y por otro aumentar la seguridad social de los más débiles dentro y fuera del mercado laboral, en WILTHAGEN, T. (1998): “Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?”, WZB Discussion Paper, No. FS I 98-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.

<sup>126</sup> WILTHAGEN T. and TROS F. (2004): “The Concept of “Flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets”, Transfer, European Review of Labour and Research, Vol. 10, núm. 2/2004, en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133932](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932), (recuperado 5.11.2020). Muy sucintamente, desde la perspectiva de la flexibilidad: *external-numerical flexibility*, la libertad de las empresas de adaptar la cantidad de su fuerza laboral en función de necesidades contingentes; *internal-numerical flexibility*, la posibilidad de que las empresas varíen el número de horas de trabajo; *functional flexibility* la libertad de variar libremente las tareas a las que se asignan los trabajadores; *labour cost/wage flexibility*, la posibilidad de ajustar libremente los salarios de la población activa, en función de la situación económica del mercado. Desde la perspectiva de la protección social: *job security*, la posibilidad de que el trabajador mantenga su puesto de trabajo; *employment security*, la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo, garantizando en todo caso la continuidad de la trayectoria laboral durante la vida profesional; *income security*, como posibilidad de que los trabajadores puedan contar con una cierta seguridad de ingresos; y *combination security*, relativa a la dimensión de la conciliación entre la vida laboral y personal.

<b>Funcional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polivalencia</li> <li>• Formación profesional</li> <li>• Empresas de Trabajo Temporal (ETT)</li> <li>• Externalización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Profesional/Formación a lo largo de la vida</li> <li>• Rotación de empleos</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Polivalencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de remuneración ligados a resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulación voluntaria de jornada</li> </ul>
<b>De coste de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustes de costes</li> <li>• Modulación/reducción de cuotas sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulación/reducción de cuotas sociales</li> <li>• Incentivos al empleo</li> <li>• Family benefits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos colectivos de salarios</li> <li>• Complementos de reducción de jornada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulación voluntaria de jornada</li> </ul>

Fuente: Wiltshagen and Tros (2004), trad propia.

La fuerte reducción de la tasa de desempleo que se consiguió en Dinamarca y Holanda durante la crisis de mitad de los noventa del siglo pasado al aplicarse la nueva *policy*, llevó a considerarse el famoso *golden triangle* de Madsen<sup>127</sup> como un modelo de referencia para los países europeos, y también en el ámbito de la OCDE<sup>128</sup>.

Las instituciones europeas demostraron enseguida mucho interés por este concepto que parecía hacer viable conciliar las necesidades de las empresas en términos de menor rigidez en el mercado laboral, con la necesidad de seguridad de los trabajadores frente a las fuertes presiones competitivas que se produjeron desde las últimas décadas del siglo XX. La idea era que ese concepto hubiera podido ser adecuadamente adaptado a situaciones nacionales y contextos institucionales específicos en todos los Estados miembros, como de hecho había señalado también Delors en el Libro Blanco, para desarrollar estrategias integradas que

<sup>127</sup>Sobre el origen del término, resulta interesante MADSEN P. K. (2008): "Flexicurity in Danish: A model for labour market reform in Europe?", *Intereconomics*, Vol. 43, Iss. 2, págs. 74-78, <http://hdl.handle.net/10419/42017>. No obstante, la primera referencia a este término puede encontrarse en WILTHAGEN, T. (1998): "Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?", WZB Discussion Paper, No. FS I 98-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin. Vid. MADSEN P.K. (2008): "Flexiseguridad. Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa", en *Boletín económico de ICE*, Información Comercial Española, núm. 2950, (Ejemplar dedicado a: EuroStoxx ante la crisis de crédito. Flexiseguridad), págs. 17-24. El modelo de Madsen involucra tres elementos o factores que van a caracterizar la flexiseguridad en el contexto danés, que son: (i) la presencia de un mercado laboral flexible con referencia a un bajo nivel de normas de protección del empleo, considerado en el marco de la OCDE; (ii) la presencia de políticas activas de empleo muy eficientes especialmente en el apoyo a la búsqueda activa de empleo, formación y inserción laboral, fundamentalmente, para apoyar a trabajadores en períodos de transición de un empleo a otro, medidas de apoyo para trabajadores más desfavorecidos o con riesgo de exclusión; y (iii) un sistema de bienestar muy generoso que prevé medidas de apoyo en caso de desempleo, invalidez, enfermedades, vejez.

<sup>128</sup> También la OCDE había hablado del modelo danés como un ejemplo, en "Economic and Employment Outlook" de 2004 al 2006.

hubiesen mejorado la *adaptabilidad*<sup>129</sup> de los trabajadores y de las empresas a un mercado laboral más flexible.

De hecho, la Comisión introdujo ese concepto en la Estrategia Europea de Empleo de 1997, la Estrategia de Lisboa de 2000, hasta llegar a la Estrategia Europa 2020. Aún más, en 1997 las preocupaciones del Libro Blanco se volcaron al Libro Verde “*Cooperación para una nueva organización del trabajo*”<sup>130</sup>, donde queda claro que “[...] *El problema clave tanto para los trabajadores como para la dirección, los interlocutores sociales y los responsables políticos es lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad. [...]*”<sup>131</sup>.

La nueva tendencia se reflejaba en un nuevo tipo de desregulación del mercado laboral, que suponía no más que una simple eliminación de normas o instituciones, consideradas como barreras en la década anterior, la posibilidad de proporcionar nuevos y diferentes papeles a los actores institucionales, lo que condujo a muchos países de la Comunidad Europea a diferentes reformas laborales<sup>132</sup>.

En efecto, las orientaciones proporcionadas por la Comisión brindaron a los países miembros herramientas de *soft law*, como el método abierto de coordinación ya aludido, o de *hard law*, como las directivas, con el resultado de proporcionar al marco legal comunitario del Derecho del Trabajo nuevos tipos de contratos, como los contratos a tiempo parcial y los contratos por tiempo determinado.

La idea es aplicar el paradigma de la flexiseguridad utilizando ambas herramientas: por un lado, dejando a las empresas hacer hincapié sobre la dimensión funcional de la flexibilidad

---

<sup>129</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): “*Políticas sociales y de empleo. Un marco para invertir en la calidad*”, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Bruselas, 20.6.2001 COM (2001) 313 final.

<sup>130</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1997): “*Cooperación para una nueva organización del trabajo*”, Libro Verde, Comunicación de las Comunidades Europeas, Bruselas, 16.4.1997 COM (1997) 128 def. De todas formas, en los documentos institucionales europeos el concepto es utilizado a partir de la Estrategia Europea de Empleo de 1997, basada en los cuatro pilares (*empleabilidad, espíritu empresarial, adaptabilidad, igualdad de oportunidades*), para promover una mayor coordinación entre las políticas de empleo entre los Estados miembros. El concepto refleja más el tipo de seguimiento que tuvo la flexiseguridad en esta su primera fase de aplicación que miraba a proporcionar una mayor flexibilidad de ingreso al mercado laboral que suponía nuevos tipos de contratos y reorganización interna de empresas, manteniendo las normas de salida del mercado y las normas de seguridad social existentes. Para un análisis más en detalle sobre la evolución del concepto de flexiseguridad, *vid.* ISFOL (2011): “*La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*”, Collana 158 I libri del Fondo Sociale Europeo.

<sup>131</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1997), *op. cit.*, pág. 4.

<sup>132</sup> WILTHAGEN T. and TROS F., (2004), *op. cit.*

ceñida a la organización interna, fomentando el diálogo social, sobre todo a nivel de la empresa (*soft law*), y por otro, facilitar la entrada al mercado laboral a través del recurso a varios tipos de contratos laborales “*nuevos*”, como el contrato a tiempo parcial, el contrato por tiempo determinado o el contrato de interinidad (con las Directivas, ejemplo de *hard law*), sin modificar las normas de salida del mercado laboral de forma que los países hubieran podido hacer frente a las situación de dificultad con sus sistemas de bienestar.

Eso es claramente explicitado en las Directrices del Consejo de la Unión Europea del 15 de diciembre de 1997, donde hay una específica invitación para los interlocutores sociales “[...] *a negociar, a los niveles adecuados, en particular a escala sectorial y en las empresas, acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y la competitividad de las empresas y de alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. [...]*”, implicandola dimensión legislativa y suponiendo, por lo tanto, una intervención de *hard law*<sup>133</sup>.

Como resultado de todo ello, como ha sido ya indicado, el diálogo social interprofesional de aquella temporada tuvo un importante impulso -quizás el más relevante- que llevó a la promulgación de las Directivas sobre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo de duración determinada.

Una década después, un nuevo Libro Verde es lanzado por la Comisión: “*Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”<sup>134</sup>. Frente a la situación de excesiva fragmentación de las tipologías de contratos que había conllevado la transposición del concepto de flexiguridad en el marco jurídico de los Estados miembros<sup>135</sup>, eran bien

---

<sup>133</sup>RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA de 15.12.1997, en C 30/4 ES Diario Oficial de las Comunidades Europeas 28.1.98.La Resolución llamaba la atención, por ejemplo, al “*cómputo anual del tiempo de trabajo, la reducción del tiempo de trabajo y de las horas extraordinarias, el fomento del trabajo a tiempo parcial, la formación «permanente» y la interrupción de la actividad profesional*”, como medidas de fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores.

<sup>134</sup>COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006): “*Libro Verde Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”, Bruselas, 22.11.2006 COM (2006) 708 final.

<sup>135</sup> En Italia se desarrolló un fuerte debate crítico sobre el Libro Verde; para una síntesis muy parcial pero bastante explicativa de las principales posiciones puede ser útil *vid.* TIRABOSCHI M. (2007): “*Un Libro Verde che imbarazza*”, Bollettino ADAPT, Newsletter in edizione speciale núm. 15 del 20 aprile 2007, ed online [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5632/mod\\_resource/content/0/688DOSSIER\\_07\\_15.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5632/mod_resource/content/0/688DOSSIER_07_15.pdf) “*Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro – Parte I – Un déjà-vu che non convince*”, Bollettino ADAPT, Newsletter in edizione speciale núm. 9, 20 marzo 2007, ed. Online [https://C:/Users/Utente/Downloads/1660dossier\\_libro\\_verde\\_parte\\_I.pdf](https://C:/Users/Utente/Downloads/1660dossier_libro_verde_parte_I.pdf). En España, un efecto desastroso consiguiente a esta primera ola de flexibilización del mercado fue la proliferación de contratos temporales, debida, según algunos (Durán López) a la falta de “*adaptación del marco legal de la contratación indefinida*”,



conocidas, en efecto, las secuelas de acentuación de la vulnerabilidad de ciertos grupos ya vulnerables de por sí, como jóvenes, mujeres y trabajadores de mayor edad, derivado del incremento de puestos de trabajo de breve duración y baja calidad que se había generado por la proliferación de tipos contractuales más flexibles.

De todas formas, sin entrar demasiado en detalle sobre el debate propiciado por el Libro Verde y las Comunicaciones de la Comisión que le siguieron, la flexiguridad sigue siendo un principio inspirador de las instituciones supranacionales, pero con matices diferentes: en efecto, la nueva Estrategia Europa 2020, pretende ser más contundente desde la perspectiva de las reformas que los Estados miembros tienen que poner en marcha sobre todo para salir de la grave crisis económica global de 2008. Por ello la Estrategia parece tener una visión más amplia y global del tema del empleo, abarcando otros ámbitos como el social, el desarrollo económico, o el medioambiental, creando las condiciones para un crecimiento “*inteligente, sostenible, integrador*”, que mejore nuestro modelo de desarrollo<sup>136</sup>. En los puntos claves se hace hincapié en el refuerzo de todos los mecanismos de apoyo a la transición en el mercado laboral, a saber, las políticas activas, formación permanente, y “*sistemas adecuados de seguridad social*”, así como en la definición de un sistema claro de políticas activas focalizadas “*para que los desempleados busquen trabajo activamente*”, con el apoyo total del Fondo Social Europeo<sup>137</sup>. La misma directriz destaca también como la innovación y la provisión de servicios sociales tienen que fomentar una organización del trabajo orientada también -entre otros- a la conciliación familiar.

En 2014 se organizó un espacio de reflexión sobre la flexiguridad con una Cumbre celebrada en noviembre, en Dinamarca, un meeting organizado por el propio Ministro de empleo

---

que hubiera en cambio tenido un efecto más positivo a medio y largo plazo sobre este exceso de temporalidad. Posición opuesta la sindical, que veía en la modificación del nivel de protección de empleo (*Employment Protection Legislation*) no una solución al desempleo sino un crecimiento de las desigualdades (CES).

<sup>136</sup> La referencia es a los cinco objetivos de la Estrategia, “*alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % para la población de entre 20 y 64 años; invertir un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y el desarrollo; reducir al menos en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando el porcentaje de las fuentes de energía renovables en nuestro consumo final de energía hasta un 20 % y en un 20 % la eficacia energética; reducir la tasa de abandono escolar a menos del 10 % y aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de titulados de la enseñanza superior; reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social*”, junto a siete “*iniciativas emblemáticas*”, COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2010): “*Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*”, Bruselas 03.03.2010 COM (2010) 2020 final.

<sup>137</sup> Decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros - Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020 - Directriz 7: Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural

danés<sup>138</sup>. Las conclusiones confirmaron que no hay un único modelo de flexiseguridad, sino que cada país proporciona su propio modelo sin poder en absoluto prescindir de su propio historial socioeconómico y cultural, y que el modelo danés no hubiera podido ser simplemente aplicado a la realidad de cada Estado miembro tal como lo es en Dinamarca. De todas formas, había proporcionado una posibilidad de enfrentarse a la crisis, pudiendo cada Estado miembro aportar ajustes, reformas en su marco jurídico y de relaciones industriales para superar las dificultades. Lo que destaca que la flexiseguridad no es un simple ajuste entre el marco jurídico del Derecho del Trabajo y las medidas del estado de bienestar que se ponen en marcha, sino que es un sistema de equilibrio entre muchos factores, que es multidimensional, y que necesita de un clima de confianza general entre interlocutores sociales, instituciones y sociedad, para poder actuar plenamente a todos los niveles<sup>139</sup>, a saber, una mayor integración entre las políticas relacionadas con el Derecho del Trabajo, las políticas del mercado laboral, sobre todo para las transiciones en el mercado, y los sistemas de bienestar.

De todas formas, el escenario de la crisis ha conllevado por un lado la necesidad de revisar los indicadores de flexiseguridad, y por otro, de poner más atención en la segmentación del mercado laboral y de la marginalización de los grupos más desfavorecidos, como mujeres, jóvenes, desempleados de larga duración o trabajadores maduros. En Italia, al igual que en España, la falta de medidas de carácter estructural ha conllevado una elevada precarización del empleo, debido sobre todo a la excesiva proliferación de facilidades (agevolazioni) no compensadas con medidas de seguridad social<sup>140</sup>.

Las reformas laborales llevadas a cabo en esos años estaban orientadas mayormente a actuar, por un lado, desde la perspectiva del progresivo debilitamiento de la protección del puesto de trabajo, en otras palabras, sobre el despido, y por otro, desde la perspectiva de limitar los contratos atípicos, sobre todo el contrato de duración determinada. Concretamente, actuaron sobre lo que la OCDE define como *Employment Protection Legislation* (EPL), un índice del

---

<sup>138</sup>COMISIÓN EUROPEA (2014): *Peer Review on 'Flexicurity'*, written by ICF International - December 2014 Copenhagen, 20-21 November 2014.

<sup>139</sup>EUROFOUND (2009): *"Flessicurezza - sfide e problemi"*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, [http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C\\_21\\_Strumento\\_6211\\_documenti\\_itemName\\_0\\_documento.pdf&uid=c8f95344-cf8f-4944-a981-5be08639407a](http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C_21_Strumento_6211_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=c8f95344-cf8f-4944-a981-5be08639407a), (recuperado 14.11.2020).

<sup>140</sup> En Italia, se extendió el "voucher", para prestaciones esporádicas, contratos de duración determinada y trabajo a parcial involuntario.



nivel de rigidez de los mercados laborales<sup>141</sup> de cada país, que tiene en cuenta las normas y procedimientos para el despido de trabajadores con contratos indefinidos y la contratación de trabajadores temporales, tanto a nivel individual como colectivo, del sector privado<sup>142</sup>. Estos indicadores se construyen tomando como referencia 21 factores, clasificados en tres áreas principales. El primero incluye factores (1-9) relacionados con la legislación sobre trabajadores permanentes despedidos por razones individuales o económicas, pero sin justa causa; la segunda área incluye factores (10-17) vinculados a contratos de duración estándar y empleo en agencias de trabajo temporal (*temporary-work-agency employment*); finalmente, la tercera área incluye los factores (18-21) que definen las reglas específicas a aplicar en caso de despidos colectivos.

Los indicadores sintéticos de EPL se obtienen atribuyendo a las normas vigentes en los distintos países - para cada uno de los 21 factores - una puntuación en una escala que va de 0 a 6. Sobre la base de esta metodología, la OCDE elabora dos principales sub-indicadores de EPL, uno para el grado de protección del empleo permanente (EPRC) - que tiene en cuenta factores como las limitaciones de procedimiento y temporales en el despido, el nivel de compensación, las dificultades para despedir (por ejemplo, definición de despido sin justa causa, juicio, reglamentos de reinserción, etc.) y la disciplina de los convenios colectivos- y uno para los contratos a término (EPT).

En ambos casos, cuanto mayor sea la flexibilidad del mercado laboral, menor será el valor del índice. La OCDE proporciona los datos en tres versiones, que reflejan los cambios que se han producido. La literatura sobre el tema de la relación entre la reducción legislativa de la protección laboral y el crecimiento del empleo es amplísima y muy controvertida, pero no es el tema objeto del presente estudio<sup>143</sup>.

---

<sup>141</sup> Sobre la construcción del índice, especialmente para el marco italiano, *vid.* DEL CONTE M., DEVILLANOVA C. e MORELLI S. (2004), “L’indice OECD di rigidità nel mercato del lavoro: una nota” en *Politica Economica* / a. XX, núm. 3, dicembre 2004, en [https://www.aidafey.unibocconi.eu/wps/allegatiCTP/LAVORO\\_Del%20Conte\\_Devillanova\\_indice%20OECD.pdf](https://www.aidafey.unibocconi.eu/wps/allegatiCTP/LAVORO_Del%20Conte_Devillanova_indice%20OECD.pdf), (recuperado 11.11.2020). A partir del “*Employment Outlook* de 2013”, el indicador incluye los acuerdos colectivos y la jurisprudencia relevante, resultando de tal forma más fiable.

<sup>142</sup> OCDE, Indicators of Employment Protection, <https://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> (recuperado 5.8.2021)

<sup>143</sup> Para una exposición de las varias posiciones, es interesante la síntesis en el informe del Senato della Repubblica. SENATO DELLA REPUBBLICA (2015): *Atto del Governo n. 158 de 3.4.2015*, XII Legislatura en <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/911332.pdf>, (recuperado 18.11.2020).

Por último, resultan ciertamente esclarecedores los datos que la OCDE proporciona sobre cuatro dimensiones del EPL, empleando unos valores entre 0 y 6, donde 0 corresponde a ninguna restricción al despido o utilización de trabajo por tiempo determinado y 6 una norma muy vinculante, en una perspectiva comparada entre España e Italia, ya que son los países sobre los que versa nuestra investigación. **A continuación, la tabla correspondiente.**

**Tabla n. 2 -INDICADORES OCDE ITALIA-ESPAÑA 2013-2019**

PAÍSES	AÑO	PROTECCIÓN TRABAJADORES (TIEMPO INDEFINIDO) EN DESPIDOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	PROTECCIÓN TRABAJADORES (TIEMPO INDEFINIDO) EN DESPIDOS INDIVIDUALES	REQUISITOS PARA DESPIDOS COLECTIVOS (MOTIVOS ECONÓMICOS)	NORMAS DE TRABAJO - TIEMPO DETERMINADO
ITALIA	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
ESPAÑA	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
ITALIA	2019	2,56	2,56	3	3,13
ESPAÑA	2019	2,05	2,05	3	2,47

Fuente: elaboración propia OECD Indicators of Employment Protection

Puede apreciarse en la primera columna que describe el nivel de protección de despidos tanto individual como colectivo, que el valor no alcanza el 3. Aunque la normativa en ambos países tiende a ser bastante flexible, en Italia es un poco más rígida que en España y se ha mantenido en el tiempo la misma brecha de medio punto, enfrentando los dos valores de los dos períodos. Las diferencias son más importantes al examinar la columna dedicada al trabajo por tiempo determinado: mientras que en 2013, Italia tenía menos rigidez que España en los contratos de trabajadores por tiempo determinado, en 2019 la situación se invierte, con una diferencia de poco más de medio punto, como consecuencia de algunas medidas legislativas recientes que han vuelto a poner limitaciones sobre la duración máxima del contrato y sobre las causas<sup>144</sup>, si bien, la norma que ha sido tomada como referencia para la

<sup>144</sup> Conocido como *Decreto Dignidad*, para contrastar la precarización del trabajo, ha conllevado muchas provisiones sobre el trabajo de tiempo definido, ha vuelto a poner algunas limitaciones. Testo coordinato del d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 161 del 13 luglio 2018), coordinato con la

compilación de la tabla no tiene en cuenta las modificaciones intervenidas durante la emergencia COVID de 2020<sup>145</sup>.

## VI. RASGOS DESCRIPTIVOS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL CONTEXTO EUROPEO

Finalmente, antes de avanzar en el capítulo siguiente en los aspectos jurídicos del trabajo a tiempo parcial, cabe hacer algunas consideraciones cualitativas sobre el trabajo a tiempo parcial.

En efecto, la descripción de la distribución del trabajo a tiempo parcial en los distintos países de la UE, así como de los que recurren a ello, empresarios y trabajadores, o de los sectores en los que es más frecuente su recurso, pueden ser factores reveladores a la hora de considerar la calidad del trabajo a tiempo parcial y poner de manifiesto posibles efectos segregativos, como es el caso de las mujeres, o del subempleo, aspecto relacionado con la voluntariedad y los medios de acceso a esta fórmula de empleo, que varía entre los países en relación a la escasez de puestos de trabajo a jornada completa o de la imposibilidad de realizar un *full-time* debido a las particulares situaciones personales inherentes el ciclo vital.

En este sentido, se puede introducir el tema de la calidad del trabajo a tiempo parcial, elemento que contribuye a determinar las características de este tipo de empleo, siguiendo el famoso estudio de la socióloga Chris Tilly, con la conocida clasificación dual del trabajo a tiempo parcial, entre “*buenos*”, asociados a sectores económicamente más fuertes con mayor estabilidad y salarios, y “*malos*”, relacionado a actividades de menor calificación con escasas posibilidades de progresión, y con peores remuneraciones<sup>146</sup>.

---

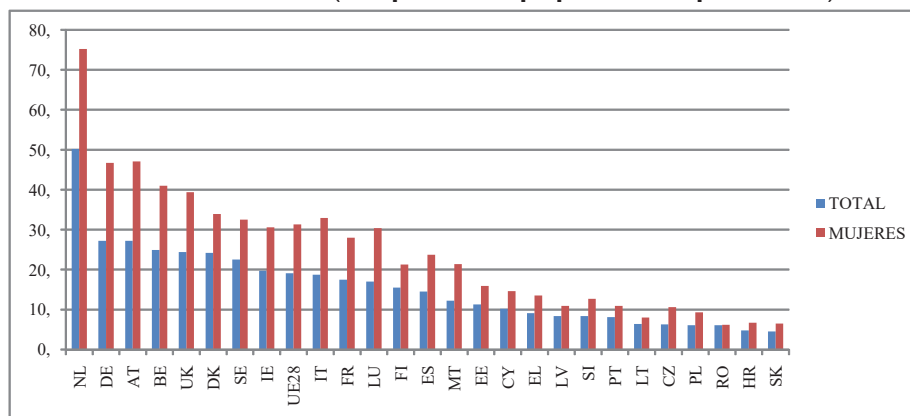
legge di conversione 9 agosto 2018, n. 96: “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.*” (GU Serie Generale n.186 del 11-08-2018).

<sup>145</sup>Como destacado por la OCDE, muchos países europeos durante la emergencia sanitaria han actuado intentando limitar los despidos, acción común a Italia y España, Francia y Grecia con el intento de hacer que las actividades continuasen. Cfr. OECD (2020): “*Employment Outlook*”, [OECD Employment Outlook 2020 : Worker Security and the COVID-19 Crisis | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&csp=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book), (recuperado 28.12.2020).

<sup>146</sup>TILLY C. (1996): “*Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 102, núm. 3, págs. 895-897, y de la misma autora, también, TILLY C. (1992): “*Dualism in Part-time Employment*”, *Industrial Relations a Journal of Economy and Society*, núm. 31, 2, Spring, págs. 330-347, así como REYNERI E. (2002): “*Sociologia del mercato del lavoro*”, Bologna, Il Mulino

La regularidad y las horas trabajadas también influyen en la evaluación de la calidad del trabajo a tiempo parcial, cuya marginalidad crece conforme disminuye el número de horas, y además la organización de la prestación también influye sobre las varias formas que el trabajo puede asumir, como por ejemplo el “*tiempo parcial largo*”, por encima de las 23 horas semanales, o el “*tiempo parcial corto*”, el *job sharing*, el tiempo parcial en los fines de semana, además de los tipos horizontal, vertical y mixto. La variedad de los factores - institucionales, económicos y personales- que se interesan en la elección de un trabajo a tiempo parcial, hace que no se pueda definir un modelo único de trabajo a tiempo parcial, sino que podemos encontrar muchos tipos en relación al contexto sociolaboral de los distintos países, y con diferentes características.

**Gráfico n. 1 - INCIDENCIA TRABAJO TIEMPO PARCIAL SOBRE EMPLEO TOTAL EUROPA 2019 (Ocupados tiempo parcial/Ocupados total)**



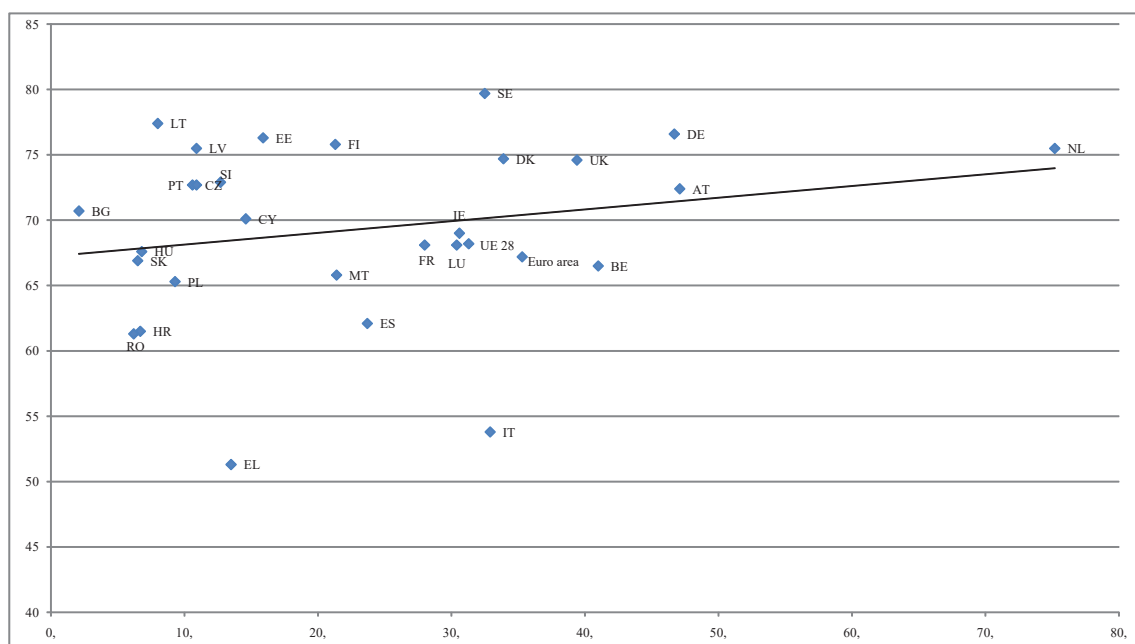
Fuente: elaboración propia, EUROSTAT LFS

Mirando al contexto europeo, con referencia a la incidencia del trabajo a tiempo parcial sobre el total, se puede inferir, que hay países donde el tiempo parcial representa una fórmula considerablemente utilizada en el mercado laboral nacional, por encima del 20%, y con una ocupación femenina en este ámbito bastante significativa, más que un tercio, como son los países del norte de Europa; al mismo tiempo, hay países donde la participación en dicha fórmula es más moderada pero con una participación femenina por encima de un cuarto, como España e Italia, y países donde se queda al margen del mercado laboral, aunque absorbiendo la casi totalidad de la fuerza laboral femenina, como en los países del Este europeo.

y WALSH J. (1999): “*Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours*”, Work, Employment & Society, Vol. 13, 2.

Aun así, el crecimiento en el recurso al trabajo a tiempo parcial no conlleva siempre un crecimiento en el empleo femenino, como podemos observar en el gráfico a continuación, donde destaca por ejemplo la posición de Bulgaria, Letonia, Lituania o Rumania, donde los elevados niveles de empleo femenino no se corresponden con un destacado recurso al trabajo a tiempo parcial, mientras en los Países Bajos, donde la difusión del trabajo a tiempo parcial es máxima, encontramos un nivel de empleo femenino casi a nivel de la media europea. Italia y España se sitúan por debajo de la media europea como ocupación femenina, pero con una discreta difusión del trabajo a tiempo parcial alrededor del 30%.

Gráfico n. 2 - INCIDENCIA TRABAJO TIEMPO PARCIAL/TASA DE EMPLEO, MUJERES, EUROPA, 2019



eje X: Ocupadas tiempo parcial/Total ocupadas  
eje y: tasa de empleo femenino  
Fuente: Eurostat, LFS, elaboración propia

Desde que la Directiva inició un proceso de convergencia entre los marcos reguladores nacionales, hemos visto como la regulación normativa del trabajo a tiempo parcial, también influye sobre su utilización y nos proporciona otras perspectivas de análisis sobre ello. Desde este planteamiento, encontramos países cuyo marco regulador es muy flexible, pero donde el recurso al trabajo a tiempo parcial se rige sobre un derecho individual con formas de protección social muy fuerte, como es el caso de Países Bajos, Suecia, Francia; mientras que otros países presentan elevados niveles de flexibilidad acompañado de protección social escasa, como los países anglosajones, y por fin el grupo de los países mediterráneos que

presentan marcos reguladores muy vinculantes, pero acompañados de escasas formas de protección.

El trabajo a tiempo parcial ha tenido una pauta evolutiva distinta entre países del norte y del sur de Europa, relacionada con el modelo de bienestar existente, influyendo diversamente en las ocupaciones de las mujeres y hombres, a saber, más voluntario e inclusivo al mercado laboral para la mujer en el norte, más involuntario y sectorizado en la realidad del sur.

A este respecto, estos países experimentan también una repartición de los roles de género que coincide con políticas institucionales menos incisivas sobre la oferta de servicios<sup>147</sup>, por lo que la reducción de horario representa la solución a la compatibilización de trabajo y familia. En palabras del economista Lehndorff, se puede asistir a un “[...] desplazamiento de la estrategia colectiva a la estrategia individual de reducción del horario”<sup>148</sup>.

Otras similitudes se pueden detectar en la preponderancia del género femenino, del que se hablará después, en la concentración en el sector de servicios y en la caracterización de niveles de instrucción y remuneración más bajos, así como en el número de hijos, semejanzas que surgen también en la comparación entre España e Italia, aspectos todos ellos que serán abordados en el tercer Capítulo.

La terciarización que afectó el sistema económico desde finales de los setenta es una variable importante para explicar el elevado recurso al trabajo a tiempo parcial, debido a la misma estructura del sector, que conlleva horarios y organizaciones más flexibles con respecto al sector industrial. En efecto, la expansión del sector público que tuvo lugar en este período

---

<sup>147</sup> MORENO, M. (2011), “Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España y en el contexto europeo”, Comunitaria. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales, núm. 1/2011 y DEL BOCA, D. VURI, D. (2005): “Labor supply and child care costs: the effect of rationing”, IZA Discussion Papers, núm. 1779, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn en ORTÍZ-GARCÍA P. y CÓSIMI L. (2017): “Trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España e Italia: el debilitamiento de la norma de empleo estable”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración: Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 131/2017 (Ejemplar dedicado a: Economía y Sociología), págs. 35-54.

<sup>148</sup> LEHNDORFF S. (1999): “From collective to individual reduction in working time? Trends and experiences with working time in the European Union”, en IRS 2002, pág. 215 e ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (2003), *op. cit.*

abarca los ámbitos de educación, sanidad y otros servicios sociales y propició la expansión del empleo femenino a partir de entonces<sup>149</sup>.

Además, el sector de servicios es donde las mujeres representan un fuerte componente de la oferta de trabajo, siendo paradójicamente al mismo tiempo el sector que les proporciona los servicios de cuidado que necesitan para trabajar<sup>150</sup>: en efecto, las principales actividades del cuidado como la enseñanza y asistencia a la infancia a enfermos y personas mayores, no dejan de representar una externalización o profesionalización de actividades desarrolladas en el ámbito del hogar<sup>151</sup>, tareas que se atañen más a las mujeres debido a sus inclinaciones o tareas tradicionales y, por qué no, a estereotipos.

Por otro lado, otros estudios han destacado como el desarrollo de los servicios públicos de atención pueden incidir sobre la denominada *defamiliarización*, es decir, en la medida en que el nivel de servicios de atención proporcionados (por el estado o por el mercado) disminuye el nivel de dependencia familiar, y permite a los individuos acceder a recursos y oportunidades independientemente de sus relaciones familiares. En el ámbito que nos interesa, se hace referencia a los sistemas de bienestar y a sus capacidades de proporcionar servicios o transferencias a las familias para su mayor bienestar y mayor participación en el mercado del trabajo de sus componentes<sup>152</sup>.

---

<sup>149</sup> VICENT et al., (2013): “*El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres*” Dossier FUEM Ecosocial, en ORTÍZ-GARCÍA P. y CÓSIMI L. (2017), *op. cit.*, págs. 35-54.

<sup>150</sup> REYNERI E., *op. cit.*

<sup>151</sup> BETTIO, F. and VERASHCHAGINA, A. (2009), “*Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in UE*”, Publications Office of the European Union <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/39e67b83-852f-4f1e-b6a0-a8fbb599b256> (recuperado 29.12.2020). También en SARACENO, C., NALDINI, M. (2011): “*Conciliare famiglia e lavoro: Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*”, Bologna, Il Mulino.

<sup>152</sup> El concepto, elaborado por la socióloga anglosajona Ruth LÍSTER en los años noventa, fue utilizado y ampliado por ESPING ANDERSEN en sus estudios sobre los sistemas de bienestar, con referencia al tema del suministro de servicios de cuidado a las familias.





## **CAPÍTULO II**

# **MARCO COMPARADO: REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ITALIA Y ESPAÑA**

I.



# I. MARCO REGULADOR ITALIANO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

## 1. Factores socioeconómicos y antecedentes de la vigente regulación

El clima en el que Italia se asoma a la década de los noventa es el de una grave recesión, en la que van a coincidir una grave crisis política<sup>153</sup>, una fuerte crisis monetaria propiciada por la salida del Sistema Monetario Europeo y la adopción de la nueva euro moneda, coincidentes con un momento en el que el proceso de globalización está proporcionando el logro de una mayor competitividad entre los países más desarrollados frente a la competencia de los países emergentes/del este.

Todo esto a pesar de que Italia había entrado en la nueva década como la cuarta potencia mundial y con un nivel récord de bienestar también debido a la presencia de un estado de bienestar más fuerte que otros países industrializados, lo que había garantizado un acceso casi universal a la atención médica, educación superior y uno de los sistemas de pensiones más generosos del mundo<sup>154</sup>.

La grave crisis económica de los años 1992-1993, que se vio agravada por la adhesión a los conocidos parámetros de Maastricht, tuvo consecuencias sobre todo en el mercado laboral que no supo adaptarse rápidamente a los nuevos retos derivados de la globalización y la competencia de los países del Este y de China. Son, de hecho, los años en los que muchas empresas reconvirtieron sus procesos productivos, dando lugar a procesos de reestructuración empresarial y la introducción de las primeras formas de flexibilización del mercado laboral.

El fin de los años dorados del capitalismo y el ingreso en la nueva fase que conocemos como post-fordismo destacan sustancialmente la crisis del modelo de empleo estable, a tiempo completo y socialmente protegido, para dar paso a nuevos tipos de contratos que conocemos como atípicos, resultado del proceso de adaptación del mundo empresarial, del trabajo y de

---

<sup>153</sup> La referencia es al proceso judicial por corrupción contra los principales grupos políticos del momento, conocido como *Mani Pulite* o *Tangentopoli*.

<sup>154</sup>MACALUSO, MARRO & VAIANO (1991), “*Italia quarta potenza*”, artículo de prensa Corriere della Sera de 16 de mayo 1991, <https://canalesovranista.altervista.org/wp-content/uploads/2020/09/Italia-quarta-potenza-mondiale-16-maggio-1991.pdf> y <https://canalesovranista.altervista.org/wp-content/uploads/2020/09/Siamo-la-quarta-potenza-del-mondo-corriere-della-sera-16-maggio-1991.pdf>

las instituciones a la nueva realidad,<sup>155</sup> en el que se consolida tanto una demanda de trabajo que exige una mayor adaptabilidad en la gestión del perfil temporal de la plantilla, como una oferta de trabajo que se “*desestandariza*” respecto a la alternativa tiempo de trabajo-tiempo de vida<sup>156</sup>.

Como para el resto de Europa, en el nombre de la flexiseguridad, en el ámbito de las políticas de empleo se apuesta por la flexibilización de los contratos de trabajo desde una perspectiva normativa, sobre todo para el trabajo a tiempo parcial, que es considerado, como hemos visto en el Acuerdo Marco de 1997, una herramienta muy efectiva para fomentar la creación de empleo, sobre todo para algunas categorías, como jóvenes, mujeres o personas mayores<sup>157</sup>.

De hecho, la gran difusión que el trabajo a tiempo parcial había tenido en los otros países europeos, y su utilización sobre todo por parte de la fuerza laboral femenina, habían reforzado la idea de que el trabajo a tiempo parcial podría ser un válido instrumento normativo para fomentar el empleo, y que fuese necesario eliminar cada obstáculo a su crecimiento. Esta perspectiva está claramente confirmada en el propio Acuerdo Marco implementado por la Directiva (Cláusula 5, punto 1), y encontrará una mayor correspondencia en el ordenamiento jurídico italiano a partir de la reforma laboral de 2003<sup>158</sup>.

En efecto, la Estrategia Europea de Empleo lanzada en la Cumbre de Luxemburgo anticipando la entrada en vigor del nuevo Tratado de Amsterdam, convierte el empleo en un asunto de interés común, y establece nuevas directrices comunes en tema de política de

---

<sup>155</sup> TREU T. (2016), “*Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*”, Capítulo en CARINCI F. (a cura di), (2016), “*Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*”, ADAPT University Press, [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/26830/mod\\_resource/content/1/ebook\\_vol\\_54.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/26830/mod_resource/content/1/ebook_vol_54.pdf) (recuperado 5.8.2021), pág. 5.

<sup>156</sup>BROLLO M. (2001) “*Part-time: piccole flessibilità crescono*”, Lavoro nella Giurisprudenza, núm. pág. 307.

<sup>157</sup>EMANUELE, M., MAROCCO, M. e RUSTICHELLI, E. (2001): *La riforma del part-time - Il compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, núm. 3, ISFOL – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori [http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C\\_21\\_Strumento\\_1669\\_documenti\\_itemName\\_0\\_documento.pdf&uid=989c9982-6872-4373-9069-ea11add408a9](http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C_21_Strumento_1669_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=989c9982-6872-4373-9069-ea11add408a9), (recuperado 11.11.2020) pág. 3.

<sup>158</sup>La regulación del trabajo a tiempo parcial desde la transposición de la Directiva y hasta la reforma de 2003 preveía muchos límites a la potestad del *jus variandi* del empresario en materia de flexibilidad, límites que se han visto muy ajustados a su favor con la reforma del 2003, a saber, el Decreto legislativo n. 276/2003, de 10 de septiembre, “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30* (G. U. Serie Generale n. 235 del 09-10-2003 - Suppl. Ordinario n. 159), adoptado tras la reforma laboral italiana de 2003 conocida como “*Riforma Biagi*”; la parte relativa al tiempo parcial ha sido derogada por la última Reforma de Renzi, con el d. lgs. n. 81/2015.

empleo bajo el lema de la flexiseguridad, principio clave de aquí en adelante de todas las orientaciones europeas en tema de empleo<sup>159</sup>.

Como se puede apreciar en la tabla a continuación, sin embargo, en la década de los 90, el trabajo a tiempo parcial en España e Italia, pero en general en toda el área mediterránea, estaba menos extendido que en el contexto europeo, trayectoria que cambiará en los próximos años probablemente gracias tanto a la adopción de la nueva Directiva, de la que procede la posterior obligación de cumplimiento normativo por parte de los Estados miembros<sup>160</sup>, como a las reformas laborales nacionales que con el tiempo han ido liberalizando progresivamente el uso del tiempo parcial: de hecho, incluso si el empleo es el tiempo parcial parece ser insignificante hasta mediados de 2000, se vuelve más consistente a partir de 2003 para Italia y 2005 para España (tablas n. 3 y4), años en los que las reformas laborales en curso en estos países flexibilizan aún más el uso del tiempo parcial.

---

<sup>159</sup> Vid. Capítulo 1. Los Estados miembros debían empeñarse en coordinar las respectivas políticas nacionales en tema de empleo en relación a los conocidos “cuatro pilares” de la empleabilidad, el espíritu empresarial, la igualdad de oportunidades y, sobre todo en la perspectiva de la flexibilización del empleo, de la “adaptabilidad”; también en COLOMBET C. (2007) “La estrategia europea de empleo: balances y perspectivas”, *Gaceta Laboral*, núm. 13(3), págs. 330-356, [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000300003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000300003&lng=es&tlng=es) (recuperado en 12 de agosto de 2021); TREU T. (2016) op. cit.; Vid. COMUNIDADES EUROPEAS (2007): “Diez años de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)”, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades Unidad D.2, Belgium, julio de 2007, en [http://publications.europa.eu/resource/ellar/9fea25eb-5f5b-4cb6-986d-fa084bf99953.0017.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/ellar/9fea25eb-5f5b-4cb6-986d-fa084bf99953.0017.02/DOC_1), (recuperado 18.11.2020), págs. 32 y ss.

<sup>160</sup> España e Italia se encuentran entre los primeros en implementar la Directiva 1997/81/CE, en Italia con el d. lgs 61/2000 y en España con el Real Decreto 15/1998 de 28 de noviembre de 1998, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE 28/11/1998), que modificó el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos países esa tipología de trabajo ya era planteada en sus respectivos marcos jurídicos.

**Tabla n. 3 - ITALIA - EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO  
PORCENTAJE SOBRE EMPLEO TOTAL POR GENERO 1995-2020  
EDAD 15-64 (%)**

	Unión Europea			Italia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1995	4,7	31,1	<b>15,6</b>	2,7	13,1	<b>6,4</b>
1996	5,0	31,3	<b>16,0</b>	2,9	12,9	<b>6,5</b>
1997	5,3	32,1	<b>16,5</b>	3,0	13,9	<b>6,9</b>
1998	5,5	32,7	<b>16,9</b>	3,3	14,4	<b>7,3</b>
1999	5,6	33,2	<b>17,3</b>	3,2	15,7	<b>7,8</b>
2000	5,7	33,3	<b>17,5</b>	3,7	17,3	<b>8,7</b>
2001	5,7	33,3	<b>17,6</b>	3,6	17,7	<b>8,9</b>
2002	5,6	25,4	<b>14,2</b>	3,5	16,7	<b>8,5</b>
2003	5,7	26,1	<b>14,6</b>	3,1	17,2	<b>8,5</b>
2004	6,0	27,2	<b>15,3</b>	4,5	24,6	<b>12,4</b>
2005	6,3	28,3	<b>16,0</b>	4,3	25,5	<b>12,7</b>
2006	6,6	28,6	<b>16,3</b>	4,3	26,3	<b>13,1</b>
2007	6,6	28,7	<b>16,4</b>	4,6	26,8	<b>13,4</b>
2008	6,6	28,6	<b>16,4</b>	4,8	27,7	<b>14,1</b>
2009	7,0	28,9	<b>16,9</b>	4,7	27,8	<b>14,1</b>
2010	7,3	29,6	<b>17,4</b>	5,1	28,8	<b>14,8</b>
2011	7,6	29,8	<b>17,7</b>	5,4	29,1	<b>15,2</b>
2012	7,9	30,2	<b>18,1</b>	6,6	30,9	<b>16,8</b>
2013	8,3	30,9	<b>18,6</b>	7,4	31,7	<b>17,6</b>
2014	8,4	30,7	<b>18,6</b>	7,8	32,1	<b>18,1</b>
2015	8,5	30,6	<b>18,7</b>	8,0	32,4	<b>18,3</b>
2016	8,5	30,4	<b>18,6</b>	8,2	32,7	<b>18,5</b>
2017	8,5	30,2	<b>18,5</b>	8,3	32,5	<b>18,5</b>
2018	8,3	29,9	<b>18,3</b>	8,0	32,4	<b>18,4</b>
2019	8,4	29,9	<b>18,3</b>	8,2	32,9	<b>18,7</b>
2020	8,4	29,7	<b>18,2</b>	8,0	32,1	<b>18,2</b>

Fuente: EUROSTAT, [lfsa\_eppgacob] last update 4.2.2022

La Directiva 1997/81/CE estableció aquellos principios generales, comunes a todos los Estados miembros, que habrían hecho de referencia a la legislación nacional sobre el trabajo a tiempo parcial, intentando hacer hincapié en los aspectos de la voluntariedad y de la no discriminación respecto a otros tipos de trabajo. En ambos contextos ha representado una ocasión de cambio respecto a la regulación anterior.

En el marco jurídico italiano, el trabajo a tiempo parcial ya estaba regulado por una ley de los años ochenta, la ley 863/1984. Sin embargo, el instituto era conocido incluso antes de la

regulación de los años ochenta, pero solo a nivel contractual y solo en forma horizontal, a saber, de la reducción de la jornada laboral diaria.

La necesidad de adaptar la legislación al nuevo rumbo euroeconómico y de la transposición de la Directiva sobre el tiempo parcial conducen a la aprobación, tras la ley comunitaria de 1998<sup>161</sup>, del decreto legislativo 61/2000 de 25 de febrero<sup>162</sup>.

Esta disposición, finalmente, proporciona una regulación completa, a veces también considerada redundante y excesiva con respecto a la ley comunitaria<sup>163</sup> y que traerá importantes novedades a la disciplina, entre ellas la introducción de la flexibilidad en la gestión de la relación laboral tan deseada por el nuevo curso europeo sobre el empleo.

Esta disposición sufrirá varias modificaciones, en 2001 con el decreto-ley 100/2001 de 26 de febrero<sup>164</sup> emitido apenas un año después del anterior para introducir algunas correcciones derivadas del enfrentamiento con los interlocutores sociales; luego, principalmente en 2003 con la “*Ley Biagi*”<sup>165</sup>, de nuevo en 2007 con la ley 247/2007 de 24 de diciembre<sup>166</sup>, en 2011

---

<sup>161</sup> Ley 25/1999 de 5 de febrero, “*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998*” (GU n.35 del 12-02-1999 - Suppl. Ordinario n. 33).

<sup>162</sup> En G. U. n. 66 de 20.3.2000. Además, su aprobación se había producido bajo la presión de dos elementos contrastantes, a saber, por un lado, la necesidad de implementar la Directiva y, por otro, el referéndum para derogar la legislación de 1984 solicitado por el Partido Radical que, sin embargo, no solo que no había obtenido el favor de las partes, sino que, de hecho, había sido “*rechazado*” por la Sentencia n. 45 del Tribunal Constitucional del 7.2.2000 por incumplimiento de Italia hacia la obligación de la UE: siendo ya caducado el termine de transposición el 20 de enero de 2000, y con respeto también al vigésimo segundo “*considerando*” de la Directiva y la Cláusula 6.2 del Acuerdo Marco que establecen expresamente que a razón de la Directiva, no se puede justificar ningún regreso con respecto a la situación vigente en cada Estado miembro por lo que se refiere a la protección de los trabajadores por los aspectos cubiertos por el Acuerdo, se hubiera determinado un hueco normativo sancionable por las instituciones eurounitarias.

<sup>163</sup> EMANUELE M. *op. cit.* pág. 12.

<sup>164</sup> D. lgs 100/2001 de 26 de febrero, “*Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*” (GU n.80 del 05-04-2001).

<sup>165</sup> La “*legge Biagi*”, 30/2003 de 14 de febrero, “*Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*”, (GU n.47 del 26-02-2003) luego aplicada con el d. lgs. 276/2003 de 10 de septiembre 2003, “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*” (G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, S.O.), ha introducido importantes novedades en el mercado laboral italiano en la creencia de que facilitar la entrada al mercado laboral favorecería la creación de nuevo empleo, ya que se creía que el elevado nivel de rigidez de las regulaciones laborales era la causa de la alta tasa de desempleo. La Reforma Biagi había sido adelantada por un documento conocido como “*Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*”, redactado por el mismo profesor asesinado en 2002, <http://www.eryx.it/LibroBianco.htm>.

<sup>166</sup> Ley 247/2007, de 24 de diciembre 2007, núm. 247, “*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*” (GU n.301 del 29-12-2007)

con la ley 183/2011<sup>167</sup>, en 2012 con la “*Reforma Fornero*”<sup>168</sup>, y por fin en 2015 con la Reforma conocida como “*Jobs Act*”, la ley 183/2014<sup>169</sup> de 10 de diciembre, normas que destacan la constante atención del legislador hacia este instrumento. La última de estas reformas ha derogado a través del d. lgs. 80/2015 de 15 de junio<sup>170</sup>, el d. lgs. 61/2000 que, a pesar de las numerosas modificaciones había representado durante mucho tiempo la reglamentación de referencia. La nueva norma responde sin duda a exigencias de simplificación, sin embargo, no ha cambiado en la sustancia el planteamiento general, y no ha eliminado algunos problemas críticos<sup>171</sup>.

En cierto sentido, las transformaciones que han afectado a la disciplina del trabajo a tiempo parcial también pueden considerarse emblemáticas de los cambios que se están produciendo en el mercado laboral y de cómo el derecho laboral debe abordar esta tensión continua entre la necesidad de brindar protección a situaciones subjetivas y las nuevas necesidades de flexibilidad, adaptabilidad e individualización de la disciplina que caracterizan la nueva dimensión de la organización del trabajo y la producción<sup>172</sup>.

Veremos, en las próximas páginas, por ende, en su evolución, los elementos fundamentales de esta tipología contractual en el contexto italiano.

---

<sup>167</sup> Ley 183/2011 de 12 de noviembre, “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*” (GU n.265 del 14-11-2011 - Suppl. Ordinario n. 234).

<sup>168</sup> Ley 92/2012 de 28 de junio, “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*” (GU Serie Generale n.153 del 03-07-2012 - Suppl. Ordinario n. 136).

<sup>169</sup> Ley 183/2014 de 10 de diciembre, “*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*” GU Serie Generale n. 290 del 15-12-2014.

<sup>170</sup> D. lgs 81/2015 de 15 de junio, “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, GU n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34.

<sup>171</sup> PINI P. (2015), “*Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*”, en *Economia & Lavoro*, 2015, Anno XLIX, Saggi, pp. 177-215, en [file:///C:/Users/Utente/Downloads/13\\_pini.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/13_pini.pdf) (recuperado 5.11.2021), pág. 196: por ejemplo, la nueva legislación ha introducido la posibilidad de aumentar las horas extraordinarias hasta un máximo del 25%, incluso en ausencia de convenio colectivo, pero si por un lado al disponer este límite se ha llenado un vacío regulatorio, por otro lado, esta previsión pone en dificultad los trabajadores a tiempo parcial involuntarios, que son la mayoría.

<sup>172</sup> BROLLO M. (2017), también ejemplos interesantes en FIORILLO L. (2018), “*Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*”, en WP C.S.D.L.E. “*Massimo D'Antona*”.IT – 368/2018, <http://aei.pitt.edu/102803/1/368.pdf> (recuperado 24.1.2022), pag. 7.



## 2. La normativa anterior a la Directiva

A partir de la segunda posguerra, con la mejora de las condiciones económicas, surgieron nuevas propuestas para la gestión del tiempo de trabajo debido a la necesidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y dar respuesta a necesidades específicas de flexibilidad de los propios trabajadores, apoyadas en nuevas tendencias básicas como la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, el aumento de la escolaridad o la resistencia de los trabajadores a abandonar el mercado laboral.

Siguiendo estas transformaciones, el efectivo recurso al trabajo a tiempo parcial ya estaba en marcha desde los años setenta, pero sólo en la modalidad horizontal, a saber, como reducción del horario diario de trabajo, y concedido con carácter discrecional por el empleador muy raramente y sin un marco jurídico regulador más allá del convenio colectivo o el contrato de trabajo individual, fomentando a menudo formas de trabajo sumergido. Lo cierto es que por aquella época el sistema de producción estaba organizado todavía según el planteamiento fordista-taylorista, caracterizado por una elevada rigidez, con horarios fijos y básicamente iguales para todos los trabajadores y para todos los sectores, con una casi única forma contractual vigente, la del trabajo por tiempo indefinido a jornada completa<sup>173</sup>;

---

<sup>173</sup> Para un análisis más detallado sobre la normativa anterior al d. lgs. 61/2000 y a su planteamiento, Vid. EMANUELE, M., MAROCCO, M. e RUSTICHELLI, E. (2001) *op. cit.*, y BROLLO M. (a cura di), (2001), *“Il lavoro a tempo parziale”*, Ipsoa, Milano, 2001. Cabe recordar además, que el mercado del trabajo italiano anterior a las reformas del 2012-2015 se ha destacado en el ámbito de los países de la OCDE (OCDE, *Employment Outlook 2013*, pp. 74-107) por haber tenido elevados niveles de protección del trabajador a tiempo indefinido frente al despido individual y colectivo (EPL, Employment Protection Legislation), rigidez que tuvo su máxima expresión normativa en el art. 18 de la citada ley 300/1970: este en efecto establecía, además de una indemnización, la *“tutela real”* es decir, la obligación para el empresario con más de 15 dependientes, de reintegrar al trabajador en el puesto de trabajo ante un despido (consideramos el caso individual, por simplicidad) sin causa justa o causa justificada (respectivamente artt. 1 y 3 de la ley 604/1966 de 15 de julio) Este planteamiento es probablemente el resultado, entre otros factores, del fuerte enfrentamiento entre las fuerzas políticas que caracterizó la formación de las leyes que rigen el despido en Italia (ley núm. 604/1966, núm. 300/1970, núm. 108/1990 entre las más importantes) y representa también la superación de los principios liberales del Código Civil en el que el trabajo por cuenta ajena se considera como un negocio jurídico cualquier en los que los contratantes tienen la misma igualdad jurídica formal y tienen, entonces, la misma libertad de rescisión. Esta extensión de tutela refleja un *“modelo de política del derecho (...) cuyo objetivo es reforzar la posición subjetiva del trabajador como contratante débil, y más aún ciudadano subprotejido”* que reconoce al mismo tiempo al trabajo un valor social fundamental como fuente principal de la renta para satisfacer sus necesidades, como queda establecido por la garantía consuetudinaria y por eso es fuente de una tutela particular. (GHERA, E., 1997, *Diritto del Lavoro*, Cacucci Editore, Capp VII – VIII). Tras 40 años, esta disposición ha sido modificada por primera vez por la Reforma Fornero, la ley 92/2012 de 28 de junio, que había modificado el artículo 18 en el sentido de que la tutela real quedaba obligatoria solamente en caso de despido ilegítimo o discriminatorio, dejando para la causa económica (falta de justificado motivo objetivo) *facultad* al juez de ordenar la reintegración en el puesto. Recientemente, la Corte Constitucional con la sentencia núm. 59/2021 ha declarado este artículo inconstitucional en la parte dedicada al despido por causa económica (ap. 7, segundo

además, desde la perspectiva jurisprudencial, cualquier reducción del tiempo de trabajo respecto al tiempo completo se consideraba como una potencial expresión de una intención fraudulenta por parte del empresario<sup>174</sup>.

El contrato de reducción de la jornada laboral respecto de la norma era pues conocido tanto por la negociación como por la jurisprudencia, sin estar regulado de forma explícita, salvo algunas referencias o sentencias necesarias a efectos de la seguridad social<sup>175</sup>.

---

período), en la parte en la que establece dicha facultad del juez, y no la obligatoriedad, de ordenar la tutela real, propiciando de esta forma un trato discriminatorio entre las distintas causas de despido (ilegítimo o discriminatorio) contradiciendo al art. 3 Cost., sobre el principio de igualdad sustancial. De hecho, entonces, se vuelve a la antigua formulación. Sin embargo, la sucesiva Reforma del Jobs Act, no ha eliminado la tutela real, sino ha establecido una nueva forma contractual a tiempo indefinido, la del Contrato de Tutela Creciente (d. lgs 23/2015 de 4 de marzo) que ha limitado la tutela real a los casos de despido discriminatorio definidos en el art. 2 a los nuevos contratados, que en todos los otros casos recibirán solamente una indemnización correspondiente a dos mensualidades de la última retribución para cada año de servicio, entre un mínimo de 4 y un máximo de 24 mensualidades. Las implicaciones son todavía muy debatidas, sobre todo para haber determinado una fuerte brecha entre los contratados antes y después de la Reforma Renzi. *Vid* AMATO R. (2021), “*Articolo 18, la Consulta smonta la Fornero. Riassunzione obbligatoria anche con licenziamento economico*” en el diario La Repubblica [https://www.repubblica.it/economia/2021/02/25/news/articolo\\_18\\_la\\_consulta\\_smonta\\_la\\_riforma\\_a\\_fornero\\_riassunzione\\_obbligatoria\\_anche\\_con\\_licenziamento\\_per\\_motivi\\_economici-289245616/](https://www.repubblica.it/economia/2021/02/25/news/articolo_18_la_consulta_smonta_la_riforma_a_fornero_riassunzione_obbligatoria_anche_con_licenziamento_per_motivi_economici-289245616/) (recuperado 28.8.2021); algunos comentarios en PALLINI, M. (2021). “*Anni difficili... anche per il Law and Economics*”, en LavoroDirittiEuropa – Rivista nuova di Diritto del Lavoro, num. 2/2021, <https://www.lavorodirittieuropa.it/archivio-rivista-lavoro-diritti-europa/651-indice-del-numero-2-2021-della-rivista> (recuperado 18.11.2021), CARINCI M. T. (2021), “*La sentenza n. 59/2021 della Corte costituzionale: road map per una riforma?*”, en Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali: 170, 2, 2021, Milano Franco Angeli, 2021. - Permalink: <http://digital.casalini.it/10.3280/GDL2021-170006> (recuperado 18.11.2021), BELLOMO S., PRETEROTI A. (2021), “*La sentenza della Corte costituzionale n. 59/2021 sull’art. 18 St. lav.: una questione di (inaccettabile) discrezionalità*”, en Federalismi.it, Rivista di diritto pubblico italiano, comparato, europeo, n. 13/2021, en <https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2021/05/La-sentenza-della-Corte-costituzionale-n.-59-2021-sull%E2%80%99art.-18-St.-lav.-una-questione-di-inaccettabile-discrezionalit%C3%A0.pdf> (recuperado 18.11.2021).

<sup>174</sup> ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (2003): “*Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo*”, Unioncamere Lombardia, Centro di Iniziativa Europea (2003) - Progetto FSE Obiettivo 3 Misura E1-Rapporto di ricerca [http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE\\_progetti%20di%20ricerca/Rapporto\\_part-time.pdf](http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE_progetti%20di%20ricerca/Rapporto_part-time.pdf), (recuperado 23.11.2020). También en EMANUELE, M., MAROCCO, M., & RUSTICHELLI, E. (2001) op. cit.

<sup>175</sup>Por ejemplo, el DPR 8.1.1976 n. 58, que, en referencia a la prestación de jubilación de los directivos de empresas industriales, titulares de contratos de trabajo a tiempo parcial y empleados en más de una relación profesional, establecía que el pago de las cotizaciones por cada empresa se hacía en relación con la remuneración global pagado a ellos. En general, en los tribunales, la preocupación fue extender ciertas protecciones a los trabajadores a tiempo parcial; Tribunal de Milán, 5 de diciembre de 1979, sobre la igualdad de remuneración entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores ordinarios; Tribunal de Milán, 30 de marzo de 1981 y Tribunal de Distrito de Milán, 28 de enero de 1982 sobre la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial en el cómputo para definir el ámbito de aplicación de la Ley 300/1970, art. 35 (Ámbito de aplicación), en el primer caso y en relación con el régimen de despido obligatorio, en el segundo caso; Tribunal de Módena, 16 de enero de 1982 sobre el salario mínimo diario a efectos del cálculo de la pensión de los trabajadores a tiempo parcial.

A partir de la década de los 80, el tema de la reducción de la jornada laboral se consideró desde otro punto de vista, ya no como una herramienta para mejorar las condiciones de trabajo o para absorber mejor la oferta laboral, sino como un elemento de flexibilidad que permitía a las empresas competir con competencia mundial aumentando los niveles de producción.

La primera regulación legislativa del trabajo a tiempo parcial antecedente a la transposición de la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial, se llevó a cabo con el decreto-ley 726/1984 de 30 de octubre, convertido en la ley 863/1984 de 19 de diciembre, “*Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali*”<sup>176</sup>, justo en el marco de una de las primeras políticas de fomento del empleo relacionada con un momento de crisis económica, que hubiese permitido una utilización más flexible de la fuerza laboral. Esta norma representa el primer paso hacia una regulación de este tipo de contratos y su posterior difusión<sup>177</sup>.

Es una disposición bastante concisa, un artículo único con una veintena de párrafos dedicados en su mayoría a los aspectos de la seguridad social más que a la disciplina laboral, pero al mismo tiempo lleno de vínculos en los procedimientos relativos a los aspectos de gestión del trabajo a tiempo parcial, que ponen de manifiesto una desconfianza latente tanto del legislador como de la negociación colectiva hacia esta forma de trabajo hasta el punto de entorpecer de hecho su deseada difusión<sup>178</sup>.

En particular, en esta ley el contrato de trabajo a tiempo parcial se rige por el art. 5, y no debe confundirse con otra herramienta de lucha contra el desempleo introducida por la misma ley en el art. 1 y siempre relativa a la reducción de la jornada laboral, pero referida a los “*contratos solidarios*”: estos últimos, de hecho, prevén una reducción de la jornada laboral - y del salario correspondiente - entre los empleados de la empresa, pero con el objetivo de ajustar la plantilla, medida que tiene que acompañarse al recurso a los

---

<sup>176</sup> Publicado en la G.U. 22 de diciembre 1984, n. 351.

<sup>177</sup> EMANUELE M. e al., *op. cit.*, pág. 4.

<sup>178</sup> En tal sentido, BROLLO M. (2004) *op. cit.*, y BROLLO (2017) *op. cit.*

amortiguadores sociales mencionados en el Capítulo 1 o a una intervención estatal, debido a situaciones de crisis empresarial<sup>179</sup>.

Se trata de una medida adoptada tras una grave crisis ocupacional, lo que hizo necesaria “[...] la adopción de instrumentos legislativos que se presten a realizar, con efectos positivos ya en el corto plazo, una acción para contener los niveles de desempleo, así como una acción para estimular el crecimiento del empleo, especialmente juvenil[...]”<sup>180</sup>.

En primer lugar, en esta perspectiva la regulación del tiempo parcial se conecta por tanto con otras medidas previstas ante la crisis, en la creencia de que fuese una herramienta capaz de atraer al mercado laboral a los colectivos de trabajadores más problemáticos, que por ende tienen un interés por el empleo a jornada reducida, pero que a la vez fuese adecuado para flexibilizar el sistema productivo<sup>181</sup>.

En segundo lugar, la ley n. 863/1984 reglamenta una forma de trabajo ya difundida, sin proporcionar una clara definición del trabajo a tiempo parcial como instituto jurídico autónomo: en efecto, la formulación del art. 5, ap. 1, no proporciona una clara definición del trabajo a tiempo parcial, sino que la expresa de forma accidental al establecer que los trabajadores a tiempo parcial “[...] pueden inscribirse en un particular registro de los servicios públicos de empleo..[...]”.

---

<sup>179</sup>LAI, M., RICCIARDI, L. (2008). “I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione)”(No. 74). ADAPT en

[https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/4927/mod\\_resource/content/1/325WP\\_09\\_74.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/4927/mod_resource/content/1/325WP_09_74.pdf) (recuperado 23.8.2021); también NICOLINI C. A. (2014), “Contratti di solidarietà: evoluzione di una disciplina non scritta”, en Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, Rivista trimestrale 4/2014, pp. 473-492, doi: 10.3241/78808. En efecto, los contratos solidarios, surgieron como práctica solidaria en las empresas para evitar el despido. Fueron introducidos por el acuerdo entre Gobierno e interlocutores sociales de 22 de enero de 1983 en el que las partes se involucraron para combatir la fuerte inflación que caracterizó la década de los 80 en Italia. El acuerdo se concluyó después de un año y medio de negociaciones, y se refería por vez primera a muchos asuntos, no solamente laborales, sino fiscales, sanitarios, ayudas para las familias, horarios laborales, entre otros. Más información en <https://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/1989/02/11/dal-lodo-scotti-al-fiscal-drag-ecco.html> (recuperado 24.8.2021), diario LA REPUBBLICA, “Dal lodo Scotti al fiscal drag ecco gli accordi degli anni ‘80”, archivo, artículo del 11 de febrero de 1989.

Los contratos solidarios son una particular forma de reducción del horario laboral, bien en la forma “defensiva” realizada para evitar una reducción de la plantilla, o “expansiva”, realizado para alargar la plantilla; en ambos casos habrá una ayuda por parte del Estado que integre la reducción de la renta de los trabajadores debida a la reducción de horario.

<sup>180</sup> CAMERA DEI DEPUTATI (1984), Atti Parlamentari n. 2221 – “Conversione in legge del d.l.30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali”, pág. 1.

<sup>181</sup>*Ibidem*, págs 3-4.

De tal forma, en efecto, a falta de una definición analítica de los elementos constitutivos de la relación de trabajo, y teniendo además en cuenta que el mencionado informe gubernamental disponía que la ley hubiera fijado únicamente los elementos esenciales, se puede deducir que el legislador implícitamente quiso referirse a la negociación colectiva para la regulación específica del contrato<sup>182</sup>.

La ley, de hecho, precisamente como herramienta para estimular el trabajo, es deliberadamente genérica y otorga a las partes un papel más activo tanto en la regulación como en poder también implementar una disciplina adicional. La norma de entonces incluía ya algunas características del trabajo a tiempo parcial que la Directiva de 1997 establecerá con posterioridad, como la necesidad de la forma escrita y de precisar las tareas, así como la necesidad de indicar la distribución del horario semanal, mensual y anual.

Sin embargo, la modificación de la distribución del horario y el trabajo suplementario, hoy agrupadas en las *cláusulas flexibles y elásticas*, estaban expresamente prohibidas, con algunas excepciones cubiertas por convenio colectivo<sup>183</sup>. Además, se podía establecer, siempre por convenio colectivo, la cuota de trabajadores a tiempo parcial con respecto al tiempo completo, las tareas específicas para el tiempo parcial, así como las modalidades de distribución temporal de la prestación laboral<sup>184</sup>.

Asimismo, se establecía la necesidad del acuerdo entre las partes y de la forma escrita para realizar la transformación del trabajo a tiempo completo a trabajo a tiempo parcial, se fijaban prioridades en caso de nuevas contrataciones a tiempo completo en la empresa para el acceso de los trabajadores en régimen de trabajo a tiempo parcial.

A la autonomía colectiva, por ende, a los actores sociales involucrados, se atribuyó en la práctica, tanto la tarea de controlar o manejar los contratos a tiempo parcial, como la de frenarlos.

---

<sup>182</sup>El citado informe señala al respecto que la norma habría representado “*un marco normativo para el trabajo a tiempo parcial, estableciendo los principios esenciales dentro de los cuales se estimulará la definición de modalidades y contenidos de la negociación colectiva*”. No sólo eso, a falta de negociación colectiva en el sector para relacionar la reducción de jornada, era necesario remitirse al Real Decreto-Ley 692/1923, de 15 de marzo, que había fijado la jornada laboral en 48 horas semanales.

<sup>183</sup> Art. 5, ap. 4 de la Ley núm. 863/1984, salvo que la negociación colectiva lo previera “*por necesidades organizativas específicas*”.

<sup>184</sup> Art. 5, ap. 3, Ley cit.

En efecto, a pesar de todo, esta fórmula de contratación no gozaba del beneplácito de ninguno de los implicados: ni de los sindicatos, temerosos de efectos de segregación, sobre todo femenina, ni de los propios empleadores, que se encontraban con numerosas trabas legales en la contratación y estimaban que esta modalidad contractual no les beneficiaba y que debía ser incentivada con una reducción en los costes de cotización, medida que en realidad no acompañó la aprobación de esta ley y que llegará años después.

No debe sorprender, entonces, que en los primeros años y hasta la década de los noventa, la norma no obtuvo los resultados deseados, dado que el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores a tiempo completo superaba levemente el 5%, a pesar de la nueva regulación y de los incentivos económicos.

De hecho, las causas de esta escasa difusión son tanto de carácter económico como normativo.

Desde el punto de vista económico, a pesar de ser considerado una forma de fomento de empleo, la norma en esta primera redacción no establecía para los empresarios que hubiesen realizado contrataciones a tiempo parcial bonificaciones en la cotización, sino únicamente, como ya se mencionó, “[...] ... *beneficios financieros y crediticios establecidos por la ley [...]*”<sup>185</sup> medidas, por ende, ya conocidas y poco efectivas.

La ley, de hecho, no estuvo acompañada de medidas apropiadas de *policy*. Sólo años después, con la ley 196/1997 de 24 de junio<sup>186</sup>, se estableció una bonificación en la

---

<sup>185</sup> Así en el párrafo 12 del artículo 5. De hecho, más tarde, el art. 13, párrafo 2 de la ley núm. 196/1997 (conocida como “*Pacchetto Treu*”), por fin preveía una reducción del tipo de cotización en relación a la disminución del tiempo de trabajo, pero esta medida debía concretarse a través de un decreto ministerial que nunca llegó a publicarse. Por eso, el tipo de cotización no gozó de ninguna reducción respecto a los contratos vigentes, haciendo el tiempo parcial poco atractivo para los empresarios.

<sup>186</sup> También conocida como “*Pacchetto Treu*”, fue una de las primeras reformas laborales orgánicas que, inspiradas en la visión neoliberal alimentada por el clima político-cultural de la época, abrió por primera vez el mercado laboral italiano a la flexibilidad: con un fin innovador, intentó derribar aquellas protecciones que el Derecho del Trabajo había construido sobre la base de la suposición de que la relación laboral entre empleador y empleado constituye una relación asimétrica, como para justificar la introducción de reglas adicionales para proteger a la parte más débil, una protección que de otro modo es ajena al Derecho Privado y Comercial inspirado en el principio de libre negociación y igualdad de las partes. Por ejemplo, como parte de esta ley, que preveía diversas medidas de política para flexibilizar el trabajo, se introdujo por primera vez en el marco jurídico nacional el trabajo temporal (interino) que antes estaba prohibido por la Ley 1369/1960 de 23 de octubre, “*Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi*” (GU n.289 del 25-11-1960), en DELEIDI, M., & MELONI, W. P. (2014) “*Italian economic trends and labor market reforms: a 50-years overview*” -



cotización real para incentivar el trabajo a tiempo parcial como medida de incorporación/reincorporación al mundo laboral<sup>187</sup>, una previsión que de hecho constituía un incentivo específico frente a los otros de origen económico-financieros que ya hemos mencionado.

Sin embargo, la implementación de esta última disposición fue delegada a un decreto ministerial, cuya promulgación fue postergada por mucho tiempo. De hecho, habrá que esperar al decreto ministerial 12.4.2000, emitido después del d. lgs 61 de 2000, que dispondrá finalmente de los recursos económicos necesarios para financiar los incentivos para el desarrollo de la jornada parcial, es más, estos incentivos no tendrán un carácter estructural, sino que se agotarán en unos pocos años<sup>188</sup>.

Desde el punto de vista normativo, en relación con el aspecto de gestión del contrato, la legislación preveía una serie de obligaciones formales vinculantes que hacían poco atractiva para los empresarios su adopción, tales como la obligación de notificar a los servicios públicos de empleo tanto para la contratación (apartado 2) como para las transformaciones (apartado 10) y la disposición de sanciones para los empleadores que no hubiesen respetado estas restricciones (apartado 13), para lo cual, una vez fijado un horario para la ejecución del trabajo, éste no podría ser más modificado, salvo pacto en contrario y, más adelante, validaciones en las oficinas de empleo.

---

ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro), Working Paper n. 12/2014, <https://ideas.repec.org/p/ast/wpaper/0012.html> (recuperado 13.11.2021), pág. 17-18.

<sup>187</sup>Las bonificaciones previstas por el art. 13 de la Ley Treu, en efecto, suponían una reducción del tipo de cotización en función de la medida de la reducción y remodelación de la jornada laboral, y en relación con el tipo de jornada laboral (es decir, si la jornada parcial era de hasta 24 horas, de 24 a 32, de 32 a 36 y de 36 a 40 horas, identificadas por el mismo artículo como horas normales de trabajo), a ser concedidas a las empresas en presencia de aumento de la plantilla, con referencia a una disposición anterior, el art. 7 del d.l. 299/1994 de 16 de mayo y convertido en la ley 451/1994 de 19 de junio, "*Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali*", G.U.1 9/07/1994, n.167, que preveía incentivos experimentales para la contratación de personal a tiempo parcial. Además, el "*Pacchetto Treu*", incluyó en estos beneficios trabajadores de zonas deprimidas, para la contratación en el sector de la protección ambiental y territorial, recuperación y reurbanización de espacios urbanos y patrimonio cultural, en empresas que hubiesen realizado intervenciones de ahorro energético, para el tiempo parcial pensionístico, y para la reincorporación de mujeres que hubiesen estado desempleadas durante al menos dos años y que se reincorporan al mercado laboral. Tras el d. lgs 61, finalmente, el decreto ministerial fue otorgado, seguido por la circular aplicativa de INPS de 4 de agosto de 2000.

<sup>188</sup> Circular de INPS núm. 123 del 27 de junio 2000, las bonificaciones hasta el 30 de diciembre del mismo año <https://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%20123%20del%2027-6-2000.htm> y Circular 145 del 4 de agosto de 2000 (<https://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%20145%20del%204-8-2000.htm>): las bonificaciones eran establecidas para los contratados a tiempo parcial e indefinido entre la fecha del decreto (abril) y el 30 de junio de 2000, para tres años.

Además, en la disciplina de 1984, las reglas sobre la definición de la jornada laboral son muy estrictas por lo cual la indicación cuantitativa de la prestación no es suficiente, sino que también es necesario señalar “*las modalidades temporales para la realización de servicios a tiempo parcial*” (art. 5, apartado 3) saber su colocación temporal, con el fin de excluir de esta regulación cualquier forma de los llamados contratos a pedido o por encargo, figuras contractuales ya presentes en la experiencia de algunos países europeos y en el debate que precedió y acompañó la elaboración del texto legislativo<sup>189</sup>, porque: “(...) *sería ciertamente perjudicial para la libertad del trabajador que de un contrato de trabajo subordinado pudiera resultar una sumisión [del mismo trabajador] a un poder de llamada ejercitable, no dentro de coordenadas temporales contractualmente predeterminadas y objetivamente predeterminables, sino ad libitum, con la supresión, por tanto, de todo espacio de libre disponibilidad del tiempo de vida, incluso lo que no es ocupado en el trabajo*”, según lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia sobre la distribución del tiempo de trabajo, n. 210/1992. La misma Corte también observa que esta omisión entraría en conflicto con los artículos 36 y 38 de la Constitución.

La misma Corte también observa que esta omisión entraría en conflicto con los artículos 36 y 38 de la Constitución<sup>190</sup> en cuanto al primero, imposibilitaría al trabajador asumir y planificar otros trabajos a tiempo parcial que le permitieran obtener una remuneración global suficiente para asegurar una existencia libre y digna, y para el segundo, el perjuicio en relación con la posición de pensión.

---

<sup>189</sup>Corte Constitucional, Sent. núm. 210de4.5.1992, “*El uso del término distribución y la referencia conjunta a todos los parámetros de tiempo denotan claramente que el Legislador no consideró suficiente que el contrato especificara el número de horas de trabajo por día (es decir, el número de días por semana, mes o año o el número de semanas por mes o año, o el número de meses por año) en que debe realizarse el trabajo, sino que pretende establecer que si las partes se acuerdan por una jornada de trabajo diaria inferior a la ordinaria, la distribución de esta se debe determinar el horario diario, es decir, la ubicación a lo largo del día; si las partes han convenido que el trabajo se realizará en un número de días a la semana inferior al normal, la distribución de estos días durante la semana deberá determinarse con anticipación; si las partes han convenido que la ejecución del trabajo debe durar sólo unas pocas semanas o unos pocos meses, el contrato debe determinar de antemano cuáles (y no solo cuántas) son las semanas y los meses en los que debe cumplirse el compromiso de trabajo*”.

<sup>190</sup>Art. 36, primer párrafo, “*El trabajador tiene derecho a una remuneración proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo y, en todo caso, suficiente para asegurar una existencia libre y digna para sí y su familia. [...]*”; Art. 38, párrafos primero y segundo, “*Todo ciudadano incapaz de trabajar y sin los medios necesarios para vivir tiene derecho a alimentos y asistencia social. Los trabajadores tienen derecho a disponer y asegurar los medios adecuados a sus necesidades vitales en caso de accidente, enfermedad, invalidez y vejez, desempleo involuntario. [...]*”.



Por tanto, si por un lado la nueva legislación ofreció un primer marco de protección y garantías procedimentales, éstas en realidad contribuyeron a que la gestión de este tipo de relaciones laborales fuera aún más rígida que en el período anterior en el que sólo existía la regulación por negociación, gracias también a esta interpretación rígida del concepto de distribución de las horas de trabajo: de hecho, la mayor rigidez hacia la gestión del tiempo de trabajo, que de hecho no se puede cambiar, junto con la prohibición del trabajo adicional y la falta de contribución real de incentivos, dejó claros los límites del alcance de la nueva ley a lo que paradójicamente reaccionó el mercado laboral limitando el uso de trabajadores a tiempo parcial.

Es más, en sede judicial, la nueva legislación dio lugar a un conspicuo contencioso especialmente por las obligaciones sobre la indicación de la distribución del tiempo, así como respecto del contrato a tiempo parcial cíclico vertical, considerado como una forma de elusión de las normas sobre el trabajo atípico determinado<sup>191</sup>.

---

<sup>191</sup> ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (2003), *op. cit.* pág. 54. Algunas sentencias relativa al tiempo parcial horizontal: La reducción cuantitativa de la prestación laboral: en el marco de la disciplina dictada para el contrato a tiempo parcial, el art. 5 del d.l. 726/1984, conv. en la L. 863/1984, debe interpretarse en el sentido de que el requisito del acuerdo escrito donde resulte el acuerdo sobre el horario laboral, se cumple cuando, también por referencia a los tipos contractuales previstos en el ámbito de la negociación colectiva, sea especificada la reducción cuantitativa de la prestación laboral y la distribución de esta reducción para cada día (tiempo parcial horizontal) o con referencia a los días laborables comprendidos en una semana, un mes o un año (tiempo parcial vertical). De ello se deduce que es perfectamente válido un contrato de trabajo a tiempo parcial que no especifica las horas de inicio y finalización del trabajo en los días en que debe prestarse. Cassazione civile sez. lav., 12/10/2010, n. 20989 e Cassazione civile sez. lav., 26/05/2000, n.6903; Prestación adicional con respecto al horario contractual: el art. 5, apartado 4, del d.l. n. 726/84 prohíbe el trabajo suplementario de los trabajadores a tiempo parcial con respecto a lo pactado por escrito: la prohibición se viola si se comprueba que el empleado ha realizado un servicio adicional con respecto a las horas contractuales comunicadas a la oficina provincial de trabajo, independientemente del consentimiento prestado por el trabajador (en este caso, los trabajadores trabajaron de forma continuada más de las cuatro horas diarias previstas en el contrato a tiempo parcial, y en todo caso dentro del límite de las 24 horas semanales, dando lugar así a la transición de facto de un contrato de trabajo a un contrato a tiempo parcial horizontal en un contrato a tiempo parcial vertical). Cassazione civile sez. lav., 08/09/2008, n.22579. Por lo que se refiere al tiempo parcial vertical cíclico, la razón de la disputa se refiere principalmente la inclusión de períodos no trabajados a efectos de jubilación, destacando la discriminación con respecto a los trabajadores a tiempo parcial horizontales, que por la misma prestación se encuentran en una situación más ventajosa, puesto que la cotización reducida influye solo en la cuantía de la pensión y no sobre la duración de la relación laboral. Este era una orientación contraria a la jurisprudencia de la Corte Europea, Sentencia de 10.6.2010 — Asuntos Acumulados C-395/08 (Bruno/Pettini) Y C-396/08 I (Lotti /Matteucci). Como veremos más adelante, esta discrepancia terminará solamente con el art. 1, ap. 350, de la ley de presupuesto para el 2021, n. 178/2020 de 30 de diciembre, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*”, (GU n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46).

### 3. La legislación posterior a la Directiva

#### 3.1 Aspectos preliminares

Como ya se ha comentado, el nuevo Decreto para la regulación del trabajo a tiempo parcial finalmente vio la luz en el año 2000<sup>192</sup>. En comparación con la legislación anterior, el nuevo decreto proporciona una regulación más completa, define y enumera los diferentes tipos de trabajo a tiempo parcial y establece toda la disciplina, tanto que representa, según algunos, un verdadero “*estatuto de los trabajadores a tiempo parcial*”<sup>193</sup>.

En esencia, la disposición parece querer subsanar la ambigüedad de la normativa anterior que había suscitado un litigio sustancial, y la excesiva rigidez de las disposiciones, en la perspectiva establecida por la Directiva de “eliminar obstáculos y limitaciones” a la difusión de este tipo de contrato<sup>194</sup>.

La norma ha sido modificada muchas veces<sup>195</sup>, y permanecerá en vigor hasta junio de 2015 cuando quedará totalmente derogada por efecto del decreto legislativo 81/2015 de 15 de junio<sup>196</sup>.

---

<sup>192</sup> Casi simultáneamente el 13 de abril de 2000 se ratifica el Convenio núm. 175/1994 de la OIT y relativa Recomendación núm. 182/1994, sobre formas de protección para los trabajadores a tiempo parcial.

<sup>193</sup> BROLLO M., en M.T Carnici (a cura di), “*La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*”, Milano 2003, pág. 160.

<sup>194</sup> BROLLO M. (2001), *op. cit.*

<sup>195</sup> Ya hemos mencionado las distintas reformas laborales que han modificado la legislación. En concreto, las reformas al Decreto Legislativo lgs 61/2000 fueron: d lgs 100/2001, de 26 de febrero, (G.U. 05/04/2001, n.80); decreto-ley 355/2001 de 28 de septiembre 2001, (G.U. 01/10/2001, n.228), convertido en la ley 417/2001 de 27 de noviembre (G.U. 30.11.2001, n. 279); decreto-ley 210/2002 de 25 de septiembre (G.U. 25/09/2002, n.225), convertido en la ley 266/2002 (G.U. 23/11/2002, n. 275); d. lgs. 276/2003 de 10 de septiembre, en actuación de la ley 30/2003 de 14 de febrero, (Reforma Biagi); d. Lgs. 66/2003 de 8 de abril (G.U. 14.11.2003 n.87); ley 247/2007 de 24 de diciembre (G.U. 29.12.2007, n. 301) que es la ley de presupuesto para el 2008; ley 183/2011 de 12 de noviembre 2011, (SO n.234, relativo a G.U. 14/11/2011, n.265), que es la ley de presupuesto para el 2012; ley 92/2012, de 28 de junio (conocida como Reforma Fornero), (G.U. 3/7/2012 n. 153). Estas reformas han erosionado progresivamente los condicionamientos patronales en la dirección de la afirmación de un pacto de autonomía individual en lugar del colectivo que va acompañado, en la disciplina revisada de 2015, el derecho a repensar del trabajador y su mayor protección.

<sup>196</sup> D. lgs.de 81/2015 de 15 de junio, “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” (GU Serie Generale n.144 del 24/06/2015 - Suppl. Ordinario n. 34)

## 3.2 Legislación de 2000 a 2015

### 3.2.1 Aspectos preliminares

Como se ha destacado, el d. lgs. 61/2000 supuso una regulación orgánica del trabajo a tiempo parcial. Muchas son las innovaciones normativas respecto a la disciplina más carente de 1984, que el d. lgs. 61/2000 trató de mejorar, superando la propia Directiva<sup>197</sup>.

De hecho, al transponer la Directiva, el Gobierno italiano ha adoptado la disposición del art. 6, apartado 1, del Acuerdo Marco de 6 de junio de 1997, según el cual “*los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente acuerdo*”, para llevar a cabo una reforma general del empleo a tiempo parcial que deroga la anterior disciplina de 1984, creando un enfoque teórico-operacional completamente nuevo del instituto<sup>198</sup>.

El d. lgs.61/2000 constituirá la legislación de referencia de la relación laboral a tiempo parcial durante un total de quince años, a pesar de los numerosos cambios realizados a favor, alternativamente, también en relación al gobierno de turno, ahora más a las necesidades de flexibilización patronal, ahora a los de seguridad de los trabajadores<sup>199</sup>.

A diferencia de la anterior ley de 1984, que tenía un contenido laboral más bien escaso, la nueva disciplina se dedica casi en su totalidad a la regulación de la relación laboral subordinada, e introduce por primera vez la regulación del tiempo parcial para el sector público, aunque las futuras modificaciones no podrán crear una disciplina única para las dos áreas<sup>200</sup>.

Además, en el diseño inicial, la introducción de la flexibilidad horaria está sujeta a un doble mecanismo de autorización, colectivo e individual<sup>201</sup>, conocido también como “*flexibilidad controlada*”, sobre el que se centrarán los numerosos cambios posteriores.

---

<sup>197</sup> El estudio de EUROFOUND (2003), “*Working time preferences and working – life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*” lo había valorado positivamente en el ámbito de la UE, en SCARPONI S. (2004), “*Il lavoro a tempo parziale*”, WP C.S.D.L.E. “*Massimo D’Antona*”, INT - 18/2004, pag. 3-4.

<sup>198</sup> CENTOFANTI S. (2000), “*Il nuovo contratto di lavoro a tempo parziale: tipo generale e tipo a collocazione temporale elastica*”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, 2000, 6, 505 (comentario sobre la legislación)

<sup>199</sup> BROLLO (2017) *op. cit.*

<sup>200</sup> Véase *infra*, en las normas posteriores al 2015

<sup>201</sup> Conocida como “*doble llave*”, véase *infra* en el texto.

La nueva legislación ha dictado una disciplina casi orgánica al introducir algunas disposiciones también relativas a la forma del contrato y la transformación de la relación de tiempo completo a tiempo parcial, y viceversa, aunque más orientadas a la simplificación, y teniendo también en cuenta las cuestiones del cómputo de los trabajadores a tiempo parcial y de las modalidades de aplicación concreta del principio de no discriminación de estos últimos, así como del correspondiente régimen de seguridad social.

De hecho, en general, si por un lado el d. lgs. 61/2000 ha previsto una serie de mecanismos bastante equilibrados que podrían proporcionar un justo equilibrio entre el *ius variandi* del empleador, es decir, la prerrogativa de poder solicitar un servicio más flexible, y los intereses del trabajador, criterio fundamental en la Directiva, estos son desvirtuados por la reforma de 2003, (tras la Reforma de Biagi) para ser luego -ligeramente- reequilibrados en las reformas más recientes de 2012, y posteriormente en 2015, como se verá en el siguiente apartado. De hecho, en el momento de la reforma de 2003, el art. 3 d. lgs. 61/2000, se convierte en objeto de profunda modificación sobre todo por considerarse inadecuada respecto a la transposición de la Directiva sobre el tiempo parcial ya que, en su formulación de 2000, no habría eliminado los obstáculos a su difusión<sup>202</sup>.

Por otro lado, el principio de no discriminación previsto por la Directiva fue recogido en el texto del d. lgs. 61/2000 modificado en el art. 4, donde el legislador se ocupa de enumerar la casuística de los distintos institutos de protección de la relación laboral que deben ser considerados (vacaciones, enfermedad, maternidad, etc.), estableciendo el criterio de proporcionalidad de remuneración, vacaciones y protección social (enfermedad, accidente, enfermedad profesional y maternidad).

### **3.2.2 Concepto, tipología, forma y principio de no discriminación del contrato a tiempo parcial**

La formulación adoptada en la apertura de la disposición marca inmediatamente el nuevo rumbo de la nueva regulación: establecer que el trabajador podía optar indistintamente entre relaciones a tiempo completo y a tiempo parcial, se interpretó como una clara voluntad de

---

<sup>202</sup> BROLLO (2004) *op.cit.*

recuperar ambas modalidades en el único cauce del trabajo subordinado incluso si se caracteriza por una distribución diferente de las horas de trabajo<sup>203</sup>.

Siguiendo el esquema/articulación del decreto, se destaca un nuevo esquema definitivo de la legislación anterior: el extenso artículo 1 del d. lgs. n. 61/2000 alude expresamente a la tipología del trabajo a tiempo parcial, proporcionando definiciones exactas de que es el trabajo a tiempo parcial, del horario normal de trabajo y de lo que son las tipologías de horario que se pueden dar en el tiempo parcial.

En particular, la norma delimita el tipo horizontal como aquel en el cual la reducción del horario con respecto al trabajo a tiempo completo está prevista en relación al horario diario normal de trabajo, el tipo vertical como aquel en el cual resulta previsto que la actividad laboral sea realizada a tiempo completo diariamente, pero limitada a periodos predeterminados a lo largo de la semana, del mes o del año, y, en fin, el tipo mixto, como el que se desarrolla según una combinación de las otras dos modalidades de trabajo a tiempo parcial.

Cabe recordar que la inclusión del tipo mixto entre los modelos legales a tiempo parcial se produjo tan solo después de la primera modificación introducida a la disposición por d. lgs. 100/2001, dictada en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 12 tras el enfrentamiento que el Gobierno y los interlocutores sociales sostuvieron antes del 31 de diciembre de 2000 con especial referencia a la flexibilidad introducida por el art. 3, también a los efectos de dictar decretos correctores de adecuación a la normativa comunitaria, tal como exige el art. 1, ap. 4 de la ley comunitaria de 1998, la ley 25/1999. Para ello, se publicó apenas un año después del decreto 61/2000<sup>204</sup>.

En efecto, en su primera redacción el trabajo a tiempo parcial de tipo mixto solo podía ser autorizado por la negociación colectiva, que establecía al mismo tiempo las modalidades temporales de desarrollo y relativos asuntos retributivos: esto representó, en el diseño de la

---

<sup>203</sup> MINERVINI A. (2009), *“Il lavoro a tempo parziale”*, Milano, Giuffrè Editore, pag. 31; la misma interpretación, si se quiere, se da también en la definición que hace el Ministerio de Trabajo italiano, que en su página web dedicada al tiempo parcial: *“No es realmente otro tipo de contrato, sino un régimen particular de jornada laboral, que puede permitir al trabajador compaginar los tiempos de vida y trabajo”*. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/lavoro-a-tempo-parziale.aspx> (recuperado 28.2.2022).

<sup>204</sup> Sobre las modificaciones al d. lgs. 61/2000, *vid.* PICCININI A. (2008) *“Le recenti modifiche al lavoro part-time e a tempo determinato”*, en *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, núm. 5, pág. 465.

tipología del contrato, también la única restricción a la autonomía individual en la determinación de los modos de ejecución; esta autonomía individual queda entonces efectivamente restablecida por el decreto corrector de 2001, entendiéndose que el tipo mixto debe gozar de la misma libertad de negociación<sup>205</sup>.

En otras palabras, el d. lgs. 100/2001, con la inclusión del tipo mixto en las tipologías jurídicas, asegura que la predeterminación de la duración y la ubicación temporal también se aplica a él, y redefine el campo de acción de la autonomía colectiva, modificando también necesariamente el párrafo 3 del art. 1: ahora puede determinar las “*condiciones y métodos de desempeño del trabajo*” para los tres tipos de trabajo a tiempo parcial, también con referencia a la remuneración y el tipo de flexibilidad. Además, el mismo apartado introduce la posibilidad, para los convenios colectivos nacionales, de prever formas particulares de flexibilidad destinadas a “*figuras o niveles profesionales específicos/concretos*”, disposición que podría en cierto modo avalar cualquier negociación, incluidas las individuales, distinta de los procedimientos previstos por la ley.

Se establece también la definición de trabajo suplementario, como aquel que supera el horario establecido en el contrato individual dentro del límite del horario normal de trabajo, fijado en 40 horas semanales<sup>206</sup>.

Otra novedad importante relativa a la forma contractual es la de considerar la forma escrita un requisito del contrato *ad probationem* y no *ad substantiam*, como había sido interpretado en el precepto anterior por las notorias sentencias del Tribunal de Casación de 24 de junio de 1998, núm. 6265 y 21 de febrero de 1997, núm. 1584: la nueva regla en efecto, en lo dispuesto en el art. 2, apartado 1, y art. 8, párrafos 1 y 2 establece que el contrato debe ser redactado de forma escrita con fines de prueba, y tener indicación puntual de la duración de la prestación y de su colocación temporal del horario con referencia a la semana, al mes o al año, bajo pena de transformación en un contrato a tiempo completo desde la fecha de la evaluación judicial.

---

<sup>205</sup> BROLLO M. (2001) *op. cit.*

<sup>206</sup> Tras las modificaciones introducidas en 2003, el horario normal de trabajo es fijado en 40 horas semanales, según el art. 3 del d. lgs 66/2003 de 8 de abril, “*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.*” (GU Serie Generale n. 87 del 14-04-2003 - Suppl. Ordinario n. 61), disposición importante también por lo que se refiere al régimen del trabajo extraordinario.

Por lo tanto, la falta de los dos requisitos, a saber, la forma escrita o la indicación del tiempo de la ejecución, ya no implica la nulidad del contrato, ni la ausencia del derecho del trabajador a continuar la relación laboral, punto que había planteado serias reservas en el pasado, puesto que implicaba graves consecuencias para el trabajador. Más bien, dicha falta configura una protección individual más flexible, dado que se deja a la voluntad del propio trabajador la posibilidad de ejercer la acción que más le convenga, dejar el *status quo* y, por tanto, continuar con un contrato de trabajo a tiempo parcial en ausencia de forma, o incluso recurrir a las medidas previstas para declarar la existencia de una relación laboral a tiempo completo, derecho que puede ejercerse sin limitación de prescripción<sup>207</sup>.

Además, el párrafo 4 del art. 1 del d. lgs. 61/2000, introducido tras las modificaciones de 2003, resuelve la secular cuestión relativa a la acumulación entre el contrato a tiempo parcial y el de duración determinada, declarando explícitamente su compatibilidad<sup>208</sup>. Esta es una regla ya afirmada por la Circular núm. 102/1986 del Ministerio de Trabajo según la cual, dado que la relación a tiempo parcial se diferencia de la relación laboral normal sólo por la reducción cuantitativa de la duración del servicio, bien puede estar sujeta a un término<sup>209</sup>. Naturalmente, en cumplimiento de las disposiciones particulares que rigen el contrato de trabajo de duración determinada.

### 3.2.3 Flexibilidad

La principal novedad de la nueva legislación consistirá en el reconocimiento a los contratantes de la posibilidad de modificar contractualmente la distribución del tiempo respecto a lo pactado en origen, es decir, el *ius variandi* del empleador, posibilidad subordinada a una serie de mecanismos tendentes a contrapesar esta posición con la autonomía del trabajador, titular del interés contrario de poder disponer de su tiempo no trabajado<sup>210</sup>.

---

<sup>207</sup> CENTOFANTI S. (2000), “*Il nuovo contratto di lavoro a tempo parziale: tipo generale e tipo a collocazione temporale elastica*”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, núm. 6, pág. 505.

<sup>208</sup> Previsión introducida tras la reforma del 2003, art. 46, comma 1, lett. c) del d. lgs 276/2003.

<sup>209</sup> En este sentido, vease también Cass. 3266/1989; Pret. Milano 29.9.1986, *Lav. e prev. Oggi*, 1987, 443; Pret. Milano 16.12.1985, *Orient. g. lav.*, 1986, 496.

<sup>210</sup> Se trata de los mecanismos de preaviso, consentimiento a la flexibilidad y derecho a renunciar.



La posibilidad de variar flexiblemente el desempeño del trabajo se consideraba nula en el marco regulatorio anterior, ya que se creía que podía encubrir una intención fraudulenta del empleador<sup>211</sup>.

Queda claro, pues, el objetivo del legislador de eliminar, con referencia al marco jurídico entonces existente, todos los obstáculos a la flexibilización en la organización del trabajo a tiempo parcial, como se había solicitado por las partes sociales en la misma Directiva, que tampoco establecía nada en referencia al trabajo suplementario y las cláusulas elásticas<sup>212</sup>.

Las disposiciones sobre la flexibilidad están contenidas en el art. 3, titulado “*Régimen de trabajo a tiempo parcial. Trabajo suplementario, horas extraordinarias, cláusulas elásticas*”, en los párrafos 7 a 13 del d. lgs. 61/2000 tras las modificaciones de 2003, en cuyo diseño inicial, en cambio, se vinculaba el tipo de flexibilidad al tipo de trabajo a tiempo parcial del que disfrutaba el trabajador (horizontal o vertical), diferenciaciones que se han ido eliminando bajo las diversas modificaciones que se han producido a lo largo del tiempo.

Estas nuevas disposiciones, de hecho, permiten modificar el horario original en el sentido de aumentar la jornada pero dentro del límite del tiempo completo, (párrafo 2, el llamado trabajo suplementario para el tiempo parcial horizontal y las “*nuevas*” cláusulas elásticas para el trabajo a tiempo parcial vertical y mixto), tanto para trabajar horas extraordinarias (párrafo 5, reservado a las modalidades verticales y mixtas), como para variar la colocación temporal del servicio (“*nuevas*” cláusulas flexibles, párrafo 7)<sup>213</sup>.

---

<sup>211</sup> BROLLO M. (2004) *op. cit.*, habla de estas cláusulas elásticas como “*una variante del trabajo suplementario*”, más peligrosa para el trabajador a tiempo parcial vertical y mixto que para el horizontal, al estar más ligado jurídicamente al pacto de flexibilidad; en realidad, para el trabajador a tiempo parcial horizontal, el exceso de trabajo todavía está permitido en las diferentes formas legales de trabajo suplementario.

<sup>212</sup> BAVARO V. (2000) “*Post Scriptum. Dallo schema al decreto legislativo sul part-time: le ultima modifichie*”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, núm. 4, pág. 305. En el mismo sentido, también BROLLO M. (2004) “*La riforma del lavoro a tempo parziale: le nuove flessibilità*”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, núm. 3, pág. 252.

<sup>213</sup> En su versión inicial, de hecho, el d. lgs. 61/2000 estableció como opciones de flexibilidad el trabajo suplementario, representado por el aumento de la prestación laboral pero dentro del límite de la jornada completa, previsto para la modalidad horizontal, y las cláusulas elásticas, relativas a la variación de la colocación temporal, ambas para la modalidad horizontal que verticales. El exceso de trabajo para este último tipo está representado por la posibilidad de hacer uso del trabajo extraordinario. En 2003, sin perjuicio de la definición de trabajo complementario, las cláusulas elásticas cambian de contenido y se refieren al aumento de la jornada laboral, que incluyen también las tipologías vertical y mixta, así como las cláusulas flexibles que se refieren en cambio a la variación de la colocación temporal, válida para ambos tipos, horizontal y vertical, tras la modificación de la legislación por la reforma en sentido liberal llevada a cabo por el entonces gobierno de Berlusconi, conocida como Ley Biagi, Ley 30/2003. Sobre este punto, volveremos varias veces en el texto.



El artículo 3 relativo a la gestión eficaz de la relación laboral es el que más cambios ha sufrido a lo largo del tiempo, como veremos, también en relación con la mayor o menor influencia que las reformas laborales atribuyeron ahora a la autonomía colectiva, ahora a la autonomía individual.

En la construcción de esta norma fue importante el papel de la negociación colectiva, a la que se le encomendó esencialmente una función de autorización respecto de la implementación de los límites fijados por la norma en cuanto a la nueva flexibilidad<sup>214</sup> dado que el legislador consideró que las partes involucradas podrían regular estas formas de uso de la mejor manera posible.

Así pues, el d. lgs. 61/2000 determina un régimen de relación de trabajo que tiene tanto una fuente legal, en la medida en que la ley establece sus requisitos y límites, como una fuente contractual colectiva en cuanto a la propia regulación.

En particular, la competencia de los dos ámbitos de la autonomía, individual y colectiva en la gestión de la flexibilidad, son la base de lo que se ha definido como un sistema de “*doble llave*”<sup>215</sup>: de hecho, en comparación con la legislación de 1984, la posibilidad de modificar el aumento en el horario o la ubicación temporal representó una fuerte innovación que solo se permitió respetando una doble condición, a saber, que mediante la negociación colectiva, concretamente la primera llave, estableciera “*condiciones y modalidades*” para el ejercicio de la flexibilidad, para cuya aplicación se requería, sin embargo, el consentimiento expreso del trabajador, para salvaguardar su voluntad/consentimiento, resultante del acuerdo escrito adjunto al contrato, concretamente la segunda llave.

Este consentimiento tiene trascendencia jurídica ya que, en su defecto, estas cláusulas se considerarán ilegítimas e ineficaces<sup>216</sup>. Otros mecanismos, además, debían acompañar a este

---

<sup>214</sup> Así MAROCCO E., et al. (2001) “*La riforma del part-time*” *op. cit.* pág. 128.

<sup>215</sup> SCARPONI S. (2004), “*Il lavoro a tempo parziale*”, en WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona. INT - 18/2004. [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DAntona/WP%20CSDLE%20M%20DAntona-INT/20120112-054511\\_scarponi\\_n18-2004intpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DAntona/WP%20CSDLE%20M%20DAntona-INT/20120112-054511_scarponi_n18-2004intpdf.pdf) (recuperado 5.12.2021), pág. 3; RUSTICHELLI E. (a cura di) (2005), “*Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità*”, ISFOL Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego, n. 7/2005, en <https://digilander.libero.it/cgil3palermo/IsfolParttime.pdf> (recuperado 5.12.2021), pág. 37.

<sup>216</sup> Así lo ha destacado la jurisprudencia. *Vid.*, entre otros: Tribunal de Reggio Emilia Secc. Trabajo Sent., 20.01.2020 “*La transformación de la relación laboral a tiempo completo en una a tiempo parcial, de conformidad con las normas dictadas por el Decreto Legislativo 25 de febrero de 2000 no. 61, no puede tener lugar tras una determinación unilateral del empresario, sino que requiere el consentimiento por escrito del*

consentimiento y es esto, como se especifica mejor a continuación, un preaviso de los cambios, un derecho a un incremento en la remuneración global de facto, así como el derecho a desistir de estas cláusulas por las causas establecidas por ley.

En particular, para el trabajo suplementario, la negociación colectiva, o primera llave, debía establecer el número máximo de horas de trabajo adicional, los motivos relacionados, las consecuencias en caso de exceder el límite, así como el posible aumento porcentual sobre el monto del salario por hora global *de facto*<sup>217</sup> debido por el trabajo realizado en exceso de lo

---

*trabajador, y, configurando la modalidad horaria como elemento calificativo del servicio objeto del contrato a tiempo parcial, la variación, creciente o decreciente, de la cantidad de horas pactadas, constituye una novación objetiva del acuerdo de negociación inicialmente pactado, que exige una renovada manifestación de voluntad, y por tanto no puede ser inferida por "facta concludentia" de la conducta posterior de las partes conforme al art. 1362 del Código Civil italiano"; Corte d'Appello de Roma Secc. Trabajo Sent 21.11.2018 "La modalidad por horas configura un elemento calificativo del servicio objeto del contrato a tiempo parcial, y, según la disciplina a que se refiere el Decreto Legislativo núm. 61 de 2000 aplicable ratione temporis, la variación, aumentando o disminuyendo, de la cantidad de horas pactadas, que constituye una novación objetiva del acuerdo de negociación inicialmente pactado, requiere una renovada manifestación de voluntad, ni puede tener lugar por determinación unilateral del empleador, requiriendo en su lugar el consentimiento por escrito del trabajador"; Tribunal de Turin Secc. Trabajo, 9.6.2014 "En cuanto al trabajo a tiempo parcial, caracterizado por una reducción de la jornada laboral con respecto al "tiempo completo", la legislación vigente no establece ninguna limitación a la forma de distribución de las horas a tiempo parcial dentro del día, la semana o el mes, así como no pone ningún límite a la reducción de horas. El contrato de trabajo, sin embargo, debe contener una indicación precisa de la duración de la prestación del trabajo y el marco temporal del tiempo con referencia al día, la semana, el mes y el año y, en caso de falta de indicación del marco temporal, se puede recurrir al juez para que establezca las modalidades de realización de la prestación a tiempo parcial"; Tribunal de Milan 23.1.2008 "Jornada laboral: en el régimen reglamentario introducido por Decreto Legislativo n. 61/2000 y Decreto Legislativo n. 100/2001, luego modificado por Decreto Legislativo núm. 276/2003, el horario de trabajo a tiempo parcial acordado no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, ni siquiera por necesidades legítimas de organización y producción; cualquier modificación en este sentido requiere el consentimiento del trabajador, en ausencia del cual debe considerarse ilegítimo e ineficaz"; Tribunal de Milan 12.1.2005: "En el régimen normativo redefinido por Decreto Legislativo 25 de febrero de 2000 núm. 61 y 26 de febrero de 2001 núm. 100 y posteriormente modificado por Decreto Legislativo 10 de septiembre de 2003 núm. 276, la jornada de trabajo a tiempo parcial pactada no puede ser modificada unilateralmente por el empleador, ni siquiera por legítimas necesidades organizativas-productivas, pero toda modificación en este sentido requiere -con fundamento en el art. 3, párrafo 7, Decreto Legislativo 25 febrero 2001 n. 61 recordado por el art. 2, párrafo 2, del mismo decreto - el consentimiento del trabajador, en su defecto debe considerarse ilegítimo y sin efecto en el caso de que se trata, el Juez declaró el derecho del trabajador a observar la jornada de trabajo pactada, sin atribuir ningún énfasis al hecho de que, mientras tanto, el trabajador se había adaptado a la fuerza a las nuevas horas impuestas por su empleador"; Tribunal de Florencia 10.2.2005: "La cláusula contractual relativa a la colocación temporal de la prestación laboral a tiempo parcial que prevé la ausencia de planificación de un determinado porcentaje del tiempo de trabajo mensual, realizada en cambio con la mera convocatoria de la empresa empleadora, se opone a las prescripciones del D. L. 726 del 30 de octubre de 1984, por lo que será debido al trabajador, de conformidad con las disposiciones posteriores del Decreto Legislativo 61 del 25 de febrero de 2000, un aumento de salario relacionado con la mayor carga del servicio prestado que, siendo a pedido, constituye un obstáculo para el desempeño de otras actividades laborales a discreción del interesado (caso relacionado con el periodo anterior al Decreto Legislativo 10 de septiembre de 2003 núm. 276)".*

<sup>217</sup> En el marco jurídico italiano, según jurisprudencia consolidada, el concepto de retribución global *de facto*, incluye de hecho cualquier elemento pagado de manera no ocasional al trabajador, como para constituir el salario normal. Por ejemplo, las indemnizaciones por trabajo nocturno, desplazamientos, uso del automóvil propio, el uso del alojamiento, son partes de ella.

establecido, igual al 50% del salario por hora global *de facto* en ausencia de negociación colectiva (párrafo 6); esta disposición, introducida con la modificación de 2001, representa un empeoramiento con respecto a la versión originaria de 2000, que en cambio establecía un 50% como mínimo, que podía ser elevado por negociación colectiva.

Asimismo, para las cláusulas elásticas y flexibles, los convenios colectivos también debían indicar las condiciones y modalidades en que podían efectuarse dichas modificaciones, el límite máximo de variabilidad creciente, así como el derecho a la compensación específica.

Finalmente, como otra forma de flexibilización, las horas extraordinarias se prevén únicamente para las modalidades vertical y mixta, previéndose pues como incremento de prestación para el tipo horizontal la forma legal de trabajo suplementario, posibilidad que se extendió a partir de 2003 también a los supuestos de jornada parcial a tiempo determinado<sup>218</sup>.

El decreto de reforma de 2003 (d. lgs. 276/2003) también incorpora e inserta en el d. lgs. 61/2000 los cambios realizados por otra disposición importante sobre la jornada laboral casi contemporánea, el d. lgs. 66/2003 de 8 de abril<sup>219</sup>, que incorporó las Directivas 93/104/CE y 2000/34/CE relativas a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, incluidas obviamente el trabajo extraordinario, regulado por el art. 5, que también establece el límite máximo de 250 horas al año.

Mientras que el trabajo suplementario se retribuye de forma ordinaria, las horas extraordinarias se retribuyen en mayor medida en relación con las articulaciones previstas por los convenios colectivos que, a su vez, podrían prever la concesión de períodos de descanso compensatorios como alternativa o como complemento al incremento. La misma legislación, de conformidad con el apartado 5 del art. 5, delega totalmente la determinación del aumento a la negociación colectiva, pero cada convenio colectivo prevé aumentos diferentes. Por lo general, el incremento también se diferencia en función del día en que se realizan horas extras, si es un día laborable o festivo, y en qué parte del día el empleado trabaja horas extras, ya sea durante el día o la noche. De hecho, los incrementos suelen ser mayores en el caso del trabajo festivo o nocturno, que se consideran más incómodos en

---

<sup>218</sup> Modifica introducida por el art. 46, apartado 1, lett. h) del d. lgs 276/2003.

<sup>219</sup> D. lgs. 66/2003 de 8 de abril que establece también el horario normal de trabajo en 40 horas semanales, “*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*” (GU n.87 del 14-4-2003 - Suppl. Ordinario n. 61),

términos de salud y compromisos sociales y familiares para el trabajador, en comparación, por ejemplo, con los días laborables diurnos.

El *ius variandi* del empleador encuentra un límite en la previsión de la negativa del trabajador a aceptar las flexibilidades (bajo la forma de cláusulas de trabajo flexibles, elásticas, adicionales y de horas extraordinarias), así como en su derecho a repensar, salvaguardado por documentadas razones familiares, de salud, por otro empleo y por razones de estudio cuando así lo prevean los convenios colectivos, razones que “*en ningún caso podrán ser considerados motivos de despido por causa justa*”, conforme al art. 3, párrafo 11 del d. lgs. 61/2000, posteriormente confirmado como veremos en el art. 6, apartado 8 de la nueva legislación del d. lgs. 81/2015.

Con la modificación realizada a raíz de la reforma de 2012, los convenios colectivos también deben prever las condiciones y modalidades por las cuales el trabajador puede solicitar la eliminación o modificación de las cláusulas flexibles y elásticas (párrafo 3-bis), especialmente en el caso de enfermedades oncológicas, propias o de un miembro de la familia o para niños con discapacidades severas (párrafo 9, revocación del consentimiento). La patología oncológica del trabajador configura un derecho subjetivo real en caso de transformación de la relación de tiempo completo a tiempo parcial mientras que cuando tales patologías afecten a un familiar o en presencia de un hijo conviviente con gran discapacidad, estas circunstancias constituyen una condición prioritaria para que el trabajador transforme la relación laboral (art. 12-bis).

Si bien estas disposiciones establecen una cierta garantía a favor del trabajador para autodeterminar su tiempo no laboral y salvaguardar en cierto sentido la dimensión del trabajo voluntario a tiempo parcial en la línea de la Directiva, el silencio de la ley en cuanto al papel de la negociación colectiva para cada caso y la supresión con la reforma de 2003 de la especificación de que la negativa a realizar trabajo adicional no constituía una “*infracción disciplinaria*”, han alimentado un debate en la doctrina sobre los efectos que tal negativa podría acarrear tanto en el caso de presencia de negociación colectiva como de su ausencia, en analogía con lo que prevé la ley para el trabajo extraordinario<sup>220</sup>: en ausencia de

---

<sup>220</sup>Como es sabido, el trabajo extraordinario es el que se realiza en más de 40 horas semanales y que se paga con un incremento respecto del salario base aplicado por contrato. En todo caso, no podrá ser superior, en promedio, a 48 horas semanales y 250 horas anuales, salvo las excepciones previstas para determinadas

negociación colectiva, la negativa, incluso en ausencia de una razón justificada, no habría acarreado sanciones disciplinarias, mientras que en presencia de negociación colectiva se cree que tal negativa no dé lugar a una sanción disciplinaria sólo cuando esté justificada, debilitando entonces la dimensión del consentimiento<sup>221</sup>.

En particular, los cambios a la flexibilidad introducidos por el d. lgs. 276/2003 fueron las más incisivas<sup>222</sup> desde la perspectiva del equilibrio sustancial de las partes contratantes, en favor de la parte empresarial, y una vez más se referían principalmente a la cuestión de la flexibilidad funcional: se da una mayor apertura a la autonomía individual frente a la autonomía colectiva, aunque aparentemente residual. De hecho, en cuanto al trabajo adicional a pesar de lo dispuesto en el nuevo apartado 3 del art. 3 que atribuye al consentimiento del trabajador a la flexibilidad un carácter meramente supletorio respecto de la negociación colectiva, que debe establecer tales métodos, de hecho, constituye un formidable desincentivo a la negociación sindical<sup>223</sup>. No sólo eso, o bien se expresa este consentimiento o si existe una negociación que ya contempla la flexibilidad, este consentimiento deja de ser necesario, desequilibrando aún más las dos posiciones de la relación subordinada a favor del empleador. El mecanismo de doble llave así degradado se recupera con la reforma de 2007 pero solo parcialmente, para luego volver a las posiciones

---

categorías de trabajadores, en relación con determinados servicios (por ejemplo, hospital, aeropuerto, radio y televisión, etc.) o a situaciones contingentes (ej. causas de fuerza mayor); se delega a la negociación colectiva el incremento adeudado por este servicio y la forma de llevarlo a cabo (artículo 5, d. lgs. 66/2003). La negativa del trabajador a realizar horas extraordinarias si no está motivada configura un incumplimiento del contrato de trabajo que puede dar lugar a una medida disciplinaria que puede ir desde una simple advertencia verbal o amonestación en los casos menos graves, o con suspensión de salario y del trabajo en los casos más graves, hasta el despido por causa justa. El trabajador está obligado a realizar horas extraordinarias en determinadas circunstancias: cuando así lo prevea el convenio colectivo nacional, que también establecerá la duración, cuando existan necesidades técnicas y productivas que no puedan preverse, cuando existan hechos o manifestaciones que requieran un mayor desempeño laboral. En todo caso, existen otras circunstancias que pueden llevar al trabajador a rechazar el servicio extraordinario. En concreto, se podrán evitar las horas extraordinarias cuando el trabajador sea estudiante, cuando exista un motivo de probada gravedad que justifique la negativa y cuando el empresario no se comporte conforme al principio de corrección y buena fe.

<sup>221</sup> BROLLO (2004) *op. cit.*

<sup>222</sup> La reforma de 2003 ha sido definida también como “*reforma de la reforma*” (BROLLO M., 2004) y ha hecho una intervención tan incisiva sobre las disposiciones anteriores que en la doctrina muchos han considerado más adecuado derogar la legislación anterior y realizar una nueva regulación, así ROCCELLA M., (2015), “*Manuale di diritto del lavoro*”, Torino, Giappichelli Editore, 2015.

<sup>223</sup> Así TREU T. (2003), intervención en la sesión núm. 182 de la Comisión trabajo, seguridad social (11a), 17 de julio de 2003, informe resumido, en BROLLO M. (2004), *op. cit.*

más liberales de 2003, es decir, sin necesidad de autorización sindical, pues ni siquiera la reforma de 2012 será capaz de volver a la situación de partida del 2000<sup>224</sup>.

La misma reflexión se aplica también al consentimiento sobre cláusulas flexibles y elásticas que también pueden ser “*concordadas por las partes*” (párrafo 7), posición reforzada por lo dispuesto en el art. 8 relativo a las sanciones, que establece que, a falta de convenios colectivos, las propias partes pueden pactar cláusulas flexibles y elásticas (de conformidad con el apartado 2-ter del artículo 8), disposición posteriormente derogada con la reforma de 2007.

La reforma de 2012, en un intento de reequilibrar la posición del trabajador, prevé para este último el derecho a utilizar un representante sindical en la estipulación del pacto sobre cláusulas flexibles y elásticas, pero no será posible volver a los requisitos que el d. lgs. 61/2000 había establecido en la versión 2000<sup>225</sup>.

La sucesión de las distintas reformas ha eliminado efectivamente las diferenciaciones iniciales entre la flexibilidad permitida y el tipo de trabajo a tiempo parcial realizado. El d. lgs. se refiere a la jornada parcial vertical o mixta únicamente para poder aplicar las cláusulas elásticas (artículo 3, apartado 7, en el caso de que sea necesario recurrir al trabajo durante los períodos de suspensión) que, sin embargo, contribuyen a que la posición del trabajador vertical o mixto sea más crítica desde el punto de vista jurídico que la horizontal. Las cláusulas elásticas, en efecto, si por un lado reconocen al empresario la prerrogativa de exigir un rendimiento superior, por otro obligan jurídicamente al trabajador a acudir a la llamada, acentuando su posición de subordinación. Esta circunstancia es especialmente delicada sobre todo en el contexto del tiempo parcial vertical y mixto frente al horizontal, especialmente cuando la elección de este tipo de contrato no es libre. Es en este mayor condicionante legal en el que también difiere la flexibilidad esbozada por las cláusulas elásticas respecto del trabajo adicional<sup>226</sup>, pero es también lo que determinó el fin del sistema de “*doble llave*” creado por d. lgs. 61/2000 en su versión pre-reforma.

---

<sup>224</sup> No para el trabajo complementario, sino solo para las cláusulas flexibles y elásticas (BROLLO M., 2004, 2017).

<sup>225</sup> Párrafo 9 del art. 3.

<sup>226</sup> BROLLO M. (2004), *op. cit.*



Finalmente, la normativa de 2012<sup>227</sup>, si bien no distorsiona el sistema trazado en 2003, prefiere intervenir sobre las relaciones entre las fuentes normativas del instituto y, en particular, sobre el delicado equilibrio entre la negociación colectiva y la autonomía individual: la novedad, de hecho, introduce para el trabajador que haya pactado cláusulas flexibles y elásticas la posibilidad de que el mismo las pueda eliminar o modificar<sup>228</sup>, o el derecho a revocar el consentimiento, aunque se limite a los trabajadores que padezcan una patología oncológica propia o de un familiar o para los que tengan hijos con discapacidad<sup>229</sup> y para estudiantes trabajadores<sup>230</sup>, en un intento de reequilibrar la excesiva amplitud del *ius variandi* patronal que se había venido a determinar.

Es claro el intento del legislador de reequilibrar las dos posiciones contractuales tratando de reafirmar el carácter original de la institución en un sentido más garantista del trabajador respecto a la flexibilidad, pero veremos que los cambios no acaban aquí<sup>231</sup>.

En cuanto al papel de la negociación colectiva a cualquier nivel, en general, ésta puede determinar las condiciones y modalidades de desempeño del trabajo a tiempo parcial. Además, los convenios colectivos de ámbito nacional pueden prever formas particulares de implementación de lo que se rige por la misma negociación colectiva para algunas profesiones específicas<sup>232</sup>, como ya hemos visto, así como la identificación de procedimientos extrajudiciales a realizar afalta o en defecto de las informaciones fundamentales del contrato escrito.

Sobre el régimen de la contratación colectiva, en lo que respecta a la flexibilidad, la normativa distingue según el tipo de trabajo a tiempo parcial (vertical, horizontal o mixto).

---

<sup>227</sup> Las novedades están contenidas en el párrafo 20 del art. 1.

<sup>228</sup> Introducción del nuevo párrafo 3-bis al art. 3 del d. lgs. 61/2000.

<sup>229</sup> Casuística prevista por el art. 12-bis introducido en 2003 y modificado en 2007.

<sup>230</sup> Derecho reconocido por el art. 10 de la ley núm. 300/1970.

<sup>231</sup> Así también en NAPOLITANO A. (2012), “*Il lavoro a tempo parziale tra cancellazioni e reintroduzioni*”, QFMB Saggi/Ricerche, 3.V., en <https://www.fmb.unimore.it/wp-content/uploads/2019/01/N.3-2012-Il-lavoro-a-tempo-parziale-tra-cancellazioni-e-reintroduzioni.pdf>, (recuperado 22.1.2022). La reforma de 2012 interviene después de un período de apertura más liberal que había animado la reforma de 2003, que determinó precisamente una disminución de las limitaciones previstas para el empleador. El Legislador de 2012 trató de contener los abusos patronales, revisando distintos tipos de contratos flexibles, incluido el tiempo parcial, especialmente en las versiones con jornada “*corta*”, que más pueden dar lugar a maniobras gerenciales de flexibilidad interna, vease BROLLO M. (2012), “*Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012: meno flex, più security*”, Lavoro nella Giur., 2012, 10, 968 (comentario sobre la legislación).

<sup>232</sup> Como ya señalado, de conformidad con el art. 1, párrafo 3 del d. lgs. 61/2000 no modificado todavía por la letra b) del art. 46 del d.lgs. 276/2003.

Si bien es cierto que el impulso dado a la autonomía individual también puede reflejar una mayor libertad del trabajador para emprender una carrera más adecuada a los diferentes momentos de la vida a los que se enfrenta o a sus propias aspiraciones, o que puede ser el resultado de una elección, en realidad es precisamente la autenticidad de la voluntariedad lo que representa el punto crucial de la lectura del equilibrio de la esfera colectiva/individual, esta última socavada por el énfasis puesto por la ley de 2003 en los elementos de subordinación en la construcción de la flexibilidad prevista por la ley.

Esto podría representar un nuevo ámbito de enfrentamiento para el sindicato y la negociación colectiva, cuyo papel, sin embargo, sigue siendo fundamental, pero que puede garantizar más la voluntariedad: precisamente en este sentido, la reforma de 2003 había establecido en el art. 86, apartado 13, debates con los interlocutores sociales a fin de *“verificar la posibilidad de encomendar a uno o varios acuerdos interconfederales la gestión de la ejecución del presente decreto, también en lo que se refiere al régimen transitorio y a la aplicación de las referencias contenidas en la negociación colectiva”*, confirmando una vez más la centralidad del diálogo social en el marco de las relaciones laborales nacionales.

En su configuración inicial, lo dispuesto en el art. 3 sobre flexibilidad, representó para algunos la determinación de un subtipo causal de relación a tiempo parcial respecto al tipo general descrito en el art. 2, en el que hay una determinación elástica de la ubicación temporal de la prestación laboral que no se establece de antemano, sino que se deja a la decisión del empleador, como ya se mencionó en varias ocasiones. Como ya se destacó, estas cláusulas fueron consideradas por la jurisprudencia anterior como sustancialmente no vinculantes para el trabajador o en caso de consentimiento, se reconocía un derecho a un trato económico incrementado por la disponibilidad asegurada por el trabajador<sup>233</sup>.

Otros mecanismos de protección además del consentimiento y la negativa están representados por la obligación de preaviso<sup>234</sup> por parte del empleador y en la previsión de un incremento de la remuneración horaria global de fácto (párrafo 8). Como ya se mencionó, es posible desistir del convenio de variabilidad por razones bien especificadas, es decir, por necesidades familiares, de salud u otras necesidades laborales, o por razones de estudio si

---

<sup>233</sup> Ad es., Cass. 26 de marzo de 1997, n. 2691

<sup>234</sup> Para las cláusulas flexibles, 10 días en la versión del 2000, bajados a 2 tras las sucesivas modificaciones.



así lo prevé el convenio colectivo (párrafos 9 y 10), circunstancias que constituyen el llamado “*derecho a la reconsideración*”.

Para mayor protección, se prevé que la negativa del trabajador a aceptar la flexibilidad, o el ejercicio del derecho a la reconsideración señalado, “no podrán en ningún caso ser causa justa de despido” (párrafo 11)<sup>235</sup>.

Básicamente, pudiendo hacer un balance de lo que han sido las múltiples reformas sobre el trabajo a tiempo parcial en el periodo 2000-2012, se puede decir que, a pesar de las diversas alternancias respecto a las posiciones ahora favorables al empleador, ahora más favorables al trabajador, el sistema trazado por la legislatura en el año 2000 ha resistido más o menos, gracias también al papel de la negociación colectiva, aunque la parte patronal resultó más favorecida.

Por otra parte, lo que ha puesto de manifiesto la sucesión de las numerosas modificaciones es que todavía no se ha podido eliminar ese clima de incertidumbre y desconfianza, tanto por la parte empresarial como por la parte sindical, que ha caracterizado a esta forma contractual desde sus inicios, en la década de 1980, clima confirmado por los datos sobre el escaso recurso al trabajo a tiempo parcial respecto a Europa, mientras que su papel en la lucha contra el desempleo y como herramienta de flexibilidad en el momento de salida del mercado del trabajo no se ha potenciado<sup>236</sup>.

#### **3.2.4 Transformación del contrato a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa**

En el planteamiento diseñado por la normativa del 2000, el legislador había previsto un auténtico derecho de precedencia a favor de los trabajadores a tiempo parcial ante la existencia de plazas vacantes a tiempo completo, con prioridad para los trabajadores que ya habían transformado la relación laboral a tiempo parcial en unidades productivas ubicadas a menos de 50 km de la unidad productiva en la que se produce la contratación, siempre que sea para la realización de las mismas funciones, especificándose también los criterios de selección para esta posibilidad.

---

<sup>235</sup>*Non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.*

<sup>236</sup> BROLLO M. (2017) “Un quarto di secolo dopo, le trasformazioni del lavoro a tempo parziale”, *Argomenti Diritto. Lavoro*, núm. 6, pág. 1382.

La modificación de 2003, en cambio, deja esta hipótesis a una posible disposición dentro del contrato individual “*a favor de los trabajadores contratados a tiempo parcial en actividades en unidades productivas ubicadas en el mismo término municipal*”, siempre con las mismas funciones, pero eliminando el derecho que no existe salvo pacto expreso y que además limita el ámbito espacial de referencia. No obstante, en caso de incumplimiento del contrato, se prevé una indemnización por daños y perjuicios (artículo 8, apartado 3). También ha dejado de estar vigente la obligación del empleador de motivar cualquier negativa a la transformación a tiempo parcial, lo que podría representar un elemento disuasorio al poder arbitrario del empleador para ejercer al máximo su autonomía organizativa<sup>237</sup>.

Sin embargo, con las reformas de 2003, la ley se entiende sin perjuicio de los casos de transformación por patología oncológica como ya se mencionó (artículo 12-bis párrafo 1), previendo para estos un derecho subjetivo real, que se convierte en motivo de prioridad en la transformación en el caso de tales patologías o situaciones de especial gravedad previstas por la ley 104/1992 de 5 de febrero, art. 3 apartado 3, afecten a los familiares de los trabajadores<sup>238</sup>.

### **3.2.5 Cómputo de trabajadores a tiempo parcial**

La disposición relativa a las modalidades de cómputo de los trabajadores a tiempo parcial, cuando lo exija la ley o el convenio colectivo (artículo 6), establece la proporcionalidad del cálculo con respecto al horario realizado por los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo. En su versión original, se había excluido la aplicación del principio de prorrata con respecto al régimen de aplicación del título III del Estatuto de los Trabajadores italiano, ley 300/1970 de 20 de mayo<sup>239</sup>, relativos a las prerrogativas sindicales.

Desde la perspectiva más garantista de la versión inicial del d. lgs. 61/2000, el objetivo era proteger la presencia del trabajador en el lugar de trabajo, así como su posición individual,

---

<sup>237</sup> RUSTICHELLI, ISFOL (2005) *op. cit.*, págs. 39-41.

<sup>238</sup> La Ley 104/1992, denominada “*Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*”, (GU n.39 del 17-02-1992 - Suppl. Ordinario n. 30), se refiere a los derechos, la integración social y la asistencia de la persona con discapacidad, y prevé una serie de permisos retribuidos para el trabajador asalariado cuidador de familiares con discapacidad, pero también de personas mayores que han reducido su autonomía por enfermedad.

<sup>239</sup> Titulada “*Estatuto de los Trabajadores*”, en adelante ley 300/1970 para no confundirla con el Estatuto de los Trabajadores español, que lleva el mismo nombre.

independientemente de la extensión temporal de su desempeño laboral. De hecho, la aplicación del criterio de la proporcionalidad en el cálculo de la plantilla de la empresa, podría haber significado que la empresa no alcanzara el requisito de tamaño (15 empleados) necesario para el establecimiento de representantes sindicales de la empresa de conformidad con el art. 19 y las prerrogativas conexas, hipótesis que en cambio se realizó después de la modificación de 2003 que generalizó el principio de proporcionalidad: esto de hecho modificó aquellas situaciones en las que el cómputo se había realizado íntegramente hasta entonces, modificación que, sin embargo, como veremos, también ha permanecido invariable en la nueva legislación posterior a 2015<sup>240</sup>.

### 3.2.6 Tiempo parcial en el sector público

El d. lgs. 61/2000 intentó realizar una regulación única del tiempo parcial que abarcara tanto el tiempo parcial en el sector privado como en el sector público, pero fracasó, también a la luz de los desarrollos posteriores, al pretender que la legislación en los dos regímenes, público y privado se superpusieran, especialmente en el campo de la seguridad social. La disposición del art. 10, de hecho, reconfirma el régimen de especialidad del sector público que queda sustancialmente fuera de las reglas sobre flexibilidad y sanciones.

Quizá deba señalarse que en el sector público el contrato de trabajo a tiempo parcial ha asumido una función diametralmente opuesta a la del sector privado. Si, de hecho, con referencia a este último, se ha dicho varias veces que el trabajo a tiempo parcial ha representado una herramienta para crear empleo, para el sector público en cambio ha representado una herramienta para contener el gasto público - en referencia a la entidad de la plantilla<sup>241</sup> - y del conflicto de interés, sino también para “*aumentar la eficiencia del sistema administrativo*”.<sup>242</sup>

El trabajo a tiempo parcial en el sector público, de hecho, ha estado regulado desde el principio por disposiciones específicas que lo convierten en una disciplina especial, dando

---

<sup>240</sup> RUSTICHELLI ISFOL (2005)*op. cit.* pag. 41. En efecto, el cambio realizado en 2003, ha derogado el párrafo 2 del art. 6 que precisamente por ello excluía de la aplicabilidad del Título III de la Ley 300 la regulación sobre el cómputo.

<sup>241</sup> Así en BROLLO M. (2008), “*Il tramonto del diritto al part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, en *Lav. nelle p.a.*, 2008, 3 – 4, p. 504, donde la autora lo define, refiriéndose al sector público, como una “*herramienta de racionalización del empleo*”.

<sup>242</sup> BOLEGO G., (2012), “*Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale*”, en L. NOGLER M. MARINELLI (a cura di), “*La riforma del mercato del lavoro*”, Giappichelli, 2012, pag. 99.

lugar a una doble regulación del instituto jurídico, especialidad relacionada tanto con el régimen de contratación como de transformaciones, con vistas a contener el gasto público y el conflicto de intereses<sup>243</sup>.

En un primer momento, con el art. 7 de la ley 554/1988, de 29 de diciembre, se dio a las administraciones públicas la posibilidad de establecer relaciones laborales a tiempo parcial, así como la posibilidad de transformar la relación de tiempo completo a tiempo parcial: este pasaje, sin embargo, no constituía tanto un derecho subjetivo sino una mera expectativa ya que esta solicitud estaba sujeta a la discrecionalidad de la administración pública.

Posteriormente, con especial atención al régimen de transformación, con el art. 1, párrafo 58 de la ley 662/1996 de 23 de diciembre, la petición de transformación daba lugar a una conversión automática, convirtiéndose en un verdadero derecho real, frente al cual la administración sólo tenía la facultad de posponer esta transformación por 6 meses, de lo contrario, se consideraban como otorgada en caso de silencio de la administración con valor de asentimiento después de 60 días desde la solicitud.

Esta situación fue limitada con el cambio normativo de 2008 y ampliada con la normativa de 2010, que la somete a unas condiciones y aprobación (que no perjudique las estructuras organizativas de la administración a la que pertenece)<sup>244</sup>.

A pesar del intento de unificar la disciplina, las disposiciones del d. lgs. 61/2000 contienen una referencia a las normas sobre empleo público (artículo 10) que, si bien representa “*solo*

---

<sup>243</sup> Normas sobre el tiempo parcial en el sector público: art. 1, párr. de 56 a 65, de la ley 23 de diciembre de 1996, n. 662 *"Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"* (G.U. n. 303 de 28 de diciembre 1996); art. 73, Decreto-ley de 25 de junio de 2008, n. 112, *"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria"* (G.U. n. 147 de 25 de junio 2008 -Suppl. Ordinario n.152/L), convertido en ley 6 de agosto de 2008, n. 133, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"* (G. U. n. 195 del 21 agosto 2008 - Suppl. Ordinario n. 196); art. 16 ley 4 de noviembre de 2010, n. 183, *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"* (G.U. n. 262 de 9 de noviembre de 2010 - Suppl. Ordinario n. 243).

<sup>244</sup> El artículo 73 del decreto-ley núm. 112/2008 convertido por la ley n. 133/2008 ha modificado la ley de 1996, reemplazando el criterio de la automaticidad en la transformación, con las palabras “*puede ser otorgada por la administración*”.

*excepciones a la aplicabilidad general*”<sup>245</sup> del decreto 61, confirman la continuación de un doble régimen regulatorio<sup>246</sup>.

Con la reforma de 2003, la administración pública queda totalmente excluida de la aplicación del decreto 276/2003<sup>247</sup> y esto porque el mismo decreto, en el art. 1 párrafo 1, establece que el objetivo del decreto es aumentar el empleo, confirmando la diferente finalidad del régimen a tiempo parcial en el sector público frente al sector privado. A partir de este momento, el doble régimen del trabajo a tiempo parcial es aún más marcado: el sector privado, será regido según el régimen del d. lgs. 61/2000 modificado por el d. lgs. 276/2003, mientras que en el sector público se aplicarán las disposiciones del d. lgs. 61/2000 anteriores al 2003, junto con las normas especiales sobre jornada parcial pública vigentes hasta ese momento (artículo 1, párrafos de 56 a 65 de la Ley 662/1996). El régimen seguirá inserte incluso tras la otra modificación de 2007, con la Ley 247/2007, con la única integración de aplicar al sector público también las hipótesis de transformación en el caso de patología oncológica o minusvalía grave del niño a que se refiere el art. 12-bis, introducido por el decreto de 2003.

Este régimen planteó varias dudas sobre la eficiencia de la administración pública, especialmente por el carácter automático de la transformación de la relación a tiempo completo en tiempo parcial.

De hecho este mecanismo será derogado en 2008, con el art. 73 del decreto ley 112/2008, convertido en ley 133/2008, que, volviendo a reformar los párrafos 58 y 59 del art. 1 de la Ley 662/1996, supeditó la transformación de la relación a una apreciación discrecional del empleador público, es decir, a condición de que no se perjudique las estructuras organizacionales de la administración a la que se pertenece<sup>248</sup>.

---

<sup>245</sup> MINERVINI A. (2009), *“Il lavoro a tempo parziale”*, Milano, Giuffrè Editore, 2009, pag. 153.

<sup>246</sup> Se acuerda que el tiempo parcial en el sector público tiene una reglamentación especial a saber, queda excluido de la aplicación del decreto 61 por lo que se refiere a la forma escrita, las modalidades de conversión del contrato, los incentivos económicos, el régimen sancionador y además *“sin perjuicio de las disposiciones especiales sobre la materia”* (art. 10 co. 1).

<sup>247</sup> Tal perspectiva era confirmada también por la circ. del Ministerio de empleo núm. 9 de 18 de marzo 2004, que reiteró que los cambios introducidos por la reforma del decreto 276/2003 al d. lgs 61/2000 habría encontrado aplicación solo para el sector privado.

<sup>248</sup> Como ya señalado, el artículo 73 del decreto-ley núm. 112/2008 convertido por la ley 133/2008 ha modificado la norma de 1996.

Se amplía la facultad de denegar el trabajo a tiempo parcial mediante la supresión del adjetivo “grave” relativo al grado de intensidad con que puede verse perjudicada la funcionalidad organizativa del empleador público, hasta los supuestos más graves de denegación cuando exista un conflicto de intereses entre la actividad secundaria y las funciones desempeñadas por el empleado público o su actividad en otra administración pública.

Con estas últimas modificaciones, el legislador ha pretendido acercar las disciplinas de ambos sectores<sup>249</sup>. Más que el fin del derecho a transformar la relación, esta disposición legislativa representó para algunos un justo compromiso entre las necesidades del trabajador y las funcionales de la Administración<sup>250</sup>.

Con la ley 183/2010, de 4 de noviembre (art. 16), se introdujeron nuevas modificaciones en cuanto al derecho a repensar las transformaciones ya autorizadas por la antigua disciplina (el citado decreto-ley 112/2008) en el plazo de 180 días. Sin embargo, la provisión de este poder retroactivo de revocación ha causado una larga disputa, a veces incluso con medidas urgentes<sup>251</sup>.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado recientemente sobre la cuestión<sup>252</sup>, según el cual, la disposición legislativa italiana del artículo 16, ley 183/2010, que introdujo la revisión de las transformaciones a tiempo parcial concedidas, cumple con la Directiva europea. Para el Tribunal, en efecto, la organización flexible debe tener en cuenta las necesidades de las dos partes contratantes, lo que, teniendo en cuenta el amplio aviso previsto antes de la transformación a tiempo completo (180 días), parece ajustarse plenamente al espíritu de la Directiva y al Acuerdo Marco.

---

<sup>249</sup> Así BROLLO M. (2008): “Il tramonto del diritto al part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, *Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, núm. 3-4, pág. 512.

<sup>250</sup> BOLEGO G., (2012) “Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale”, en NOGLER L. MARINELLI M. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2012, pág. 102.

<sup>251</sup> Mediante orden del municipio de Trento de 4 de junio de 2011, el juez laboral, en un litigio relativo a la impugnación de la disposición de transformación de la relación laboral de tiempo parcial a tiempo completo sin el consentimiento del trabajador en el sector público, un caso concreto sobre la aplicación del art. 16, dejó sin efecto la disposición adoptada contra el trabajador, pero con orden posterior de 14 de junio de 2011, el Juzgado de Trento, en composición colectiva, revocó la disposición cautelar del juez laboral, dando por legítimo el recurso de revisión por parte de la administración ya que permite un reequilibrio entre las necesidades organizativas del empleador público y las de carácter individual de los trabajadores. Véase también SANTUCCI R. (2017), pag. 35-41.

<sup>252</sup> Sent. 15 de octubre 2014 C-221/13, Mascellani c. Ministero della giustizia

Incluso el Tribunal Constitucional italiano había valorado positivamente la disposición considerando tanto los aspectos salariales en cuanto vuelven a incrementarse con la reincorporación a tiempo completo, como también temporal, de reorganización del tiempo de vida de los trabajadores, ya que el trabajador no estaría sujeto a una determinación unilateral del empleador público sin condiciones, puesto que la ley establece que la administración debe sustentarse en requisitos objetivos de funcionalidad y organización conforme a los principios de corrección y buena fe, y sin dejar de lado que el trabajador puede en todo caso rehusar la transformación sin ser despedido<sup>253</sup>.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a reincorporarse a tiempo completo al vencimiento de dos años desde la transformación, así como en los plazos posteriores previstos en los convenios colectivos (art.6, párrafo 4 del decreto-ley 79/1997 convertido por la ley 140/1997).

### **3.3 Representación sindical y negociación colectiva en Italia**

El planteamiento diseñado por la normativa sobre el tiempo parcial atribuye un papel importante a la negociación colectiva, refiriéndose a esta principalmente toda la regulación de la flexibilidad y por ende la regulación de la modalidad en que se organiza el desempeño del trabajo.

En Italia, el punto de apoyo de la negociación colectiva está representado por el nivel sectorial de ámbito nacional con el que se regulan los aspectos laborales y económicos de carácter mínimo.<sup>254</sup> La coordinación entre los distintos niveles de negociación está

---

<sup>253</sup> Así en SANTUCCI R. *op. cit.* pág 41.

<sup>254</sup> Tanto a nivel europeo como nacional se ha discutido durante algún tiempo sobre la introducción de un salario mínimo legal, que ya está presente en la mayoría de los países de la UE: la preocupación por el aumento de la pobreza entre los trabajadores en Europa, y la diversidad de regímenes europeos como para la determinación del nivel del salario mínimo (en algunos países de tipo universal, es decir por medios legales, y en otros países por sectores, como Italia, a través de un sólido sistema de negociación colectiva), son la base de la reciente propuesta presentada por Comisión Europea el 28 de octubre de 2020 (COM (2020) 682), que es de particular interés para Italia, donde el salario mínimo se establece mediante convenios colectivos y no existe un salario mínimo legal. En el sistema legal italiano, la determinación legal del salario mínimo crea problemas de aplicación tanto desde el punto de vista formal como sustantivo. En el primer caso, los convenios colectivos carecen de eficacia *erga omnes*, debido a la naturaleza jurídica del sindicato, que para la aplicación de las normas contractuales debe remitirse necesariamente al criterio de representatividad, que no siempre es fácil de aplicar, mientras que en el segundo caso se plantearía un problema de nivelación de los sectores productivos ya que no se tendrían en cuenta las diferencias entre los sectores en los que actúan las empresas y que determinan distintos niveles de remuneración. Los interlocutores sociales, de una y otra parte, temen una merma en la importancia de sus ámbitos de actuación ya que en ambos casos podría producirse una fuga de los sistemas de negociación que ya no se consideran convenientes, en función del nivel del salario mínimo



garantizada por los acuerdos entre las partes a nivel interconfederal según el principio general de la delegación conferida en materias específicas por la ley o por el nivel nacional de negociación y de no renegociación en los demás niveles sobre materias ya reguladas a nivel nacional (el llamado principio jurídico *ne bis in idem*).

En este sentido, las denominadas “*cláusulas de derogación*” (*opting-out*) permiten a nivel de empresa o acuerdos territoriales derogar las normas establecidas por la negociación nacional o incluso por la ley en materias particulares: este es el caso de la reciente introducción en la legislación nacional de tal excepción por el art. 8 del decreto ley 138/2011, de 13 de agosto, convertida en Ley 148/2011, de 14 de septiembre, sobre la que se abundará más adelante.<sup>255</sup>

La eficacia de la negociación colectiva en Italia, dada la peculiar naturaleza jurídica del sindicato, queda formalmente limitada a las partes y afiliados pero la configuración particular de las relaciones industriales permite su aplicación de hecho *erga omnes* a través de la doctrina y la jurisprudencia. Esta última, por el especial *favor* al cumplimiento del salario mínimo previsto por la negociación colectiva como referencia, junto al art. 36 de la Constitución, para la verificación de la proporcionalidad de los salarios en litigios individuales: el efecto es que el 90% de la fuerza de trabajo está cubierta por la negociación colectiva.<sup>256</sup>

En particular, la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial posterior al 2000 y sus modificaciones, que también incluye los cambios más recientes en la legislación y prácticas de negociación colectiva, no solo asigna tareas y funciones a la negociación colectiva en todos sus niveles nacionales y territoriales y empresarial en asuntos habituales, sino que

---

establecido por ley frente al determinado por contrato. Para un mayor abundamiento PORCHEDDU D. (2020), “*Il dibattito sul salario minimo legale in prospettiva italiana ed europea*”, ADAPT, Labour Studies e-book series vol 87, [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58382/mod\\_resource/content/3/vol\\_87\\_2020\\_porcheddu.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58382/mod_resource/content/3/vol_87_2020_porcheddu.pdf) (recuperado 12.3.2022), o también INAPP (2021), “*Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell’Unione europea (COM(2020) 682 final)*” INAPP presso la Commissione 14° Senato della Repubblica, 11 de enero de 2021 en <https://www.inapp.org/it/inapp-comunica/notizie/la-prospettiva-inapp-sul-salario-minimo> (recuperado 12.3.2022).

<sup>255</sup>Para una visión comparativa de algunos estados europeos sobre negociación colectiva, cfr. TOMASSETTI P. (2014), “*I sistemi di relazioni industriali in Francia, Germania, Italia e Spagna*”, en ADAPT Labour Studies e-book series n. 34,

en [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/ebook\\_vol\\_34\\_tomassetti%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/ebook_vol_34_tomassetti%20(1).pdf) (recuperado 13.3.2022)

<sup>256</sup> TOMASSETTI P. (2014), op. cit., pag. 126.



también define el tipo de flexibilidad interna en la gestión de la relación laboral, como hemos visto para las normas relativas a la flexibilidad.

La ley va más allá y también identifica qué asociaciones patronales y sindicales están habilitadas para estas funciones (artículo 1, párrafo 3), identificando las “*relativamente más representativas*” para el nivel nacional y territorial, mientras que para el nivel de empresa, identifica los “*representaciones sindicales de la empresa*” (RSA) de conformidad con el art. 19 (ex letra a)), de la citada ley 300/1970,<sup>257</sup> asistidas por los sindicatos que han negociado y firmado el convenio colectivo nacional aplicado, así como las “*representaciones sindicales unitarias*” constituidas más recientemente (indicadas con RSU).

En particular, RSA y RSU son dos órganos de representación sindical en la empresa de los trabajadores dependientes, tanto públicos como privados.

La **RSA** está prevista por el art. 19 de la ley 300/1970 para las empresas de al menos 15 trabajadores y es un órgano elegido por los miembros del sindicato que sólo protege a estos últimos y no participa en la negociación de la empresa.

Las **RSU**, también para empresas públicas y privadas con más de 15 empleados, fueron introducidas por el Acuerdo Interconfederal del 23 de julio de 1993, cuyos integrantes son trabajadores elegidos en el lugar de trabajo cada tres años, elecciones en las que participan todos los trabajadores presentes en la empresa, independientemente de su afiliación a un

---

<sup>257</sup> Art. 19: “*Constitución de las representaciones sindicales empresariales*”

*Representaciones sindicales empresariales pueden constituirse por iniciativa de los trabajadores en cada planta de producción, en el ámbito:*

*a) (...) <sup>(1)</sup>;*

*b) de las asociaciones sindicales suscriptoras de convenios colectivos aplicados en la planta de producción <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>.*

*En el contexto de empresas con varias unidades productivas, los representantes sindicales pueden constituir órganos de coordinación”.*

(1) Este párrafo llevaba: “*a) de las asociaciones afiliadas a las confederaciones más representativas a nivel nacional*”, ha sido derogada por el art. 1, D.P.R. 28 de julio de 1995, n. 312;

(2) párrafo así modificado por el art. 1, D.P.R. 28 de julio de 1995, n. 312

(3) El Tribunal Constitucional, con sentencia 3-23 de julio de 2013, n. 231 (G.U. 31 de julio de 2013, n. 31 – Primera serie especial), declaró la ilegitimidad constitucional de este párrafo b) en la parte en que no prevé que la representación sindical empresarial también pueda formarse dentro de las asociaciones sindicales que, sin ser signatarias de los convenios colectivos aplicados en la unidad productiva, en todo caso hayan participado en la negociación relativa a los mismos contratos como representantes de los trabajadores de la empresa.

sindicato, y por tanto tienen la representación general de los trabajadores y participan en las negociaciones empresariales.

Sin embargo, los RSA están destinados a desaparecer con el tiempo, ya que, en base a los Acuerdos Interconfederales de 23 de julio y 20 de diciembre de 1993<sup>258</sup>, las Confederaciones se han comprometido a sustituirlas paulatinamente por el nuevo tipo de representación que es la RSU. La RSU, por tanto, se implantó para intentar recomponer el sindicato en crisis por los procesos de reestructuración de las grandes empresas que se globalizaban en esos años. En algunos sectores, como en Comercio, las dos estructuras aún coexisten.<sup>259</sup>

En este contexto, para comprender mejor el papel de la negociación colectiva y qué repercusiones tendrá en la regulación del tiempo parcial, parece oportuno dar un pequeño paso atrás y mencionar las peculiaridades del sistema sindical italiano.<sup>260</sup>

El sistema sindical italiano y, en consecuencia, la negociación colectiva, de hecho, se basan en el art. 39 de la Constitución<sup>261</sup> que además de establecer la libertad sindical, prevé el registro de los sindicatos con atribución de personalidad jurídica tal que los convenios colectivos por ellos estipulados hubieran tenido efectos obligatorios respecto de la generalidad de la categoría a que se refiere el sindicato.

De la libertad sindical consagrada en el apartado 1 del art. 39, se deriva la garantía del pluralismo sindical, entendido como la libertad de constituir organizaciones distintas que representen a los trabajadores y a los empleadores, que tengan derecho a seguir diferentes

---

<sup>258</sup> Por otro lado, en estos Acuerdos, las RSU podían ser constituidas no sólo por las asociaciones sindicales que estipularan el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo, sino también por otras organizaciones sindicales que se adhieran al convenio y pudieran presentar listas apoyadas por el 5% de los que tenían derecho a voto, en CARINCI F. (2014), “*Il Testo Unico sulla Rappresentanza 10.1.2014*”, ADAPT, Labor Studies e-book series n. 26, [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17802/mod\\_resource/content/6/ebook\\_vol\\_26.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17802/mod_resource/content/6/ebook_vol_26.pdf) (recuperado 15.1.2022).

<sup>259</sup> TOMASSETTI P. (2014), *op cit.*, pag. 129.

<sup>260</sup> Para un mayor abundamiento, PERSIANI M. (2017), “*Le vicende della rappresentanza e rappresentatività sindacali tra legge e contratto collettivo*”, en *Argomenti Dir. Lav.*, 2017, 3, 531 (comentario sobre la legislación); RUSCIANO M. (2021), “*Rappresentatività sindacale e contrattazione a 50 anni dallo Statuto dei lavoratori*”, en *LavoroDirittiEuropa*, Rivista nuova di Diritto del Lavoro, núm. 3/2021, [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/rusciano\\_aidclass\\_1.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/rusciano_aidclass_1.pdf) (recuperado 8.12.2021)

<sup>261</sup> Art. 39: “*La organizzazione sindacale è libera. I sindacati non possono essere soggetti ad altra obbligazione che non sia il loro registro nelle uffici locali o centrali, di conformità con la legge. È condizione per il registro che gli statuti dei sindacati stabiliscano un regime interno su basi democratiche. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati congiuntamente in proporzione dei loro membri, celebrare convenzioni collettive di lavoro con effetto obbligatorio per tutti gli appartenenti alle categorie a cui si riferisce il contratto*”.

estrategias de acción y a identificar de manera diferente también el interés colectivo a perseguir.

Del mismo modo, se reconoce a cada empleador tanto la libertad positiva de afiliarse a una u otra organización, quedando así obligados por el relativo convenio colectivo, como, según la doctrina imperante, la libertad negativa de no afiliarse a ninguna organización, quedando el empleador en libertad, en este último caso, tanto de no aplicar ningún convenio colectivo, como de aplicar cualquier convenio colectivo elegido en base a la facultad general de autonomía de negociación<sup>262</sup>.

Con respecto a los párrafos 2, 3, 4 del art. 39, por otro lado, también debido al tono acalorado del conflicto entre las fuerzas políticas de la posguerra y los interlocutores sociales, estos nunca han encontrado aplicación en el sistema legal ya que nunca se ha adoptado una ley sindical para implementar esta segunda parte del art. 39.

En consecuencia, desde el punto de vista legal, los sindicatos han permanecido siempre como asociaciones libres no reconocidas, regidas por el derecho civil correspondiente, mientras que la negociación resultante, aunque sea colectiva, sigue siendo una expresión de esta autonomía para la cual el ordenamiento jurídico ha elaborado una regulación particular para determinar una eficacia más general<sup>263</sup>.

---

<sup>262</sup> El art. 2070 del Código Civil relaciona la aplicación de un convenio colectivo a la categoría profesional a la que pertenecen los empleadores. En realidad, se trata de una norma relacionada al derogado régimen corporativo del periodo fascista, actualmente incompatible con el actual sistema basado en la libre autodeterminación sindical. De hecho el primer párrafo no es aplicado en el actual sistema de contratación colectiva que como explicado en el texto, obliga los afiliados y a los que explicita o implícitamente hayan adherido al contrato. En tal sentido, Tribunal Constitucional núm. 1813/2010; “*el recurso al criterio de la categoría económica a la que pertenece el empleador, establecido por el art. 2070 del Código Civil italiano, se permite con el único fin de identificar el parámetro de remuneración adecuada de conformidad con el art. 36 de la Constitución, cuando no se aplique convenio colectivo, y la insuficiencia de la remuneración contractual conforme al art. 36 de la Constitución respecto de la actividad laboral real realizada*”, así Cass., Sentencia núm. 10002/2000.

<sup>263</sup> Para una visión general sobre la evolución del derecho del trabajo italiano y de la negociación colectiva, SANTORO PASSARELLI (2021), “*Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dallo statuto dei lavoratori*” Riv. Dir. Civ., 2021, 1, 1 (comentario sobre la legislación); sobre la eficacia de los convenios colectivos hay una amplísima literatura, en definitiva puede ser útil MARAZZA M. (2014), “*Dalla "autoregolamentazione" alla "legge sindacale"? la questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*”, Argomenti Dir. Lav., 2014, 3, 608 (comentario sobre la legislación).

De hecho, los convenios colectivos resultantes, sobre la base de estos principios de carácter privado, deberían tener efectos sólo respecto de los afiliados (tanto para la parte empleadora como para la sindical).

Sin embargo, la necesidad de garantizar la protección de los intereses comunes a todos los trabajadores siempre ha prevalecido sobre la protección individual del trabajador por lo que, tanto la doctrina como la jurisprudencia, han fomentado la aplicación generalizada de los convenios colectivos con independencia de la afiliación sindical, tanto por parte del empleador como del trabajador, a través de mecanismos de diferente naturaleza: estos pueden ser de recompensa, como cuando el legislador hace uso de concesiones supeditándolas a la adopción del tratamiento económico y regulador mínimo establecido por los convenios colectivos nacionales, o de carácter emergencial cuando en situaciones de grave crisis confiere a la negociación colectiva una potestad reglamentaria derogatoria de la ley o también de tipo coactivo cuando vincule el cálculo de la cotización a efectos de la seguridad social a los niveles contractuales mínimos de retribución<sup>264</sup>.

En Italia, por lo tanto, el convenio colectivo tiene fuerza vinculante de ley entre las partes y produce efectos en relación con las partes colectivas que estipulan directamente. El mismo vincula incluso a los sujetos individuales pertenecientes a las asociaciones sindicales de trabajadores y patronales que lo han suscrito. El empleador, libremente inscrito en un sindicato, está obligado a aplicar el convenio colectivo nacional de la asociación a la que pertenece, aplicable a todos los trabajadores sin distinción de funciones y/o categoría.

El empleador que no esté registrado en ninguna asociación empresarial no está obligado a aplicar un convenio colectivo nacional. En este caso puede optar por aplicar el convenio colectivo nacional de la categoría, aunque no se haya afiliado a ninguna asociación, o puede optar por no aplicar ningún convenio colectivo nacional, y en este caso deberá observar las leyes y fuentes constitucionales relativas al cumplimiento de determinadas garantías para los trabajadores<sup>265</sup>.

---

<sup>264</sup> PERSIANI (2017) *op. cit.*

<sup>265</sup> El art. 36 de la Constitución, que establece el derecho a una remuneración proporcional y suficiente, que no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por el Convenio Colectiva Nacional de Trabajo aplicable; la Ley 398/1987, por la que el trabajador italiano contratado en el extranjero tiene derecho a un trato económico y reglamentario no inferior al especificado por el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de Italia; además, la base imponible para el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social no podrá ser inferior a la cuantía del

En realidad, la opción de no aplicar el convenio colectivo nacional es una práctica arriesgada desde varios puntos de vista. En primer lugar, mientras no se aplique ningún convenio colectivo nacional, la empresa no puede decidir libremente el salario a pagar a sus empleados. De hecho, el salario no debe ser inferior al salario mínimo establecido por los convenios colectivos nacionales de referencia del sector en el que opera la empresa (los denominados mínimos contractuales).

Al no respetar estos mínimos, el empleador se expone al riesgo de ser demandado por el trabajador por haber percibido un salario inferior al establecido por la negociación colectiva y reclamar las diferencias salariales, es decir, la diferencia entre las sumas pagadas por la empresa y las que hubiera tenido derecho a recibir en base al mínimo contractual previsto en el convenio colectivo nacional de trabajo de referencia para el sector en el que opera la empresa.

Además, surgen problemas con respecto a la cotización a la seguridad social que suele ser proporcional al salario. De hecho, la institución italiana de seguridad social (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*), independientemente de la remuneración materialmente pagada al trabajador, exige que las contribuciones a la seguridad social se calculen con referencia al mínimo contractual establecido por la negociación colectiva para el sector, incluso en presencia de un salario inferior el mínimo contractual.

Asimismo, como aclaró recientemente la Inspección Nacional del Trabajo<sup>266</sup>, muy a menudo se otorgan beneficios y contribuciones a las empresas que contratan personal nuevo, pero cabe señalar que estos beneficios solo se pueden reconocer a las empresas que aplican los convenios colectivos de trabajo nacionales de referencia para el sector. La empresa que no aplique el convenio colectivo a sus empleados podría, por tanto, perder importantes beneficios fiscales y de cotización a la Seguridad Social.

La negociación colectiva, como es sabido, se realiza a nivel nacional, entre las federaciones sindicales y patronales del sector con el objetivo de fijar el salario mínimo y las condiciones de trabajo del propio sector, así como a nivel “*descentralizado*”, que puede ser territorial o

---

salario establecida por los convenios o acuerdos colectivos, o por los individuales en el caso de que éstos prevean un salario superior al señalado en los convenios colectivos.

<sup>266</sup> Inspectorado Nacional de Trabajo, circulares núm. 3 y 4 de 2018.

empresarial, generalmente en materias delegadas por negociación nacional o por ley, entre el empleador y las citadas RSA<sup>267</sup>.

Esta visión es comprensible a la luz del hecho de que desde la posguerra hasta la década de los 90 las relaciones sindicales italianas se caracterizaron por una fuerte unidad sindical de las tres siglas principales: Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)<sup>268</sup>, Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)<sup>269</sup> y Unión Italiana del Trabajo (UIL)<sup>270</sup>, también conocidas con el nombre del “*Triple*”<sup>271</sup>, siempre unidas en la firma de las plataformas contractuales.

El pluralismo sindical garantizado por el primer párrafo del art. 39 de la Constitución, constituyó un importante problema de representatividad a raíz de la ruptura de la unidad sindical que se produjo en la década de los 90, cuando la grave crisis económica obligó a adoptar estrategias productivas y de recursos humanos más cercanas a la situación de las fábricas individuales, dando así mayor importancia a la negociación de segundo nivel que hasta entonces no había tenido una gran difusión también por el gran conflicto en las relaciones laborales de los años 70 y 80.

Por tanto, a raíz de la ruptura de la unidad sindical y a la luz de la particular estructura de los sindicatos resultante de la inaplicación de la segunda parte del art. 39 de la Constitución, se planteó el problema de establecer cuál era la representatividad de las organizaciones

---

<sup>267</sup>La adopción de la negociación de segundo nivel no era nueva en el ordenamiento jurídico italiano, pero tiene un precedente en el Protocolo INTERSIND de 1962 (la unión de la entonces empresa estatal del grupo IRI, disuelta en 1998 con privatizaciones y luego fusionada en Confindustria, la patronal italiana), donde se afirmó que una estructura de negociación colectiva a nivel de empresa que implemente concretamente las disposiciones del nivel contractual superior hubiera permitido una mejor adherencia de la norma contractual nacional a la realidad particular de la empresa y una mejor planificación de la actividad productiva. En los años setenta y ochenta, sin embargo, la negociación empresarial no tuvo mucha difusión dado el clima de alta conflictividad, luego se reanudó en los años noventa cuando la grave crisis económica impuso la adopción de reglas más adecuadas a las realidades productivas individuales.

<sup>268</sup>*Confederazione Generale Italiana del Lavoro.*

<sup>269</sup>*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori.*

<sup>270</sup>*Unione Italiana del Lavoro.*

<sup>271</sup>Se trata de tres almas de un mismo cuerpo: dejando de lado los orígenes del sindicato en Italia, tras los Pactos de Roma de 1944, se establece que debe existir un único organismo sindical en todo el territorio, la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL). Después del ataque a Togliatti en 1948, la crisis de la unidad sindical conducirá a la escisión en 1949 de la corriente demócrata cristiana que inspirará la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL en italiano) y la corriente republicana que inspirará en cambio la Unión Italiana del Trabajo (UIL en italiano) de orientación más laica. Además de las diferencias de orientación política, las diferencias también son de carácter estatutario.

sindicales y patronales y sus repercusiones en la eficacia de la negociación colectiva y el establecimiento de una nueva relación entre los niveles de negociación.

En cuanto al primer aspecto, la historia de las mencionadas RSA y RSU es emblemática. La RSA fue introducida como una forma de representación sindical en el lugar de trabajo por el art. 19 de la ley 300/1970, que preveía en su versión original el derecho de los trabajadores a constituir representantes sindicales de empresa en cada unidad de producción, para empresas de al menos 15 trabajadores, constituidos en el ámbito de asociaciones sindicales afiliadas a las “*confederaciones más representativas*” a nivel nacional (CGIL, CISL, UIL), es decir las referidas a la letra a) del primer párrafo del art. 19, ahora derogada, y de aquellas que, sin estar afiliados a éstas, fueran signatarios de convenios colectivos de trabajo nacionales o provinciales aplicados en la unidad productiva, es decir las referidas a la letra b) del art. 19. La aplicación de este artículo da lugar al uso de las prerrogativas sindicales previstas por la ley.

En el contexto nacional de las relaciones laborales, de fuerte unidad de los sindicatos, resultaron favorecidos especialmente los sindicatos afiliados a las citadas confederaciones históricas CGIL, CISL y UIL: no sólo, sino también, con este supuesto, la lectura del antiguo art. 19 en haberle dado importancia tanto a los RSA de letra a) que a los representantes a que se refiere la letra b) parecía querer subrayar un fuerte vínculo entre el nivel de negociación empresarial y el nacional.

En 1995, tras la grave ruptura de la unidad sindical puesta en crisis por los procesos de reestructuración de las grandes empresas que se estaban globalizando, un referéndum popular derogó el artículo 19<sup>272</sup> en la parte relativa a la referencia a las asociaciones “más representativas”, o letra a), extendiendo en consecuencia la posibilidad de constituir la RSA a todas las demás asociaciones sindicales, incluidas las minoritarias y las no afiliadas, siempre que sean firmantes del convenio colectivo de trabajo vigente en la empresa en la que se pretenda constituir la RSA, ya previstos en la letra b).

Los protagonistas de esta fractura en la unidad sindical fueron sobre todo los llamados sindicatos de base, o incluso “*autónomos*” (Cobas<sup>273</sup>, activa sobre todo en los sectores

---

<sup>272</sup> Con D.P.R. 312/1995 de 28 de julio

<sup>273</sup> *Confederazione dei Comitati di Base*.



públicos y de servicios), que, en desacuerdo con la línea de homologación de las confederaciones tradicionales, impugnaron el criterio siempre utilizado de “*mayor representatividad*” establecido por ley y que en realidad no implicaba una medición real de la representatividad en sí misma<sup>274</sup> dada la indiscutible - hasta entonces - unidad sindical.

En virtud de estas circunstancias, el legislador, por el - intencional - incumplimiento de lo dispuesto en la segunda parte del art. 39 de la Constitución, nunca ha proporcionado un criterio técnico sobre cómo definir la representatividad de una organización sindical.

En efecto, en ese momento, al fallar la unidad sindical que había garantizado la continuidad y uniformidad de hecho en la negociación y eficacia de los actos, era necesario establecer qué validez/eficacia atribuir a la negociación colectiva que no había sido celebrada por todos los sindicatos y qué representatividad se les podría reconocer como titulares, dado que el concepto de categoría no es unívoco, y cómo podían ser considerados eficaces los convenios colectivos celebrados por organizaciones que no han suscrito o no se han adherido a convenios interconfederales así como a convenios de proximidad<sup>275</sup>.

Los jueces, por su parte, prefirieron a la introducción de criterios de comparación, referirse a índices como la consistencia numérica, la presencia equilibrada de una amplia gama de sectores productivos, una organización extendida a todo el territorio nacional, la participación real, con características de continuidad y sistematicidad, en la negociación colectiva.

---

<sup>274</sup> PERSIANI M. (2017), *op. cit.*

<sup>275</sup> Los convenios de proximidad también se introdujeron a raíz de la crisis sindical de aquellos años. Se trata de convenios colectivos, estipulados a nivel territorial o de empresa, firmados por las organizaciones sindicales comparativamente más representativas de conformidad con el artículo 8 del decreto-ley de 13 de agosto de 2011, núm. 138, convertido con modificaciones por la ley 14 de septiembre de 2011, núm. 148 (más adelante en el texto), con el fin de lograr acuerdos específicos para alcanzar fines específicos previstos por la norma. Los contratos de proximidad, al regular la disciplina de la relación de trabajo, pueden derogar, con ciertos límites, las disposiciones de la ley y las normas relativas a los convenios colectivos de trabajo nacionales. Esta posibilidad se permite sólo para fines específicos y para materias específicas, identificadas por el Legislador. La elección del Legislador de habilitar convenios colectivos para llegar a tales acuerdos, con facultades derogatorias de la ley y del convenio colectivo, surge de la necesidad de permitir a las partes regular ciertos aspectos de la relación laboral en el lugar más cercano a las partes en el convenio, identificando en él una herramienta más adecuada para satisfacer los intereses de las empresas y de los trabajadores por ellas empleados. Sobre la evolución de la contratación colectiva en Italia, a la luz de este último aspecto, ROMEO C. (2014), “*Il processo di “aziendalizzazione” della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*”, en *Argomenti Dir. Lav.*, 2014, 4-5, 857 (comentario sobre la legislación).

Esto hizo que muchos sindicatos menores pudieran afirmarse, aunque no tuvieron una verdadera representatividad y de hecho contribuyeron a vaciar el criterio de “*mayor representatividad*”, utilizado hasta entonces, y que el legislador sustituirá posteriormente en las distintas disposiciones legislativas con el del “*comparativamente más representativo*”: por tanto, el referéndum de 1995 quería eliminar un criterio de selección entre los sindicatos, mientras que la referencia a la estipulación de negociación colectiva aplicable a la relación se extendía del ámbito nacional o provincial al de la empresa únicamente.

Cuando más tarde, a fines de la primera década del 2000, la ruptura de la unidad sindical involucró también el nivel nacional en la cuestión histórica de la renovación del contrato FIAT para las plantas de Pomigliano d'Arco y Mirafiori en las que, por primera vez, en 2010, la FIOM-CGIL (Federación Nacional del sector metalmecánico de la CGIL) no firmó ningún convenio colectivo para el Grupo FIAT, debido a la modificación antes mencionada no estaba facultada para establecer sus propias RSA en la empresa, y por lo tanto excluida del ejercicio de las prerrogativas del Título III de la ley 300/1970 (actividad sindical, permisos).

Esto dio lugar a una disputa conspicua sin precedentes que no es apropiado investigar aquí, litigios casi completamente ausentes hasta ese momento a pesar del alto nivel de conflicto en las relaciones industriales italianas<sup>276</sup>.

La cuestión fue llevada ante el Tribunal Constitucional llamado a expresarse en varias ocasiones para encontrar un criterio del cual inferir unívocamente las dimensiones de cada una de las distintas organizaciones sindicales potencialmente en conflicto entre sí.

Finalmente, con la sentencia de la Corte Constitucional 231/2013, se dio una interpretación más amplia al concepto de representatividad en el sentido de que se reconoció que no puede limitarse a la mera formalidad de la firma<sup>277</sup>, pero también debe extenderse a la participación activa en las negociaciones de la organización sindical aunque no sea signataria del contrato, admitiéndola así también al uso de las prerrogativas relativas, reconociendo implícitamente

---

<sup>276</sup>Para un general conocimiento sobre las sentencias del caso FIAT en aquellos tiempos, TREU T. (2012), “*Modifiche in materia di contrattazione collettiva. L'articolo 8 del d.l. n. 138/2011*”, en Treccani, [https://www.treccani.it/enciclopedia/modifiche-in-materia-di-contrattazione-collettiva-l-articolo-8-del-d-l-n-138-2011\\_%28II-Libro-dell'anno-del-Diritto%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/modifiche-in-materia-di-contrattazione-collettiva-l-articolo-8-del-d-l-n-138-2011_%28II-Libro-dell'anno-del-Diritto%29/) (recuperado 15.1.2022)

<sup>277</sup> Como había interpretado la Corte Constitucional en una precedente sentencia, la núm. 244/1996

que la exclusión fundada únicamente en la falta de suscripción podría constituir una limitación a la libertad sindical garantizada por la Constitución<sup>278</sup>.

En los Convenios Interconfederales de la década de los noventa mencionados, se reconoció a la RSU el derecho a negociar a nivel de empresa en las materias delegadas por la negociación colectiva nacional del sector y se estableció que los sindicatos que deseen participar en las elecciones de la RSU deben renunciar al uso de RSA<sup>279</sup>.

Sin embargo, esto no llevó a la supresión de las RSA, ya que las asociaciones sindicales pueden optar por no participar en las elecciones de la RSU y constituir sus propias RSA, siempre respetando los requisitos previstos por la ley 300/1970. Tras un largo proceso de redefinición de los criterios para determinar la representatividad de los sindicatos, las normas de constitución y funcionamiento de la RSU fueron posteriormente reformadas por diversos Acuerdos Interconfederales y, más recientemente, con el denominado Texto Refundido de Representación firmado el 10.1.2014 por las partes sociales patronales y sindicales CONFINDUSTRIA (Confederación General de la Industria Italiana)<sup>280</sup>, CGIL, CISL y UIL.<sup>281</sup>

En cuanto a la relación entre los dos niveles de negociación, el nacional y el local o de empresa o de segundo nivel, esta se caracteriza por una visión contrastada: por un lado la orientación jurisprudencial tendía a hacer prevalecer el contrato de empresa sobre el nacional en aplicación del criterio de especificidad, por estar más cerca de la realidad productiva donde se aplica el convenio colectivo nacional, y viceversa, para algunos sindicatos el nivel nacional no puede ser derogado por un convenio colectivo de rango inferior precisamente

---

<sup>278</sup> Por un conocimiento básico, AMOROSO G. (2015) “Il dibattito sull'art. 19 st. lav. dopo C. cost. 231/2013”, en *Enciclopedia Treccani*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/il-dibattito-sull-art-19-st-lav-dopo-c-cost-231-2013\\_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/il-dibattito-sull-art-19-st-lav-dopo-c-cost-231-2013_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/) (recuperado 15.1.2022)

<sup>279</sup> Así llamada. “cláusula de salvaguardia”, art. 8 del Acuerdo de diciembre 1993.

<sup>280</sup> *Confederazione Generale dell'Industria Italiana*.

<sup>281</sup> Para un mayor abundamiento, CARINCI F. (2014), *op. cit.* El umbral del 5% de representatividad se confirma en el Acuerdo Interconfederal vigente de 10.1.2014 (retomando los de 2011 y 2013), como límite para los sindicatos para ser admitidos a la negociación colectiva nacional, considerando al efecto el promedio entre el dato asociativo (porcentaje de registros certificados) y el dato electoral (porcentaje de votos obtenidos sobre votos emitidos), como resultado de la ponderación realizada por el CNEL, el Consejo Nacional de Economía y Trabajo (órgano consultivo constitucional integrado por expertos y representantes de las categorías productivas).

porque tiene por objeto fijar las normas mínimas de protección para todo el territorio nacional.

Tras un largo y complejo enfrentamiento mencionado anteriormente con la historia de RSA y RSU, con el Acuerdo Interconfederal de 28 de junio de 2011, los interlocutores sociales acordaron que, en caso de crisis empresarial o nuevas inversiones, el convenio colectivo de empresa también puede derogar el convenio colectivo de ámbito nacional en materia de rendimiento laboral, horarios y organización del trabajo.

Esta tendencia parece ser la más extendida en la actualidad, reforzada también por lo dispuesto en el art. 8 del decreto ley 138/2011 de 13 de agosto, convertido en la ley 148/2011 de 14 de septiembre<sup>282</sup> que ha encomendado a la negociación colectiva descentralizada, en esa disposición rebautizada como *negociación de proximidad*, la facultad de derogar el convenio colectivo nacional y la ley en muchas y muy significativas materias relativas a la organización del trabajo y de la producción, con extensión de la eficacia de los contratos colectivos de empresa hacia todos los empleados de la empresa y, por lo tanto, también hacia aquellos que no son miembros de ningún sindicato o son disidentes<sup>283</sup>.

Se trata de una medida de urgencia, pero que por primera vez introduce reglas inéditas en cuanto al contenido y eficacia de la negociación colectiva descentralizada, en ocasiones al margen de la legalidad bien porque tales atribuciones se han considerado normalmente prerrogativa de la negociación nacional, bien para el riesgo de allanar el camino a una fragmentación sin criterio desde la disciplina de las relaciones laborales, lo que podría

---

<sup>282</sup> “*Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*”, en G.U.188 de 13.8.2011. La ley de conversión en G.U. 16/09/2011, n. 216

<sup>283</sup> Como ya se ha recordado, los contratos de proximidad son convenios colectivos, estipulados a nivel territorial o de empresa, firmados por las organizaciones sindicales comparativamente más representativas de conformidad con el artículo 8 del decreto-ley de 13 de agosto de 2011, núm. 138, convertido con modificaciones por la ley 14 de septiembre de 2011, núm.148, con el fin de lograr acuerdos específicos para alcanzar fines específicos previstos por la norma. Como se explica en el texto, se les ha otorgado el poder de derogar, con ciertos límites, las disposiciones de la ley y los reglamentos relacionados de los convenios colectivos de trabajo nacionales. La única limitación es que no pueden intervenir en la disciplina del despido en los casos previstos por la ley, a saber, despido discriminatorio y casos relacionados con la maternidad (matrimonio, maternidad, adopción, cumplimiento del primer año de vida, licencia parental y enfermedad infantil).

conducir a la paradójica situación de tener reglas diferentes en empresas que operan una al lado de la otra y en territorios contiguos<sup>284</sup>.

El “*caso del art. 8*” también tuvo un desarrollo singular, una prueba más de la peculiaridad de las relaciones industriales italianas. Se trataba de una medida de emergencia, de hecho, determinada por presiones del Banco Central Europeo (BCE), después de que la “*crisis global*” de 2008 hubiera manifestado todos sus efectos no solo sobre la economía, poniendo de manifiesto sus problemas estructurales, sino también sobre el Derecho del Trabajo exigiendo una profunda reflexión sobre cómo conciliar los derechos de los trabajadores y las nuevas necesidades de las empresas en el mundo globalizado. De hecho, en lo que respecta al mercado laboral, el BCE pidió a Italia un fuerte compromiso en dos frentes: en un primer frente, de reformar la negociación colectiva de salarios en el sentido de dar fuerza y espacio a los acuerdos a nivel de empresa para acercar los salarios y las condiciones de trabajo a las necesidades de las empresas; en un segundo frente, revisar las normas sobre despidos y contrataciones, contrapesada con la introducción de formas de protección por desempleo y políticas activas eficaces con vistas a una mejor reubicación de los despidos en sectores más competitivos.

De ahí la conocida reforma Fornero (ley 92/2012), de la que hemos hablado, pero sobre todo lo dispuesto en el art. 8 (del decreto ley 138/2011), en el que, sin introducir cambios legislativos, se permite a los actores sociales derogar o sustraerse a las normas contractuales nacionales o de categoría. La reacción de los interlocutores sociales es singular: reafirmando la presencia de una disposición similar ya en los acuerdos interconfederales de 1993, prorrogado con el de 2011 (firmado por CONFINDUSTRIA, y CGIL, CISL y UIL). Dicha reacción consiste en la introducción del anexo del 21 de septiembre de 2011 al acuerdo interconfederal firmado 3 meses antes y es que “*las materias de relaciones laborales y la negociación quedan encomendadas a la “determinación autónoma de las partes”*”, comprometiéndose a cumplir con el acuerdo de junio, aplicando íntegramente las normas, y dejando incumplido de hecho el art. 8.<sup>285</sup>

---

<sup>284</sup> TREU T. (2012), *op. cit.* Vease también del mismo autor, TREU T. (2015) “Le riforme del lavoro: Spagna e Italia”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 3./XXV.

<sup>285</sup> FIONDA A. MASSAGLI E. (2014) “Le politiche del lavoro in Italia durante la crisi”, en CASANO L. *et al. Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, ADAPT University Press, e-book series vol. 34, pag. 49-61 [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/00\\_ebook\\_vol\\_34\\_cop\\_indice.pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/00_ebook_vol_34_cop_indice.pdf)

La fuerza representativa se mide pues todavía en el reconocimiento mutuo, pero sobre todo en la capacidad de representatividad históricamente determinada en los conflictos y en sus resoluciones.<sup>286</sup>

A pesar de que no es objetivo del presente trabajo investigar los problemas interpretativos de la disposición reglamentaria, sin embargo, a efectos del análisis del trabajo a tiempo parcial italiano, se señala que el nuevo decreto de regulación del tiempo parcial, el d. lgs. 81/2015, como veremos más adelante, confiere a las empresas empleadoras y a las RSA o RSU la posibilidad de modificar, mediante la estipulación de convenios colectivos de empresa, muchas de las normas que rigen los distintos tipos de contratos de trabajo regulados por el citado decreto legislativo, incluido el tiempo parcial, dejando a la libre disponibilidad del empleador y RSA múltiples y relevantes aspectos de la relación laboral que nunca antes habían sido delegados al nivel descentralizado.

En lo que respecta a la relación laboral a tiempo parcial, en particular, el trabajo adicional y las cláusulas flexibles (es decir, la posibilidad de modificar la distribución del horario y la duración de la prestación laboral), así como la modulación de la duración del período de prueba, del preaviso en caso de despido o renuncia, y de cómputo, serán regulados por el convenio colectivo de empresa. Este aspecto será profundizado en los siguientes párrafos relativos a la nueva legislación.

El sistema de “*doble llave*” diseñado inicialmente por el decreto de 2000, derogado con la reforma de 2003, con la previsión del consentimiento individual, será revisado posteriormente por la nueva normativa de 2015, para cuya descripción se remite a los siguientes párrafos<sup>287</sup>.

De hecho, está claro que el decreto 61/2000 en su versión inicial, si por un lado atendía a la necesidad de flexibilidad de la empresa al prever la posibilidad de modular la jornada laboral con cláusulas elásticas, trabajo adicional y horas extraordinarias, por otro pretendía proteger también la posición del trabajador a través de la autoprotección de fuente legal o sindical en

---

(recuperado 19.2.2022); sobre el art. 8, entre otros, TIRABOSCHI M. (2016) “*L’articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi* ADAPT University Press [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/ebook\\_vol\\_56\\_tiraboschi.pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/ebook_vol_56_tiraboschi.pdf)

<sup>286</sup> TOMASSETTI P. (2014) *op. cit.* págs. 127-128.

<sup>287</sup> SANTUCCI R. (2017), *op. cit.* pág. 22

un intento de reequilibrar las posiciones de los contratistas, en un sentido muy garantista<sup>288</sup>, que había dado vida al sistema de la doble llave citado. Se intentó no diferenciar entre un tiempo parcial considerado “*rígido*” y un tiempo parcial “*flexible*”, subrayando además que la competitividad depende más de las “*condiciones socioeconómicas de un país en el mercado global, que de la disciplina legislativa de la relación*”<sup>289</sup>.

Si embargo, esta visión se consideró posteriormente poco funcional al desarrollo del nuevo empleo, dando paso a todos aquellos cambios a veces también considerados esquizofrénicos que el Legislador hizo a la normativa sobre el trabajo a tiempo parcial que, sin embargo, ya no han restablecido plenamente el mecanismo de la doble llave.

### 3.4 La legislación posterior al 2015

#### 3.4.1 Aspectos preliminares

Como ya se ha destacado, el trabajo a tiempo parcial se rige en la actualidad por el d. lgs. 81/2015 de 15 de junio, decreto que fue promulgado como consecuencia de la última reforma laboral italiana: la ley 183/2014 de 10 de diciembre<sup>290</sup>. En efecto, el *espíritu* de dicha reforma es expresado en el artículo 1, apartado 7, que requiere una reorganización de los tipos de contratos de trabajo, sobre todo los “*atípicos*”, realizando una “*simplificación*”<sup>291</sup>, de forma que esos tipos tengan una mayor coherencia con el “*contexto laboral y productivo*”, supriman disposiciones inútiles, ambiguas y refuercen las oportunidades de ingresar en el mercado laboral después de la gran crisis económica agudizada por el bloque del *turnover* en la jubilación, establecido con el decreto-ley 201/2011 de 6 de diciembre, “*Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici*”, convertido con modificaciones en la ley 214/2011 de 22 de diciembre, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici*”<sup>292</sup>.

---

<sup>288</sup> BROLLO M. (2001) *op. cit.*

<sup>289</sup> CENTOFANTI *op. cit.*

<sup>290</sup> Ley 183/2014 de 10 de diciembre, “*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”. (G.U. n.290 del 15-12-2014): se trata de la reforma conocida como Job Act adoptada por el Gobierno de Renzi.

<sup>291</sup> En SENATO DELLA REPUBBLICA (2015): *Atto del Governo n. 158 de 3.4.2015*, XII Legislatura en <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/911332.pdf>, (recuperado 18.11.2020).

<sup>292</sup> G.U. n. 300 de 27 diciembre de 2011.



La reforma de 2015 ha sido muy discutida porque a pesar del intento de simplificación, en realidad es una reforma estructural, que quería marcar una ruptura con el período anterior, de unos cincuenta años, en la que prevalecía la idea de un derecho del trabajo como derecho especial<sup>293</sup>, un derecho desequilibrado sobre la posición contractual débil - la del trabajador, de hecho - dominado por la visión de la ley 300/1970, repetidamente citada en el texto, como es el caso de la introducción del nuevo contrato de tutela creciente<sup>294</sup>.

Se trata de una reforma profunda, de carácter integral, que también alcanza/abarca los aspectos de seguridad social insertando también importantes novedades en nuestro ordenamiento jurídico como por ejemplo para la introducción del NASpi<sup>295</sup>, el subsidio de desempleo, y para algunos aspectos del sistema de bienestar: de hecho, la reforma ha sido llevada a efecto hasta por 8 decretos legislativos, entre otros en 81/2015 de nuestro interés, que reescribe por enésima vez la disciplina orgánica de los tipos contractuales vigentes, incluido el trabajo a tiempo parcial<sup>296</sup>.

Por lo tanto, el nuevo d. lgs. 81/2015, en los artículos del 4 al 12, constituye la nueva legislación nacional en materia de trabajo a tiempo parcial.

### **3.4.2 Concepto, tipología, forma y principio de no discriminación del contrato a tiempo parcial**

En el marco jurídico italiano, el trabajo a tiempo parcial se coloca entre las tipologías contractuales en el ámbito del trabajo asalariado. En efecto, reúne las principales características de éste, es decir, según la definición civil, el compromiso por parte del trabajador de prestar su trabajo bajo la dirección de otro sujeto (empresario) a cambio de un

---

<sup>293</sup> Por ej., mientras el derecho privado en general se basa en la igualdad entre los contratantes, el derecho del trabajo es un derecho “desigual” ya que tiende a proteger a una de las dos partes contratantes.

<sup>294</sup> Como se ha ya mencionado, esta última reforma ha introducido al mismo tiempo un tipo de contrato a tiempo indefinido, reservado a las nuevas contrataciones, llamado “de tutela creciente”, con el que se ha establecido una indemnización predeterminada por año trabajado, eliminando la obligación de reincorporar al trabajador en caso de despido improcedente (ilegítimo). Como ya explicado, se trataba de una obligación muy fuerte en el marco jurídico italiano que, por vez primera, después de 45 años, la ley núm. 300/1970, sin aportar ninguna modificación, viene de hecho incumplida en el futuro, véase también Cap. 1 y pár. 1.2.

<sup>295</sup> *Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego*.

<sup>296</sup> BROLLO M. (2017) *op. cit.*

salarioel objeto del servicio, el hecho de que la organización de la ejecución del servicio y los tiempos de trabajo sean realizados por el empleador y la propia afiliación<sup>297</sup>.

El reconocimiento de esta naturaleza no era unánime en la doctrina, al menos hasta la definición proporcionada por el d. lgs. 61/2000, ya que, como hemos visto por la evolución de la legislación, tanto la regulación contractual como la primera regulación a través de la ley de 1984, en realidad no proporcionaban una definición real del tiempo parcial en sí mismo, sino que proporcionaban siempre una tipificación en relación con la jornada completa e indefinida, considerada la forma contractual común: la posición más compartida es la que lo considera como un contrato de trabajo subordinado con disciplina especial, ya que si bien esta tipología presenta una diversificación en la disciplina que condiciona los distintos aspectos de la relación laboral, sin embargo se reconoce que no está distorsionado el “*esquema propio del trabajo subordinado*”<sup>298</sup>.

El d. lgs. 81/2015 en su artículo 4 comienza por señalar que el contrato de trabajo por cuenta ajena e indefinido constituye la forma común de contrato de trabajo, y en su capítulo II, bajo la rúbrica “*Trabajo con horario reducido y flexible*”, dedica una sección al trabajo a tiempo parcial y otra al trabajo intermitente. La regulación del contrato a tiempo parcial consta de nueve artículos del 4 al12.

En el primero de tales preceptos, el tenor literal del artículo 4 simplemente especifica que el trabajo a tiempo parcial es una forma de trabajo por cuenta ajena, que puede ser utilizado a

---

<sup>297</sup> Art. 2094 Código Civil; en tal sentido, MINERVINI A. (2009)*Il lavoro a tempo parziale*, Milano, Giuffrè Editore, pag. 7-13. Vease también Cass., Sez. Lav., 6 de septiembre 2012, núm. 14965, Immobiliare C. s.r.l. en liquidación c. INPS en Foro It., 2012, 10, 1, p. 2623, por falta de pago de las cotizaciones a la Seguridad Social como consecuencia de la constatación del carácter subordinado de la relación laboral:el Tribunal cerró la controversia afirmando esencialmente que “*la existencia de métodos específicos para llevar a cabo la ejecución del trabajo (en este caso, la realización de tareas administrativas y contables bajo el control del empleador, la continuidad y regularidad del trabajo aunque “a tiempo parcial”, la propia inserción en la organización de la empresa, la proporcionalidad de la remuneración percibida al tiempo de trabajo) es un índice de subordinación, ya que la no exclusividad del servicio a favor de un solo empleador es irrelevante, puesto que se trata de un trabajo a tiempo parcial, que realiza otras actividades laborales con el fin, enteramente legítimo, de recibir una remuneración global adecuada a sus necesidades vitales*”. Sobre los elementos que distinguen el carácter subordinado de la relación laboral, en este caso de los *riders*, véase también la reciente Sentencia del Tribunal Supremo español de 25 de septiembre 2020, en PACELLA G. (2020) “Il Tribunale Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo”, en *Labour&Law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020, Università di Foggia.

<sup>298</sup> En tal sentido MINERVINI A. *op. cit.*, pág. 6, en particular S. GRASSELLI (1968) *Il lavoro a tempo parziale*, Padova, CEDAM, pág. 190.

tiempo indefinido o por tiempo determinado<sup>299</sup>, confrontándose como duración del trabajo a tiempo completo la indicada por el art. 3 del decreto legislativo n. 66/2003 de 8 de abril<sup>300</sup>, es decir, cuarenta horas semanales, salvo que la negociación colectiva establezca un horario inferior, siendo establecido el horario normal con referencia a la duración media del desempeño laboral en un período que no exceda el año.

Así, pues, más que ofrecer una definición de qué es el trabajo a tiempo parcial, puede decirse que queda definido por exclusión, en contraposición al trabajo a tiempo completo, pero con un planteamiento diferente al del antecedente d. lgs. 61/2000, que siguiendo la estructura y contenidos del Acuerdo Marco y la Directiva 1997/81/CE, proporcionaba definiciones exactas sobre lo que ha de considerarse por trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial, la referencia al trabajador comparable, y hasta los “tipos” de trabajo a tiempo parcial: horizontal, vertical y mixto<sup>301</sup>.

Parte de la doctrina científica ha destacado que resulta interesante desde la perspectiva de la redacción normativa la cuestión de la definición del trabajo a tiempo parcial en la nueva norma, que nos proporciona las definiciones no retomando el esquema de la Directiva (como en el decreto 61/2000) que ponía el acento en el *sujeto* del trabajo a tiempo parcial, sino en la *relación* laboral, como en la antigua norma del 1984<sup>302</sup>.

No obstante, la definición de trabajo a tiempo parcial sigue siendo deducible tanto de la práctica legal como de las disposiciones sobre el trabajo adicional<sup>303</sup> y en todo caso por la Directiva europea que contiene la definición de trabajador a tiempo parcial y en consecuencia también la del trabajo a tiempo parcial.

---

<sup>299</sup> Para un análisis sobre toda la reforma laboral de 2015, Vid. CARINCI F. (a cura di) (2015): *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 48, en [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/24135/mod\\_resource/content/1/ebook\\_vol\\_48.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/24135/mod_resource/content/1/ebook_vol_48.pdf), (recuperado 20.7.2019).

<sup>300</sup> “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.” (G.U. Serie Generale n.87 del 14-04-2003 - Suppl. Ordinario n. 61)

<sup>301</sup> Sin embargo, BROLLO M. (2009) *Il lavoro a tempo parziale*, pág. 1187, observa que la definición proporcionada por la normativa de 2000 sea formulada “a maglie larghe” por no fijar un mínimo en la reducción del horario ni una “duración mínima de la prestación” Así pues a pesar de la definición, la autora observa que la norma no es nada clara, puesto que bajo una única expresión (“horario inferior al normal horario del trabajo”) se rigen tipologías de tiempo parcial muy distintas entre ellas por lo que se refiere a la distribución de las horas laborales.

<sup>302</sup> Así CARINCI F. (2015) *op. cit.*

<sup>303</sup> BAVARO V. (2015): *Il lavoro part-time dopo il d.lgs. n. 81/2015*, pág. 220.

Además, la desaparición en el texto legal de las definiciones de las tipologías - no así en la negociación colectiva<sup>304</sup>-, podría estar relacionada con la mayor flexibilización del trabajo a tiempo parcial prevista en el d. lgs. 81/2015 dado que, en el planteamiento antecedente, los distintos tipos de trabajo a tiempo parcial estaban vinculados a concretas fórmulas de flexibilidad. Como se ha observado, sin embargo, esta distinción se había ya reducido por efecto de las modificaciones antecedentes sobre la flexibilidad.

De tal manera que, al haber eliminado las tres tipologías, se entiende que las herramientas de ajuste de la flexibilización pueden ser utilizadas por cualquiera de los tres tipos de trabajo a tiempo parcial que, aunque no hayan sido definidos por la nueva normativa, *de facto* siguen existiendo. El Legislador de 2015 ha querido por un lado simplificar la regulación de la flexibilidad, y por otro, maximizar las posibles fórmulas de flexibilidad independientemente del tipo de régimen de trabajo a tiempo parcial, actuando de esta forma más a favor del lado empresarial<sup>305</sup>.

El artículo 5, sobre la forma y el contenido del contrato de trabajo a tiempo parcial, confirma la obligación de redactarlo de forma escrita *ad probationem* con la indicación temporal exacta de la duración de la prestación laboral y la fijación temporal del horario, haciendo referencia al día, a la semana, al mes y al año, confirmando la tutela existente. Una novedad es que cuando la organización del trabajo se realiza a través de turnos, dicha indicación se puede realizar en referencia a los turnos de trabajo programados divididos en franjas horarias preestablecidas.

En el caso de falta de la forma escrita, como establece el art. 10, el trabajador puede recurrir a los tribunales para verse reconocida la existencia de un trabajo a tiempo completo, con reconocimiento del derecho al salario y cotización correspondiente a partir de la fecha de la declaración del tribunal, es decir, con efectos “*ex nunc*” y no desde la fecha en que la falta de la forma escrita es verificada judicialmente, con efectos “*ex tunc*”, como ocurría con el

---

<sup>304</sup>TIRABOSCHI M. (2015): *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT, Labour Studies, e-book series núm. 45.

<sup>305</sup>SANTUCCI R. (2018): “Il contratto di lavoro part-time tra Jobs Act (decreto legislativo n. 81/2015) e diritto giurisprudenziale”, *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e ricerche*, Vol. 28, núm. 1/2018, págs. 1-62.

régimen jurídico anterior a 2015. De esta forma la nueva reglamentación ha dado lugar a una menor tutela, percibiendo el salario pleno a partir de un período posterior.

El reconocimiento judicial de la existencia de un trabajo a tiempo completo puede ser requerido por el trabajador también por falta de la indicación de la duración de la prestación laboral, haciendo referencia al día, a la semana, al mes y al año.

Aunque parezca redundante, la indicación de la duración y colocación temporal de la prestación laboral constituye la sustancia real de este tipo de contrato cuyo carácter de conciliación bien familiar, personal y profesional, es ampliamente reconocida<sup>306</sup>, por ello, es fundamental la referencia a la obligación de determinar también el horario en el trabajo a turnos. Todo ello sin perjuicio de la posible distribución del trabajo suplementario y extraordinario, al que más adelante se aludirá.

Siempre que falte esa indicación precisa de la duración de la prestación laboral y la fijación temporal del horario, haciendo referencia al día, a la semana, al mes y al año, ésta será establecida judicialmente, teniendo en cuenta tanto las necesidades del trabajador como las del empresario.

Al ser establecida la forma escrita *ad probationem* y no *ad solemnitatem*, como se ha indicado, la ausencia de ese requisito formal comporta la posibilidad de acudir a los tribunales para que sea reconocida la prestación laboral a tiempo completo.

Además, dado que no hay una distinción específica, la nueva regulación también parece incluir al sector público, aunque queda poco claro qué ocurre en caso de falta de forma escrita puesto que a la Administración Pública no se aplica el régimen sancionador del art. 10 de este decreto: como ya se ha mencionado con respecto a la legislación anterior, la introducción del trabajo a tiempo parcial en el sector público fue prevista por el d. lgs. 61/2000, dando buenas esperanzas en la construcción de una disciplina unitaria de esta tipología contractual entre los sectores público y privado.

Sin embargo, las reiteradas reformas han seguido excluyendo al sector público de algunas previsiones, delineando en cambio un doble régimen de regulación de la misma legislación,

---

<sup>306</sup> Sent. C. Cost. núm. 210/1992.

lo que ha creado incertidumbre y confusión: incluso el nuevo decreto legislativo 81 intenta llevar la regulación de nuevo a una vía unitaria en el artículo 12, pero al mismo tiempo continúa excluyendo expresamente para ella la aplicación de la flexibilidad (cláusulas de trabajo adicional y elásticas) y el régimen sancionador<sup>307</sup>.

Por lo que hace a las condiciones de igualdad y no discriminación, el artículo 7 del decreto legislativo 81/2015 establece el principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, con una formulación mucho más pobre que la del artículo 4 d. lgs. 61/2000 con el que se transpuso la Directiva europea, que se limita a señalar que el trabajador a tiempo parcial ha de recibir un trato “*no menos favorable*” que el trabajador a tiempo completo de la misma categoría, que tiene los mismos derechos que un trabajador a tiempo completo comparable, que su salario y trato normativo ha de ser proporcional a la reducción de la prestación laboral y que los convenios colectivos pueden modular la duración de su periodo de prueba, del periodo de preaviso en caso de despido o dimisión y del periodo de conservación del puesto de trabajo en caso de enfermedad o accidente en relación con la articulación del horario de trabajo.

El propio título del artículo denota un matiz diferente: mientras que en la versión anterior a 2015 el artículo se denomina claramente “*Principio de no discriminación*”, en la versión renovada pasa a ser “*Trato de los trabajadores a tiempo parcial*”.

No hay protección inferior a la prevista en el 2000, pero se echa en falta una mayor especificación sobre un tema tan importante como la discriminación. De hecho, el decreto antiguo, haciendo propia la indicación de la Directiva, no solo aludía expresamente a la prohibición de discriminación directa e indirecta y se enumeraban los derechos que han de reconocerse por igual, sino que incorporaba también el trato conforme al principio *pro-rata temporis*, a saber, la proporcionalidad debido a la reducción de la cantidad de la prestación laboral con respecto específico al monto del salario global y sus componentes individuales; al monto de la retribución por vacaciones; al monto del trato económico debido por enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad.

---

<sup>307</sup> Asi BROLLO M. (2017) *op. cit.*

El artículo era tan específico que también enumeraba las instituciones jurídicas de la relación laboral en las que debía garantizarse la igualdad de trato (párrafo 2, letra a), cuantía del salario por hora, vacaciones, etc.).

El principio de no discriminación sigue siendo, sin embargo, un punto fijo de la disciplina sobre la jornada parcial como demuestran las recientes sentencias de la jurisprudencia nacional<sup>308</sup>, por no hablar del europeo que siempre ha intentado ampliar sus límites de aplicación. En efecto, la nueva formulación extremadamente concisa del art. 7 lleva a interpretar que la excepción a este principio ni siquiera es admisible en la negociación colectiva<sup>309</sup>.

Sin embargo, la experiencia práctica nacional y supranacional resultante de la aplicación de este tipo de contrato desde sus inicios y hasta sus desarrollos más recientes, ha hecho surgir un panorama en el que los trabajadores a tiempo parcial han sufrido casi inevitablemente un trato discriminatorio con respecto a los trabajadores a tiempo completo, sobre todo si tenemos en cuenta que desde el principio de su regulación, el trabajo a tiempo parcial ha sido y sigue siendo un fenómeno femenino, aspecto que se detalla en el cap. 3<sup>310</sup>.

Y “*gracias*” precisamente a esta connotación, fue posible construir una trama protectora respecto a este principio que surge de la experiencia de protección contra la discriminación indirecta por razón de género<sup>311</sup>. Es por tanto del sistema de tutela por discriminación entre hombres y mujeres que la jurisprudencia comunitaria ha aprovechado para ofrecer una primera forma de protección a quienes eran titulares de una relación laboral flexible, y que hasta ese momento no podían contar con un conjunto específico de medidas antidiscriminatorias que tuvieran en cuenta la peculiaridad del horario de trabajo.

---

<sup>308</sup> Tribunal de Casación Secc. Trabajo., 29 de agosto de 2011, n. 17726, *Autostrade per l'Italia spa c. M.D.*, de donde la máxima que “*en cuanto al trabajo a tiempo parcial, el cumplimiento del principio de no discriminación, de conformidad con el art. 4 del Decreto Legislativo n. 61 de 2000, por la que se desarrolla la Directiva 97/81/CE relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, implica que el trabajador a tiempo parcial no debe recibir un trato menos favorable que un trabajador a tiempo completo comparable, al que debe identificarse exclusivamente en la enmarcada en el mismo nivel en virtud de los criterios de clasificación establecidos por los convenios colectivos a que se refiere el artículo 1, inciso 3 del mismo decreto [...]. De ello se deduce que, a los efectos de la citada comparación, no son admisibles criterios alternativos, como el del sistema de turnos continuos y alternados que siguen los trabajadores a tiempo completo*”.

<sup>309</sup> ALESSI C. (2018) “El principio de no discriminación en las relaciones de trabajo atípicas: apuntes sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Temas Laborales*, núm. 141/2018, págs. 67-92.

<sup>310</sup> ROCCELLA M. (2015) *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli Editore

<sup>311</sup> ALESSI C. (2012) *Flessibilità del lavoro e potere organizzativ*”, Torino, Giappichelli Editore



La legislación comunitaria a su vez deriva el actual régimen de protección antidiscriminatorio del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres establecido en el Tratado de Roma de los años 50<sup>312</sup> hasta las Directivas más recientes que hacen referencia a una dimensión discriminatoria más centrada en la persona y en los derechos de ciudadanía, independientemente del sexo, raza, creencia religiosa y más.

Para disponer de una protección antidiscriminatoria específica, que tenga por objeto un trato diferenciado injustificado de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo, habrá que esperar a la adopción a nivel comunitario de la Directiva 97/81/CE que en la Cláusula 4 ha considerado como factor de discriminación el tipo de contrato con el que cuenta el/la trabajador/a.

La legislación italiana ha recogido esta indicación, desde el d. lgs 61/2000 al incorporar tanto el precepto relativo a la prohibición de discriminar a los trabajadores a tiempo parcial por razón de su empleo a tiempo parcial como en la indicación del principio de pro-rata temporis relativo a la re-proporción de los institutos relativos a la relación laboral. Incluso el decreto actual que derogó la legislación anterior todavía parece mantener su centralidad y significado en su conjunto.

Desafortunadamente, de hecho, este no es el caso, ya que el principio de no discriminación encuentra un límite en las “*condiciones de empleo*” a las que se refiere la Cláusula 4.1. y por lo tanto ofrece una protección menos fuerte en términos de *welfare* (desempleo y pensión, sobre todo), alimentando una conspicua disputa a nivel comunitario y nacional<sup>313</sup>. Especialmente a nivel de pensiones, han surgido las contradicciones de los propios sistemas de protección social en cuanto al cálculo de los períodos necesarios para alcanzar los requisitos de pensión, que especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial “*breve*” -en su mayoría mujeres- han puesto de manifiesto todas su contradicción al imponer durante mucho tiempo un cómputo de períodos estrictamente ligado a la prestación efectivamente realizada que evidentemente no podía permitir la consecución de los

---

<sup>312</sup> Art. 119 del Tratado de Roma, ex art. 141 TCE, luego reenumerado art. 157 TFUE.

<sup>313</sup> Interesante el análisis de FALSONE M. (2018) “La discriminazione della lavoratrice part time in ambito previdenziale: le lacune dell’ordinamento UE in materia di lavoro non standard colmate dal divieto di discriminazione di genere”, en *LavoroDirittiEuropa* núm. 1/2018, en [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/NOTA\\_FALSONE.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/NOTA_FALSONE.pdf) (recuperado 2.2.2022), que informa sobre un caso español relativo al límite de las “*condiciones de trabajo*” citado por el TJUE de 9 de noviembre de 2017 (C-98/15), pero también otras referencias interesantes.

requisitos mínimos razonables de pensión, como en el emblemático caso C-385/11 Elbal Moreno.

Incluso Italia solo recientemente y a petición del Tribunal de Justicia finalmente ha resuelto la cuestión del cálculo del período para lograr la pensión para los trabajadores a tiempo parcial vertical en el sector privado, que había alimentado una notable disputa durante décadas. Pero para estos aspectos, se remite al análisis en profundidad realizada en los Capítulos 3 y 4.

### 3.4.3 Flexibilidad

Así como en el pasado la rigidez de la gestión del tiempo de trabajo era la cuestión central de este tipo de trabajo, hoy en día, es la flexibilidad el tema a debate más importante del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, siendo clave la relación a este respecto entre norma y convenio, así como entre autonomía individual y colectiva.

En efecto, como ya se ha explicado, el mecanismo que regulaba la flexibilidad en la normativa anterior ha ido evolucionando en las distintas reformas con alternancia de desequilibrios hacia la autonomía colectiva e individual. Se inicia con el sistema de doble llave, que preveía una concurrencia de las dos autonomías en la determinación de la flexibilidad a ofrecer y pedir, y en 2003, con el empuje de la liberalización, se introdujo una llave única y alternativa de autonomía colectiva o individual, tras la introducción de la posibilidad de pactar la flexibilidad directamente entre las partes.

Mas tarde, se intentó recuperar la perspectiva más garantista en 2007 que vuelve a la doble llave pero solo para las cláusulas elásticas y flexibles y no para el trabajo adicional, para pasar en 2011 a la introducción de los contratos de proximidad, introducidos por la citada ley 148/2011, y favoreciendo de ahí la dimensión de la negociación peyorativa de empresa en particular sobre la jornada laboral, que fue contrarrestada con la reintroducción del acuerdo entre las partes sobre cláusulas elásticas y flexibles<sup>314</sup> que la reforma Fornero de

---

<sup>314</sup> Sobre el caso del la aplicación del art. 8 de la ley 148/2011 se ha hablado anteriormente, vease también, CARINCI F. (2014): “Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 2/XXIV, Giuffré Editore en [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/04/carinci\\_dri\\_2014\\_2-1.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/04/carinci_dri_2014_2-1.pdf) (recuperado 1.2.2022), párr. 12.

2012 intentará paliar con la introducción de algunos supuestos de replanteamiento (*ripensamento*) del trabajador frente a las cláusulas flexibles y elásticas<sup>315</sup>

Con la nueva norma de 2015 los convenios colectivos no tienen una función autorizadora de la modalidad de la flexibilidad, siendo una importante novedad la posibilidad de asumir dicha flexibilidad si el convenio colectivo no lo establece, a través de la autonomía de las partes<sup>316</sup>.

De hecho, la referencia al convenio colectivo sigue siendo recogida por el decreto, pero de forma genérica, en el art. 51 d. lgs. 81/2015<sup>317</sup>, sin una alusión particular con respecto al trabajo a tiempo parcial como en la legislación anterior.

El recurso a la negociación colectiva en la regulación de la flexibilidad del trabajo a tiempo parcial tal y como ha quedado configurado desde 2015 plantea algunos inconvenientes. En primer lugar, el hecho de que, en el contexto de formas de trabajo atípicas, incluido el trabajo a tiempo parcial, los convenios colectivos puedan establecer más restricciones respecto a la ley, podría provocar que la empresa tienda a no aplicar el convenio y preferir la vía legal, como se ha explicado en el epígrafe sobre la representatividad sindical.

Sin embargo, como ya se ha destacado, esta conducta se desincentiva en primer lugar por las cláusulas indisolubles de los convenios colectivos en los casos en los que la empresa sea beneficiaria de incentivos económicos, pero también por la práctica de las relaciones industriales, que impondrían acciones por incumplimiento del convenio y por conducta antisindical, acciones que conllevarían un ambiente tenso en la empresa que ciertamente no es preferible. Por último, pero no menos importante, también la referencia a la previsión de

---

<sup>315</sup> Introducción del párrafo 3-bis al art. 3 que se remite a la negociación las condiciones de desistimiento o modificación de las cláusulas flexibles y elásticas y por la facultad reconocida a los estudiantes trabajadores o portadores de patologías oncológicas, de revocar el consentimiento a las cláusulas elásticas y flexibles (párrafo 9 modificado).

<sup>316</sup> TIRABOSCHI M. (2015) *op. cit.*

<sup>317</sup> Dicho precepto, ubicado en las disposiciones finales, bajo el título “Normas de remisión a convenios colectivos”, señala que salvo disposición en contrario, y a los efectos del propio decreto, se entenderá que las referencias a los convenios colectivos, se realizan a “*los convenios colectivos nacionales, territoriales o de empresa estipulados por asociaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional y los convenios colectivos de empresa estipulados por sus representantes sindicales de empresa o por la representación sindical unitaria*”.

seguridad social de que los mínimos contractuales forman la base para el cálculo de las cotizaciones a la seguridad social.

Además, la ley 296/2006 de 27 de diciembre (ley de presupuesto para el 2007)<sup>318</sup> ha establecido en el art. 1, párrafo 1175 que el uso de los beneficios establecidos por ley y las bonificaciones (*benefici contributivi*) en el ámbito de la legislación laboral y social estaba supeditado a la posesión por parte del empleador del Documento Único de Regularidad Contributiva (DURC), “*sin perjuicio de las demás obligaciones legales y del cumplimiento de los convenios y contratos nacionales colectivos, así como regionales, territoriales o de empresa, cuando se suscriban, estipulados por las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores comparativamente más representativas a nivel nacional*”<sup>319</sup>.

Como se adelantó en el apartado anterior, el d. lgs. 81/2015 no diferencia entre trabajo a tiempo parcial vertical, horizontal y mixto en relación a las distintas modalidades de flexibilización de la prestación a tiempo parcial: además, el decreto se refiere únicamente al trabajo suplementario, las horas extraordinarias y las cláusulas elásticas, haciendo desaparecer también la referencia a las cláusulas flexibles, que quedan subsumidas en el concepto de cláusulas elásticas, como consecuencia del espíritu de simplificación del Legislador de 2015.

No se excluye, sin embargo, que esta disposición, a pesar del intento de simplificación, haya creado no poca confusión en la negociación vigente al momento de la emisión del decreto respecto de las definiciones utilizadas desde hace algún tiempo en la práctica y que

---

<sup>318</sup> “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*” (G.U. n. 299 del 27-12-2006 - Suppl. Ordinario n. 244), aplicada con Decreto Ministerial de 24 de octubre 2007.

<sup>319</sup> A raíz de esta disposición, se iniciaron una serie de intervenciones legislativas conocidas como Leyes Bersani, que en su conjunto tenían como objetivo introducir elementos significativos de simplificación, moralización y transparencia en el sistema laboral y de seguridad social. Se trata de la Ley 248/2006 de 4 de agosto “*Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, recante disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale*” (G.U. 11 de agosto 2006, n. 186, S.O.) y Ley 40/2007 de 2 de abril, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, recante misure urgenti per la tutela dei consumatori, la promozione della concorrenza, lo sviluppo di attività economiche e la nascita di nuove imprese*” (GU n.77 del 02-04-2007 - Suppl. Ordinario n. 91). Por último, la Circular del Inspectorado Nacional de Trabajo n. 7/2019, aclara los aspectos de aplicación en relación al respeto de la negociación colectiva.

identifican métodos de gestión y prescriptivos del trabajo a tiempo parcial delegados a la negociación colectiva<sup>320</sup>.

Las consecuencias benefician claramente a la empresa, que podrá establecerlas con independencia del tipo de trabajo a tiempo parcial que realice el trabajador. Sin embargo, el legislador parece no haber tenido en cuenta que con ello se corre el riesgo de que un cambio en el régimen horario respecto al pacto inicial a través de una cláusula elástica, pueda, por ejemplo, convertir ese trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo parcial cíclico, con lo cual la tutela al trabajador podría quedar reducida, ya que el trabajo cíclico queda desprotegido en caso de desempleo involuntario, al ser considerada la relación laboral solo suspendida y no terminada<sup>321</sup>.

Las “*nuevas*” fórmulas de flexibilidad se rigen por el artículo 6 del d. lgs. 81/2015 que regula las horas suplementarias, las horas extraordinarias y las cláusulas elásticas. Con respecto a las horas suplementarias, el propio precepto confirma el límite del horario normal de trabajo entendiéndose por tales aquellas realizadas en otro horario respecto al acordado entre las partes<sup>322</sup>. Tales horas pueden ser establecidas por el empleador de conformidad con las disposiciones acordadas a través de la negociación colectiva, o en el caso de que el convenio colectivo aplicado a la prestación laboral no las regule, el empresario puede exigir al trabajador que las realice, siempre que esas horas suplementarias no excedan del 25% de la jornada laboral semanal pactada. A diferencia del régimen anterior, no se precisa una “*primera llave*” que las autorice, pudiendo ser exigidas por el empleador sin necesidad de que así se autorice por convenio colectivo, con el único condicionante de no exceder del 25% de la jornada semanal pactada y sin que el trabajador pueda negarse más que por los motivos ya señalados en la normativa anterior, a saber, causas justificadas y probadas de exigencias laborales, salud, familiares o de formación. Si bien, aunque no lo exprese el tenor literal del precepto, es evidente que los convenios colectivos pueden contener alguna

---

<sup>320</sup> TIRABOSCHI (2015) *op. cit.*, pág. 9.

<sup>321</sup> En Italia denominada NASPI “*Nuova assicurazione sociale per l'impiego*”, es decir, el nuevo seguro social para el empleo es la prestación mensual por desempleo, en vigor desde la reforma Fornero del 2012, introducida por el artículo 1 del d. lgs. de 4 de marzo de 2015, n. 22, que sustituye a las precedentes prestaciones, ASpl e MiniASpl aplicados a las situaciones de desempleo involuntario anteriores al 1 de mayo de 2015.

<sup>322</sup> Tradicionalmente, la jurisprudencia se ha mostrado muy rígida en la aplicación de las normativas previstas para el empleo de las horas suplementarias, fundamentalmente antes de las diferentes reformas que han flexibilizado su aplicación. *Cfr. ex multis* MOCELLA, M. (2003): “*Il consenso del lavoratore a tempo parziale allo svolgimento del lavoro supplementare*”, nota a comentario sobre la sentencia de la Corte Cass. Sez. Trabajo 12.06.2002 n.8718; en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2003 núm.3, págs.566-569.

previsión sobre la posibilidad del trabajador de rechazar la ejecución tanto de horas suplementarias, como de horas extraordinarias.

Por otro lado, la remuneración por el trabajo suplementario supone un aumento del 15% del salario global de hecho y repercute igualmente en las retribuciones indirectas y diferidas<sup>323</sup>. Sin embargo, no se trata de una regla clara: interpretada en sentido literal parece no dejar espacio a la autonomía colectiva para fijar dicho incremento, impidiendo incluso que la autonomía colectiva pueda influir sobre las retribuciones indirectas y diferidas. Además, ha sido duramente criticada la cuantía del aumento por ser muy leve el 15%, hasta la paradoja de que el trabajo suplementario es remunerado menos que el trabajo ordinario<sup>324</sup>.

En cuanto a las horas extraordinarias, el apartado 3 del artículo 6 del d. lgs. 81/2015 remite su definición al art. 1, párrafo. 2, let. c), del decreto legislativo 8 de abril de 2003, n. 66<sup>325</sup>, y autoriza la realización de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, eliminando el tradicional trato de mayor favor económico que ostentaba el trabajo a tiempo parcial vertical con respecto al trabajo a tiempo parcial horizontal, al que le estaba prohibida la realización de horas extraordinarias, no así las horas suplementarias. De hecho, el trabajo extraordinario está admitido para todos los tipos de trabajo a tiempo parcial, lo que da como resultado una acentuación de la flexibilidad<sup>326</sup>.

Como ya se viene reiterando a lo largo de este trabajo, desde 2015 desaparece la distinción entre cláusulas elásticas y flexibles<sup>327</sup>, y únicamente se prevén las cláusulas elásticas, que

---

<sup>323</sup> La remuneración indirecta es la que corresponde al trabajador ante la ocurrencia de determinados hechos, independientemente de la ejecución de la prestación laboral, por ejemplo: enfermedad, maternidad, accidente. La retribución indirecta también la constituyen aquellos elementos que el trabajador adquiera durante el año y normalmente recibe una sola vez dentro de los 12 meses, es decir, vacaciones, decimotercera y decimocuarta mensualidad retribuida. La retribución diferida es aquella parte de la retribución que el trabajador adquiere y percibe progresivamente en un momento posterior a aquel en el que se realiza el trabajo (por ejemplo, la liquidación, es decir la indemnización por despido o TFR). En aras de la exhaustividad, la retribución directa: en cambio, se establece por convenio colectivo, normalmente se paga cada mes y está, por lo tanto, relacionada con el desempeño real del trabajador. Incluye el salario base, el subsidio de contingencia, cualquier elemento diferenciado de la remuneración, la antigüedad, los mínimos individuales y colectivos, y varias asignaciones.

<sup>324</sup> Cfr. CIMAROSTI A. (2016): "Il part-time come strumento (parziale) di inclusione sociale" en BROLLO M. et al. (a cura di): *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT Edizioni Università Trieste, pág. 68.

<sup>325</sup> D. lgs. de 8 de abril de 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", (G.U. n.87 del 14-04-2003 - Suppl. Ordinario n. 61) già citato nei paragrafi precedenti.

<sup>326</sup> BROLLO M. (2017) *op. cit.*

<sup>327</sup> Para la definición de cláusulas flexibles y elásticas y su evolución en el tiempo, nos remitimos a lo ya especificado en el apartado dedicado a la flexibilidad. Brevemente, cabe recordar que la normativa anterior a 2015 indicaba la variación de la posición temporal con las cláusulas flexibles, mientras que con las elásticas se

pueden ser utilizadas, también, en cualquier tipo de trabajo a tiempo parcial. Nuevamente se cuestiona la negociación colectiva como fuente de las cláusulas elásticas, pero en su ausencia las partes aún podrán pactar estas modalidades, puesto que el apartado 4 del artículo 6 del d. lgs. 81/2015 señala que las partes pueden acordarse -por escrito- sobre cláusulas elásticas relativas a la variación de la colocación temporal de la prestación laboral o relativas a la variación en el aumento de su duración.

En cumplimiento de lo dispuesto en los convenios colectivos, mientras que el apartado 5 del mismo precepto se refiere a los convenios colectivos para el establecimiento de la compensación específica, el apartado 6 regula los supuestos en los que las cláusulas elásticas no estén previstas en el convenio colectivo aplicable.

Cuando las cláusulas elásticas no se regulen en el convenio colectivo aplicable, éstas podrán ser pactadas por las partes, por escrito y ante las comisiones de certificación<sup>328</sup>, a las que los trabajadores podrán asistir con un representante del sindicato al que pertenezca o le confiera el mandato o de un abogado o asesor laboral.

Las cláusulas elásticas establecen, bajo sanción de nulidad, las condiciones y modalidades mediante las cuales el empleador, con preaviso de dos días hábiles, puede modificar la ubicación temporal de la prestación y variar el aumento de la duración, así como la extensión máxima del aumento, que no puede exceder del límite del 25% de la prestación normal anual a tiempo parcial y habrá de retribuirse con un aumento del 15% de la retribución horaria global *de facto*, incluida la incidencia de las retribuciones en las componentes retributivos indirectos y diferidos.

La norma establece que solo pueden revocar el consentimiento dado en el establecimiento de estas cláusulas elásticas, los trabajadores que padezcan una patología oncológica, o

---

indicaba el incremento. En la legislación vigente se han unificado los dos tipos de flexibilidad en la única categoría de cláusulas elásticas en el párrafo 4 del art. 6.

<sup>328</sup> La “certificación de los contrato de trabajo” es un instrumento introducido por los arts. 75-84 del d. lgs. 276/2003, modificado por la Ley 183/2010, que consiste en un procedimiento voluntario mediante el cual las partes pueden solicitar y obtener una evaluación verificación autorizada del contenido y la naturaleza de un contrato de trabajo. Para mayor abundamiento *vid.*, entre otros, ANGIOLINI V., FASSINA L. (2004): “*Sulle procedure di certificazione*”, en GHEZZI G. (a cura di), “*Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*”, Ediesse, Roma, 357 ss. y GAROFALO M.G. (2004) “*La certificazione dei rapporti di lavoro*”, en CURZIO P. (a cura de), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo núm. 276/2003*, Cacucci, Bari, págs. 421 ss.



enfermedades crónicas degenerativas graves o cuando la padezcan sus familiares de primer grado o su cónyuge, o el trabajador asista a una persona conviviente con total o permanente incapacidad para trabajar, así como en caso de tener hijos convivientes menores de trece años o hijos convivientes discapacitados<sup>329</sup>. Ello determina a *contrario sensu*, que el resto de los trabajadores no pueden revocar su consentimiento, con lo que se debilita el espíritu voluntarista que la Directiva ha atribuido al trabajo a tiempo parcial y el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Si bien, la cláusula de cierre del artículo dedicado a las formas de flexibilidad termina con la proclamación de que la negativa del trabajador a acordar cambios en la jornada laboral no constituye un motivo justificado de despido.

#### 3.4.4 Transformación del contrato a tiempo completo a parcial y viceversa

El artículo 8 del d. lgs. 81/2015, bajo la rúbrica de “*Transformaciones de la relación laboral*”, comienza proclamando la libertad del trabajador para convertir su contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial o viceversa, al señalar que la negativa del trabajador a transformar su relación laboral no es causa de despido. La nueva normativa ha dejado sin cambios el marco jurídico preexistente y los relativos mecanismos para garantizar la autenticidad del consentimiento del trabajador<sup>330</sup>.

La norma continúa exigiendo la forma escrita al acuerdo por el que se convenga la transformación entre trabajador y empresario, lo que no deja de ser lógico, dado que el contrato a tiempo parcial debe formalizarse por escrito, y nunca puede resultar de un acto unilateral del patrón<sup>331</sup>.

---

<sup>329</sup> Artículo 8, párrafos de 3 a 5, d. lgs. 81/2015

<sup>330</sup> FONTANA F. (2016) “Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time non costituisce in sé giustificato motivo oggettivo di licenziamento”, *Argomenti di diritto del lavoro*, núm. 1, pág. 74 (note a sentenza)

<sup>331</sup> Como es sabido, lamentablemente, recientemente se ha incluido en el ordenamiento jurídico español esta disposición que prevé el derecho del empresario a modificar unilateralmente el horario de trabajo (art. 12 de la ley 3/2012 que va a modificar el art. 41 ET). Para Italia, destaca la sentencia Corte Casación 14 de julio de 2014, n. 16089 que reafirma que la eficacia de los acuerdos o convenios colectivos de empresa deja de existir en la hipótesis de transformación de tiempo completo a tiempo parcial conforme al art. 5 de D. lgs. 61/2000, ya que aunque esta transformación esté prevista en el convenio colectivo de empresa como instrumento alternativo a la movilidad “no puede tener lugar tras la determinación unilateral del empresario, sino que en todo caso requiere el consentimiento por escrito del trabajador, cuya negativa transformar la relación no constituye un motivo justificado de despido (ver, para todos: *Cass. 12 de julio de 2006, n. 16169; Cass. 17 de marzo de 2003, n. 3898; Cass. 26 de mayo de 2000, n. 6903, este último en relación con la disciplina a que se refiere el art. 5, tercer párrafo, del decreto ley n. 726 de 1984, convertido por la ley n. 863 de 1984*)”.

La protección más fuerte que se otorga al trabajador es el reconocimiento de su derecho a rechazar la transformación (en ambos sentidos) sin que ello sea motivo justificado de despido.

Si por un lado esta disposición refleja la Cláusula 5 del Acuerdo-Marco, sin embargo, podría parecer deficiente en cuanto al párrafo 2 de la misma Cláusula que en realidad permite la posibilidad de proceder a los despidos por otras causas como las relacionadas con la necesidad de funcionamiento de conformidad con las leyes, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, y que no esté especificada en la legislación nacional.

La jurisprudencia (pero también la doctrina) ha dejado claro que con respecto a la legislación comunitaria no se trata de una prohibición absoluta de extinción de la relación laboral, sino que se protege la negativa del trabajador cuando la transformación representa el único motivo de despido “*en ausencia de otras razones objetivas*”<sup>332</sup>. Esta protección también debe considerarse efectiva en sentido inverso, a saber, en las transformaciones de tiempo parcial a tiempo completo, situación para la cual, en efecto, no existe obligación formal (de conformidad con el artículo 8, párrafo 1)<sup>333</sup>.

Con respecto a la transformación del contrato de tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, la norma prevé el derecho subjetivo del trabajador a realizar dicha transformación debido a una patología oncológica y también por empeoramiento de patologías crónico-degenerativas certificadas por las autoridades sanitarias. Tan solo con la petición del empleado, la relación laboral a tiempo parcial podrá transformarse nuevamente en una relación laboral a tiempo completo. Una previsión que asume cierta trascendencia en

---

<sup>332</sup> En primer lugar, la Sentencia del TJUE C-221/13 donde se declara conforme a la normativa europea el art. 16 de la Ley 183/2010 de 4 de noviembre que permitía al empleador público la posibilidad de reevaluar en un plazo de 180 días las disposiciones para el otorgamiento de transformaciones de tiempo completo a tiempo parcial ya adoptadas antes de 2008, siempre que “*en cumplimiento de los principios de corrección y buena fe*”: la revisión, suponía una vuelta al tiempo completo, y la Corte concluyó que en este caso la norma italiana, aunque no implicaba el consentimiento del trabajador, no era en contra del ordenamiento europeo; también Corte Constitucional, sentencia 19 de julio de 2013 n. 224. Cass. Civ., Sección Trabajo, 15 de noviembre de 2012, n. 20016: no existe una causa objetiva justificada para el despido también de conformidad con el art. 3 de la ley 604/1996, ya que la propia solicitud de transformación de una relación de tiempo parcial a tiempo completo constituye en sí misma una prueba de que no existe una causa justificada objetiva para el despido, cfr también Cass. civ., Secc. Trabajo, Sentencia 27 de octubre de 2015, n. 21875: el derecho nacional, interpretado a la luz del comunitario, nos obliga a creer que el empresario que despidió al trabajador que se niega a la reducción de la jornada tiene la carga de demostrar que existen necesidades económicas y organizativas reales sobre la base de las cuales él no puede mantener el servicio a tiempo completo, sino sólo con horario reducido, así como el nexo de causalidad entre éstos y el despido.

<sup>333</sup> Corte de Casación, 2 de agosto de 2017, n. 19269.

consideración a los importantes cambios demográficos que han influido en la edad de acceso a la pensión y del crecimiento de enfermedades crónicas durante la edad laboral<sup>334</sup>.

En este caso, la solicitud del trabajador no podrá ser denegada aun en presencia de necesidades empresariales contrapuestas y las partes deberán acordar el nuevo horario de trabajo y su ubicación temporal, horario que deberá tener en consideración primordialmente las necesidades específicas del trabajador.

Además, la ley reconoce no un derecho, sino una prioridad en la transformación cuando estas patologías conciernen a un familiar (cónyuge, hijo, progenitor) o a un conviviente no autosuficiente como, por ejemplo, para la asistencia de un niño menor de 13 años con minusvalía severa, situación siempre certificada por la autoridad sanitaria competente<sup>335</sup>.

Asimismo, en el contexto de la contratación a tiempo completo, la norma (párrafo 6) también confiere un derecho de preferencia a los trabajadores cuya relación laboral se haya transformado de tiempo completo a tiempo parcial si la nueva relación a tiempo completo tiene por objeto el desempeño de las mismas funciones o del mismo nivel y categoría jurídica. En consecuencia, los trabajadores excluidos tienen derecho a una indemnización por daños y perjuicios<sup>336</sup>.

Además, en el supuesto de que la empresa quiera ofertar trabajo a tiempo parcial, se recoge legalmente la obligación del empleador de informar al personal ya empleado a tiempo completo en unidades de producción ubicadas en el mismo término municipal, mediante comunicación escrita en un lugar accesible para todos en las ubicaciones de la empresa y a tener en consideración las solicitudes para la transformación a tiempo parcial de los empleados a tiempo completo. Sin embargo, no se prevé en este precepto la situación contraria, es decir, que, en caso de oferta de contratación a tiempo completo en la empresa,

---

<sup>334</sup>TIRABOSCHI M. (2015), *op. cit.*

<sup>335</sup> Art. 8, párrafos 4 e 5. Se trata de la casuística del ámbito de aplicación de la ley citada 104/1992, art. 3 párrafo 3.

<sup>336</sup>Tribunal de Apelación (Corte d'Appello) Milán, 04/04/2003, Grandi Magazzini Nerviano-Gmn Srl c. Maraschin, Riv. Critica Dir. Lav., 2003, 646; Tribunal Modena, 25/06/2001, Zuarri c. Soc. Autostrada Brennero, Lavoro nella Giur., 2001, 963 La compensación es igual a la diferencia entre el monto de la remuneración percibida y la que se habría pagado tras la transición al tiempo completo en los seis meses siguientes a la transición (fecha de la violación).

se publicite la misma y se prime la transformación de los empleados a tiempo parcial a tiempo completo (párrafo 8).

El párrafo 7 del artículo 8 también establece la posibilidad de que el trabajador solicite la transformación a tiempo parcial en sustitución del permiso parental por una sola vez y dentro de los límites del 50% del tiempo, configurando también en este caso un derecho subjetivo: de hecho, previa solicitud, el empleador debe realizar la transformación dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

La previsión del derecho a solicitar la transformación a tiempo parcial, “*por una sola vez*”, en alternativa a la licencia parental o dentro de los límites de la licencia aún sin disfrutar, es una importante novedad incorporada al ordenamiento italiano, junto a la establecida por una norma similar, el d. lgs. 80/2015<sup>337</sup> de 15 de junio, en materia de conciliación, que modificando el art. 32 del Texto Refundido sobre maternidad, el d. lgs. 151/2001 de 26 de marzo<sup>338</sup> ha permitido finalmente la posibilidad de tomar el permiso parental también por horas.

Esta disposición ha planteado problemas interpretativos con la norma del permiso<sup>339</sup>. Sin perjuicio de que el sistema de permisos de maternidad/paternidad sea detallado en el Capítulo 3, es necesario puntualizar que la referencia es a los permisos parentales, o permisos no obligatorios, utilizables por ambos progenitores como se menciona en el art. 32 de la citada legislación. Precisamente, para el uso horario hay un límite del 50% del tiempo medio diario.

La ley sitúa el permiso y la jornada parcial como dos instrumentos alternativos, pero la elección no siempre es tan sencilla: en primer lugar, porque mientras que las horas no trabajadas como consecuencia de la transformación a tiempo parcial no son retribuidas, en el caso del permiso parental, cualquiera que sea la forma utilizada, se paga al 30% (al menos hasta 6 años de vida del hijo u 8 para condiciones económicas particulares); en segundo lugar, porque si no fuese alternativo, también puede solicitarse la transformación a tiempo

---

<sup>337</sup> “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, (GU n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34).

<sup>338</sup> “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*” (G.U. 26 aprile 2001, n. 96, S.O).

<sup>339</sup> Cfr. SANTUCCI R. (2018), *op. cit.* y TIRABOSCHI M. (2015), *op. cit.*

parcial en una medida inferior al 50%; en tercer lugar, hay que tener en cuenta que con los permisos la elección respecto al tiempo parcial puede ser indiferente, pero no lo es desde el punto de vista de la cotización ya que la cotización nocional se reconoce siempre para los permisos parentales, incluso si no es remunerado, sí que es útil a efectos de jubilación, mientras que en el contrato a tiempo parcial las horas no trabajadas no se incluyen en el cálculo.

Además de lo establecido en materia de trabajo a tiempo parcial por el decreto legislativo 81/2015, un verdadero derecho a la transformación de la jornada completa a la jornada parcial o viceversa es representado también por lo establecido por el art. 24, párrafo 6, del d. lgs. 80 de 15 de junio de 2015, en favor de las trabajadoras asalariadas del sector público o privado, o parasubordinadas, víctimas de violencia de género señalada por los servicios sociales<sup>340</sup>.

Como cláusula de cierre, la apuesta del legislador por la flexibilidad queda igualmente patente en el deber de información empresarial a los trabajadores de las unidades de producción ubicadas en el mismo término municipal contratados a tiempo completo en caso de ofertarse trabajos a tiempo parcial, para que puedan solicitar su transformación, si están interesados.

En los casos de transformación de tiempo completo a tiempo parcial, sin embargo, aparte de los casos descritos que representan derechos o circunstancias de prioridad en la transformación, no es seguro que las empresas concedan fácilmente el tiempo parcial; aparte de aquellos que lo exigen expresamente, de hecho, debido a la necesidad de cubrir picos de actividad (pensemos por ejemplo en el sector turístico), algunos estudios muestran que el tiempo parcial se asocia a una menor productividad individual pero también a una serie de desventajas para las empresas en términos de organización interna y costos fijos para reemplazar a los trabajadores a tiempo parcial<sup>341</sup>.

---

<sup>340</sup>La trabajadora debe ser incluida en una vía de protección de la violencia de género, certificada por los servicios sociales específicos para la violencia, ex lege n. 119/2013.

<sup>341</sup>Devicienti F. et al., (2019), “Perché le aziende non amano il part-time”, en *Lavoceinfo*, revista online, <https://www.lavoce.info/archives/58841/perche-le-aziende-non-amano-il-part-time/> (recuperado 24.4.2022)

Será interesante ver cómo en el futuro, incluso la experiencia del trabajo ágil podrá provocar un cambio real en la organización del trabajo, de modo que también se pueda lograr una flexibilidad real para los trabajadores y no seguir siendo una prerrogativa de algunas categorías privilegiadas de empleados.

### 3.4.5 Seguridad Social

Entre las disposiciones de seguridad social asociadas al trabajo a tiempo parcial<sup>342</sup> no hay modificaciones respecto a la normativa anterior, en cambio algún problema de aplicación permanece por lo que se refiere al derecho a la indemnización por desempleo, mientras quedaba pendiente la cuestión del cómputo de los períodos para la jubilación de los tiempos parciales verticales.

En cuanto a la primera situación, como se ha mencionado anteriormente, los tiempos parciales verticales representan un caso de suspensión de la relación laboral, por lo tanto, en el marco normativo nacional, esta situación no genera derecho a una indemnización por desempleo, puesto que la relación vuelve a reiniciarse<sup>343</sup>, aunque esta interpretación ha sido criticada porque a veces la elección de trabajar a tiempo parcial de forma vertical no ha sido voluntaria<sup>344</sup>.

En el marco jurídico nacional ha sido introducida la posibilidad, para los que tienen más de un empleo a tiempo parcial, de percibir una prestación por desempleo<sup>345</sup> reducida en el caso de que mantenga una relación a tiempo parcial de duración indefinida, pero con una renta insuficiente<sup>346</sup>.

En cuanto a la segunda situación, el Instituto italiano para la seguridad social (INPS), no consideraba útiles a fines de pensión los periodos no trabajados de los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclicos que precisamente no entraban en la cuantificación de la antigüedad necesaria para la jubilación: esto produjo una disparidad de tratamiento no solamente entre los tiempos parciales horizontales y los verticales, que trabajaban una misma cuantía de

---

<sup>342</sup> Prestaciones familiares, seguro contra accidentes laborales, enfermedad, desempleo, vejez.

<sup>343</sup> Circular INPS núm. 55/2006.

<sup>344</sup> Así BROLLO M. (2014) "Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri", in *Argomenti di diritto del lavoro*, , spec. 1253-1254, págs. 1245 ss. Y en SANTUCCI R. (2018), *op. cit.*

<sup>345</sup> Na.Spi, art. 9, párr. 3 d. lgs. 22/2015.

<sup>346</sup> El nivel de la renta es indicado en el art. 13 del d.P.R. n. 917/1986.

horas pero simplemente distribuidas de forma diferente, también entre los verticales públicos y privados, puesto que con los primeros se le reconocía la antigüedad. En efecto, la sentencia n. 395 de 10 de junio de 2010 de la Corte europea había afirmado que el principio de no discriminación “*se opone a una norma nacional que, en relación con los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico, excluye los períodos no trabajados del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir un derecho a tal pensión, a menos que tal diferencia de trato esté justificada por razones objetivas*”. A este propósito, la recién aprobación de la ley de presupuesto 2021 cerrará por fin esta brecha, incluyendo en el cálculo de la antigüedad los períodos no trabajados<sup>347</sup>.

En el tiempo parcial horizontal, de hecho, se consideran las 52 semanas (siempre que el salario por hora no sea inferior a los salarios mínimos del INPS), sin embargo, para el tiempo parcial vertical o mixto, sólo se consideran los períodos efectivamente trabajados. Con la consecuencia de que, por el mismo número de horas trabajadas, un trabajador en jornada parcial horizontal también podría tener el doble de semanas de cotización útiles para el derecho a pensión que un trabajador en jornada parcial vertical (a efectos del cómputo de la pensión, sin embargo, la cosa es indiferente).

La Ley de Presupuestos de 2021<sup>348</sup> trae importantes novedades en este sentido al equiparar, de hecho, a efectos de jubilación, la jornada parcial horizontal con la vertical o cíclica. En todos los casos, por lo tanto, por cada año completo efectivamente trabajado se acreditan 52 semanas a efectos de seguridad social, siempre que el salario no sea inferior a los mínimos del INPS.

La Ley de Presupuestos, en efecto, va a remediar una injusticia que durante demasiado tiempo ha negado un derecho a los trabajadores a tiempo parcial cíclicos verticales, reconociendo la cotización en esta forma de trabajo también para los períodos no trabajados (los de descanso cíclico).

---

<sup>347</sup> Art. 1, pár. 350, ley 30 de diciembre de 2020, n. 178, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*”. (GU n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46)

<sup>348</sup> Ley 178/2020 de 30 de diciembre, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*” (G.U. Serie Generale n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46)



La normativa introducida por la última maniobra prevé específicamente que para los contratos de trabajo con jornada parcial cíclica o vertical en curso el 1 de enero de 2021 (o con efectos posteriores a esa fecha), se reconoce automáticamente la cotización correspondiente a las 52 semanas anuales (o en todo caso reproporcionadas a la cotización mínima semanal que en 2020 fue de 206,23 euros).

Para los contratos, en cambio, que finalizaron antes del 1 de enero de 2021, fecha de entrada en vigor de la Ley de Presupuestos, el reconocimiento de las 52 semanas cotizadas está sujeto a la presentación de una solicitud específica acompañada de la documentación necesaria.

El contenido de la Ley de Presupuestos para 2021, en todo caso, sólo tendrá efectos en la liquidación de las pensiones a partir del 1 de enero de 2021.

Atención: la equiparación en cuestión sólo tiene efecto sobre el derecho a la jubilación (es decir, sobre el cumplimiento del requisito de cotización para acceder a la seguridad social) y no sobre el monto de la asignación que siempre se calcula sobre las cotizaciones reales pagadas calculadas sobre los salarios.

Esto significa que si hasta 2020 el trabajador a tiempo parcial horizontal que había trabajado 40 años accedía a la jubilación con 40 años de cotización, el trabajador a tiempo parcial vertical que había trabajado 40 años accedía con muchos menos años de cotización (28 o 30 años); con la novedad en cuestión ambos trabajadores, si han trabajado durante 40 años, ambos accederán a la pensión con 40 años de cotización.

### **3.4.6 Sanciones**

Las sanciones suponen la posibilidad de convertir el tiempo parcial en tiempo completo como consecuencia de la falta de las prescripciones establecidas para la celebración del contrato. En esos supuestos el trabajador podrá pedir dicha transformación cuando falte la forma escrita como prueba de la celebración, o cuando no sea indicado el trabajo suplementario u otra cláusula elástica. Al no ser indicados solamente la colocación temporal, será el juez el que establecerá dicha temporalidad teniendo en cuenta las necesidades de ambas partes, conciliación familiar expresamente incluida.

Se trata de una tendencia afirmada en doctrina y jurisprudencia por la que, afalta del pacto por escrito, la relación se supone a tiempo completo, atribuyendo al empleador la carga de probar la existencia de una relación a tiempo parcial<sup>349</sup>.

El trabajador tiene derecho a recibir la retribución relativa a los períodos trabajados además de una indemnización como compensación de los daños para los períodos anteriores a la decisión del Tribunal y cuando sean ejecutadas cláusulas elásticas sin observar las limitaciones establecidas por convenios o por ley.

### **3.4.7 Tiempo parcial en el sector público**

Incluso con la nueva ley, el Legislador intentará superar el problema de la doble disciplina vigente para los trabajadores a tiempo parcial en las administraciones públicas, anticipándose con el art. 12 del nuevo decreto de 2015 la extensión de la aplicación al sector público de la legislación a tiempo parcial regulada por el mismo.

Lamentablemente, sin embargo, la redacción del artículo sigue reproduciendo la exclusión de la aplicación al sector público de los regímenes de flexibilización y sancionador y remitiéndose a las disposiciones especiales sobre la materia, que continúan vigentes.

Cabe recordar que al sector público había sido aplicada de inmediato una reglamentación especial sobre el tiempo parcial y que el decreto 61/2000 en lugar de unificar había producido un doble régimen de regulación diferente entre sector privado y público: al primero se aplicaba integralmente la disciplina del d. lgs 61/2000 modificado por el d. lgs 276/2003, y al segundo se reservaba una aplicación “*limitada*” dada la naturaleza especial de la relación laboral, sobre todo por lo que se refiere al régimen de contratación y transformación.

Aunque la redacción del nuevo artículo haya efectuado una parificación entre los dos sectores, quedan siempre excluidas de la aplicación al sector público las normas relativas a las sanciones del art. 10, y las relativas al trabajo suplementario y a las cláusulas elásticas del art. 6, párrafos 2 y 6, y lo que está sujeto a la “*disciplina especial*” del sector (no muy

---

<sup>349</sup>Cfr. La sentencia de la Corte de Casación de 23 de febrero del 2000, núm. 2033; 13 de mayo de 2002, núm. 6878; 18 de marzo de 2004, núm. 5518.

bien definida por el Legislador), dejando incompleta la integración entre los dos regímenes<sup>350</sup>.

Por ejemplo, en la transformación del tiempo completo al tiempo parcial, el nuevo art. 8 también se aplica a los trabajadores públicos que, sin embargo, también mantienen el derecho general a la transformación, siempre que no perjudique la funcionalidad de la administración, de conformidad con el art. 73, párrafo 1, del decreto-ley n. 112/2008 convertido por la ley n. 133/2008.

De hecho, una de las críticas más difundidas es precisamente la de haber despreciado por completo, tras la pantalla de la simplificación, la creación de una regulación uniforme para los dos sectores, donde los intereses en juego, del trabajador y del empleador, son los mismos; sin embargo, en el mismo Legislador parece estar presente, según esta crítica, un prejuicio inconsciente que, considerando la administración pública capaz de soportar reglas más onerosas que el trabajo privado, impide poner en el mismo nivel la organización racional de la administración pública y el interés empresarial<sup>351</sup>.

## **II. MARCO REGULADOR ESPAÑOL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

### **1. Factores socioeconómicos y antecedentes de la vigente regulación**

Desde un punto de vista económico, a partir de la segunda posguerra, la economía española ha experimentado una evolución totalmente singular en comparación con otros países europeos tanto por el gran nivel de avance como por la profundidad y rapidez de las transformaciones que ha sufrido.

España, de hecho, permaneciendo casi al margen de los grandes acontecimientos y transformaciones que han unido a Europa occidental, ha sido capaz de llevar a cabo en pocas décadas un proceso de modernización que le ha permitido ocupar un lugar importante en la historia política económica de los países occidentales.

---

<sup>350</sup> Para un resumen sobre las normas de especialidad del empleo público, en SANTUCCI R. (2018) op. cit. Pág. 35-42.

<sup>351</sup> Così SANTUCCI R. op. cit. pag. 41-43

De una economía condicionada por las oscilaciones de la agricultura, casi único sector motor y caracterizada por un alto grado de aislamiento y graves diferencias sociales, España ha conseguido pasar a una economía con una estructura productiva propia de un país avanzado, convirtiéndose en un país abierto e integrado en Europa, con muchas relaciones comerciales y financieras con países extranjeros que continúan creciendo; un país que tuvo acceso en un tiempo récord a instalaciones de bienestar en línea con la media de Europa Occidental.

El tema de la integración europea fue el motor tanto de la política como de la economía española de la segunda mitad del siglo XX, tanto que ha podido incorporarse a la Unión Monetaria desde su creación. Estos logros que cierran el siglo XX son un hito en la historia económica de España<sup>352</sup>.

Una característica destacada de la economía española es la fuerte influencia de los ciclos económicos en la tasa de paro, que en las dificultades derivadas de la crisis económica mundial de 2007-2009, alcanzó su máximo histórico del 27%<sup>353</sup>, mejor dicho, de su volatilidad, que en el caso español estaría ligada a la incidencia del sobredimensionamiento del sector de la construcción<sup>354</sup>.

Esta característica se conoce en la historia de la economía española desde mediados de la década de los setenta<sup>355</sup>, lo que va acompañado además de un recurso “*pernicioso*” al contrato de duración determinada que está en el origen de la elevada tasa de temporalidad, que caracteriza el mercado del trabajo español, superior al 30% según un estudio de 2005<sup>356</sup>.

---

<sup>352</sup> La llamada “*promesa europea*”, como explica el breve artículo del Prof. MANZOCCHI S. (2008) “L’economia spagnola e la “promessa europea”: una retrospettiva”, *revista online Italianieuropei*, núm. 1, <https://www.italianieuropei.it/la-rivista/archivio-della-rivista/item/139-l-economia-spagnola-e-la-promessa-europea-una-retrospettiva.html#note2> (recuperado 6.3.2022). Para un breve análisis económico del mercado del trabajo hasta la crisis de 2012, VISINTIN S. & GENTILE A. (2013) “Il mercato del lavoro in spagna: criticità e riforme strutturali in un contesto di crisi economica”, *Economia e società regionale*, núm. 2, págs. 65-85, ed. Francoangeli. [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/Il\\_mercato\\_del\\_lavoro\\_in\\_spagna\\_criticit.pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/Il_mercato_del_lavoro_in_spagna_criticit.pdf), recuperado 3.3.2022. Para un mayor abundamiento, sobre el más reciente impacto de la pandemia y los planes de recuperación, OCDE (2021) “*Estudio económico de España*”- 27 de mayo 2021.

<sup>353</sup> VISINTIN S. (2013) *op. cit.*, pag. 2

<sup>354</sup> TREU T. (2015) “Le riforme del lavoro: Spagna e Italia”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 3, XXV.

<sup>355</sup> Sobre la relación entre tasa de desempleo y ciclo económico, TAGUAS COEJO D. DOMENECH VILARINO R. ANDRES DOMINGO J. (1996) “Desempleo y ciclo económico en España”, *Moneda y Crédito*, núm. 202, págs. 157-189, en [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/moneda-y-credito-3/html/02822e00-82b2-11df-acc7-002185ce6064\\_20.html](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/moneda-y-credito-3/html/02822e00-82b2-11df-acc7-002185ce6064_20.html) (recuperado 6.3.2022).

<sup>356</sup> Así definido en el estudio de TOHARIA CORTES L. (2005) “El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico”, *Revista de Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales*. El estudio ha sido revisado por el mismo autor, con un enfoque sobre la trayectoria laboral de los trabajadores a tiempo determinado, TOHARIA

Además, al igual que el sistema italiano, la negociación colectiva juega un papel importante en las relaciones laborales, pero también en la competencia para determinar el sistema de la legislación laboral, cuestión que, sin embargo, es considerada por los observadores como un factor de rigidez en el mercado laboral<sup>357</sup>.

España también compartió con otros países occidentales las consecuencias de la grave crisis financiera mundial de 2007 que provocó una de las peores tasas de paro de Europa, pero de la que, sin embargo, había dado muestras de recuperación antes de la pandemia.

Por lo que se refiere a la normativa sobre el contrato a tiempo parcial, la Directiva ha representado, sin duda, un elemento unificador de las distintas normas de cada Estado miembro en este tipo de contrato desde el prisma de la prohibición de discriminación respecto a la jornada completa y de proporcionar mecanismos para garantizar la voluntariedad por lo menos en sus transformaciones de una forma a otra.

A pesar de eso, tanto en Italia como en España, sin embargo, podemos encontrar diferentes formas de regulación y de aplicación de la norma cuando analizamos la parte que intenta balancear “*las necesidades de los empresarios y de los trabajadores*”, y que abarca principalmente las modalidades de acceso y de la gestión de la flexibilidad de horas complementarias y extraordinarias, verdaderas novedades respecto a la características del trabajo a tiempo parcial anterior a la Directiva que, en ambos contextos, italiano y español, encontraba en la rigidez del horario e imposibilidad de realizar horas extraordinarias su principal peculiaridad.

La pauta evolutiva de la normativa a tiempo parcial española tiene alguna similitud con la trayectoria que ésta ha tenido en Italia, por ser inicialmente una forma de trabajo poco

---

CORTES L. e CEBRIAN I. (2007)“La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias”, *Revista de Ministerio de Trabajo e Asunto Sociales*, núm. 71.

<sup>357</sup> La OCDE, en la clasificación de los países en relación a los indicadores que evalúan el nivel de protección de la legislación contra el despido (Employment Protection Legislation, vease Cap. XXXX), para el 2019, sitúa España (la clasificación comprende tres niveles, *low*, *medium* e *high*) entre los países con valores medios de despido tanto individual como colectivo, en cualquier caso ligeramente inferiores a Italia para la cual se reconoce en cambio un nivel superior en ambos caso, OCDE (2020) “*Employment Outlook: worker security and COVID-19 crisis*”, Cap. 3, “*Recent trends in employment protection legislation*”, [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&\\_csp=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e24760](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e24760) (recuperado 7.3.2022). Vease también TREU (2015) *op. cit.*: Los contratos de duración determinada se han introducido en España desde la década de 1980, cuando en Italia, en cambio, su utilización era muy muy limitada.

utilizada, especialmente con anterioridad a la Directiva de 1997, y con referencia a su difusión en Europa, como se aprecia en la tabla a continuación que incluye datos anteriores a la Directiva.

Análogamente a la situación italiana, se caracteriza también por tener un fuerte componente femenino:

**Tabla n. 4 - ESPAÑA - EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO PORCENTAJE SOBRE EMPLEO TOTAL POR GENERO 1995-2020 EDAD 15-64 (%)**

	Unión Europea			España		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1995	4,7	31,1	15,6	2,5	16,3	7,2
1996	5,0	31,3	16,0	3,0	16,8	7,7
1997	5,3	32,1	16,5	3,1	17,3	8,0
1998	5,5	32,7	16,9	2,9	17,0	7,8
1999	5,6	33,2	17,3	2,9	17,5	8,1
2000	5,7	33,3	17,5	2,7	17,0	8,0
2001	5,7	33,3	17,6	2,7	17,2	8,0
2002	5,6	25,4	14,2	2,6	16,7	8,0
2003	5,7	26,1	14,6	2,6	17,0	8,2
2004	6,0	27,2	15,3	2,8	18,0	8,8
2005	6,3	28,3	16,0	4,4	23,4	12,0
2006	6,6	28,6	16,3	4,2	22,4	11,6
2007	6,6	28,7	16,4	3,9	22,1	11,4
2008	6,6	28,6	16,4	4,0	21,9	11,6
2009	7,0	28,9	16,9	4,7	22,3	12,4
2010	7,3	29,6	17,4	5,2	22,6	12,9
2011	7,6	29,8	17,7	5,8	22,8	13,5
2012	7,9	30,2	18,1	6,4	23,9	14,4
2013	8,3	30,9	18,6	7,7	25,2	15,7
2014	8,4	30,7	18,6	7,7	25,5	15,8
2015	8,5	30,6	18,7	7,8	25,1	15,6
2016	8,5	30,4	18,6	7,6	24,1	15,1
2017	8,5	30,2	18,5	7,2	24,1	14,9
2018	8,3	29,9	18,3	6,7	23,9	14,5
2019	8,4	29,9	18,3	6,8	23,7	14,5
2020	8,4	29,7	18,2	6,5	22,6	13,9

Fuente: EUROSTAT, [lfsa\_eppgacob] last update 4.2.2022

A diferencia de Italia, donde la primera regulación normativa data del año 1984, en España, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales<sup>358</sup>, ya entonces, introduce la posibilidad de contratar trabajadores a jornada reducida para grupos marginales<sup>359</sup>, como medida de fomento del empleo de esos colectivos<sup>360</sup>. Tuvo también una finalidad de recuperar, aun parcialmente, el empleo sumergido y las relativas aportaciones fiscales y de cotizaciones no recaudadas<sup>361</sup>.

Más tarde, con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se introduce, en el art. 12, la definición del trabajador a tiempo parcial con referencia al tiempo de trabajo, que habrá de ser inferior de los dos tercios de la jornada habitual, adecuando la cotización, pero siempre desde una perspectiva de inclusión de grupos desfavorecidos<sup>362</sup>. El límite temporal ha sido modificado varias veces<sup>363</sup>, así como todas las normas sobre los receptores del tipo de contrato o la desprotección para jornadas muy cortas o la disciplina de horas complementarias<sup>364</sup>. Similarmente al caso italiano, la norma española ha experimentado

---

<sup>358</sup> Vid. BORRAJO DACRUZ, E.: “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social”, Revista de Política Social, n. 120, 1978, págs. 47-70.

<sup>359</sup> Art. 13 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE 21.4.1976).

<sup>360</sup> También podían contratarse otros colectivos, pero en ese caso la cotización a la Seguridad Social tenía un coste muy elevado porque se realizaba como si se tratase de trabajadores a jornada completa, mientras que la de los colectivos cuya contratación se pretendía incentivar estaba bonificada. Cfr. YANINI BAEZA, J. (1998): “Trabajo a tiempo parcial: Notas sobre su régimen regulador”, *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 85, pág. 11.

<sup>361</sup> GARCÍA ORTEGA J. en FERNÁNDEZ-COLLADOS M. B. (2020): “Avances y retos pendientes en el derecho a la pensión de jubilación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.220, parte Estudio Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2019, pág. 2

<sup>362</sup> Disposición Transitoria Tercera de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14.3.1980).

<sup>363</sup> Dicha restricción se elimina en 1984 (Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre Modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores BOE 04.08.1984), se reintroduce en 1998 con un límite del 77% (Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad BOE 28.11.1998) y se vuelve a eliminar en 2001 (Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad BOE 10/07/2001).

<sup>364</sup> Para más detalle sobre evolución de la normativa, Vid. MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE R., FERNÁNDEZ MACÍAS E. y ANTÓN PÉREZ, J. I. (2008): *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea. Características, condiciones de trabajo y perspectivas*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección Informes y Estudios.



varias reformas desde 1984, que han ampliado el recurso al tiempo parcial para la generalidad de los trabajadores, en 1994, 1998, 2001, 2012 y 2013<sup>365</sup>.

Contrariamente al caso italiano, en el que la Directiva fue incorporada tres años después, en España tenemos ya una primera regulación conforme a la Directiva, con el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

En estos últimos años también España se ha visto afectada por el impulso de la concertación que, siguiendo también los resultados alcanzados a nivel europeo en el diálogo social mencionado en el Capítulo I, y siguiendo el ejemplo de la Directiva, está experimentando una producción legislativa fruto de concertación social como es precisamente el caso del Real Decreto Ley 15/1998<sup>366</sup>.

La legislación de 1998, de hecho, es también fruto de un acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos, con exclusión de la parte patronal, y sustituyó por completo a la disciplina anterior, estableciendo como límite el 77% de la jornada completa en lugar del 66% de la legislación de 1980<sup>367</sup>.

Este decreto fue precedido por dos medidas, las leyes 63 y 64 de 1997, por las que se transpone el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo de mayo de 1997, que había introducido, entre otras cosas, medidas para salvaguardar el empleo a través del apoyo al empleo estable y la contratación indefinida y la correspondiente desgravación en la cotización<sup>368</sup>.

La disposición pretendía fomentar el uso del tiempo parcial, poco extendido en España como en Italia, haciéndolo más flexible y atractivo tanto para las empresas como para los

---

<sup>365</sup> Con la reforma de 2012 se ampliaban las horas extras, luego rectificada con el Real Decreto-Ley 16/2013, que reafirmaba la *“necesidad urgente de impulsar la utilización de esta modalidad de contratación como fórmula de creación y redistribución de empleo”*.

<sup>366</sup> GARCIA MURCIA J. (2021) “El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI”, *Sociología del Trabajo*, Ediciones Complutense 99: 271-283, pág. 275.

<sup>367</sup> En la exposición de motivos del Real D. Ley.

<sup>368</sup> Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE núm. 312, de 30/12/1997), y Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1997, páginas 38251 a 38254).

trabajadores con necesidades de conciliación sin confundirlo con las modalidades de los contratos de duración determinada<sup>369</sup>.

Con la ley 12/2001 de 9 de julio<sup>370</sup>, también relativa a la reforma del mercado laboral, se realizan nuevas modificaciones a la legislación de 1998, en el sentido de una mayor liberalización: se elimina el límite del 77% de la jornada completa para la identificación del supuesto en jornada parcial, se eleva del 30 al 60% del porcentaje máximo permitido de horas extraordinarias, las cuales le recordamos están permitidas únicamente de conformidad con el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), según lo establecido en los convenios sectoriales, y se liberaliza aún más el contrato relevo, es decir, el contrato de trabajo a tiempo parcial destinado a reponer las horas dejadas vacantes por aquellos trabajadores que hayan optado a su vez por una jubilación parcial anticipada.

Con esta disposición, se distingue también entre los contratos de trabajo de duración determinada, que se consideran en el cauce de los trabajos a tiempo parcial, mientras que los fijos-discontinuos, se sitúan entre las relaciones laborales permanentes, cuya definición se encomienda a la negociación colectiva<sup>371</sup>.

En 2002, pues, el RD 1131/2002, de 31 de octubre, mejorará la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y de la jubilación parcial<sup>372</sup>.

Las reformas laborales españolas de los años de 2010 a 2012 fueron de especial importancia: fueron tan incisivas que este período fue identificado como el “trienio reformista”<sup>373</sup>, también porque las intervenciones legislativas se produjeron de año en año durante todo el

---

<sup>369</sup>Piénsese en el mencionado problema del contrato fijo-discontinuo y fijo-periódico, al que se refiere expresamente la legislación de 1998 en el art. 3, lett. a) e b).

<sup>370</sup> Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, (BOE núm. 164, de 10/07/2001).

<sup>371</sup> El contrato fijo-discontinuo es una herramienta extremadamente flexible, que se ha utilizado en sectores distintos a los que originalmente estaba destinado, y que por ello mismo se ha utilizado como alternativa a las jornadas parciales “*largas*”, evitando las complicaciones de la rigidez de la horarios sujetos al régimen de tiempo parcial, así en CABEZA PEREIRO J. (2013), *op. cit.*, pág. 53.

<sup>372</sup> Se trata de la introducción de la previsión en el cálculo de cotización para causar derecho a la prestación de jubilación, del coeficiente de 1,5 que permite un cálculo más equilibrado de los períodos, que de otro modo, al tener que ser proporcionales únicamente a las horas realmente trabajadas, no permitía sobre todo a los trabajadores a tiempo parcial “*breves*” alcanzar el período mínimo de acceso a las prestaciones de pensión, y que provocaba una gran disputa también a nivel europeo. Esto se trata con más profundidad en el Capítulo 4.

<sup>373</sup> En SERRANI L. (2014): *L'ultima fase dell'evoluzione del diritto del lavoro spagnolo: le riforme del triennio 2010-2012*, en ADAPT Labor Studies e-book núm. 34, ADAPT University Press, pág. 62.

trienio<sup>374</sup>. Las principales medidas fueron incorporadas al ordenamiento jurídico a través de las siguientes normas:

- **Ley n. 35/2010** del 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 227, de 18/09/2010);
- **Real decreto-ley n. 7/2011** de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011, páginas 60070 a 60087);
- **Ley n. 27/2011** del 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544);
- **Real decreto-ley n. 10/2011** de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE núm. 208, de 30/08/2011)
- **Ley n. 36/2011** de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11/10/2011);
- **Real decreto-ley n. 3/2012** de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012, páginas 12483 a 12546)<sup>375</sup>.

Con estas reglas, el gobierno español pretendía corregir un mercado laboral dinámico, respecto al estático y poco preparado para afrontar la crisis internacional. A través de las políticas adoptadas, el gobierno ha perseguido el objetivo del empleo estable, poniendo en marcha medidas destinadas a reducir costes para las empresas, no sólo para crear nuevos puestos de trabajo, sino también para salvar los existentes.

---

<sup>374</sup>DIAZ AZNARTE M. T. (2015): “Quando la crisi economica diventa argomento giuridico”, *Diritti lavori mercati*, núm. 1, Napoli, Editoriale Scientifica, [https://fad.unich.it/pluginfile.php/13917/mod\\_resource/content/1/Maria%20Teresa%20Diaz%20Aznar.pdf](https://fad.unich.it/pluginfile.php/13917/mod_resource/content/1/Maria%20Teresa%20Diaz%20Aznar.pdf) (recuperado 12.3.2022), pág. 188.

<sup>375</sup>Esta ley introdujo cambios muy incisivos en el ordenamiento jurídico laboral español y en el de las relaciones laborales. En tal sentido, también RODRÍGUEZ-PIÑERO B.-F. M. (2013) “*La crisi economica e i fondamenti del Diritto del lavoro in Spagna*” - AIDLASS atti del convegno “*Giornate di Studio AIDLASS*” desarrollada en Bologna el 16-17 maggio 2013, intitulada “*La Crisi e i fondamenti del Diritto del Lavoro*”, intervencion del Prof. RODRÍGUEZ-PIÑERO, en <https://www.aidlass.it/2013-giornate-di-studio-la-crisi-e-i-fondamenti-del-diritto-del-lavoro/> (recuperado 14.3.2022), págs. 2-3, 6-7.

Se trata de medidas dictadas en una situación particularmente excepcional, que han afectado profundamente a algunas instituciones jurídicas del derecho laboral, como la disciplina del despido por causas económicas, la negociación colectiva, y la contratación indefinida, en la creencia de que suprimir algunas de las cargas empresariales, incluidas las económicas, permitiría una recuperación económica y traería consigo el retorno a un empleo estable<sup>376</sup>.

El trabajo a tiempo parcial tanto en España como en Italia supuso una modalidad poco aceptada tanto por empresarios como por trabajadores, con una evolución tormentosa, con numerosas intervenciones normativas, que dio lugar a una legislación a veces “*poco favorable, altamente cambiante y a menudo contradictoria*”<sup>377</sup>. En la actualidad, este tipo de contrato tiene como marco regulador el art. 12 ET, en su versión consolidada tras la última modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>378</sup>.

---

<sup>376</sup>Las medidas aprobadas han afectado profundamente al ordenamiento jurídico laboral, desequilibrándolo peligrosamente desde el lado empresarial, en detrimento de los derechos de los trabajadores al actuar sobre todo sobre las normas de despido: muy brevemente, en 2011, por despido, el coste del despido ha disminuido en general, tanto reduciendo la indemnización debida y el preaviso, como ampliando los supuestos de justificación del despido por causas económicas; se establece un nuevo contrato indefinido pero con una indemnización por despido menor (33 días de salario por año trabajado, frente a los 45 del resto de contratos), un ligero aumento de la indemnización de fin de contrato para los contratos de duración determinada (de 8 a 12 días por año trabajado). En 2012 se vuelven a reducir los costes por despido de contratos indefinidos, estableciéndose una indemnización única para los contratos existentes igual a 33 días de salario con un límite máximo de dos años y rebajando aún más la indemnización por despido por causas económicas (20 días de salario con un máximo de un año). También se suprime la obligación de autorización administrativa para los despidos colectivos. Entre las disposiciones más incisivas, las relativas a la modificación de la estructura jurídica de los convenios colectivos, a saber, la cuestión de la aplicabilidad de convenios colectivos de empresa por encima de los de nivel superior; además, será más fácil desvincularse de lo establecido en el convenio colectivo estatutario aplicable, mediante un convenio específico suscrito por el empleador y por los representantes colectivos establecidos en la empresa. Se pone poco énfasis en las políticas activas que a partir de 2012 incorporarán las empresas de trabajo temporal privadas a las estructuras públicas en las actividades de intermediación y selección, y pocas limitaciones al uso de los contratos de duración determinada que en España tienen las tasas de temporalidad más altas (66% en 2006, más del doble de la media de la OCDE, próxima al 30%, fuente OCDE 2007).

<sup>377</sup>MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE R., FERNÁNDEZ MACÍAS E. y ANTÓN PÉREZ, J. I. (2008), *op. cit.* En tal sentido también SÁNCHEZ TORRES, E. (2014): “Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales”, *IUSLABOR*, núm. 1, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/275966-Texto%20de%20art%C3%ADculo-377639-1-10-20140512.pdf> (recuperado 18.3.2022), pág. 2: la autora enumera al menos 9 reformas que han afectado al trabajo a tiempo parcial, que se considera un contrato “*menor*” o secundario en el marco legal español del derecho laboral.

<sup>378</sup>Se trató simplemente de una reformulación de la letra d) del apartado 4 del artículo 12 sobre las condiciones de igualdad y no discriminación del trabajo a tiempo parcial, si bien, este Decreto Ley es sumamente importante en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en España y la modificación de otros preceptos afecta

A diferencia del contexto italiano donde la reforma de 2015, si bien reemplazó toda la legislación a tiempo parcial, no supuso cambios significativos, en el contexto español la reforma de 2012 pretendía crear una nueva regulación del mercado laboral que en cambio afectaba a este contrato, sobre todo desde el punto de vista del poder de contratación.

La posibilidad reconocida de establecer excepciones al sistema nacional con particular referencia a los regímenes de jornada laboral para variar los períodos de trabajo y no trabajo también por decisión unilateral del empleador (art. 41 Ley 3/2012) ciertamente ha determinado un *favor* hacia la parte del empleador, dado que también nos hace reflexionar sobre el cambio en el equilibrio de las relaciones industriales/laborales. Estas disposiciones, aunque duramente cuestionadas tanto por los sindicatos como por la doctrina, han pasado el escrutinio del Tribunal Constitucional español que ha confirmado su legitimidad<sup>379</sup>.

El contrato a tiempo parcial sufrió una nueva modificación en 2013, luego confirmada en 2015, con el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE núm. 305, de 21/12/2013). Esta medida pretendía una vez más subrayar el valor del tiempo parcial como herramienta contractual para acceder al mercado laboral y luego estabilizar las posiciones alcanzadas: sin embargo, una de las críticas en cambio confirma su uso, a la luz de este enésimo cambio, como una mera herramienta “*contable*” para reducir sólo formalmente la cifra de paro en España.

Tras un largo y denso periodo de negociación, que se prolongó también por la pandemia, en el que participaron los agentes sociales pero también las instituciones europeas, el Gobierno español ha puesto en marcha recientemente otra reforma del trabajo de gran calado que destaca, como subrayan varios observadores, por haber perseguido objetivos de

---

al contrato a tiempo parcial porque se apuesta por la posibilidad de disfrutar los permisos destinados a la conciliación a tiempo parcial.

<sup>379</sup> Con las conocidas sentencias de la Corte Constitucional 119/2014 de 16 de julio y 8/2015 de 22 de enero, la Ley 3/2012 ha sido declarada constitucional. Conocido el desacuerdo minoritario del juez Valdés Dal Ré “*con el canon constitucional utilizado, que gira continuamente en torno a la idea de salvaguardar la competitividad y la rentabilidad empresarial como herramienta para favorecer el mantenimiento de los puestos de trabajo*”, por considerar inaceptable que los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones representativas se interpretan respetando esencialmente la llamada “*constitución económica*”, cfr. DIAZ AZNARTE M. T. (2015): “Quando la crisi economica diventa argomento giuridico”, *Diritti lavori mercati*, núm. 1, Napoli, Editoriale Scientifica, [https://fad.unich.it/pluginfile.php/13917/mod\\_resource/content/1/Maria%20Teresa%20Diaz%20Aznarte.pdf](https://fad.unich.it/pluginfile.php/13917/mod_resource/content/1/Maria%20Teresa%20Diaz%20Aznarte.pdf) (recuperado 12.3.2022)

“recuperación” de derechos y considerar esta recuperación como un “*elemento favorable para la mejora de nuestras relaciones laborales*”, un cambio de perspectiva frente a las últimas reformas consideradas por algunos como “*Un auténtico giro copernicano*”<sup>380</sup>.

Se trata del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30/12/2021), y que tiene objetivos ambiciosos, como se recoge en el mismo título, una reforma que no contiene numerosos cambios en el ET, pero sí pocas intervenciones encaminadas a devolver la estabilidad y la modernidad al mercado laboral y hacia la que no faltan posiciones críticas<sup>381</sup>.

La nueva reforma pretende estabilizar a los trabajadores, en un contexto, como hemos descrito, caracterizado por una volatilidad estructural: al introducir la presunción de que la forma normal de trabajo es el contrato indefinido, pone fin a dos tipos de contratos que representan la mayor parte de las relaciones de duración determinada, a saber, el **contrato de obra o servicio** en el sector de la construcción y el **fijo-discontinuo**: en el primer caso, admite como excepción a la contratación indefinida únicamente las razones debidas a necesidades de producción y sustitución de otros trabajadores, contratos que en ningún caso podrán tener una duración superior a 6 meses o 1 año en presencia de un convenio colectivo sectorial, para ser utilizado con un límite de 90 días en un año; en el segundo caso, esta forma contractual estará destinada a actividades productivas de carácter estacional o actividades que tengan carácter intermitente pero con plazos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Para todos, al final de los contratos, se prevé un periodo de formación para la empresa destinado a una posterior reubicación.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva, se insertan medidas correctoras que pueden recuperarse parcialmente de la “*competencia desleal*” provocada por la preferencia del convenio colectivo de empresa en materia salarial, que provocó una devaluación del

---

<sup>380</sup>SANGUINETI W. (2022), “La reforma laboral de 2021 y el espíritu de nuestro tiempo”<https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2022/01/05/la-reforma-laboral-de-2021-y-el-espiritu-de-nuestro-tiempo/> (recuperado 14.3.2022).

<sup>381</sup>Por ejemplo, RODRÍGUEZ-PIÑERO B.-F. M. (2022) “El transfondo eurounitario del Real Decreto-Ley 32/2021”, en AEDTSS, <https://www.aedtss.com/el-transfondo-eurounitario-del-real-decreto-ley-32-2021/> (recuperado 14.3.2022).

salario, y que se concreta en una preferencia por determinar el salario con referencia al convenio colectivo sectorial o nacional<sup>382</sup>.

## **2. Concepto, tipología, forma y principio de no discriminación del contrato a tiempo parcial**

En su formulación, la norma española ha conservado la estructura de la Directiva, definiendo el trabajador a tiempo parcial como tal, respecto a un trabajador a tiempo completo comparable, siendo este último un trabajador de la misma empresa y centro de trabajo, que tenga el mismo tipo de contrato y tareas, y haciendo referencia a los convenios colectivos o a la jornada máxima legal en su defecto<sup>383</sup>.

Al igual que en Italia, puede ser celebrado por tiempo indefinido o por tiempo determinado, siempre que así sea permitido por la correspondiente norma; sin embargo, se reserva la celebración a tiempo indefinido cuando se debe realizar tareas fijas y periódicas relacionadas con el volumen normal de la actividad de la empresa<sup>384</sup>. Y queda prohibido el contrato a tiempo parcial en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Son interesantes algunos comentarios sobre las especificidades de la legislación nacional con respecto a la comunitaria en cuanto al período de referencia que marca la diferencia entre tiempo completo y tiempo parcial: de hecho, fuentes internacionales favorecen un cálculo semanal como referencia para la reducción del tiempo de trabajo (Cláusula 3 del Acuerdo Marco y art.1, lett. b) del Convenio OIT), contemplando un horizonte temporal de un máximo de un año, mucho menos detallado que la legislación nacional<sup>385</sup>.

Las fuentes comunitarias prefirieron utilizar un parámetro de referencia que no causara malentendidos/distorsiones en la comparación con un tercero (trabajador) a tiempo completo: de hecho, tomando como referencia un período más concreto como el día, por

---

<sup>382</sup>CRUZ VILLALÓN J. (2021): “Una reforma estructural con futuro” El País <https://elpais.com/economia/2021-12-29/una-reforma-estructural-con-futuro.html> (recuperado 14.3.2022).

<sup>383</sup> Para un mayor abundamiento sobre el concepto de tiempo parcial y su acogimiento en el Convenio OIT y en el Acuerdo Marco, CABEZA PEREIRO J. (2013): *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Editorial Bomarzo.

<sup>384</sup> Esta última previsión será derogada a partir del 30 de marzo de 2022, por efecto de la disposición derogatoria única.2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (BOE-A-2021-21788).

<sup>385</sup> “...[...] número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”, art. 12, párrafo 1.



ejemplo, sería más difícil distinguir entre tiempo completo y tiempo parcial si este último fuera vertical, ya que el horario diario coincide en ambos regímenes.

Este problema surge inevitablemente en el ordenamiento jurídico interno donde, considerando la base anual, se han planteado numerosos problemas interpretativos en relación con el derecho laboral, por ejemplo, sobre la distinción del carácter de jornada completa/parcial de la relación laboral entre *fijos-discontinuos* y *fijos-periódicos*<sup>386</sup>, mientras que en el cómputo diario, estableciendo lo dispuesto en el art. 12 que sea por hora/de base horaria, se produce una confusión tanto desde el punto de vista del derecho laboral, ya que el límite entre tiempo completo y tiempo parcial se hace difícil de determinar, como desde el punto de vista de la seguridad social, ya que la base de cálculo horario se confunde con otros institutos de reducción de la jornada laboral, que no sean a tiempo parcial.

Otra cuestión de no poca importancia es el “*divorcio*” entre la Directiva/Convenio que establece el parámetro del día como condición para la definición de un trabajo a tiempo parcial, y la legislación interna que se refiere en cambio al convenio, planteando problemas interpretativos sobre la necesidad o no de este acuerdo para tener una relación laboral a tiempo parcial que de esta forma podría incluir otros supuestos de reducción de jornada por otras causas<sup>387</sup>.

Además, el problema de la relación con el *fijo-discontinuo* o *fijo-periódico* (a veces se superponen), siempre en base anual, no atañe sólo a la cuestión de la seguridad social sino que denota la dificultad de establecer si este tipo de contratos son excesivamente feminizados como el tiempo parcial, por ello, el *fijo-periódico* se utiliza muy poco salvo en algunos

---

<sup>386</sup>Pero también de otros contratos de trabajo de temporada, de ahí el problema de enmarcar el contrato fijo-discontinuo. Art. 16. “*El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados*”. Con las modificaciones introducidas por la Ley 12/2001 de 9 de julio el supuesto “*fijo-discontinuo*”, se encuadra en el cauce de las relaciones laborales indefinidas, cuya definición se encomienda a la negociación colectiva, no sin cierta dificultad por tener perfiles de flexibilidad superiores a los del tiempo parcial pero sin las correspondientes cautelas, especialmente en lo que se refiere al llamamiento; también se ha aclarado la distinción con respecto al caso de los “*fijos y periódicos*”, que en cambio siguen siendo contratos indefinidos a tiempo parcial. Como ya se ha mencionado, como consecuencia de la disposición derogatoria única.2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, esta disposición quedará derogada a partir de marzo de 2022.

<sup>387</sup> CABEZA PEREIRO J. (2013), *op. cit.*, págs. 51-52.

sectores concretos, de los que se espera una unificación con la disciplina de los contratos de temporada<sup>388</sup>.

La forma del contrato a tiempo parcial ha de ser escrita, con la indicación de la prestación al día, a la semana al mes o al año contratadas, así como la distribución del horario ordinario y suplementario, según lo establecido por convenio colectivo. A falta de la forma escrita, la relación laboral se entiende celebrada a tiempo completo. En el marco regulador español, también la omisión del registro de la jornada genera la presunción de la existencia de una jornada a tiempo completo, pero se trata de una presunción *iuris tantum*, salvo prueba en contra.

En cuanto a los tipos, mientras en Italia se ha dado relevancia a la diferenciación formal entre horizontal vertical o mixto, además formalmente derogada con las modificaciones del 2015, en España la ley específica solo que la prestación laboral se puede realizar de forma continuada o partida, reservando a este último caso la posibilidad de efectuar una única interrupción diaria de la jornada, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa.

Los principios de no discriminación y de proporcionalidad también se reflejan en la norma española, concretamente en el punto 4, párr. d), explicitando además para el caso español una referencia de no discriminación entre hombres y mujeres, directa o indirecta.

El ET abarca también el caso de tiempo parcial de prejubilación, disponiendo al mismo tiempo límites mínimos y máximos para acceder a esta figura que necesita la celebración contextual de un contrato de relevo para reemplazar el trabajador que se va a prejubilarse.

A este respecto, en este trabajo se optó por no profundizar en la parte relativa a la jornada parcial por jubilación parcial: de hecho, al delimitar el objeto de estudio, se centró en los aspectos conciliatorios del derecho y por tanto en su uso en la plena edad laboral; en consecuencia, este aspecto no tiene especial relevancia. Es cierto que también en esta parte podemos ver una similitud con el ordenamiento jurídico italiano, donde sin embargo la regla no se trata sistemáticamente dentro de la legislación a tiempo parcial, sino que se enmarca dentro de las reglas de jubilación.

---

<sup>388</sup> CABEZA PEREIRO J. (2013), *op cit.*, pág. 56.

### 3. Flexibilidad

El tema de la flexibilidad representa también el punto crítico de la regulación del trabajo a tiempo parcial en el contexto español.

Representa el momento en el que es necesario encontrar un equilibrio de las necesidades de gestión del tiempo de trabajo, que tiene la misma relevancia para las contrapartes pero propósitos opuestos: en el empleador la prioridad es gestionar la fuerza de trabajo según el volumen de actividades y por lo tanto tener vialibre en el manejo de los horarios, mientras que para los trabajadores, por el contrario, el principal interés es tener horarios regulares que les permitan compaginar el trabajo con otras actividades vitales, que pueden ser, entre otras cosas, las conocidas necesidades de reconciliación familiar. Es precisamente este punto, también subrayado por la Directiva, el que ha sido objeto de numerosas variaciones a lo largo del tiempo que han alterado el equilibrio de intereses entre las partes en la ordenación del tiempo de trabajo a favor del *jus variandi* patronal, en particular a la luz de las reformas de 2012 citadas<sup>389</sup>.

En el marco legal español, la flexibilidad prevé la realización de horas complementarias y horas extraordinarias de trabajo.

Así como en Italia, también en España la posibilidad de realizar horas complementarias ha sido introducida con la transposición de la Directiva, con la Ley de 1998, y supuso un gran cambio con respecto al pasado. Como es bien sabido, la Directiva, si bien ha ellimitado contenido normativo, incluía entre los principios claramente enunciados, los de la Cláusula 1 del Acuerdo Marco, por la que deben considerarse las necesidades tanto del empresario como del trabajador para contribuir a la una organización flexible del tiempo de trabajo.

A las horas complementarias es dedicado el apartado 5 del art. 12 ET. El marco jurídico establece que las horas complementarias pueden ser de origen pactado (12.5.a ET) y

---

<sup>389</sup> En particular, con referencia a la Ley 3/2012 citada e al Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE núm. 305, de 21/12/2013): YSÀS MOLINERO H. “*El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva*” en Documentación Laboral, núm. 105-Año 2015-Vol. III, págs. 59 a 79, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/Dialnet-ElTiempoDeTrabajoEnElContratoATiempoParcialALaLuzD-5311374.pdf> (recuperado 17.3.2022), págs 60-61.

voluntarias (12.5.g ET), como resulta tras la última reforma del Real Decreto-Ley 16/2013 citado y actualizaciones posteriores<sup>390</sup>.

Las horas complementarias son pactadas entre las partes, por ende, dejadas a la autonomía individual, y se prevén en los casos en que el tiempo parcial sea no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

Sin embargo, hay diferencias entre las pactadas y las voluntarias: las horas pactadas deben ser resultado obligatoriamente de un pacto específico de forma escrita, al momento de la celebración del contrato o también posteriormente, y pueden ser realizadas dentro del límite del 30% del horario pactado, ampliable al 60% por convenio colectivo; el empleador está obligado a dar un preaviso de tres días, pero el empleado puede oponerse con un preaviso de 15 días; las horas complementarias de aceptación voluntaria, en cambio, son ofrecidas por el empleador dentro del límite del 15%, que puede ampliarse hasta el 30%, siempre por convenio colectivo, pero no necesitan la forma escrita, dado que la ley no lo prevé, y ni siquiera están sujetas a las normas sobre notificación y renuncia. Representan una novedad introducida con el Real Decreto-Ley 16/2013.

Para ambas, la renuncia del trabajador no constituye “*conducta laboral sancionable*” (art. 12.5, let. f e g) ET).

Como destaca ampliamente la doctrina, el cambio de objetivo del contrato a tiempo parcial destacado en la exposición de motivos de la disposición de 2013<sup>391</sup>, así como la flexibilidad desproporcionada en la expansión temporal de la ejecución del trabajo, han suscitado dudas sobre la naturaleza y finalidad del contrato de tal forma que se matizan los límites con otro

---

<sup>390</sup>Sobre los límites entre el tiempo pactado y las horas complementarias, y el número total de horas, se señala la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 5 de mayo de 2014 (Núm. recurso 48/2014), de la UGT contra ALCAMPO, por la previsión en el contrato de la realización de horas más allá de la jornada mínima garantizada, muy superior al límite máximo establecido por el convenio colectivo, <https://fsima.es/wp-content/uploads/M-025-2014-AN.pdf> (recuperado 24.3.2022); además, en los tribunales, las horas extraordinarias se consideraban horas extras respecto de la pactada (normal y complementaria), y por lo tanto pagadas como tales, independientemente de que las horas extraordinarias no estén permitidas en el contrato a tiempo parcial, STS de 11 de junio de 2014 (Núm. de recurso 1039/2013), <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aca82eba0bb78e44820713ec40b4521b064359d> (recuperado 25.3.2022), aunque la legislación vigente prevea ahora la posibilidad de trabajar horas extraordinarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 35.3 ET que de todas formas lo permitía incluso antes.

<sup>391</sup> Que lo define “*mecanismo adecuado para una composición de las plantillas laborales adaptada a las circunstancias económicas y productivas*”.

tipo de contratos, como es el caso del “*contrato a llamada o intermitente*”, también común al caso italiano, o el “*contrato de 0 horas*”, en el contexto inglés. La amplitud otorgada al *jus variandi* del empresario por las últimas reformas españolas de 2012-2013 es tal que las finalidades conciliatorias originarias del contrato a tiempo parcial así como las obligaciones de ambas partes en la gestión del tiempo de trabajo que debe permitir a ambas partes satisfacer sus respectivas necesidades, parecen haber tenido muy poco interés en el Legislador en detrimento de los colectivos laborales más débiles del mercado laboral que seguirán siendo cada vez más penalizados<sup>392</sup>.

Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, legitimadas en la legislación anterior solamente por motivos específicos<sup>393</sup>, pueden ahora realizarse dentro de los límites máximos legales, con referencia a la reforma muy reciente, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30/12/2021). La posibilidad de trabajar horas extraordinarias más allá de las previstas por fuerza mayor, admitida siempre, se introdujo en el sistema español con las reformas de 2012.

En cada caso, similarmente al contexto italiano, la suma de horas ordinarias y suplementaria no deberá superar el límite de la jornada máxima legal, pero contrariamente al caso italiano, las horas complementarias son retribuidas como las ordinarias, sin prever ningún incremento.

El ámbito de la flexibilidad interna representa también para el contexto español un espacio privilegiado de actuación de la negociación colectiva. En realidad, las últimas reformas de 2012-2013 han puesto en el punto de mira la tendencia emergente también en el contexto español de otorgar mayor importancia a la negociación de empresa. Con la última reforma de 2021 las horas complementarias que en 2012 se gestionaban precisamente a través de la

---

<sup>392</sup> SANGUINETI W. (2014), “¿Del contrato a tiempo parcial al contrato a llamada?”, <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2014/01/10/del-contrato-a-tiempo-parcial-al-contrato-a-llamada/> (recuperado 18.3.2022), que cita también el comentario de ROJO E. (2013): “Una primera aproximación a los contenidos del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (y III)” [http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/12/una-primera-aproximacion-los-contenidos\\_3292.html](http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/12/una-primera-aproximacion-los-contenidos_3292.html) (recuperado 18.3.2022).

<sup>393</sup> Salvo que sea “para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”, art. 35.3, pero la última reforma laboral, como ya señalado, ha abolido por completo la prohibición de recurrir a las horas extraordinarias en el tiempo parcial.

negociación preferentemente sectorial, pasan a serlo a través de la negociación colectiva de empresa, dado que la nueva formulación de art. 84.2 ET marca la prevalencia del convenio de empresa en cuanto al tiempo de trabajo y su distribución, y por tanto también con efectos sobre la gestión del tiempo en los contratos a tiempo parcial.

Además, sólo parece haberse declarado una excepción *in pejus* al convenio colectivo<sup>394</sup> con referencia al preaviso para la ejecución de horas complementarias (el convenio colectivo sólo puede prever un preaviso inferior al establecido por la ley).

La reforma de 2012 hizo especialmente gravosa la jornada laboral en los contratos a tiempo parcial, porque las horas extraordinarias podían añadirse a las complementarias, incluso en el caso de los contratos de duración determinada, introducidos en el Real Decreto-Ley 16/2013, pero también porque podían convertirse en un instrumento por la distribución irregular de la jornada laboral, cuando el trabajador opte por el descanso compensatorio en lugar de la compensación en metálico<sup>395</sup>.

Finalmente, debe subrayarse el peso del establecimiento del registro horario en la flexibilidad del contrato a tiempo parcial y en el control de las situaciones irregulares, puesto que el empleador habrá de registrar mensualmente las horas realizadas y su distribución.

#### **4. Representación sindical en España**

En el campo de las relaciones industriales, la distancia entre los sistemas italiano y español es máxima. Los orígenes de esta divergencia radican en la diferente evolución de los dos sistemas, más tardía en el español, y en la fuerte impronta estatista que ha mantenido el ordenamiento jurídico español en la regulación normativa y administrativa de las relaciones laborales tanto a nivel individual como colectivo<sup>396</sup>.

En el marco jurídico español, la negociación colectiva y la representación sindical están establecidas por ley mientras que en Italia esta cuestión siempre se ha dejado a la autonomía de las partes. Este factor suele ser señalado por los observadores internacionales, pero también europeos, como un elemento de rigidez del mercado laboral español, similar a Italia

---

<sup>394</sup> YSÀS MOLINERO H. (2015), *op. cit.*, págs 63-65.

<sup>395</sup> YSÀS MOLINERO H. (2015), *op. cit.*, pág. 67.

<sup>396</sup> TREU T. (2015), *op. cit.*

en este sentido, rigidez en la que se hace hincapié para solicitar intervenciones regulador a favor de la flexibilidad tanto interna como externa, intervenciones que en efecto han caracterizado las últimas reformas laborales en los dos países<sup>397</sup>.

El actual modelo español de relaciones laborales tiene su origen en la década de 1975-1985<sup>398</sup>, cuando al final de la dictadura franquista, los actores sociales fueron llamados a confrontarse para identificar un nuevo modelo que pudiera encajar a pleno título en el proceso de democratización.

Hay dos etapas legislativas que caracterizan el sindicalismo en la fase de transición, la Ley 19/1977 del 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (BOE núm. 80, de 4 de abril de 1977, páginas 7510 a 7511) que por primera vez después de la dictadura garantizará la libertad sindical de trabajadores y la correspondiente protección legal (art. 1); y un año después, en 1978, la Constitución Española, que en su artículo 28, proclamará la libertad sindical y la huelga como derechos fundamentales.

Durante el período de transición, se aprobó el Estatuto de los Trabajadores (ET) con la Ley de 10 de marzo de 1980<sup>399</sup>, la ley que rige la relación laboral en España, y la Ley Orgánica 11/1985 del 2 agosto, de Libertad Sindical (BOE núm. 189, de 08/08/1985), en actuación del art. 28 citado. En efecto, la Constitución confiere plena subjetividad a las asociaciones de empleadores y de trabajadores, reconociéndolas como titulares de intereses y con libertad de asociación (art. 7), así como otorgándole autonomía negocial, garantizando de esta forma la negociación colectiva (art. 37) y haciéndolas protagonistas del escenario económico-político. Su actividad se desarrollará a través de la concertación social, fundamental en los años de la transición para la construcción de un sistema democrático de relaciones industriales.

En cuanto a la representatividad de los sindicatos, regulada por la Ley Orgánica 11/1985, es la propia ley la que establece qué criterios permiten obtener la condición de sindicato más

---

<sup>397</sup> TREU T. (2015), *op. cit.*

<sup>398</sup>El sistema italiano, además de la experiencia corporativa, se construyó inmediatamente después de la guerra, véase los párrafos anteriores.

<sup>399</sup> Establecido por el art. 35.2. de la Constitución. El Estatuto de los Trabajadores ha sufrido varias modificaciones a lo largo del tiempo, la versión actualmente vigente es la contenida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015).



representativo. En este aspecto, el ordenamiento jurídico español se orienta de forma diametralmente opuesta al italiano. El Legislador se refirió a los siguientes dos criterios:

- a la “*audiencia electoral*”, en relación con las elecciones celebradas en la empresa, sujeta a la obtención de un determinado porcentaje de representantes. En este caso, a nivel nacional se debe alcanzar un *quórum* de al menos el 10% de representantes de empresas, tanto para el sector público como privado, mientras que a nivel regional el sindicato debe obtener al menos el 15% de representantes de empresas, nuevamente tanto en el sector público como en el privado. Se exige entonces un requisito más, a saber, que haya por lo menos 1500 diputados (artículo séptimo), y que no estén federados con los de nivel nacional. La representatividad a nivel nacional la logran únicamente UGT (Unión General de Trabajadores) y CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)<sup>400</sup>, mientras a nivel regional solo está el sindicato vasco ELA-STV (*Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad* de los Trabajadores Vascos). Finalmente, el apartado 2 del artículo séptimo establece que si no se cumplen estas dos condiciones anteriores pero ocurre que un sindicato ha obtenido en un sector productivo y/o en un área geográfica determinada inferior a la región, al menos el 10% de representantes de empresas, tanto del sector público como privado, como ocurre con la Central Sindical Independiente y de Funcionarios-CSIF, sindicato de empleados públicos, este último podrá ser titular de una representación limitada a esa determinada área geográfica y funcional que le atribuirá las mismas funciones, salvo la de tener representantes a nivel nacional o de comunidad autónoma (artículo séptimo ap. 2)
- el criterio de “*irradiación*”, por otra parte, incluye en la definición de sindicato más representativo también el que está afiliado a un sindicato más representativo considerado como tal en función del resultado electoral o se confedera con él; en ningún caso se tuvo en cuenta el número de afiliados.

---

<sup>400</sup> La UGT vinculada al Partido Socialista Obrero Español (PSOE) de Iglesias, cuyos orígenes datan de la segunda mitad del siglo XIX, mientras las CCOO Comisiones Obreras surgieron en los años 50, durante las rebeliones obreras de la época, y están históricamente vinculados al Partido Comunista Español (PCE) hoy fusionado en el grupo Izquierda Unida. CCOO formará una confederación sindical a partir de la famosa Asamblea de Barcelona del 11 de julio de 1976. El sindicato ELA también tiene una larga historia, ya que fue fundado en 1911.

Una vez determinada la representatividad, es efectiva en todos los niveles territoriales y funcionales.

El Estatuto de los Trabajadores también regula tanto la representación de los sindicatos en la empresa (Título II, artículos 61-81) como la negociación colectiva (Título III, artículos 82-92), definiendo su naturaleza, los aspectos legitimadores y el alcance de su aplicabilidad también para aquellos sectores para los que no existan personas habilitadas para suscribir el convenio.

En cuanto a la representación de los trabajadores en la empresa, se realiza a través de una doble modalidad, esto es, representación unitaria y representación sindical.

Se trata de órganos con cometidos similares que no se excluyen mutuamente pero que pueden coexistir dentro de una misma empresa. No existen diferencias sustanciales salvo el régimen jurídico, las modalidades de elección, el funcionamiento y las competencias.

En la representación unitaria, el representante unitario es un trabajador de la misma empresa o centro de trabajo que es elegido democráticamente por sus compañeros de trabajo en elecciones que se realizan en la empresa cada cuatro años, independientemente de su afiliación sindical. Los órganos de la representación unitaria, establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, pueden ser:

- Delegados de personal, en pequeñas/medianas empresas, es decir entre 10 y 49 trabajadores (art. 62 ET); la ley establece también el número de delegados en relación a la dimensión de la empresa, de un mínimo de 1 hasta un máximo de 3;
- Comités de empresa, para empresas con más de 50 trabajadores, cuya constitución y funcionamiento se establecerán por convenio colectivo, a partir de un mínimo de 5 miembros para empresas de 50 a 100 trabajadores (art. 63 ET), y hasta un máximo de 75 para empresas con más de 1.000 trabajadores. Para el cómputo de trabajadores se debe incluir a todos los trabajadores sin importar el tipo de contrato; sólo para los contratos de duración determinada de un año se calculará tomando como referencia los días trabajados en el año anterior a las elecciones. El Comité actuará en nombre de todos los trabajadores también en las negociaciones. Aunque su composición es libre, en realidad los miembros están mayoritariamente afiliados a sindicatos.

Entre otras funciones de información y consulta (art. 64 ET), estos órganos son los encargados de recibir información sobre las nuevas contrataciones, incluidas las a tiempo parcial, así como sobre las modalidades de realización de las horas complementarias; además, la negociación colectiva a nivel de empresa (art. 87 ET).

Los mismos trabajadores, por tanto, podrán constituir representaciones en la empresa en función de su afiliación sindical, lo que implica también la aplicación del régimen jurídico de protección de la actividad sindical (permisos retribuidos, etc.) previsto por la ley, para empresas con más de 250 empleados (artículo 10):

- Delegados sindicales, son trabajadores afiliados a sindicatos, elegidos por el sindicato en número ampliable por convenio colectivo, dependiendo de la representatividad del sindicato y del tamaño de la empresa o centro de trabajo (250 a 750 trabajadores, 1; 751 a 2000, 2; 2001-5000, 3; más de 5000, 4).
- Secciones sindicales con un número de delegados de 1 a 4, dependiendo del tamaño de la empresa y salvo pactos específicos al respecto, para cada sección donde los representantes hayan obtenido más del 10% de los votos en el Comité de empresa, y con un solo representante cuando los votos obtenidos hayan sido inferiores al umbral del 10%.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva, España como Italia (pero también como otras realidades europeas) tiene un sistema de negociación colectiva a varios niveles, donde el principal es el sectorial, aunque últimamente la atención se está desplazando hacia el nivel empresarial, al menos en los sectores más expuestos a la globalización<sup>401</sup>.

En particular, el corazón de la negociación sectorial está representado en 3/4 por el nivel regional y 1/4 por el nivel nacional. Al igual que en otras realidades, el contenido se refiere tanto al tratamiento mínimo normativo como económico, aunque para este último interviene la negociación colectiva española aumentando el nivel del salario mínimo regulado por el art. 27 ET.

Recientemente, también en el ordenamiento jurídico español con las citadas Leyes 7/2011 y 3/2012 se ha previsto la posibilidad de establecer excepciones al ámbito autonómico también

---

<sup>401</sup> TOMASSETTI (2014), *op. cit.*.

en *pejus*, en determinadas materias relativas en particular a la gestión de la flexibilidad interna, a saber, del horario de trabajo y salarios, disposiciones particularmente incisivas para el trabajo a tiempo parcial<sup>402</sup>.

Su eficacia es general *oerga omnes*. Los convenios colectivos son vinculantes para todos los empleadores y los trabajadores en su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su duración, independientemente de la afiliación a los sindicatos y organizaciones de empleadores que lo firman.

### **5. Transformación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial y viceversa**

La ley asegura la voluntariedad en la conversión, así como impide que el trabajador sea despedido salvo en caso de despido colectivo por causas económicas<sup>403</sup>. Al mismo tiempo, el empleador tiene un deber de información sobre puestos a tiempo parcial vacantes y viceversa, según modalidades fijadas en convenios colectivos, que además deben establecer modalidades de formación continua para asegurar la movilidad profesional de los trabajadores a tiempo parcial.

La última modificación en materia de transformación es la introducida por el citado Real Decreto-Ley 16/2003, que de hecho produjo un debilitamiento del derecho de los trabajadores parciales a la transformación a tiempo completo, respecto a las versiones anteriores, ya que se prevé que el empresario deberá tener en cuenta las solicitudes de transformación de estos últimos únicamente “*en la medida de lo posible*”, según la nueva formulación del art. 12.4.e) ET, y sin siquiera el escrutinio de la negociación colectiva, lo

---

<sup>402</sup>Sobre la nueva configuración de la negociación colectiva española y sobre la relación con el denominado contrato de prioridad, y debido a las similitudes con el contrato de “*proximidad*” italiano, véase OJEDA AVILÉS A. (2014):“La priorità legale del contratto aziendale. Un quadro mancante nel continente europeo”,*Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 2, 2014, pág. 529 en [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17638/mod\\_book/chapter/177/dri\\_2\\_2014\\_ojeda\\_aviles.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17638/mod_book/chapter/177/dri_2_2014_ojeda_aviles.pdf) (recuperado 17.3.2022); DOMÍNGUEZ MORALES A. (2015):“La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa: una mirada comparada Italia y España”,*Documentación Laboral*, núm. 105, Vol. III, págs. 141 a 159 en [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N105/08%20La%20prioridad%20aplicativa%20del%20convenio%20colectivo%20de%20empresa%20\(Dom%C3%ADnguez%20Morales\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N105/08%20La%20prioridad%20aplicativa%20del%20convenio%20colectivo%20de%20empresa%20(Dom%C3%ADnguez%20Morales).pdf) (recuperado 17.3.2022).

<sup>403</sup> Art. 51.1. y 52 c ET.

que confirma la tendencia al empobrecimiento de las relaciones laborales agravada por la reforma 3/2012<sup>404</sup>.

La menor protección en la transformación de tiempo completo a tiempo parcial parece haber sido producida por la abolición de la letra g) del párrafo 4 del art. 12 ET, donde los convenios colectivos sectoriales o de rango inferior podrían prever condiciones particulares de preferencia en las reconversiones determinadas por razones familiares u organizativas<sup>405</sup>.

En la norma española no encontramos un verdadero derecho o prioridad en la transformación del tiempo completo a tiempo parcial, como en caso italiano de la enfermedad oncológica. Sin embargo, esta posición se encuentra tutelada por el régimen jurídico de la jornada laboral del trabajador público<sup>406</sup>.

En el ordenamiento jurídico español, una cuestión jurídica muy debatida estuvo representada por el hecho de que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el art. 41ET<sup>407</sup>, podría encubrir una conversión de la relación laboral a tiempo parcial o viceversa.

Los tribunales se han pronunciado sobre esta cuestión, aún controvertida, en varios momentos, pero siempre en el mismo sentido, esto es, que aun cuando se produzca materialmente una modificación del horario en relación con el artículo citado, no hay conversión ya que, para tener el supuesto de jornada parcial, no se cumple el requisito fundamental al que se refiere el art. 12.4 e) ET, a saber, la falta formal del consentimiento expreso por el trabajador para la transformación, que extinguiría la relación anterior<sup>408</sup>. Sin embargo, subsiste el hecho de que desde un punto de vista sustancial existe un contrato a tiempo parcial, pero que formalmente sigue denominándose “*tiempo completo*”<sup>409</sup>.

---

<sup>404</sup> SÁNCHEZ TORRES, E. (2014), *op. cit.*, pág. 3.

<sup>405</sup> YSÁS MOLINERO H. (2015), *op. cit.*, pág. 63.

<sup>406</sup> Para un mayor abundamiento, GÓMEZ RUFÍAN L. (2020): “La conversión del contrato a tiempo completo en a tiempo parcial: confusión jurisprudencial y utilización según los microdatos de la encuesta de población activa”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.11.

<sup>407</sup> El art. 41ET, en efecto, establece que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas substancialmente “*cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”. En el ámbito de estas modificaciones, cabe por lo tanto, también la jornada y el horario y distribución del tiempo del trabajo.

<sup>408</sup> STS, de 14 de mayo de 2007 (Núm. de recurso 85/2006); STS de 7 de octubre de 2011 (Núm. de recurso 144/2011); STSJ de Castilla La Mancha núm. 952/2013, de 11 de julio (Núm. de recurso 312/2013).

<sup>409</sup> *Vid.* FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (2022): *Contrato a tiempo parcial y flexibilidad. Balance, propuestas y perspectiva comparada con el Derecho italiano*, Aranzadi Thomson Reuters.

## 6. Tiempo parcial en el sector público

A diferencia del marco regulador italiano, la norma básica del tiempo parcial, en este caso el art. 12 ET, no especifica el caso del empleo público, que está previsto por el art. 47 del Estatuto de la Función Pública; puesto que según lo establecido en el art. 37.1m), la regulación de la jornada y horarios debería recaer en el ámbito de la negociación colectiva, habida cuenta de la legislación en tema de trabajo a tiempo parcial<sup>410</sup>. Así pues, en el contexto español no deberían aparecer algunas contradicciones en la aplicación del régimen de tiempo parcial entre trabajadores privados y públicos, como al contrario ha experimentado Italia.

Así pues, hay que tener en cuenta también que el tiempo parcial no es muy utilizado en el ámbito del empleo público al tener éste una duración de la jornada no muy largo (37 horas y media), y por tener varias medidas de flexibilidad de horario y otros permisos para necesidades de conciliación. Lo mismo pasa en Italia, donde el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial (siempre su en mayoría mujeres) públicos es muy inferior al del sector privado<sup>411</sup>.

---

<sup>410</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015). Sucesivamente, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, a través de su Disposición adicional centésima cuadragesima cuarta, ha fijado el cómputo anual de la jornada de trabajo general en el sector público en treinta y siete horas y media (BOE núm. 161, de 4 de julio de 2018). Además, más específicamente, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, (BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2019) dicta instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, y en particular, al art. 8 entre las medidas de conciliación para trabajadores públicos hay previsiones de reducción de jornada en determinadas circunstancias (conciliación familiar, enfermedad oncológica y tratamientos etc).

<sup>411</sup> 46,2% mujeres en el sector privado frente al 9,9% del sector público. Lo mismo para los hombres, 16% del privado frente al 2,7% del público, GUALTIERI V., ROSSELLI A. ROSSI M.C. (2020): “Part-time pubblici e privati”, *revista online InGenere*, <https://www.ingenere.it/articoli/part-time-pubblici-privati> (recuperado 25.4.2022).

## **CAPÍTULO III**

# **CONCILIACIÓN FAMILIAR Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**





## I. MARCO CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

El tema de la conciliación entre los ámbitos del trabajo y familiar es un tema de gran actualidad y ha cobrado una gran relevancia en las políticas sociales, del trabajo y de igualdad de oportunidades, tanto a nivel nacional como europeo.

Factores como la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, la baja fecundidad, el aumento de la incidencia de personas mayores, tanto en las redes familiares como en la población, la crisis del modelo de familia tradicional, están planteando la cuestión del cuidado en el centro de reflexiones sobre bienestar, trabajo y género.<sup>412</sup>

¿Pero qué se entiende con la palabra conciliación? En ambos contextos objeto de estudio, la palabra es muy semejante bien con respecto a su significado literal, de “*hacer compatibles dos o más cosas*”, bien en el sentido más específico que interesa en el presente estudio, el de hacer compatible la vida laboral con la dimensión personal y familiar, significado que ha ido cobrando relevancia debido sobre todo, entre los factores arriba reseñados, a la masiva incorporación de la mujer en el mercado laboral.

Sin duda, este hecho ha representado el cambio más importante del siglo veinte en la organización de los tiempos y espacios sociales de forma diferente de como se habían construido con referencia a la división de roles según el género<sup>413</sup>: la interacción entre las dimensiones del trabajo y la familia se hace cada vez más estrecha así como la de la intervención/regulación pública, entendida tanto como fuente de normas para/sobre la protección de la maternidad/paternidad que como producción de servicios de apoyo a la familia, convirtiéndose a menudo en el factor decisivo en las elecciones entre una maternidad y una carrera laboral, entre un trabajo a tiempo completo y uno a tiempo parcial.

A pesar de su clara transcendencia, en efecto, el matiz que la palabra tiene en este sentido procede de la reciente legislación social europea al respecto y de allí se refleja en las

---

<sup>412</sup>NALDINI M. (2014): “Politiche e pratiche: I confini di genere della cura”, *Rassegna italiana di sociologia/a.* LV, núm. 3, luglio-settembre 2014,

<file:///C:/Users/Utente/Downloads/politicheepraticheRISnaldini2014.pdf> (recuperado 25.3.2021) pág. 439.

<sup>413</sup> RIVA E. (2009): “Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative”, *Vita&Pensiero*,

[https://www.researchgate.net/publication/296197420\\_Quel\\_che\\_resta\\_della\\_conciliazione\\_Lavoro\\_famiglia\\_vita\\_privata\\_tra\\_resistenze\\_di\\_genere\\_e\\_culture\\_organizzative](https://www.researchgate.net/publication/296197420_Quel_che_resta_della_conciliazione_Lavoro_famiglia_vita_privata_tra_resistenze_di_genere_e_culture_organizzative)(recuperado 6.4.2021), pág. 25; también en CUEVAS, P. N. (2019): “La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?” *Ehquidad*, núm. 11, págs. 203-237. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/la-conciliación-de-vida-laboral-y-familiar-los/docview/2195803985/se-2?accountid=17225>, (recuperado 15.4.2021), pág.211 y ss.

realidades nacionales; no se identifica exactamente en un núcleo de herramientas compacto y bien definido, sino que abarca un conjunto diversificado de medidas que pertenecen a ámbitos distintos, desde las políticas de familia a las políticas de igualdad de oportunidades, hasta el ámbito de las políticas laborales<sup>414</sup>.

En efecto, las políticas de conciliación se definen sustancialmente sobre la base de las herramientas con las que se llevan a cabo, ya conocidas y utilizadas en el ámbito de las políticas familiares, con excepción de los relativos a la flexibilización del tiempo de trabajo<sup>415</sup>. De hecho, comprenden:

- (i) las transferencias financieras del Estado a las familias en forma de prestaciones o de beneficios fiscales;
- (ii) en el ámbito del empleo, todas las provisiones relacionadas con la organización del tiempo de trabajo que permitan reducir, articular de manera diferente o liberar tiempo de trabajo, es decir, las medidas de flexibilidad horaria y organizativa, incluso el tiempo parcial, el trabajo compartido, el teletrabajo, el banco de horas;
- (iii) el régimen de permisos parentales;
- (iv) por fin, la previsión de servicios de cuidado, sea infantil que para mayores, directo o recurriendo al mercado con alguna ayuda<sup>416</sup>, también en la forma del conocido bienestar empresarial. En un sentido más amplio caben también hoy día los planes relacionados con los horarios de los servicios ciudadanos (transportes, colegios, tiendas, oficinas públicas) en la convicción de que la conciliación ya no es un asunto estrictamente individual sino un asunto social.

Por lo tanto, el elemento que diferencia las políticas de conciliación de las familiares o sociales, no es detectable tanto por el tipo de herramienta utilizada, sino en la motivación subyacente y que es querer diferenciarse de una política - sobre todo la familiar - que fortaleció sustancialmente el modelo familiar tradicional y sus desigualdades, especialmente en el área mediterránea.

Por ello, las políticas de conciliación se mueven al inicio de su afirmación haciendo hincapié precisamente en la diferente motivación con la que se utilizan herramientas propias de las

---

<sup>414</sup> RIVA E., *op. cit.*, pág XVII Introducción.

<sup>415</sup> CAMPILLO POZA, I. (2013) *¿Adiós al familismo?: las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España, 1997-2010*. [Thesis] Universidad Complutense de Madrid, <https://eprints.ucm.es/id/eprint/23188/>(recuperado 8.5.2021), págs. 18-19.

<sup>416</sup> POZA I.C.(2010), *op. cit.* pág. 197.

políticas familiares o sociales aun desde hace tiempo, colocándolas en el cauce de las políticas de realización de la igualdad de oportunidades y dirigiéndose ya no solo a las mujeres, sino a “*personas con responsabilidades familiares y laborales*”<sup>417</sup>.

Al ser un ámbito de estudio relativamente reciente, no existe todavía una definición compartida de las políticas de conciliación, puesto que el punto de partida es representado por lo que el marco regulador europeo nos ha brindado con la introducción de este concepto en nuestros ordenamientos, es decir el de “*política de conciliación de la vida familiar y laboral*”; otras expresiones son utilizadas como sinónimo de políticas de conciliación, como el caso de políticas de conciliación más favorable a la familia (*family-friendly policies*) o a la mujer (*woman-friendly policies*) o más, al equilibrio entre trabajo y vida (*work-life balance policies*). Por esas dificultades de definición, como se ha destacado al principio, la conciliación no es definida de por sí, sino abarcando las herramientas con las que es llevada a cabo<sup>418</sup>.

Sin embargo, hay algunos matices que se pueden destacar en estas diferentes denominaciones.

Las políticas *family-friendly*, por ejemplo, se refieren al conjunto de herramientas que las empresas realizan de forma voluntaria y que normalmente interactúan con las medidas obligatorias o realizan intervenciones que tienden a llenar un vacío legislativo (herramientas como flexibilización de horarios, tiempo parcial, guarderías empresariales o subvenciones para estructuras parecidas, régimen de permisos).

Con el paso del tiempo, sobre todo por la experiencia de países anglosajones, como Estados Unidos y Reino Unido, el ámbito del bienestar empresarial se ha ampliado con nuevos contenidos que de alguna manera están impulsados por la creciente diversificación de la fuerza laboral por género, edad, nacionalidad, situación familiar, yendo más allá de la

---

<sup>417</sup>CAMPILLO POZA I. (2013) *op. cit.*, pág. 21. De la misma autora, también en POZA, I. C. (2010): “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: Los casos de Italia y España/Reconciliation of work and family life policies in the mediterranean welfare regimes: The Italian and the Spanish cases”, *Política y Sociedad*, núm. 47, Vo. 1, págs. 189-213,242. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/políticas-de-conciliación-la-vida-laboral-y/docview/89161529/se-2?accountid=17225> (recuperado 5.4.2021), pág 197.

<sup>418</sup>CAMPILLO POZA, I. (2013) *op. cit.*, pág. 17

estrecha necesidad relacionada con el entorno familiar para abarcar, por ejemplo, experiencias de formación o participación más activas en ámbito social<sup>419</sup>.

En este sentido, por lo tanto, las medidas tienen un enfoque de género neutro y no están dirigidas solo a trabajadores con hijos, señalando este enfoque como el del equilibrio entre la vida laboral y personal (*work-life balance*) y, por ende, en un sentido más amplio respecto a las políticas más favorable a la familia (*family-friendly*). Las empresas, por otro lado, son estimuladas a adoptar esas medidas para las ventajas en competitividad y para representar un ejemplo de buenas prácticas organizativas con la finalidad de estimular un cambio cultural en la organización empresarial. Esta postura, en realidad no ha contribuido a producir algún progreso real por ser percibida como funcional al obtenimiento de reconocimientos económicos o productivos por parte de la empresa<sup>420</sup>.

Desde la perspectiva que nos proporciona Flaquer, las políticas de conciliación han sido consideradas también como “*políticas familiares de segunda generación*”, para destacar como en el momento en que la mujer se incorpora al mercado laboral, cambian las necesidades a las que las políticas tienen que hacer frente, poniendo en marcha todo lo que puede apoyar esta nueva situación y favorecer, por ende, la mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar<sup>421</sup>.

Por otra parte, la dimensión de la igualdad de trato atribuida a las políticas de conciliación parece haber perdido relevancia con respecto a la faceta de la incorporación al mercado laboral, sobre todo femenina, necesaria tanto para garantizar la sostenibilidad del Estado del bienestar, como para reducir la pobreza de las familias<sup>422</sup>. En efecto, las políticas de conciliación pueden ser consideradas desde distintas perspectivas, tanto para la esfera pública, del trabajo productivo, para favorecer la participación en ello, como en la esfera privada, para incidir por ejemplo en las actividades del cuidado, ámbito más privado de la esfera familiar.

Se trata por lo tanto de un sistema complejo de herramientas y políticas que van desde la igualdad de oportunidades hasta los horarios laborales, desde las políticas familiares hasta

---

<sup>419</sup>Un ejemplo puede ser el voluntariado, al que el ordenamiento jurídico italiano reconoce, para quienes lo practiquen, una prioridad en la transformación de la relación laboral a tiempo parcial.

<sup>420</sup> RIVA E. (2009) *op. cit.* págs. 43- 46.

<sup>421</sup> FLAQUER L. (2000) *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales, Núm.3, Fundación “laCaixa”, <https://www.ugr.es/~javera/pdf/DOC%205.%20poli.pdf> (recuperado 10.5.2021), pág. 28.

<sup>422</sup> RIVA E. (2009), *op. cit.*, pág. 32.

la gestión del tiempo en la ciudad. Las políticas de conciliación actúan en diferentes niveles teniendo en cuenta los diversos actores involucrados: los individuos, considerados en la pluralidad de sus opciones, relaciones y necesidades familiares y personales que implican la necesidad de políticas que vayan en la dirección de incrementar el reparto del trabajo familiar entre los hombres y mujeres; las empresas, para las que se requieren políticas orientadas a una mayor flexibilidad que respondan no solo a las necesidades de ellas mismas sino también a las de sus trabajadores y con sistemas de apoyo que permitan liberar tiempo (guarderías, comedores); y por fin, la ciudad y el territorio con el complejo de servicios que brindan las organizaciones públicas, privadas y sin fines de lucro. Este sistema integrado constituye lo que ahora se denomina comúnmente bienestar territorial que, junto con el de las empresas, apunta al cambio estructural de la organización del trabajo que debe volverse más amigable con la familia, la mujer y el hombre.

## II. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO: ORÍGENES Y TEORÍAS SOCIOLOGICAS

### 1. Introducción

Para entender mejor lo que es hoy la conciliación familiar, conviene dar un paso atrás, aunque sea de forma muy breve, y tratar de definir la relación entre la figura femenina y el mercado laboral. Muchos de los aspectos que aún hoy constituyen los principales problemas del mercado laboral femenino y de la conciliación tienen orígenes lejanos.

De hecho, durante mucho tiempo, la relación entre la mujer y la actividad extra doméstica fue descuidada no solo en el pensamiento científico y sociológico sino también en el debate político, económico y social, pasando a primer plano solo en la década de los setenta del siglo veinte cuando la crítica feminista produjo una serie de estudios que destacarán, como veremos más adelante, el concepto de “género”, frente al de “sexo”, destacando cómo las diferencias entre hombres y mujeres hasta ahora habían sido consideradas solo en términos de la dimensión biológica y reproductiva, es decir, con referencia al “sexo”, descuidando las diferencias construidas socialmente, relacionadas con el “género”<sup>423</sup>.

---

<sup>423</sup>VINCI, M. (1999): “*Il lavoro femminile nella prospettiva dei gender studies*”, *Studi Di Sociologia*, Vol. 37, núm. 2, págs255-270. (Retrieved May 22, 2021) from <http://www.jstor.org/stable/23004734>, pág. 255.

En el mundo moderno, el Trabajo con la T mayúscula, como ha sido definido por el sociólogo italiano Aris Accornero, representa un valor fundamental del siglo pasado, no sólo en lo que se refiere al ámbito específico de la organización de la producción industrial sino también de la misma sociedad que ve en eso un “*hecho social total*”, que “*estructura no sólo nuestra relación completa con el mundo, sino también nuestras relaciones sociales*”.<sup>424</sup>. El Trabajo con T mayúscula se convierte así en un instrumento de acceso a la ciudadanía y promotor de la consideración colectiva y la autoestima individual.

Valorado en una época histórica caracterizada por la estructura patriarcal de la familia y la vocación doméstica de la mujer, el centro del mundo laboral pasa a ser el cabeza de familia masculino mientras que la figura femenina permanece durante mucho tiempo marginal en comparación con el trabajo extra doméstico. La sociología, pero también la economía, a menudo han descuidado esta relación imaginando en sus teorizaciones un mundo laboral neutral, asexual e implícitamente masculino: el *homo oeconomicus* de la teoría neoclásica actúa sobre la base de una racionalidad y objetividad dictadas exclusivamente por las necesidades materiales y en cierto modo desvinculado del entorno que lo rodea, así como de las dinámicas relacionales.

Incluso la cultura empresarial, que también está orientada a maximizar la eficiencia y la racionalidad de manera neutral, permanece insensible a las cuestiones de género, viendo en la participación femenina, que muchas veces es discontinua y poco flexible por compromisos familiares, una participación menos productiva que la masculina y, por tanto, más como un obstáculo que como un recurso a explotar<sup>425</sup>.

---

<sup>424</sup>MÉDA D. (1997): *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Feltrinelli, Milano 1997, en RIVA E. (2009) *op. cit.* pág. 4: el trabajo ha representado un verdadero principio ético también en la esfera individual por ser considerado la base de su propia realización personal y de sentido de la vida, con tal de que su falta o situación de precariedad es considerado como un fracaso personal.

<sup>425</sup>La progresiva presencia de la mujer en la fuerza laboral, combinada con la multiculturalidad con la que se caracterizó cada vez más en las últimas décadas del siglo pasado, ayudará a resaltar el tema de la igualdad de oportunidades y la legislación antidiscriminatoria. En la gestión de recursos humanos, en particular, las empresas se sensibilizarán sobre la Gestión de la Diversidad (*Diversity Management*), es decir, en una gestión de los recursos humanos que, al potenciar la diversidad de su plantilla, permita una mejor consecución de los objetivos de la empresa: véase RICCO', R. (2007): “Gestione della diversità: sfida presente e futura per le imprese”, *Revista HR On Line*, <http://hdl.handle.net/2434/65955> (recuperado 17.5.2021), pág. 2; de la misma autora, RICCO', R. (2008). “*Teoria e pratica della gestione delle diversità*”. Studi e ricerche sul tema delle relazioni di lavoro, Pitagora Editrice, Bologna. [https://www.researchgate.net/profile/Rossella-Ricco/publication/281462325\\_Teoria\\_e\\_pratica\\_della\\_Gestione\\_delle\\_Diversita/links/55e9aa0208ae65b6389b09cb/Teoria-e-pratica-della-Gestione-delle-Diversita.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rossella-Ricco/publication/281462325_Teoria_e_pratica_della_Gestione_delle_Diversita/links/55e9aa0208ae65b6389b09cb/Teoria-e-pratica-della-Gestione-delle-Diversita.pdf) (recuperado 17.5.2021) págs. 15 y ss.



Hasta los años setenta, por tanto, en el pensamiento occidental, la visión de la relación hombre / mujer se consideraba fuertemente en función de diferencias biológicas y fisiológicas, es decir, basadas en el “*sexo*” mencionado anteriormente, y que excluía a las mujeres de la esfera pública y por tanto desde el poder, por su función procreadora: la presencia de un contraste constante entre lo privado y lo público, entre la dimensión de la afectividad y de la razón y cálculo económico hasta la teorización de la subordinación e inferioridad femenina, son características que dominaron el escenario cultural occidental y que están en el origen de la afirmación de la división sexual del trabajo y de los estereotipos de género a los que aún hoy nos enfrentamos<sup>426</sup>.

La relación hombre / mujer en el pensamiento occidental está de hecho muy condicionada por lo que los sociólogos y historiadores llaman la “*doctrina de las esferas separadas*”, es decir, la existencia de una asociación entre la separación de las dimensiones doméstica y laboral y las cualidades consideradas deseables en mujeres y hombres asociados con estas

---

<sup>426</sup>La visión aristotélica de la sociedad política ciertamente jugó un papel importante con el entrelazamiento de la vida privada / vida pública, la dimensión doméstica / dimensión política, en la que la relación de dominación social del hombre sobre la mujer también encuentra una expresión clara. La mujer, como los esclavos y los chicos, se describe como carente de las habilidades deliberativas, en ARISTOTELE, “*Politica*”: el pensador afirma que “*no es la misma templanza de una mujer y un hombre, ni coraje y justicia [...], pero en uno está el coraje del mando, en la otra de la subordinación, y lo mismo ocurre con las otras virtudes*”. Para una lectura sobre el filósofo desde una perspectiva de género, famoso el ensayo de DURÁN HERAS, M. A. (2000) *Si Aristóteles levantara la cabeza. Quince ensayos sobre las ciencias y las letras*, Madrid, Ediciones Cátedra. Sobre la influencia de la teoría de las esferas separadas en sociología, SCISCI A., & VINCI M. (2001): “*Politiche di sostegno all'occupazione femminile: la conciliazione tra famiglia e lavoro in Italia e in Europa*.”, *Studi Di Sociologia*, Vol. 39, núm. 3, págs. 411-432. (Retrieved May 21, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/23004879>: En sociología, los principales sociólogos clásicos y modernos han favorecido de alguna manera la producción y fortalecimiento de la rígida división del trabajo por género, proponiendo sustancialmente la identificación de las dimensiones público-privadas, con las de hombre-mujer, dando vida a la construcción, como en la economía, de un actor social “*neutral*” con respecto al género, concepto que se pone de manifiesto, en los denominados Estudios de Género de los años setenta. Sin embargo, es necesario tener en cuenta el hecho de que incluso los propios sociólogos están influenciados por la época en la que viven: mientras el positivismo y el evolucionismo dominarán el panorama científico, la industrialización, el urbanismo y la proletarización de masas conducirán entonces a un cambio radical en la sociedad. Entre las principales obras de los padres de la sociología de este período, que mejor expresan esta tendencia dominante, DURKHEIM E. “*La divisione del lavoro sociale*”, Il Saggiatore, Milano 2016 [ed or. (1893) “*Du la division du travail sociale*”], WEBER M. (1923) “*Storia Economica. Linee della storia universale dell'economia e della società*” ed. Donzelli 2007, ENGELS, F. “*L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato*” [ed. or. de 1884], SIMMEL G., (1911) “*Il relativo e l'assoluto nel problema dei sessi*”. Entre los aportes más modernos, fundamentales para la teorización de la concepción de los “*roles sexuales*” y de la división sexual del trabajo dentro de la familia, de donde la atribución al varón sustentador de la responsabilidad instrumental de proporcionar un ingreso y a la mujer el de proveer apoyo afectivo y emocional funcional al bienestar de la familia y, en un sentido más amplio, a la sociedad, PARSONS T. & BALES R. F., (1955). “*Family, Socialization and Interaction Process*”. New York: The Free Press, en WHARTON A. S., (2005) “*The Sociology of Gender. An Introduction to Theory and Research*”, Backwell, Malden, MA, <https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-08/Wharton%2C%20The%20Sociology%20of%20Gender%20-%20An%20Introduction%20to%20Theory%20and%20Research%20%282005%29.pdf> (recuperado 20.5.2021), pág. 106.

dimensiones. Así, el ámbito del trabajo remunerado se asocia a valores como la racionalidad, el éxito, el logro que también son cualidades que se le atribuyen a los hombres, mientras que el ámbito doméstico, en cambio, se asocia a una idea de pureza, intimidad, sumisión, cualidades atribuidas a la mujer, como principales responsables de esta área<sup>427</sup>.

De hecho, estas concepciones no solo están en el origen de la idea de división sexual del trabajo sino que con el advenimiento de la era industrial se vuelven aún más explícitas<sup>428</sup> contribuyendo a la construcción de un rol femenino aún más relegado al trabajo doméstico, como se ha demostrado por la afirmación del perfil social del ama de casa (*female caregiver* o *homemaking*). de los años cincuenta del siglo veinte como contraparte del *varón cabeza de familia, varón sustentador* u *hombre ganador de pan*<sup>429</sup> (*male breadwinner*), trabajador a tiempo completo, descuidando completamente la atención a la presencia de la mujer en el ámbito extra doméstico<sup>430</sup>.

En efecto, el modelo social-típico del *varón sustentador* ha representado la referencia también para el Derecho del Trabajo y las políticas sociales en los distintos contextos tanto nacionales como europeos, identificándolo sustancialmente en la figura del trabajador adulto, varón, empleado a tiempo indefinido y con jornada completa en una empresa industrial mediana-grande, según el arquetipo fordista-taylorista que conllevaba una

---

<sup>427</sup> CANCIAN F. (1987): *Love in America: Gender and Self-Development*, Cambridge University Press, cit. en WHARTON A. S. (2005), *The Sociology of Gender. An Introduction to Theory and Research*, Backwell, Malden, MA, <https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-08/Wharton%2C%20The%20Sociology%20of%20Gender%20-%20An%20Introduction%20to%20Theory%20and%20Research%20%282005%29.pdf> (recuperado 20.5.2021), pág. 86.

<sup>428</sup> ARBAIZA, M. (2001): “La división sexual del trabajo en la sociedad industrial: orígenes históricos y relaciones de género” (1800-1935). Documento presentado ante VII Congreso de la Asociación de Historia Económica, Zaragoza (pp. 19-21). <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/La-divisio%CC%81n-sexual-del-trabajo-en-la-sociedad-industrial-ori%CC%81genes-histo%CC%81ricos-y-relaciones-de-ge%CC%81nero-1800-1935.pdf> (recuperado 20.5.2021); pauta presente también en el contexto español.

<sup>429</sup> LUCAS-GARCÍA, J. y BAYÓN-CALVO, S. (2017): “Evolución del Estado del Bienestar desde una perspectiva de género. ¿Genealogía de una expropiación? *El Futuro del Pasado*”, 8, 147-195. <http://dx.doi.org/10.14516/fdp.2016.008.001.005>, <file:///C:/Users/Utente/Downloads/Dialnet-EvolucionDelEstadoDelBienestarDesdeUnaPerspectivaD-6158012.pdf> (recuperado 3.4.2021), págs. 183-184; se trata de un modelo explicativo de las interacciones entre la dimensión del trabajo remunerado/no remunerado y el concepto de estado del bienestar llevado a cabo en el cauce de las críticas feministas al estado del bienestar, explicado más adelante, en relación con la diferente intensidad de la figura del varón cabeza de familia proporcionado por la estudiosa feminista LEWIS J. (1994), con “*Género y estudio de los sistemas de asistencia*”. *Revista Arenal*, 1, 49-68.

<sup>430</sup> Esta ideología ha contribuido a reforzar el reparto de roles de género y la idea de una familia armoniosa, “[...] *with an economically successful father and an angelic mother*”, en WHARTON (2005) *op. cit.*, pág. 86.

organización del trabajo rígida, basada en horarios fijos y una regulación normativa por convenio<sup>431</sup>.

En este patrón el hombre no tiene solo la función del mantenimiento económico (trabajo remunerado) sino también la de mediador de protección social para su mujer y sus hijos<sup>432</sup>, y la mujer la del desempeño de las tareas domésticas o de cuidado de niños o de adultos dependientes (trabajo no remunerado): “*la tarea de los hombres es el compromiso directo con la alta productividad, mientras que la de las mujeres es apoyar indirectamente la alta productividad de los hombres brindando cuidados, afecto, tranquilidad doméstica y la reproducción de las nuevas generaciones socializadas en esta misma división*”<sup>433</sup>.

A pesar de que era un modelo al alcance de todos, este modelo, sin embargo, actuó como paradigma dominante para todos los años cincuenta en las políticas de empleo, sociales y en la orientación cultural también<sup>434</sup>. El “*misticismo*” que permitió el éxito del modelo del trabajo fordista-taylorista y familiar del *varón sustentador* se apoyaba en un correspondiente “*misticismo*” de la mujer que veía realizada su feminidad volcándose en la familia<sup>435</sup>; este

---

<sup>431</sup> Como es sabido, la teorización de la organización científica del trabajo por parte del ingeniero F. Taylor, aplicada por el industrial H. Ford en la producción de la famosa Ford “T” tuvo su máxima expresión a través de la utilización de la línea de montaje en el proceso productivo. Ha sido el origen del actual sistema de relaciones industriales que supone una reglamentación rígida del trabajo mediada por las patronales y los sindicatos. Entre los autores más destacados en el ámbito de la sociología industrial italiana cabe mencionar las obras académicas de ACCORNERO A. (para citar algunas, “*Il mondo della produzione*” Bologna, Il Mulino, 1999, “*Era il secolo del lavoro*” (1997) cit., así como GALLINO L. “*Informatica e qualità del lavoro*” (1983), “*La scomparsa dell’Italia industriale*”(2003), “*L’impresa irresponsabile*”(2005)), ambos procedentes de la realidad industrial antes que académica.

<sup>432</sup> NALDINI, M. (2002): “Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata”. *Stato E Mercato*, Vol. 64, núm. 1, págs. 73-99. doi:10.2307/45276101 [https://www.jstor.org/stable/45276101?read-now=1&refreqid=excelsior%3A23cf747a45b8f21d68f3dd083639e961&seq=9#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/45276101?read-now=1&refreqid=excelsior%3A23cf747a45b8f21d68f3dd083639e961&seq=9#page_scan_tab_contents) (recuperado 25.3.2021), pág. 81.

<sup>433</sup> MINGIONE E., (1997): *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma, pág. 129.

<sup>434</sup> BRUNET ICART I. y SANTAMARÍA VELASCO C. A. (2016): “La economía feminista y la división sexual del trabajo”. *Culturales*, Vol. 4, núm. 1, págs. 61-86. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es) (recuperado 4.4.2021), pág. 77.

<sup>435</sup> MOEN P. y ROEHLING P. (2004): “*The Career Mystique – Crack in the American Dream*”, Rowman & Littlefield Publishers <https://rowman.com/ISBN/9780742528628/The-Career-Mystique-Cracks-in-the-American-Dream> (recuperado 25.3.2021): muy interesante la crítica hacia la “*mística*” de la carrera profesional, a saber, la creencia, en el contexto estadounidense, de que tan sólo dedicar mucho tiempo al trabajo – el contrato fordista - podría llevar al éxito personal presente y futuro, que las autoras indican como un falso mito que no se adapta a la realidad del mundo laboral; sin embargo, el orientamento cultural generado por la mística de la carrera sigue siendo compartido. También MOEN P. (2005); “*Beyond the Career Mystique: “Time in”, “Time Out”, and “Second Acts”*”, *Sociological Forum*, Vol. 20, núm. 2, June 2005, <https://www.jstor.org/stable/4540892?seq=1>, (recuperado 25.3.2021). Muy famoso a este propósito el libro de FREDAN B. (1963) “*The Feminine Mystique*” que explicaba el concepto de misticismo femenino representado por la imagen de la ama de casa, de las afueras, que veía realizada su feminidad volcándose únicamente en la familia, que en cambio representaba el verdadero motivo de una profunda insatisfacción, un “*problema sin*

modelo ha representado “*el principal mecanismo de acumulación capitalista y de conciliación laboral de las sociedades modernas*”, confirmando el paradigma de la separación entre esfera pública, representada por el ámbito laboral, masculina, y privada, representada por el ámbito familiar y personal, femenina<sup>436</sup>.

Esta perspectiva hunde sus orígenes en la revolución industrial cuando se logra la separación entre los lugares de producción y reproducción. De hecho, en la sociedad preindustrial, no existe separación entre el lugar de producción y el lugar de consumo, sino más bien, la familia es considerada una entidad económica única que produce bienes y servicios tanto para el autoconsumo como para el intercambio, y donde la repartición sexuada del trabajo no estaba necesariamente vinculada al desempeño de actividades productivas o reproductivas<sup>437</sup>.

La revolución industrial conlleva una nueva organización del trabajo concentrada en los grandes centros industriales (urbanos), separando de forma contundente el lugar de la familia del lugar de trabajo y exigiendo al “*trabajador fabril*” desplazarse hacia el centro de producción<sup>438</sup>.

Esta es la fase que las historiadoras Tilly y Scott han definido como “*economía familiar basada en los salarios*”<sup>439</sup>, a saber, cuando a pesar de la persistencia de una división sexual del trabajo doméstico, las mujeres casadas pertenecientes a clases populares y proletarias, impulsadas por la necesidad económica, comienzan a dedicarse a una actividad productiva lejos del hogar, muchas veces en condiciones de vida difíciles e incómodas, pero que para los compromisos familiares suele ser ocasional e irregular, siendo la familia su principal especialización.

---

*nombre*” también impulsado por la industria editorial. Esta actitud cultural era muy difundida en los años cincuenta en los Estados Unidos.

<sup>436</sup> RIVA E. (2009), “*Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*”, <https://www.researchgate.net/publication/296197420>, pág. XV, Introducción; también TILLY L. A., SCOTT J. W., “*Donne, lavoro e famiglia nell’evoluzione della società capitalistica*”, De Donato, Bari, 1981 [ed. or. *Women, work, and family*, Holt, Rinehart, Winston, New York, 1978], págs. 19, 276.

<sup>437</sup> RIVA E. *op. cit.*, págs. 8-12. La referencia es a la familia rural: en este contexto, a menudo los hombres desarrollaban tareas como tejer e hilar, mientras que mujeres y niños participaban en los trabajos más pesados. También en la reconstrucción realizada por las historiadoras TILLY L. A., SCOTT J. W., en “*Women, work, and family*” en su edición original por Holt, Rinehart, Winston, New York, 1978, se habla de “*family economy*”, como reportado en el comentario por SMELSER, N. (1979). *The Journal of Economic History*, 39(2), 501-502. (Retrieved May 16, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/2118963>.

<sup>438</sup> TILLY L. A., SCOTT J. W., *op. cit.*: las historiadoras describen la alternancia entre la familia y el trabajo típica de las mujeres procedentes de clases populares por necesidades económicas.

<sup>439</sup> SMELSER, *op. cit.*, “*Family wage economy*”.

Cuando la industrialización y la difusión de la tecnología mejoran las condiciones de vida y permiten que un solo salario sea suficiente para mantener dignamente a toda la unidad familiar, las mujeres son relegadas de nuevo al ámbito doméstico después de que durante mucho tiempo en la industria la mano de obra femenina hubiera sido útil para reemplazar la masculina ocupada en conflictos bélicos<sup>440</sup>.

## 2. La perspectiva neoclásica

En este contexto, la participación femenina en el mercado laboral ha sido analizada durante mucho tiempo a través del paradigma económico neoclásico que también considera el trabajo como una mercancía objeto de intercambio con un precio, representado por el salario, que representa el punto de equilibrio entre oferta y demanda.

El trabajo femenino, por tanto, se distinguiría del masculino por su menor productividad, debido a la discriminación sistemática de la mujer en el mundo del trabajo tanto en lo que se refiere al salario como a las oportunidades laborales: los compromisos familiares siguen siendo considerados como un dato natural más que como una construcción social susceptible de cambio, y constituyen una serie de rigideces de la fuerza laboral femenina que la hacen más cara o menos productiva que los hombres<sup>441</sup>.

En este contexto, no solo se subestima el trabajo doméstico (gratuito), sino que también cuando las mujeres ingresan en masa en el mundo del trabajo, el compromiso familiar sigue siendo adscrito a las mujeres: el papel de la “*madre trabajadora*”, aunque está legitimado, sigue siendo problemático y conflictivo precisamente debido a la difícil conciliación con los roles familiares tradicionales, en cuanto de hecho su participación en el trabajo está implícitamente subordinada al mantenimiento de la estructura organizativa familiar<sup>442</sup>.

En el contexto de los enfoques neoclásicos<sup>443</sup> de interpretación de la participación femenina en el mercado del trabajo, no se puede olvidar el aporte de los análisis impulsados por la

---

<sup>440</sup>BIANCO (1997), *op. cit.*, pag 10.

<sup>441</sup> ALTIERI G. (1993):*Presenti ed escluse. Le donne nel mercato del lavoro: un universo frammentato*, Ediesse, Collana Ires, Roma, pág. 37.

<sup>442</sup> VINCI M. (1999), *op. cit.*, pág. 263.

<sup>443</sup> El trabajo, como cualquier otra mercancía, se considera un objeto de intercambio sobre la base de un precio, el salario, que representa el punto de equilibrio alcanzado entre la oferta y la demanda. Según este enfoque, los denominados diferenciales de productividad distinguirían el trabajo femenino del masculino, según el cual las



teoría de la Nueva Economía Doméstica (New Home Economics, NHE en adelante) desarrollada en los años sesenta por los economistas de la Escuela de Chicago Jacob Mincer<sup>444</sup> y Gary Becker<sup>445</sup>, retomando los estudios existentes sobre las elecciones individuales entre trabajo y tiempo libre procedente de economistas marginalistas o neoclásicos como Robbins<sup>446</sup>: estos estudios fueron pioneros en considerar a la familia en el centro del análisis ya no como una simple unidad de consumo sino como una unidad de producción donde, por lo tanto, las opciones deben maximizar la función de utilidad familiar mediante la asignación óptima de sus recursos, al igual que una empresa.

Y al igual que en una empresa, la “*household production*” o producción familiar valora el tiempo dedicado a ella, al punto de incidir en las elecciones por el lado de la oferta laboral, a través de la comparación de las ventajas del tiempo dedicado al trabajo no remunerado que incluye el tiempo libre, el tiempo dedicado al cuidado de los niños, al cuidado del hogar, frente al llamado salario de reserva, a saber, el salario mínimo por el que el trabajador está dispuesto a prestar su trabajo a través de un enfoque que considera costes y beneficios<sup>447</sup>.

---

mujeres serían sistemáticamente discriminadas en el mundo laboral, tanto en términos de salarios como en términos de oportunidades de empleo.

<sup>444</sup> Entre sus publicaciones más conocidas a este respecto, *vid.* MINCER J. (1963): “*Market Prices, Opportunity Costs, and Income Effects*” in C. Christ (ed.) *Measurement in Economics* 67-82. Stanford, CA: Stanford University Press. Sus posturas fueron retomadas por BECKER G. S. en (1965) “*A Theory of the Allocation of Time*”, *Economic Journal*, núm. 75, págs. 493-515 en [http://econ.tu.ac.th/class/archan/SUPACHAI/EE471/Chapter%202/Chapter2\\_A%20Theory%20of%20the%20Allocation%20of%20Time.pdf](http://econ.tu.ac.th/class/archan/SUPACHAI/EE471/Chapter%202/Chapter2_A%20Theory%20of%20the%20Allocation%20of%20Time.pdf) (recuperado 4.5.2021).

<sup>445</sup> Premio Nobel para la Economía en 1992, BECKER, G. S., & TOMES, N. (1986): “*Human capital and the rise and fall of families*” *Journal of labor economics*, 4(3, Part 2), S1-S39, <https://www.nber.org/system/files/chapters/c11237/c11237.pdf> (recuperado 3.5.2021), also BECKER, G. S. (2009), “*Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.*” University of Chicago.

<sup>446</sup> ROBBINS L. (1945): “*An essay on the nature and significance of economic science*” Macmillan and co. Ltd, St. Martin's Street, London [primera ed., 1932] <https://milesorak.files.wordpress.com/2020/02/robbins-essay-nature-significance-economic-science.pdf> (recuperado 2.5.2021), págs. 106-135: máximo exponente de la corriente neoclásica o marginalista de la economía política, el ensayo es famoso por haber definido la economía como la ciencia que estudia la asignación de medios escasos que tienen fines alternativos, estableciendo un límite claro entre juicios de valor y proposiciones científicas - deductivo. También en ROBBINS L. (2008), “*The Nature and Significance of Economic Science*”, en HAUSMAN D.M., (2008): “*The Philosophy of Economics – An Anthology*”, Cambridge University Press, tercera edición [ediciones anteriores 1984, 1994], Primera parte, Párr. 3

[https://www.researchgate.net/profile/Tony-Lawson-2/publication/227390811\\_What\\_Has\\_Realism\\_Got\\_To\\_Do\\_With\\_It/links/02e7e52fa60c0732f8000000/What-Has-Realism-Got-To-Do-With-It.pdf#page=82](https://www.researchgate.net/profile/Tony-Lawson-2/publication/227390811_What_Has_Realism_Got_To_Do_With_It/links/02e7e52fa60c0732f8000000/What-Has-Realism-Got-To-Do-With-It.pdf#page=82) (recuperado 2.5.2021) págs. 73-99.

<sup>447</sup> La producción familiar está representada por la producción de bienes y servicios por parte de los miembros de una familia, destinada al consumo propio, obtenida a través de su propio capital y su trabajo no remunerado. Los bienes y servicios producidos por los hogares para su propio uso incluyen vivienda, comidas, ropa limpia y cuidado de niños. El proceso de producción familiar implica la transformación de bienes intermedios adquiridos en el mercado (por ejemplo, géneros alimentarios, servicios públicos electricidad) en bienes de consumo final (comidas y ropa limpia), mediante el uso del capital propio (menaje de cocina, espacio de cocina,

Con la teorización del capital humano<sup>448</sup>, Becker indicaba en la educación la mejor herramienta para mejorar su propia productividad individual. Son conocidos sus análisis econométricos sobre la oferta de trabajo con respecto a la relación entre educación, formación, capital humano y mercado laboral: tanto la educación o la formación como la propia experiencia laboral permiten incrementar conocimientos, no fácilmente reemplazable.

Por lo tanto, este conocimiento puede ser valorado como un bien en el mercado y se convierte en una inversión que permite a los individuos mejorar su posición en el mercado laboral que debe, por ende, conllevar un salario superior, y permitir por fin un mayor consumo, a saber, una mayor utilidad<sup>449</sup>. Pero también para el sistema económico, la mayor inversión en capital humano se traduciría en una influencia positiva en el crecimiento y desarrollo económico del país<sup>450</sup>. Según Becker, el capital humano podría representar, por tanto, el factor clave que podría explicar las diferencias de ingresos entre personas de diferentes períodos históricos, áreas geográficas o profesiones, origen étnico, antecedentes familiares<sup>451</sup>.

Para las mujeres, la inversión en capital humano es menos ventajosa que la contraparte masculina porque, al pasar un período más corto e intermitente en el mercado laboral, debido

---

comedor) y del propio trabajo (horas de compras, cocina, lavado de ropa y plancha). El valor económico total agregado por los hogares a la producción nacional se denominó Gross Household Products. A nivel colectivo, esos comportamientos definen la conocida Household Economy, precisamente porque el sector familiar puede ser considerado como un sistema económico real y tan amplio que sus relaciones con la economía de mercado pueden considerarse casi como relaciones de mercado internacional, debido a la diversidad de normas internas a las que responden, IRONMONGER D., (2001), *“Household Production and the Household Economy”*, Research Paper, University of Melbourne, en [https://fbe.unimelb.edu.au/data/assets/pdf\\_file/0009/805995/759.pdf](https://fbe.unimelb.edu.au/data/assets/pdf_file/0009/805995/759.pdf) (recuperado 2.5.2021), pág. 3-6.

<sup>448</sup>El primero en hablar de capital humano fue Adam SMITH, en la obra *“La riqueza de las naciones”* donde propuso la analogía entre hombres y máquinas de producción. Este concepto fue posteriormente también considerado por otros teóricos, pero solo a partir de la década de los sesenta, los economistas de la Escuela de Chicago desarrollaron una teoría estructurada, identificando en MINCER y BECKER a los principales teóricos en la aplicación de la teoría del capital humano a la familia, BECKER, G. S. (1998) *“L’approccio economico al comportamento umano”*. Bologna: Il Mulino, [https://www.uniba.it/docenti/marzocca-ottavio/attivita-didattica/materiali-didattici/becker\\_approccio-economico.pdf](https://www.uniba.it/docenti/marzocca-ottavio/attivita-didattica/materiali-didattici/becker_approccio-economico.pdf) (recuperado 2.5.2021) págs. 455-468. Sobre la teoría, una revisión de los diversos enfoques en NOSVELLI, M. (2009): *“La misurazione del capitale umano: una rassegna della letteratura”*. Ceris-CNR., [https://www.butterfly.eu/islandora/object/librib:350431/datastream/PDF/content/librib\\_350431.pdf](https://www.butterfly.eu/islandora/object/librib:350431/datastream/PDF/content/librib_350431.pdf), (recuperado 2.5.2021) págs.17-18. Sobre la New Home Economics más en general, GROSSBARD-SHECHTMAN, S. (2001): *“The new home economics at Colombia and Chicago”*. *Feminist Economics*, Vol. 7, núm. 3, págs. 103-130, en <https://www.researchgate.net/publication/226865282>, (recuperado 2.5.2021).

<sup>449</sup>BECKER, G. S. (1994): *“Human capital revisited”*. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition (págs. 15-28). The university of Chicago press, <https://www.nber.org/system/files/chapters/c11229/c11229.pdf> (recuperado 7.5.2021), pág.20.

<sup>450</sup>CEGOLON A. (2012) *“Il valore educativo del capitale umano”* F. Angeli en <https://core.ac.uk/download/pdf/55277563.pdf> (recuperado 22.5.2021), pág 29.

<sup>451</sup>CEGOLON A. (2012) *op. cit.* pág. 44.



a la maternidad, se encontrarían con menos tiempo disponible para cosechar los frutos deseados y así recuperar los costes de inversión en formación.

Además, la corta duración y la fragmentación del período de la vida laboral femenina no solo aumentan el coste marginal de la inversión, sino que también contribuyen a provocar una depreciación del capital humano acumulado, reduciendo la productividad y los salarios. Por tanto, esta visión explicaría por qué, en el mercado laboral, las mujeres ocupan puestos poco cualificados con oportunidades profesionales limitadas. Otra explicación podría estar representada por el hecho de que son las mujeres las que prefieren actividades menos rentables y exigentes tanto en términos de salario como de tiempo, sabiendo que la carga familiar las obligará a interrupciones y ausencias que anularían la utilidad de la inversión en conocimiento.

El propio Becker afirmó que antes de los años setenta no solo unas pocas mujeres casadas entraban al mundo del trabajo, sino que, si habían “invertido” en educación, se orientaban racionalmente hacia ámbitos que hubieran podido apoyar la “producción doméstica” o un “buen matrimonio”, sin identificar un factor causal preciso, así como la influencia que ejercen en las decisiones femeninas los recursos de la pareja y por tanto de toda la unidad familiar.

Sin embargo, en su trabajo revisado, el autor reconoce que esta actitud ha cambiado por completo debido a la entrada masiva de mujeres en el mercado laboral y sobre todo a la mayor educación en que han invertido las mujeres que llegan a ocupar roles en ámbitos donde tradicionalmente estaban ausentes o no tenían empleo y donde hay mejores salarios: puesto que los mejores salarios parecen ser el factor principal que llevó a las mujeres casadas a cambiar de opinión sobre su rol tradicional, identificando, en cambio, una fuerte disminución de la fecundidad, un rápido aumento de divorcios y un crecimiento de la importancia del sector servicios<sup>452</sup>.

La NHE representa una extensión de la teoría de Becker, pero con la diferencia de haber centrado su atención en el análisis del paradigma marginalista aplicado a la familia, a la

---

<sup>452</sup> “[...] Since relatively few married women continued to work for pay, they rationally chose an education that helped in household production and no doubt also in the marriage market. [...]”, BECKER, G. S. (1994) “Human Capital Revisited”, Chapter 2 (pp. 15-28) en *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition*. The university of Chicago press, <http://www.nber.org/books/beck94-1> (recuperado 7.5.2021), <https://www.nber.org/system/files/chapters/c11229/c11229.pdf> (Capítulo), págs. 18-19.

pareja y en lo que influye en las decisiones familiares, reconociendo una función económica importante para la familia.

Como una empresa, se asume que cada integrante, hombre o mujer, maximiza una función de utilidad similar a la atribuida a los agentes del mercado. La familia y sus miembros obtendrían, por tanto, una utilidad de la combinación entre los bienes adquiridos en el mercado y el tiempo en exceso con respecto al tiempo dedicado al trabajo remunerado (es decir, el tiempo de trabajo doméstico), combinación a partir de la cual derivaría la producción de los que Becker define “*household commodities*”, a saber, los bienes del hogar como bienes de utilidad inmediata (como salud, hijos, estima, prestigio).

Así las cosas, Becker afirmaba que hombres y mujeres tenían por su naturaleza e influencias culturales una especialización en sus roles, en los que tienen cada uno elevados niveles de productividad, los hombres en la actividad productiva, y las mujeres en la actividad reproductiva y viceversa una escasa productividad, los hombres en el ámbito doméstico y las mujeres en el ámbito laboral<sup>453</sup>.

En el mercado laboral, la mayor competitividad de los hombres es atribuida al mayor capital humano de que disponen los hombres por tener carreras laborales no discontinuas por motivos de nacimiento de hijos, perspectiva que se apoyaba en el modelo del varón sustentador. Esa visión subyacente de aceptación de los roles de género de la perspectiva de los dos economistas, no los dejó exentos de críticas sobre todo por parte de la corriente de estudios feminista de los años setenta dando lugar a una polarización de posiciones en el ámbito de los estudios económicos sobre la familia entre la corriente del NHE por un lado, y la economía feminista por otro lado<sup>454</sup>.

Si bien el principal impulsor de la NHE ha atenuado, en comparación con su postura inicial, sus posiciones y analizado la oferta de trabajo femenino también en el contexto de un mercado laboral que ve su presencia en constante aumento, sin embargo esta teoría ha sido criticada por no ser capaz de tener en cuenta el cambio que se ha producido dentro de la estructura de la propia familia, y consecuentemente en el mercado laboral, en un contexto

---

<sup>453</sup> Esta perspectiva parece recordar el planteamiento sociológico funcionalista desarrollado por PARSONS (PARSONS T. & BALES R. F., (1955). “*Family, Socialization and Interaction Process*”. New York: The Free Press) 1974

<sup>454</sup>GROSSBARD-SHECHTMAN, S. (2001), “*The new home economics at Colombia and Chicago*”. *Feminist Economics*, 7(3), 103-130, en <https://www.researchgate.net/publication/226865282>, (recuperado 2.5.2021), pág. 9.

en el que la entrada en el mercado laboral de las mujeres está en constante aumento y a una estructura familiar muy cambiada, por ejemplo con referencias a familias con doble renta, homosexuales, o a las separaciones.

En particular, se critica este modelo con respecto al supuesto de que se haya considerado una única función de utilidad familiar, en el sentido de que las elecciones de la familia tanto en relación al consumo como a la oferta de trabajo han sido analizadas como si fueran las elecciones de un solo individuo, un agente racional que maximiza una sola función de utilidad<sup>455</sup>, mientras que, por otro lado, dado que la familia está compuesta por (al menos) dos miembros, es posible plantear la hipótesis de que las elecciones familiares sean el resultado de un proceso de toma de decisiones, en el que cada uno de los miembros participa según sus preferencias<sup>456</sup>.

Como Becker, otros economistas neoclásicos han intentado interpretar el comportamiento de los cónyuges dentro de la familia y en el mercado laboral, manteniendo la perspectiva de maximizar la utilidad familiar y considerando las elecciones de los cónyuges como también orientadas a maximizar su función de utilidad<sup>457</sup>.

En estas teorías, los roles familiares son el resultado de una negociación en la que se ponen en juego recursos que tienen un origen externo a la familia. El trabajo familiar es una carga a la que los cónyuges tratan de limitar el tiempo que dedican a estas actividades.

---

<sup>455</sup>RAPALLINI, C. (2004): "Scelte di consumo e modello collettivo: test della razionalità collettiva e stima della regola di ripartizione con i dati italiani", *Rivista di Politica Economica*, en <https://core.ac.uk/download/pdf/301558797.pdf> (recuperado 22.5-2021), pág. 250.

<sup>456</sup>CHIAPPORI, P. A. (1988). "Rational household labor supply" *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 63-90. [https://dl1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40330954/Rational\\_Household\\_Labor\\_Supply20151124-6014-hwy5bu.pdf?1448374611=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRational\\_Household\\_Labor\\_Supply.pdf&Expires=1620203525&Signature=eKNspssZY-MaxwmYK~wb202AjxOKzPu1-VUfa3kVO~qGklzaYXvZsWyLg2VG9CagOXDqTYH-NO3X4Q7d3IE2gDK4I8DAcDLSsJUdljZV2nSArIpnYhB90NlgOrfzbBqXaqyj-M1~aZZIK0sFfxaJaBMaeJmGS2CpmuoKzz6RwhsxGsmYflKkMYbZ1Z~JKFaL3-riPhfg4w3Tok9AkhdpS4qvGKf9zvt9mHNNszx7QMyPjYY11JJ79GzyQ5TqoqJryHcJj7MqOe86BSw4~CuA7dhRbG0u-cINrDvGNCbYQeKpm-9Y8n6nrq1vPJvA2MeLxfv619keyf3WcA8~PzfMw\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://dl1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40330954/Rational_Household_Labor_Supply20151124-6014-hwy5bu.pdf?1448374611=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRational_Household_Labor_Supply.pdf&Expires=1620203525&Signature=eKNspssZY-MaxwmYK~wb202AjxOKzPu1-VUfa3kVO~qGklzaYXvZsWyLg2VG9CagOXDqTYH-NO3X4Q7d3IE2gDK4I8DAcDLSsJUdljZV2nSArIpnYhB90NlgOrfzbBqXaqyj-M1~aZZIK0sFfxaJaBMaeJmGS2CpmuoKzz6RwhsxGsmYflKkMYbZ1Z~JKFaL3-riPhfg4w3Tok9AkhdpS4qvGKf9zvt9mHNNszx7QMyPjYY11JJ79GzyQ5TqoqJryHcJj7MqOe86BSw4~CuA7dhRbG0u-cINrDvGNCbYQeKpm-9Y8n6nrq1vPJvA2MeLxfv619keyf3WcA8~PzfMw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA), (recuperado 5.5.2021), págs. 63-64.

<sup>457</sup>Por ejemplo, a partir de la teoría de los costos de transición aplicada a la familia de POLLAK, R. A. (1985). "A transaction cost approach to families and households". *Journal of Economic Literature*, Vol. 23, núm. 2, págs. 581-608, <http://apps.olin.wustl.edu/faculty/pollak/2725625%20-%201985.pdf> (recuperado 22.5.2021), o el modelo de dependencia marital en SORENSEN, A., & MCLANAHAN, S. (1987): "Married women's economic dependency, 1940-1980", *American journal of sociology*, 93(3), págs. 659-687, (retrieved May 23, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/2780294>

Así, las mujeres más formadas y con una posición bastante fuerte en el mercado laboral logran negociar un papel marginal en las actividades domésticas, ya que compran estas actividades en el mercado para continuar su carrera laboral. De esta forma la especialización de los sexos antes mencionada se debilita, y ambos cónyuges participarán en el trabajo doméstico y extra-doméstico. Si bien, estas teorías son capaces de dar una interpretación teórica del modelo de mayor difusión del modelo de familia de doble renta (*dual earner*), sin embargo no consiguen explicar por ejemplo por qué en el caso de que la mujer tenga más recursos que su marido, o que en todo caso ambos participan en el mercado laboral, el hombre no aumenta el tiempo dedicado a las actividades domésticas<sup>458</sup>, ni el hecho de que la probabilidad de que una mujer abandone el mercado laboral en correspondencia con un hecho familiar no se reduzca, aunque el capital humano femenino sea mayor que el de su marido<sup>459</sup>.

### 3. Teoría de la segmentación del mercado del trabajo

Los límites encontrados por las teorías neoclásicas han favorecido el surgimiento de teorías alternativas sobre la participación femenina en el mercado laboral conocidas como teorías de la segmentación laboral.

Estas, en un intento de comprender el motivo de la concentración de personas desfavorecidas en algunos grupos sociales específicos, identifican características estructurales de la oferta y demanda de trabajo y sus diferenciaciones internas como objeto de análisis, destacando el papel institucional de los interlocutores sociales en el avance de carreras y en la definición de remuneración: partiendo de la crítica a la uniformidad y homogeneidad del mercado de trabajo, éste se imagina en cambio como compuesto por muchos segmentos donde la determinación de los salarios y la asignación y movilidad del trabajo ya no están

---

<sup>458</sup> GRUNOW, D., SCHULZ, F., & BLOSSFELD, H.-P. (2012): "What determines change in the division of housework over the course of marriage?", *International Sociology*, Vol. 27, núm. 3, págs. 289-307. <https://doi.org/10.1177/0268580911423056> (recuperado 23.5.2021).

<sup>459</sup> LUCCHINI, M., SARACENO, C., & SCHIZZEROTTO, A. (2007): "Dual-earner and dual-career couples in contemporary Italy". *Zeitschrift für Familienforschung*, Vol. 19, núm. 3, págs. 290-310. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/5814/ssoar-zff-2007-h\\_3-lucchini\\_et\\_al-dual-earner\\_and\\_dual-career\\_couples\\_in.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-zff-2007-h\\_3-lucchini\\_et\\_al-dual-earner\\_and\\_dual-career\\_couples\\_in.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/5814/ssoar-zff-2007-h_3-lucchini_et_al-dual-earner_and_dual-career_couples_in.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-zff-2007-h_3-lucchini_et_al-dual-earner_and_dual-career_couples_in.pdf) (recuperado 23.5.2021).

estrechamente relacionados, no se desarrollan bajo un régimen competitivo sino que se rigen por comportamientos, reglas y procedimientos específicos de cada segmento<sup>460</sup>.

El enfoque más conocido es sin duda el del mercado dual en el que se imagina un mercado laboral dividido en dos grandes segmentos, el principal caracterizado por grandes empresas con empleo estable y perfiles profesionales prometedores, un buen nivel de sindicalización, y un sector secundario donde hay peores condiciones laborales y salarios y donde se concentran los trabajadores desfavorecidos, incluidas las mujeres y otros sectores débiles de la oferta<sup>461</sup>. Es el “*mercado interior*” el que regula la movilidad de la fuerza laboral de forma vertical en el sector primario según unas normas consolidadas en el tiempo, basadas en la experiencia, pero también en las competencias de antigüedad y permanencia en el lugar de trabajo, mecanismos que no existen en cambio en el “*mercado externo*” en el que la movilidad, de un lugar a otro, estará más vinculada a variables económicas, externas, que a reglas internas<sup>462</sup>.

La motivación para atribuir a las mujeres a estas áreas más precarias dependería, por un lado, de los comportamientos implantados tanto del lado de la demanda como del lado de la oferta: en lo que respecta al primero, parece haber una propensión de los empleadores a asignar tareas con responsabilidad a los trabajadores más productivos y, por tanto, capaces de garantizar una mayor estabilidad y apego al trabajo; los componentes más débiles, incluidas las mujeres, se destinan, por tanto, a puestos de menor cualificación y salarios, aspecto que contribuiría a un menor apego al trabajo de estas últimas, lo que también justificaría cierta propensión a aceptar condiciones laborales menos favorables.

En esta teoría, las diferentes actitudes que se pueden encontrar en el análisis de la oferta y demanda laboral parecen atribuirse más que a factores de mercado a factores relacionados con el sistema social y estereotipos que asignan a las mujeres otras prioridades que las hacen menos confiables.

---

<sup>460</sup> VILLA, P. (1983): “*Il dibattito sulla segmentazione del mercato del lavoro: una ipotesi interpretativa*”, *Rivista Internazionale Di Scienze Sociali*, Vol. 91, núm. 1, págs. 90-130. (Retrieved May 23, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/41621754>, págs. 90-100.

<sup>461</sup> DOERINGER, P. B., & PIORE, M. J. (1985): “*Internal labor markets and manpower analysis*. Me Sharpe. [prima ediz. 1971], <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf> (recuperado 23.5.2021).

<sup>462</sup> DOERINGER, P. B., & PIORE, M. J. (1985). “*Internal labor markets and manpower analysis*. Me Sharpe. [prima ediz. 1971], <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf> (recuperado 23.5.2021), págs. 8-10.

Según el otro enfoque de la teoría de la competencia laboral, o *job competition*<sup>463</sup> los individuos no son evaluados por sus cualidades intrínsecas sino por las propiedades medias de los grupos a los que pertenecen en relación con algunos indicadores: a partir de las incertidumbres que experimentan los empleadores en la fase de contratación sobre su desempeño futuro, las características del trabajador asumen un cierto relieve sólo en el momento inicial de la contratación determinando su posición en la “cola” - competencia - para un puesto determinado, ya que un buen nivel de formación inicial reduce los costes de formación posterior.

Una vez ocupado el puesto, y adquirida la formación de entrada, que aumentará su productividad, se necesitará menos tiempo para la formación adicional necesaria para puestos de mayor productividad con respecto a otro contratado desde fuera de la empresa. De esta forma, se desarrolla un mercado interior muy estructurado. Según esta teoría, la productividad es vista como un atributo de los puestos de trabajo, a su vez determinada por la tecnología y los diseños organizativos, y no por tanto de las personas, por lo que la remuneración está determinada fundamentalmente por las características de los puestos de trabajo.

En este enfoque, las mujeres serían discriminadas por tener una menor duración media de participación en el mercado laboral como grupo y una mayor discontinuidad en la presencia que las hacen poco convenientes para la empresa. De hecho, las mujeres tendrían que sacrificar los mejores años a la maternidad para dedicarse a la formación y adquisición de competencias en el ámbito laboral, proceso que no está al alcance de quienes no pueden garantizar una presencia constante, resaltando la contradicción emergente entre las necesidades familiares y las condiciones organizativas de participación en el trabajo.

A pesar de sus aportaciones innovadoras, las teorías de la segmentación también tienden a rastrear la segregación femenina en el mercado laboral a las divisiones sexuales que existen dentro de la familia: el mercado sería así neutral, limitándose a reflejar las diferencias en el desempeño laboral de las mujeres en comparación con los hombres, dando por sentado una simetría entre los géneros tanto en las relaciones dentro de la familia como en la oferta de trabajo que no refleja la realidad.

---

<sup>463</sup> THUROW L. C. (1975); *Generating inequality*, MacMillan, London.

Las motivaciones estructurales sobre la diferente ubicación de la distribución del tiempo de trabajo (para el mercado y no) de hombres y mujeres sobre las formas en que hombres y mujeres participan en el mercado laboral serán profundizadas por la crítica feminista.

#### 4. Las transformaciones del sistema industrial y los estudios de género

Los choques petroleros de los setenta socavan el modelo fordista-taylorista, iniciando un período de transición hacia lo que es definido de la forma convencional en el modelo posfordista.

Esta fase de transición se caracteriza por la profunda transformación del sistema industrial del modelo de producción basado en la línea de montaje de la producción en masa con elevado nivel de estandarización del trabajo, hacia el modelo de producción del “*justo a tiempo*” aplicado por la empresa japonesa Toyota, que lo ha exportado en todo el mundo y que supone una organización de la producción basada sobre el pedido del cliente/comprador.

Se trata de dos modelos con perspectivas opuestas, la primera enfocada en la economía de escala derivada de la cantidad de bienes producidos que es la que determinaba la demanda del mismo bien en los consumidores, con altos costes de almacenamiento de los bienes producidos, mientras la segunda se basa en un sistema de gobernanza del flujo logístico – *lean production* - que al activar la producción solo cuando surge la demanda del cliente, minimiza los costes y activa solo los recursos necesarios para satisfacer este pedido privilegiando la calidad, lo que permite reducir drásticamente todos los gastos innecesarios incluso el almacenamiento de material que aún espera ser procesado (stock 0).

En el mundo del trabajo, este diferente modelo de organización y producción, ha tenido una transformación notable, reemplazando la idea y un modelo de trabajo bastante uniforme y estable, como puede ser el del tiempo completo e indefinido al que corresponde una carrera laboral única a lo largo de la vida (precisamente, más ligado al modelo fordista-taylorista), con un modelo representado por un conjunto de diferentes tipologías de trabajos, muy diversificadas tanto en un sentido relacionado al lugar de trabajo como a los tiempos de trabajos, más próximo al concepto de flexibilidad, y a los que corresponde una carrera laboral intermitente donde se alternan períodos de desempleo y de empleo, tiempos completos y parciales, períodos de formación y readaptación profesional, tónicas dominantes en la



ocupación femenina: es lo que el sociólogo antes mencionado Accornero ha definido como la transición de la sociedad del Trabajo a la sociedad de los trabajos, plural y con la t minúscula<sup>464</sup>.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la masiva incorporación de la mujer en el mercado laboral ha introducido el debate de la compatibilización con las tareas familiares poniendo en discusión los tradicionales esquemas de repartición de los roles de género.

Se trata de un tema que ha sido ampliamente debatido desde hace tiempo en el ámbito de la crítica feminista, ha proporcionado una contribución notable para el tema que nos interesa en lo que se refiere a la teorización del estado del bienestar. Copiosa también la literatura sobre la contraposición del trabajo remunerado, entendido como factor de producción según el enfoque neoclásico, frente al trabajo doméstico, no remunerado, enfoque que los estudios feministas han revalorizado, y sus relaciones con la división sexuada del trabajo, en la que el desempeño de las tareas familiares son identificados como factores que impiden una plena ocupación femenina<sup>465</sup>.

Estos estudios han tenido el mérito de situar el tema de la difícil conciliación entre familia y trabajo ya no como limitado al mundo femenino, sino como un tema de relevancia social.

En pocas palabras, estos movimientos cuestionan la identificación tradicional entre las dicotomías de producción como masculino/público y reproducción como femenino/privado, que delimitaba rígidamente los roles entre los sexos, a saber, el modelo tradicional de familia patriarcal que la era industrial había contribuido a acentuar. El género y ya no el sexo se convierte en el eje del análisis feminista a través del cual releer la historia y todo el pensamiento occidental: no las diferencias biológicas, por tanto, sino el conjunto de lo que

---

<sup>464</sup> ACCORNERO A. (1997, 2000): *Era il secolo del lavoro*, Bologna, il Mulino; (1997) “*Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*”, en *Rassegna Sindacale*, Quaderni, n. 1 - gennaio aprile 2001, [https://people.unica.it/marialetiziapruna/files/2020/04/Accornero\\_Dal-fordismo-al-post-fordismo\\_Il-lavoro-e-i-lavori.pdf](https://people.unica.it/marialetiziapruna/files/2020/04/Accornero_Dal-fordismo-al-post-fordismo_Il-lavoro-e-i-lavori.pdf) (recuperado 29.3.2021); (2000), “*Mutamenti sociali e nuovi lavori*” en *Enciclopedia Treccani online*, VI Appendice, voce Lavoro, [https://www.treccani.it/enciclopedia/lavoro\\_res-4786037c-9b9a-11e2-9d1b-00271042e8d9\\_%28Enciclopedia-Italiana%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/lavoro_res-4786037c-9b9a-11e2-9d1b-00271042e8d9_%28Enciclopedia-Italiana%29/) (recuperado 29.3.2021).

<sup>465</sup> POZA, I. C. (2010): “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: Los casos de 200Italia y España/Reconciliation of work and family life policies in the mediterranean welfare regimes: The Italian and the Spanish cases”. *Politica y Sociedad*, Vol. 47, núm. 1, págs.. 189-213,242. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/políticas-de-conciliación-la-vida-laboral-y/docview/89161529/se-2?accountid=17225> (recuperado 5.4.2021), pág. 191.

se construye socialmente y se atribuye a ser hombre o mujer, pero también como “conjunto de prácticas sociales”<sup>466</sup>

En la perspectiva feminista, el género se convierte así en un principio organizador fundamental, de hecho constitutivo de las relaciones sociales<sup>467</sup> cuya fuerza reguladora impregna las instituciones sociales<sup>468</sup> como el mercado laboral, las organizaciones productivas, el sistema educativo y la familia.

La masiva incorporación femenina en el mercado laboral, antes en los centros fabriles manufactureros y luego en el sector terciario a partir de los años setenta, contribuirá a poner en crisis este esquema tradicional de organización del trabajo y de la familia conllevando una exacerbación de los problemas vinculados a la separación entre el mercado laboral y la familia y la cuestión del trabajo remunerado/no remunerado según el género<sup>469</sup>, sobre las cuales se había desarrollado ya un gran debate desde final de los años setenta.<sup>470</sup>

Los estudios feministas se desarrollaron en el cauce de una abundante literatura crítica hacia varias disciplinas, producidas por los movimientos feministas a partir de las décadas anteriores, que cuestionaban la pretensión de universalidad de algunos conceptos, como el de los derechos sociales o la autonomía, realmente construidos sobre la base de la experiencia

---

<sup>466</sup> Utilizado por primera vez por la antropóloga estadounidense Gayle RUBIN, el concepto de *sex-gender system* señala los “procesos, adaptaciones, modos de comportamiento y relaciones, con los que toda sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y organiza la división de tareas entre hombres y mujeres, diferenciándolos entre sí: creando, de hecho, 'el género'”, de RUBIN G., (1975): “*The traffic in women: notes on the political economy of sex*”, en Reiter R. (ed.), *Toward an Anthropology of women*, Monthly Review Press, New York, 1975, en BALOCCHI M. (2003) “*Genere*”, in [Per leggere la società. - (Monografie. Scienze sociali; 4)] [Firenze: Firenze University Press, 2003.] - Permalink: <http://digital.casalini.it/10.1400/39572> (recuperado 18.5.2021), pág. 1-2. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2268943>; el género como “*system of social practices*” es de WHARTON A. S., “*The Sociology of Gender. An Introduction to Theory and Research*”, Backwell, Malden, MA, 2005, en <https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-08/Wharton%2C%20The%20Sociology%20of%20Gender%20-%20An%20Introduction%20to%20Theory%20and%20Research%20%282005%29.pdf> (recuperado 20.5.2021), pág. 7.

<sup>467</sup> SCOTT, J. W. (1987). “*Il “genere”: un’utile categoria di analisi storica*”. *Rivista di storia contemporanea*, 4(1986), 560-586. <http://www.iaphitalia.org/wp-content/uploads/2015/03/scoti.pdf> (recuperado 24.5.2021): “*il genere è un elemento costitutivo delle relazioni sociali basate sulle differenze percepite tra i sessi, e quindi è uno dei modi principali per esprimere rapporti di potere*”.

<sup>468</sup> Llamados “*gendered institutions*” por WHARTON, (2005), *op. cit.* págs. 64-ss.

<sup>469</sup> CROUCH C., (2008): “*Change in European Societies since 1970s*”, *West European Policies*, 1/2008, Vol. 31, n. 1-2, págs. 27-30, para una interesante evolución de los roles entre los géneros en los países este-oeste.

<sup>470</sup> NALDINI, M. (2002): “*Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata*”. *Stato E Mercato*, Vol. 64, núm. 1, págs. 73-99. doi:10.2307/45276101

[https://www.jstor.org/stable/45276101?read-now=1&refreqid=excelsior%3A23cf747a45b8f21d68f3dd083639e961&seq=9#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/45276101?read-now=1&refreqid=excelsior%3A23cf747a45b8f21d68f3dd083639e961&seq=9#page_scan_tab_contents) (recuperado 25.3.2021).

masculina y por haber completamente descuidado considerar la relación de género que, en cambio, se vuelve como uno de los ejes explicativos y distintivos de las varias disciplinas.

De interés para el tema de la conciliación familiar es importante conocer los supuestos proporcionados por la corriente conocida también como *Gender Mainstreaming Theories*, o análisis de las “teorías dominantes”<sup>471</sup>, en reacción a las teorizaciones del estado del bienestar, con la especificación del contexto mediterráneo, y los estudios llevados a cabo en el ámbito de la ciencia económica, que han fomentado la corriente crítica de la así conocida “economía feminista” de la “segunda ola”, que protagonizaron en los años noventa, procedentes sobre todo del mundo académico estadounidense y anglosajón<sup>472</sup>.

Los estudios de género, además de brindar una nueva perspectiva de análisis, contribuyen a dar visibilidad al tema del trabajo de cuidados, realizado de manera gratuita por las mujeres en el ámbito familiar, resaltando cuanto ha contribuido a la subordinación y dependencia de las mujeres en el ámbito privado y social, pero al mismo tiempo cuanto es fundamental para el bienestar individual y familiar y el correcto funcionamiento de los regímenes del estado de bienestar, colocándolo en el centro de múltiples análisis y teorías.

Para citar algunas entre las estudiosas más destacadas, en España, por ejemplo, María Ángeles Durán es conocida por sus estudios pioneros en el ámbito del trabajo no remunerado de las mujeres, la desigualdad en el uso del tiempo, la interdependencia del ámbito de la vida privada y pública, el coste social del cuidado, especialmente en la salud<sup>473</sup>, así como en Italia también, son pioneras las encuestas de la socióloga Laura Balbo, que con la introducción del

---

<sup>471</sup> Entre los estudios comparados sobre el *welfare* destacan las autoras: O’CONNOR J.S. (1993), “*Gender, Class and Citizenship In The Comparative Analysis Of Welfare State Regimes: Theroetical and Methodological Issues*”, in *British Journal of Sociology*, 44,3, págg 501-518; SAINSBURY D. (a cura di) (1994), “*Gendering Welfare State*”, London: Sage Publications; LEWIS J. Et al. (1994), “*Gender and Evolution of European Social Policies*”, ZeS-Arbeitspapier n. 4, Centre for Social Policy Research, Univeristy of Bremen; LEWIS, J. (1998): “*Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*”, London, Ashgate; ORLOFF, A. S. (1993): “*Gender and Social Rights of Citizenship: The Comparative Analisis of Gender Relations and Welfare State*”, *American Sociological Review* núm. 58/3, págs. 303- 329.

<sup>472</sup> Una revisión de las principales autores en AGENJO-CALDERÓN, A. (2021). “Genealogía del pensamiento económico feminista: Las mujeres como sujeto epistemológico y como objeto de estudio en economía”. *Revista De Estudios Sociales*, (75), 42-42-54. doi:<http://dx.doi.org/10.7440/res75.2021.05>.

<sup>473</sup> DURÁN M. A. (2003), “*El trabajo no remunerado en la familia*”, *Arbor*, CLXXVI, 694 (Octubre 2003), 239-267 pp. <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/727/735> (recuperado 1.4.2021). Entre las obras más recientes, “*Los costes invisibles de la enfermedad*” (2003), “*El trabajo no remunerado en la economía global*” (2012), Bilbao, Fundación BBVA, 1º edición, “*Las personas mayores en la economía del País Vasco*” (2014) y los artículos recientes “*La otra economía española*”(2015), “*La imposible neutralidad de la ciencia*” (2016), “*Alternativas metodológicas en la investigación sobre el cuidado*” (2016) y “*Los costes no sanitarios de las enfermedades crónicas*” (2017). Entre las otras académicas acordamos Nuria Chinchilla, Maruja Moragas, Consuelo León, y Carmen Castro García e Yolanda Jubeto para los estudio sobre el estado del bienestar.?

precepto de “*doble presencia*” introduce una categoría explicativa del doble papel desarrollado por la mujer dentro y fuera del hogar<sup>474</sup>.

Estos ámbitos de estudio son importantes por haber producido un enfoque distinto en el análisis del modelo familiar del varón sustentador en relación a las políticas de conciliación y el trabajo femenino.

Conforme la presencia femenina en el mercado laboral va incrementando y volviéndose más estable en los años ochenta y noventa, su participación en el mercado laboral ya no es marginal y débil, sino más activa y problemática.

Se habla del trabajo femenino como “*encaje de parches uno diferente del otro*”, como un *patchwork*<sup>475</sup>: los cambios que se han producido a nivel socioeconómico, cultural y demográfico comienzan a ser relevantes también en lo que respecta a la estructura del trabajo y la división de responsabilidades entre hombres y mujeres, así como entre los ciudadanos y el Estado.

Un cambio importante está representado por el aumento de la escolaridad de las mujeres, que cambia la estructura de la oferta laboral femenina: las mujeres más jóvenes, aún incluidas en cursos de formación más largos, retrasan su ingreso en el mercado mientras aumenta la cuota de mujeres pertenecientes a las clases medias que, motivadas por una mayor inversión personal en educación, podrán y querrán – acceder a puestos mejor

---

<sup>474</sup> Categoría introducida por la socióloga Laura Balbo en 1978 para explicar la complejidad de la condición femenina de la época, que se asomaba al mundo del trabajo pero sin poder dejar sus tareas tradicionales, en el intento de superar los límites del género. Su conceptualización destacaba la capacidad femenina de saber cruzar distintas dimensiones temporales de la vida, como por ejemplo el tiempo del cuidado, de los afectos familiares, los tiempos del mercado, el tiempo dedicado a sí misma. La condición femenina terminaba con caracterizarse por tener una dualidad en todos los ámbitos de su vida, por ejemplo en el contraste entre el rol público y privado, productivo en la sociedad en cuanto trabajadora, reproductivo, en la familia. Esta dualidad, que le atribuye responsabilidades hacia la familia y sus aspiraciones de independencia, terminaba con penalizarla. con palabras de Balbo (1978: 5): “*la figura della donna che è diventata possibile, e che anzi nella realtà dei paesi che consideriamo è prevalente, non è la casalinga a vita, non è neppure la donna forzata ad una pesantissima presenza a tempo pieno sul mercato del lavoro, è una figura storicamente nuova caratterizzata dal sommarsi di due presenze parziali*”. Para más referencias sobre el debate del trabajo del cuidado y las teorías feministas de la época, interesante el artículo de BARAZZETTI (2006). También en BRUNET ICART I. & SANTAMARÍA VELÁSICO C. A. (2016). Op. cit., pág. 64.

<sup>475</sup> La idea de Balbo de patchwork vuelve en diversas obras, BALBO L. (1987), “*Crazy Quilts: rethinking the welfare state debate from a women’s point of view*”, in Showstack Sasson A. (a cura di), “*Women and the State*”, London, Hutchinson; BALBO, L. (2005). “*Making a European Quilt. Doing gender*” in the European social sciences”

[https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/8064/RSCAS\\_DL\\_2005\\_UHL\\_Balbo.pdf?sequence=1](https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/8064/RSCAS_DL_2005_UHL_Balbo.pdf?sequence=1)  
(recuperado 27.5.2021)

remunerados y gratificantes, garantizando en esta perspectiva su permanencia en el mercado laboral incluso después del matrimonio y el nacimiento de los hijos<sup>476</sup>.

Al mismo tiempo, la mayor difusión de las prácticas de control de la natalidad brinda a las mujeres una mayor oportunidad de dirigir su atención incluso fuera del entorno familiar sin la aprensión del apodo de “*mala madre*”.

Además, la gran expansión del sector terciario, que caracteriza a la sociedad de servicios o postindustrial, representa una fractura con respecto al anterior modelo de regulación socioeconómica, en el que se produce una redefinición global de mercados, tecnologías y jerarquías industriales, así como una desestructuración de la forma tradicional de empleo y una proliferación de tipologías de empleo atípicas. En palabras de Accornero, mencionado anteriormente, la transición a una sociedad de “*los trabajos*”.

Y es precisamente el sector terciario el que, propio en virtud de los contenidos de los perfiles profesionales, se considera más adecuado a las cualidades femeninas y más compatible con los compromisos familiares.

Por tanto, aunque el empleo femenino ha crecido, se mantiene un sistema estable de desigualdades que tiene como principal consecuencia la segregación ocupacional de las mujeres concentrándolas en los sectores denominados *female intensive* y excluyéndolas de otros considerados predominantemente masculinos o *male intensive*.

Esta segregación no se configura solo como horizontal, es decir, relativa a la división de tareas, ocupaciones y sectores de intervención, sino también como vertical, lo que indica la presencia de un límite, el llamado “*techo de cristal*”, que dificulta el crecimiento profesional de la mujer en progresar a puestos de mayor responsabilidad<sup>477</sup>.

Además de este tipo de actividades, nos encontramos con un sistema de salarios sistemáticamente diferenciados entre hombres y mujeres teniendo en cuenta que las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos atípicos, especialmente entre los trabajadores fijos y a

---

<sup>476</sup>SCHERER S., REYNERI E. (2008) “*Com'è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*”, en Stato e mercato, Rivista quadrimestrale 2/2008, pp. 183-216, doi: 10.1425/27522, <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1425/27522> (recuperado 27.5.2021), págs. 2-6.

<sup>477</sup>BOMBELLI, M. C. (2000). “*Soffitto di vetro e dintorni: il management al femminile*” Etas. Cap. 1, [http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/wisegrowth/uploads/11/original/Soffitto%20di%20vetro%20e%20dintorni\\_1\\_capitolo.pdf?1361956418](http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/wisegrowth/uploads/11/original/Soffitto%20di%20vetro%20e%20dintorni_1_capitolo.pdf?1361956418) (recuperado 27.5.2021), págs. 10-19.

tiempo parcial, entre otras, formas que, como se sabe, también conllevan menos protección social.

Esta condición tiene un doble efecto a largo plazo por un lado por dificultar proyectos de vida incluso una maternidad, y por otro lado, el mismo derecho a mantener el puesto de trabajo en caso de embarazo.

Las formas de trabajo atípicas no solo conducen a peores condiciones que los estándares en términos de remuneración, beneficios, protección social y perspectivas de carrera, sino que a menudo determinan el riesgo de permanecer en una condición atípica e incertidumbre, cuyos efectos sobre la jubilación son imaginables<sup>478</sup>.

### **5. La participación femenina en el mercado del trabajo: la perspectiva individualista e institucional**

Entre los estudios de interés sociológicos, podemos encontrar dos perspectivas observadas sobre la participación de la mujer en el mercado laboral, que son la individualista y una institucionalista.

La primera tendencia está representada por la teorización propuesta por la socióloga británica Hakim que ha reevaluado el concepto de elección personal como elemento determinante de los comportamientos femeninos en la sociedad contemporánea: los cambios sociales desarrollados tanto desde la década de 1960 han brindado a las mujeres mayores oportunidades en elegir su propio estilo de vida y trabajo<sup>479</sup>.

Por lo tanto, ha identificado tres tipos de mujeres según su orientación hacia la familia o hacia el trabajo. La primera categoría es de las mujeres “*centradas en la familia*” (*family-centered*) que comprende las mujeres volcadas en la maternidad y las responsabilidades del cuidado de los hijos, para las cuales el trabajo es una actividad secundaria que muchas veces se realiza para integrar un ingreso principal, y donde ella está empleada a menudo en

---

<sup>478</sup>BARBIERI, P., & SCHERER, S. (2005): “Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia”. *Stato E Mercato*, Vol. 74, núm. 2, págs. 291-321. (Retrieved May 28, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/24650849>, págs. 309-310.

<sup>479</sup> HAKIM, C. (1991): “Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations”, *European Sociological Review*, Vol. 7, núm. 2, págs. 101-121. (Retrieved May 24, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/522653>: la autora identifica 5 cambios fundamentales en el siglo XX que cambiaron las oportunidades de elección de las mujeres: (i) la revolución de la anticoncepción que desde 1965 ha brindado a las mujeres la oportunidad de controlar su fertilidad; (ii) las leyes sobre igualdad de oportunidades y discriminación sexual; (iii) la expansión del trabajo administrativo y las ocupaciones terciarias; (iv) la multiplicación de oportunidades laborales que también dejan espacio para los intereses personales; (v). el aumento de la importancia de las actitudes, valores y preferencias individuales.



actividades de tiempo parcial y de baja calificación; la otra categoría es la de las mujeres “*centradas en el trabajo*” (*work-centered*) a saber, más orientadas a la carrera, las actividades de tiempo completo, con salarios más altos e inversión en capital humano.

A estas categorías, que en todo caso son minoritarias, se suma una tercera, caracterizada por las “*adaptativas*” (*adaptive*) que quieren trabajar, pero prefieren compaginar familia y trabajo sin dar prioridad a uno u otro y cuyas carreras son fluctuantes. Este sistema de preferencias corresponde a una cierta variabilidad de las mujeres en la reacción a las políticas públicas, ya que mientras las políticas familiares pueden incidir en las mujeres *family-centered*, por ejemplo, estimulando la fecundidad, pueden tener menos efectos en las *work-centered*, y, viceversa, las políticas de empleo pueden tener un efecto contrario, es decir, ser más importante para las *work-centered* y menos para las *family-centered*.

Una de las críticas más frecuentes a esta tesis es la de no tener en cuenta las limitaciones y oportunidades que influyen en las elecciones individuales y que, de hecho, pueden verse influidas en gran medida por estas limitaciones y recursos.

El enfoque institucionalista se fundamenta precisamente en esta otra consideración, que en cambio destaca cómo pueden ser las características institucionales y sociales del contexto, como las políticas de conciliación entre trabajo y familia, las actitudes normativas hacia la protección de la maternidad y la organización del trabajo, el mercado, así como valores culturales vinculados a la familia, al trabajo, a la presencia de los hijos, que condicionan las orientaciones y comportamientos de las mujeres hacia el empleo. Por tanto, este enfoque analiza la relación entre Estado, mercado y familia.

Particularmente reveladoras en este sentido son las palabras de las autoras de un conocido estudio sobre el empleo femenino a tiempo parcial colocadas en este cauce, que nos muestran cómo “*Choices to work part-time, full-time or not to participate are embedded in the whole set of social and economic institutions, including the availability and form of employment, the system of household organization and social reproduction, and social and cultural attitudes and norms*”<sup>480</sup>.

---

<sup>480</sup> “*Las opciones de trabajar a tiempo parcial, a tiempo completo o no participar están enraizadas en el conjunto de instituciones sociales y económicas, incluida la disponibilidad y forma de trabajo, el sistema de organización familiar y reproducción social, las actitudes sociales y las normas y culturales*”, FAGAN, C., & RUBERY, J. (1996): “The Saliency of the Part-Time Divide in the European Union.” *European Sociological Review*, Vol. 12, núm. 3, págs. 227-250. (Retrieved May 24, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/522581>, pág. 229.



Desde la perspectiva de los estudios citados, en particular, han cobrado importancia el análisis de las interacciones entre las políticas sociales y las relaciones de género en la construcción de teorías sobre los estados de bienestar y sus clasificaciones. También han permitido ampliar la apropiación de estado de bienestar, reconociendo la contribución de la familia, en particular de las mujeres, al funcionamiento de los sistemas de protección social, de hecho, en la formulación de la crítica feminista al esquema del Estado de bienestar propiciado por Esping-Andersen<sup>481</sup> y a la noción de ciudadanía social propuesta por T. H. Marshall, que el autor danés considera como base de partida en sus famosas teorizaciones sobre el Estado de bienestar.<sup>482</sup>

Se introducen primero las teorías del Estado de bienestar y luego la descripción de las críticas feministas a estos enfoques.

T. H. Marshall, y otros teóricos sociales de la London School of Economics, como Beveridge y Titmuss, intentaron desarrollar nuevos esquemas interpretativos del Estado de bienestar en

---

<sup>481</sup> En reacción al famoso libro de ESPING-ANDERSEN G., (1989): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, en NALDINI, M. (2002): “Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata”. *Stato E Mercato*, Vol. 64, núm. 1, págs. 73-99. doi:10.2307/45276101, pág. 77; cfr. también CAMPILLO I. y SOLA J. (2020): “La teoría de los recursos de poder: una revisión crítica”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 170, págs. 19-34. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.170.19>, págs. 25 y ss.

<sup>482</sup> En NAVARRO RUVALCABA, M.A. (2006): “Modelos y regímenes de bienestar social en una perspectiva comparativa: Europa, Estados Unidos y América Latina”. *Desacatos*, (21), págs. 109-134. Recuperado en 03 de abril de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-050X2006000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2006000200008&lng=es&tlng=es); MARSHALL T.H., (1963), cit. El autor identifica tres componentes de la ciudadanía, a los que corresponden los derechos reconocidos a los individuos como miembro de una comunidad: derechos civiles, políticos y sociales. Este último se define como “*todo el rango que va desde un mínimo de bienestar y seguridad económica hasta el derecho a participar plenamente en el patrimonio social y a vivir la vida de una persona civil, de acuerdo con los cánones vigentes en la sociedad*” (Marshall, 1963, pág. 9). Los diferentes tipos de derecho se adquieren de forma secuencial, desde los derechos civiles a los políticos y finalmente a los derechos sociales. Estos últimos, que se afianzaron durante el siglo XX, son interpretados como producto de la presión de las clases populares por la reducción de las desigualdades de clase, presiones que pudieron desarrollarse y ganar influencia también gracias a la presencia de otro tipo de derechos. Al mismo tiempo, la posibilidad de una vida digna, garantizada por los derechos sociales, representa una condición para el ejercicio de otros derechos, promoviendo la libertad “positiva”, con la posibilidad de una ciudadanía “activa”, en el sentido de la participación plena en la vida de la comunidad, en LUCAS-GARCÍA, J. y BAYÓN-CALVO, S. (2017), “Evolución del Estado del Bienestar desde una perspectiva de género. ¿Genealogía de una expropiación?” *El Futuro del Pasado*, núm. 8, págs. 147-195. <http://dx.doi.org/10.14516/fdp.2016.008.001.005>, <file:///C:/Users/Utente/Downloads/Dialnet-EvolucionDelEstadoDelBienestarDesdeUnaPerspectivaD-6158012.pdf> (recuperado 3.4.2021), pág. 175-179. Entre los estudios sobre la ciudadanía, importante la contribución de RUTH LISTER, socióloga inglesa, profesora de políticas sociales, cuyos temas de estudio y encuesta se centran en la lucha contra la pobreza y exclusión social, el estado del bienestar, género y ciudadanía. Entre sus principales publicaciones, “*Citizenship: Feminist Perspectives*” (2003), “*Poverty*” (2004), “*Understanding Theories and Concepts in Social Policy*” (2010).

el período inmediato de posguerra, en correspondencia con los primeros años de la Guerra Fría, y es a ellos que se deben las modernas clasificaciones de Estado de bienestar<sup>483</sup>.

Considerando el Estado del bienestar un sistema integrado por la interacción de las instituciones estado, mercado y familia, Titmuss<sup>484</sup> había proporcionado una clasificación según las funciones de la política social, a saber, de las formas en las que el Estado interviene para apoyar a los ciudadanos, identificando tres orientaciones diferenciadas:

- i) el **modelo residual**, en el que el Estado interviene temporalmente, ante fallas familiares o de mercado, garantizando la asistencia exclusivamente a los grupos sociales marginados o desfavorecidos;
- ii) el **modelo remunerativo-industrial**, en el que los programas de bienestar público complementan el sistema económico, garantizando una protección basada en el mérito y el desempeño en el empleo;
- iii) el **modelo institucional-redistributivo**, en el que el Estado interviene en cambio ante la necesidad expresada por cada estrato de la población, en base al criterio de ciudadanía y no del desempeño en el empleo<sup>485</sup>.

Esping-Andersen, asumiendo este supuesto, e imaginando la diferenciación de los tipos en razón de la diferente incidencia actuada cada vez por el estado, la familia y el mercado en proporcionar el bienestar de una población de un territorio dado, reformula una clasificación empírica de tres regímenes distintos del estado del bienestar, **el liberal, socialdemócrata y corporativista-conservador** a partir del análisis del principio de **desmercantilización**, entendido propiamente como “*la medida en que los individuos y las familias pueden garantizar un nivel de vida socialmente aceptable independientemente de la participación en el mercado laboral*”<sup>486</sup>. No se trata de modelos fijos, sino más bien de modelos que pueden recoger cada uno elementos de los demás.

---

<sup>483</sup> MOSES, J. (2019). SOCIAL CITIZENSHIP AND SOCIAL RIGHTS IN AN AGE OF EXTREMES: T. H. MARSHALL'S SOCIAL PHILOSOPHY IN THE 19TH CENTURY. *Modern Intellectual History*, 16(1), 155-184. doi:<http://dx.doi.org/10.1017/S1479244317000178>, <https://search.proquest.com/docview/2183655505/fulltext/PDF/89BE18C57E4A4F7FPQ/1?accountid=17225> (recuperado 8.4.2021), pág. 158.

<sup>484</sup> Su obra más importante, TITMUSS R.M. (1959): *Essay on the Welfare State*, Yale University Press.

<sup>485</sup> CERAOLO R., (2011), “Il welfare state in Europa: brevi note su origine, modelli e tipologie”, *Quaderni di Intercultura* Anno III/2011 <file:///C:/Users/Utente/Downloads/794-2325-1-PB.pdf>, (recuperado 3.4.2021), pág. 6.

<sup>486</sup> NAVARRO RUVALCABA, cit.; También en LUCAS-GARCÍA, J. y BAYÓN-CALVO, S. (2017), “Evolución del Estado del Bienestar desde una perspectiva de género. ¿Genealogía de una expropiación?” *El Futuro del Pasado*, 8, 147-195. <http://dx.doi.org/10.14516/fdp.2016.008.001.005>,

La visión del sociólogo danés se apoyaba en el debate teórico surgido a finales de los setenta sobre el tema del recurso del poder entre los principales grupos sociales como elemento fundamental en el proceso de distribución de las políticas sociales<sup>487</sup>.

En resumen, en el *modelo liberal*, representado por los países anglosajones, prevalece la tendencia a una identificación precisa de los riesgos y a una minimización de las tareas del Estado (intervención como residual), por lo tanto, el modelo tiene escasos niveles de “desmercantilización”<sup>488</sup>, donde la protección social está relacionada con comprobados estados de necesidad. Por otro lado, en esta tipología, el mercado tiene un papel importante como productor de servicios asistenciales de carácter privado y temporal, dirigidos a los sectores pobres de la población. Este modelo no protege la continuidad laboral de las mujeres con hijos y responsabilidades de cuidado, pero tampoco parece obstaculizar su posterior reingreso al mercado laboral.

El *modelo socialdemócrata*, representado por los países escandinavos, se orienta en cambio hacia el principio del universalismo de los derechos sociales, y busca lograr la protección más amplia posible contra los riesgos, proporcionar subsidios generosos y promover la igualdad. Aquí el esfuerzo por la desmercantilización del bienestar de las personas es máximo, en el intento de minimizar o abolir su dependencia del mercado, apostando por la promoción de servicios generalmente universalistas, independientemente de la participación de las personas en el mercado laboral, con base en el principio de necesidad. Este modelo parece ser más favorable con la posición de la mujer en el mercado laboral, especialmente en el sector público, también para la protección de la continuidad del empleo femenino a través de la prestación de servicios públicos de atención y la promoción de una legislación más permisiva en el trabajo.

Finalmente, el *modelo corporativista-conservador* es típico de los países de la Europa continental, donde la intervención pública está muy relacionada con las condiciones laborales de los individuos: el Estado presenta un nivel intermedio de desmaterialización,

---

<file:///C:/Users/Utente/Downloads/Dialnet-EvolucionDelEstadoDelBienestarDesdeUnaPerspectivaD-6158012.pdf> (recuperado 3.4.2021), pág. 163.

<sup>487</sup>KORPI, W., CRICENTI, P., & ASCOLI, U. (1982). “Strategie di politica sociale. Il caso svedese”. Stato E Mercato, (6), 401-427. Retrieved April 11, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/24649280>, págs. 423-425; también en CAMPILLO, Inés y SOLA, Jorge (2020). “La teoría de los recursos de poder: una revisión crítica”. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 170: 19-34. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.170.19>), págs. 20-22.

<sup>488</sup>Demercificazione.

actúa de hecho sustancialmente en la fase pasiva del curso de la vida y en los momentos de imposibilidad de trabajar. En tal contexto, existe una fuerte influencia que ejerce la Iglesia en términos de defensa del modelo tradicional de familia, basado en una rígida división sexual del trabajo a partir de la cual el hombre se encarga de la actividad productiva y la mujer se dedica por completo a la actividad reproductiva. El empleo femenino está claramente condicionado por esto, en virtud de la falta de servicios públicos para niños y ancianos, así como la presencia de sistemas tributarios que penalizan a las parejas de doble renta<sup>489</sup>.

## 6. La crítica feminista al estado del bienestar

Criticado por estar excesivamente centrado en la relación entre Estado y mercado y construida principalmente sobre la posición del trabajador masculino, más que en la familia, algunas autoras feministas de la “segunda ola”<sup>490</sup> identificaron en la perspectiva de género, como se ha mencionado anteriormente, un nuevo criterio alternativo de comparación a partir del cual construir una tipología de los sistemas o regímenes europeos del estado del bienestar<sup>491</sup>.

En palabras de una de las autoras, “*el reconocimiento de los caracteres de género del estado de bienestar y la política social, y de la agencia de las mujeres, son correctivos importantes para la literatura “principal” sobre el estado de bienestar, en la que con demasiada frecuencia es ciega al género en sus concepciones de clase, ciudadanía y economía*”. Y más, “*sus conceptos son explícitamente neutros en cuanto al género, pero las categorías de trabajadores, las relaciones entre el Estado y el mercado, la estratificación, la ciudadanía*

---

<sup>489</sup> POZA, I. C. (2010). “*Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: Los casos de Italia y España/Reconciliation of work and family life policies in the mediterranean welfare regimes: The Italian and the Spanish cases*”. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213,242. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/políticas-de-conciliación-la-vida-laboral-y/docview/89161529/se-2?accountid=17225> (recuperado 5.4.2021), pág. 192.

<sup>490</sup> AGENJO-CALDERÓN A. (2021), *op. cit.*, pág. 50.

<sup>491</sup> Señaladas anteriormente en el ámbito del Gender Mainstreaming Theories, con referencia a las nuevas clasificaciones de estado de bienestar, LEWIS J. (1993), “*Women and Social Policies in Europe. Work, Family and the State*”, Edward Elgar; LEWIS J. Y OSTNER I. (1994), “*Gender and Evolution of European Social Policies*”, in: ZeS- Arbeitpapier, n 4., Centre for Social Policy Research, University of Bremen. Edward Elgar. ORLOFF, A. S. (1993), *op. cit.*

y la desmercantilización se basan en un estándar masculino; además, se ignoran las relaciones de género y sus efectos”<sup>492</sup>.

En efecto, los estudios habían puesto de manifiesto que:

- (i) las políticas sociales han tenido un impacto no neutral en términos de género;
- (ii) todas las políticas sociales explícita o implícitamente se basan en supuestos de género, por lo que se refiere a roles y responsabilidades o más bien han tenido un modelo específico de familia y género como modelo de referencia, como el modelo familiar del hombre como único sostén económico de la familia hasta el modelo del doble productor de ingresos;
- (iii) en este contexto, el tema del cuidado se convierte parcialmente en una responsabilidad pública: la división de responsabilidades entre la esfera pública y la esfera privada, entre el Estado, la familia y el mercado, determina diferentes tipos y niveles de “desfamiliarización”<sup>493</sup>, en la medida en que la intervención del estado y/o del mercado reduce las responsabilidades familiares<sup>494</sup>.

Estos estudios, además de ampliar los objetivos y dimensiones de la investigación sobre el estado del bienestar y sobre lo que permitiría captar mejor la dimensión de género, han demostrado como los modelos proporcionan diferentes niveles de percepción de la diferencias y roles de géneros y de cuanto esta visión todavía influya en las políticas sociales, es decir sobre el conjunto de medidas y herramienta que el sistema público de bienestar prepara frente a las necesidades.

Además, también han contribuido a crear nuevas clasificaciones de estados del bienestar sensibles al género, que han representado un punto de referencia para el debate tanto entre

---

<sup>492</sup> ORLOFF, op. cit. págs. 304-307.

<sup>493</sup> Concepto desarrollado por ESPING ANDERSEN (2000), más adelante en el texto.

<sup>494</sup> NALDINI, op. cit., pág. 77. Con referencia al rol del cuidado de niños y adultos en relación al papel desempeñado por la familia en el ámbito del estado de bienestar y a los conceptos de familismo/defamilización, importante el estudio de SIGRID LEITNER (2003) “*Varieties of familism: The caring function of the family in comparative perspective*”, *European Societies*, 5:4, 353-375, DOI: [10.1080/1461669032000127642](https://doi.org/10.1080/1461669032000127642): en una perspectiva comparada entre las políticas sociales relativas al cuidado de los Estados miembros, el autor, combinando distintos niveles de familiarización (“fuerte” y “débil”) y desfamiliarización subyacente a cada sistema, identifica cuatro tipos de políticas: **familiarismo explícito**: apoya la función de cuidado de familias y no proporciona alternativas por parte del estado o mercado; **familiarismo opcional**: el derecho de la familia de cuidar coincide con la obligación de cuidar; el trabajo de cuidar la familia es apoyado, pero existe también la posibilidad de un apoyo (incluso parcial) de servicios externos; **familiarismo implícito**: no se proporciona ningún apoyo a la familia ni servicios de cuidado alternativos; **desfamiliarismo**: los servicios de cuidado son atribuidos al estado o al mercado. La familia es (parcialmente) aliviada respecto a esta tarea, pero no lo es respecto a su derecho al cuidado. Entre las autoras críticas del welfare state de ESPING-ANDERSEN, LEWIS, O’CONNOR, ORLOFF

las mismas estudiosas como en ámbito interdisciplinar. A partir del criterio utilizado para analizar el régimen de bienestar, se pueden distinguir tres vertientes principales: los estudios que han utilizado la división del trabajo por género, que son los orientados al estudio del modelo familiar *del varón sustentador*, los que han utilizado el criterio de la autonomía personal o desfamiliarización, y finalmente los que analizan la forma en que los diferentes sistemas y tradiciones del estado del bienestar han intentado resolver el problema de quién debe hacerse cargo del cuidado, de los niños y de los ancianos.

En la primera vertiente, se hallan los estudios de Jane Lewis y Julia Ostner que proponen nuevas clasificaciones de estado del bienestar europeo según un régimen de menor o mayor fuerza del *male breadwinner*, patrón idealmente compartido por los modernos regímenes de Estado de bienestar<sup>495</sup>. En efecto, con esta perspectiva, se propone una diferente clasificación de los regímenes de estado de bienestar en el ámbito europeo, que produce diferentes resultados por lo que se refiere a:

- (i) derecho de las mujeres a recibir prestaciones
- (ii) nivel de salario social
- (iii) gasto público en servicios
- (iv) nivel de participación de la mujer en el mercado laboral, basado en el reparto sexuado del trabajo<sup>496</sup>.

La clasificación de las autoras describe tres modelos de Estado de bienestar, como a continuación se detalla.

En el modelo fuerte, *strong breadwinner*, típico de Alemania, Inglaterra y Países Bajos, las políticas sociales reconocen a los varones derechos de primera clase, en relación a su posición como trabajador, es decir, derechos de seguridad social (en el estado de bienestar basado en el empleo), y a las mujeres, principalmente derechos de segunda clase o derechos derivados, del bienestar social, en relación a su condición de esposa y/o condición de necesidad, respectivamente. No es sorprendente que, en este modelo, las políticas sociales tiendan a desalentar la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral así como

---

<sup>495</sup> LEWIS, J. (1992) "Gender and the development of welfare regimes", *Journal of European Social Policy* Vol. 2, núm. 3, págs. 159–73, infra, pág. 232.

<sup>496</sup> LEWIS J. Y OSTNER I. (1994), "Gender and Evolution of European Social Policies", in: ZeS-Arbeitspapier, n. 4, Centre for Social Policy Research, University of Bremen. Edward Elgar., pág. 7.



las normas legales y las políticas sociales tienden a fortalecer las obligaciones familiares (dentro de la pareja casada).

En el modelo moderado, *moderate male breadwinner*, típico de Francia, el Estado reconoce y promueve la posición de la mujer como trabajadora y como madre. Esto convierte a Francia en un ejemplo particular que no se puede explicar solo en términos de género: de hecho, Francia está dotada de políticas familiares explícitas, coherentes y unitarias que han fomentado activamente el doble papel de la mujer como trabajadora y como madre. El caso francés fue también uno de los modelos más avanzados de políticas sociales en apoyo de las responsabilidades parentales, ya que también se habló de “modelo parental” del estado de bienestar.

El modelo débil, *wake male breadwinner* o *dual earner*, típico de los países escandinavos, establece un modelo de división del trabajo en la familia y en el mercado laboral basado en el *dual breadwinner*, es decir, un modelo donde la tarea laboral es desarrollada por ambos, hombres y mujeres. A las mujeres se les reconocieron los derechos sociales como ciudadanas (y trabajadoras) más que como madres y esposas<sup>497</sup>.

En la segunda vertiente, como se ha señalado, se enfatiza el concepto de desfamiliriazación introduciendo en el análisis del bienestar la medida en que este garantiza la independencia en la afirmación personal con respecto a los lazos familiares, concretamente, el nivel con que la afirmación personal puede ser realizada sin recurrir a un apoyo familiar, como tener

---

<sup>497</sup> LEWIS J. en OLSEN G. M., O’CONNOR J. S., & KORPI, W. (1998): “*Power Resource Theory and the Welfare State: A Critical Approach*”. University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division. Cap. 8, págs. 233-244, [http://qm8qe8kp3a.search.serialssolutions.com/?ctx\\_ver=Z39.88-2004&ctx\\_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft\\_id=info%3Aasid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft\\_val\\_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Abook&rft.genre=bookitem&rft.title=Power+Resource+Theory+and+the+Welfare+State&rft.au=Lewis%2C+Jane&rft.atitle=Gender+and+the+Development+of+Welfare+Regimes&rft.date=2018-01-01&rft.pub=University+of+Toronto+Press&rft.isbn=9781442678675&rft.spage=229&rft.epage=249&rft\\_id=info:doi/10.3138%2F9781442678675-012&rft.externalDBID=n%2Fa&rft.externalDocID=10\\_3138\\_9781442678675\\_012&paramdict=es-ES](http://qm8qe8kp3a.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Aasid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Abook&rft.genre=bookitem&rft.title=Power+Resource+Theory+and+the+Welfare+State&rft.au=Lewis%2C+Jane&rft.atitle=Gender+and+the+Development+of+Welfare+Regimes&rft.date=2018-01-01&rft.pub=University+of+Toronto+Press&rft.isbn=9781442678675&rft.spage=229&rft.epage=249&rft_id=info:doi/10.3138%2F9781442678675-012&rft.externalDBID=n%2Fa&rft.externalDocID=10_3138_9781442678675_012&paramdict=es-ES) (recuperado 5.4.2021); también en LUCAS-GARCÍA, J. y BAYÓN-CALVO, S. (2017). “*Evolución del Estado del Bienestar desde una perspectiva de género. ¿Genealogía de una expropiación?*” *El Futuro del Pasado*, 8, 147-195. <http://dx.doi.org/10.14516/fdp.2016.008.001.005>, <file:///C:/Users/Utente/Downloads/Dialnet-EvolucionDelEstadoDelBienestarDesdeUnaPerspectivaD-6158012.pdf> (recuperado 3.4.2021), pág. 183-184; MOLLER S. & MISRA J. (2005), “*Familialism and Welfare Regimes: Poverty, Employment and Family Policies*”, January 2005, Luxembourg Income Study Working Paper Series, Working Paper No. 399, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95502/1/483132357.pdf> (recuperado 8.4.2021), pág. 4



una renta, un trabajo independientemente del estado civil, y donde se afirma la idea de la existencia de diferentes grados de desfamiliarización<sup>498</sup>.

La tercera vertiente parece particularmente interesante porque propone un análisis del Estado de bienestar más en términos de sistema de servicios proporcionados, tanto públicos como privados, considerados fundamentales al favorecer el acceso y la permanencia de las madres en el mercado de trabajo y una mejor conciliación entre vida y trabajo.

Particularmente reveladora es la obra de Jane Millar, por sus estudios comparados sobre los diferentes efectos de las políticas familiares -y servicios- entre las madres solteras y casadas y sus hijos en el Reino Unido, Irlanda y Australia<sup>499</sup>: en efecto, sus estudios han cambiado el enfoque desde una perspectiva de género hacia las relaciones, la dependencia e interdependencia familiar, que proporcionan otra perspectiva de análisis de estado de bienestar, conforme al nivel de estímulo o desánimo que el estado del bienestar proporcionaría para la incorporación al mercado laboral por parte de las madres trabajadoras solteras o casadas. Aquí también la autora nos brinda una tripartición enfocada en el trabajo remunerado:

---

<sup>498</sup> HOBSON, B. (1990). "No Exit, No Voice: Women's Economic Dependency and the Welfare State". *Acta Sociologica*, 33(3), 235-250. Retrieved April 10, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/4200800>, por sustituir el concepto de desmercantilización con el de autonomía personal; ORLOFF, A. (1993): "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States". *American Sociological Review*. 58(3), 303-328, from <http://www.jstor.org/stable/2095903>, (recuperado 28.3.2021) que destaca el papel del estado del bienestar en el garantizar una autonomía individual en el poder crear y suportar una familia sin vínculos familiares, en particular para las mujeres, sin deber necesariamente casarse.

<sup>499</sup> MILLAR J. (1996): "Mothers, Workers, and Wives: Comparing Policy Approaches to Supporting Lone Mothers", págs. 97-113 Capítulo 5 en ELIZABETH BORTOLAIA SILVA. (1996). "Good Enough Mothering?: Feminist Perspectives" on Lone Motherhood. Routledge. [http://qm8qe8kp3a.search.serialssolutions.com/?ctx\\_ver=Z39.88-2004&ctx\\_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft\\_id=info%3Aasid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft\\_val\\_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Abook&rft.genre=bookitem&rft.title=Good+Enough+Mothering%3F&rft.atitle=Mothers%2C+workers%2C+wives%3A+comparing+policy+approaches+to+supporting+lone+mothers&rft.date=1996-01-01&rft.pub=Routledge&rft.isbn=9780203434284&rft.spage=105&rft.epage=121&rft\\_id=info:doi/10.4324%2F9780203434284-10&rft.externalDocID=10\\_4324\\_9780203434284\\_10\\_version2&paramdict=es-ES](http://qm8qe8kp3a.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Aasid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Abook&rft.genre=bookitem&rft.title=Good+Enough+Mothering%3F&rft.atitle=Mothers%2C+workers%2C+wives%3A+comparing+policy+approaches+to+supporting+lone+mothers&rft.date=1996-01-01&rft.pub=Routledge&rft.isbn=9780203434284&rft.spage=105&rft.epage=121&rft_id=info:doi/10.4324%2F9780203434284-10&rft.externalDocID=10_4324_9780203434284_10_version2&paramdict=es-ES) (recuperado 11.4.2021 bibl UMU); también, MILLAR, J. (1994): "State, Family and Personal Responsibility: The Changing Balance for Lone Mothers in the United Kingdom", *Feminist Review*, núm. 48, págs. 24-39 [https://www.jstor.org/stable/1395167?read-now=1&refreqid=excelsior%3Ab42d3c947d5b9413361a81376de15207&seq=14#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/1395167?read-now=1&refreqid=excelsior%3Ab42d3c947d5b9413361a81376de15207&seq=14#page_scan_tab_contents) (recuperado 28.3.2021); BRADSHAW J. and MILLAR J. (1991): "Lone Parent Families in the UK", *Department of Social Security Research Report*, núm. 6, London: HMSO, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/Lone\\_Parent\\_families\\_in\\_the\\_UK.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/Lone_Parent_families_in_the_UK.pdf) (recuperado 28.3.2021); MILLAR J. & RIDGE T. (2013) "Lone mothers and paid work: the 'family-work project'", *International Review of Sociology*, Vol. 23, núm. 3, págs. 564-577, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03906701.2013.856161?scroll=top&needAccess=true> (recuperado 8.4.2021).

- (i) un primer grupo de estados que fomentarían el empleo tanto para madres solteras como casadas, también suelen ofrecer servicios de cuidado infantil y la introducción de derechos por absentismo, en el ámbito del trabajo, tales como licencias parentales, políticas de igualdad de remuneración y otros beneficios;
- (ii) un segundo grupo de estados que desalentarían el empleo de madres solteras y casadas brindando escaso apoyo a la incorporación laboral, con prestaciones de escasa entidad y mínima regulación laboral, con lo cual las mujeres, especialmente las madres, tenderán a trabajar más a tiempo parcial (elevada tasa de ocupación a tiempo parcial) y las madres solteras percibirán alguna prestación asistencial en lugar de incorporarse al trabajo porque en este tipo de régimen no se espera que las madres trabajen;
- (iii) en fin, los estados que desincentivarían el empleo tanto de madres casadas como solteras no brindando ningún servicio de apoyo y escasez o ausencia de beneficios asistenciales para el desempleo, de forma que las madres trabajadoras tendrán que recurrir a las redes de apoyo familiar, mientras que al mismo tiempo se observará un elevado nivel de empleo de madres solteras no por la provisión de herramienta que faciliten la incorporación de la mujer, sino por falta de alternativas de protección social, lo que ocurre en los países del sur de Europa<sup>500</sup>.

Esping-Andersen volverá a revisar sus teorías, incluyendo en su clasificación el criterio de “desfamiliarización”, es decir el nivel de independencia de un individuo de las relaciones familiares debido a la intervención del Estado o del mercado<sup>501</sup>.

## 7. El modelo Mediterráneo

En el debate sobre las tipologías del Estado de bienestar, falta destacar la crítica que ha proporcionado la descripción de otro modelo de Estado social, el **mediterráneo**, que comparten España, Portugal, Italia y Grecia por la relevancia que es atribuida al rol de la

---

<sup>500</sup> En MILLAR (1996), *op. cit.*, pág. 108. Aparte de las obras de la autora ya citadas, también en MOLLER S. & MISRA J. (2005), “*Familialism and Welfare Regimes: Poverty, Employment and Family Policies*”, January 2005, Luxembourg Income Study Working Paper Series, Working Paper No. 399, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95502/1/483132357.pdf> (recuperado 8.4.2021), pág. 10.

<sup>501</sup> ESPING-ANDERSEN G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel, en POZA I.C. (2010), *op. cit.* pág. 193.

familia tanto en el contexto político-institucional como en relación al sistema de bienestar, tan suficiente como para constituir un sistema separado, elaborado por Ferrera en 1996<sup>502</sup>.

De hecho, el sistema mediterráneo denominadotambién como “*familiarista*”, se define como tal no porque esté relacionado con políticas familiares generosas que, por cierto, son poco desarrolladas y poco generosas en estos contextos incluso como transferencias monetarias, sino por considerar la familia como el principal responsable del bienestar de sus miembros, un “*agente*” del bienestar, y por conferir escasa relevancia al mercado como proveedor de servicios<sup>503</sup>.

Sus peculiaridades son representadas por sus características político-institucionales, donde la presencia de la Iglesia católica impone modelos familiares y considera la intervención pública en el ámbito del cuidado (tanto de niños como de mayores). Una interferencia en un ámbito que le pertenece por tradición, así como en el papel de la familia como proveedora de bienestar. sEn la Europa del sur, la transición demográfica<sup>504</sup> ha contribuido al debilitamiento de la familia tradicional como agente de bienestar que, bajo la necesidad más creciente de cuidado de adultos dependientes, ha manifestado una atención creciente a la “*solidaridad secundaria*”, cada vez más a cargo de trabajadores extranjeros cuya mano de obra se compra en un mercado laboral fomentado por las corrientes migratorias, en un escenario de importantes políticas de limitación del gasto público, que ha caracterizado los períodos más recientes<sup>505</sup>.

A este respecto, el sistema mediterráneo destaca, en efecto por la fuerte preferencia por parte del Estado hacia la transferencia de recursos financieros a los ancianos o a la familia a través del pago de pensiones y subsidios (pensión de jubilación, de invalidez, sumas para la asistencia a personas dependientes) en lugar de proveer servicios públicos (como por ejemplo atención domiciliaria o para la infancia) que probablemente implica un coste menos elevado y, por ende, delinea una intervención residual del Estado. También las

---

<sup>502</sup>FERRERA, M. (1996), “*Il modello sudeuropeo di Welfare State*”, Rivista italiana di Scienza politica, XXVI, n. 1, aprile. Del mismo autor, FERRERA, M. (1999). “*La riforma del welfare nei paesi del sud*” Biblioteca della libertà, XXXIV, (152), 35-51. <https://www.centroinaudi.it/images/stories/bdl/152ferre.pdf> (recuperado 26.5.2021).

<sup>503</sup> DA ROIT B. e SABATINELLI S., (2005): “Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato”, *Stato e Mercato*, núm. 74, págs. 265-290, en pág. 267.

<sup>504</sup> Mas en detalle en el Capítulo siguiente.

<sup>505</sup> DA ROIT B. e SABATINELLI S (2005) *op. cit.* pág. 268. También, NALDINI M. (2014): “Politiche e pratiche: I confini di genere della cura”, *Rassegna italiana di sociologia/a.* LV, núm. 3, pág 439, <file:///C:/Users/Utente/Downloads/politicheepraticheRISnaldini2014.pdf> (recuperado 25.3.2021), pág. 446.

infraestructuras para el cuidado de la infancia de 0 a tres años son crónicamente insuficientes. En estas realidades, la tasa de empleo femenino suele ser baja, y la conciliación familiar para las trabajadoras se realiza principalmente a través del apoyo en las redes familiares.

En particular, los ámbitos español e italiano comparten además algunas pautas evolutivas desde una perspectiva político-institucional, a saber, un reconocimiento, en el marco jurídico, de las responsabilidades familiares de cuidado, un reconocimiento de la relación de dependencia de los familiares (como por ejemplo en la jubilación por supervivencia), así como haber tenido experiencias políticas similares en los regímenes fascista y franquista que fomentaron algunas políticas familiares “fuertes”, es decir, declaradamente con fines demográficos. Sin embargo, factores estructurales como la prevalencia de la economía agrícola/rural y por consecuencia la presencia amplísima de una estructura familiar de tipo rural (por ende, con mayores niveles de interdependencia y solidaridad intergeneracional), una fuerte migración, desigualdades territoriales, así como la falta de una plena ocupación masculina en el sentido neoclásico, hacen que el modelo del *varón sustentador* no pueda afirmarse plenamente en estos contextos, así como la idea de que el cuidado y la asistencia no sean considerados una responsabilidad colectiva, sino “*femenina familiar y parental*”<sup>506</sup>.

Para usar los términos de Esping-Andersen, esta contribución excesiva de la familia a la función de protección social atribuye la deficiencia del sistema de bienestar mediterráneo no a su baja desmercantilización sino a su baja desfamiliarización<sup>507</sup>.

Por lo tanto, el modelo de bienestar mediterráneo supone un modelo familiar distinto del *varón sustentador* o de el *de doble renta*, que hace hincapié en las solidaridades familiares y parentales de tipo inclusivo, que atribuye fuertes responsabilidades familiares más allá del núcleo central familiar, incluyendo tanto distintos grados de filiación, como la dimensión de la convivencia en el hogar, incluso en la atribución de titularidad de derechos (por ejemplo, el caso de la prestación por supervivencia): en otras palabras, es un modelo basado sobre las

---

<sup>506</sup>NALDINI, M. (2002): “Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata”. *Stato E Mercato*, (64 (1)), 73-99. Retrieved April 8, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/45276101>, págs. 86-89.

<sup>507</sup> FLAQUER, L. (2001). “*Family policy and welfare state in Southern Europe*”. WP núm. 185 Institut de Ciències Polítiques i Socials Barcelona, 2000, <https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/1280/ICPS185.pdf?sequence=1> (recuperado 26.5.2021), pág. 14.

expectativas y existencia de vínculos intergeneracionales y de solidaridad parentales a lo largo del ciclo de la vida<sup>508</sup>.

El carácter familiarista de nuestro sistema de bienestar y el tipo residual de las intervenciones implementadas tanto como el modelo familiar subyacente, son importantes a la hora de analizar los instrumentos que serán proporcionados por el marco jurídico, y serán decisivas en el análisis del empleo a tiempo parcial femenino, más adelante en el Capítulo.

### III. TIEMPO Y CONCILIACIÓN FAMILIAR

Si por un lado, la relación entre las mujeres y el mercado laboral se ha caracterizado por una rígida división sexual del trabajo, y por la separación de las esferas de actividad de los dos sexos, los aportes feministas han permitido en cierto modo la superación de esta visión dicotómica al reconocer a la mujer no solo un rol en la familia sino también -finalmente- en el mundo productivo.

Esta integración no se dio sin sacrificio y vio una necesaria interacción entre las diferentes dimensiones laborales, familiares y político-institucionales, donde la propia familia representó un punto de referencia constante en el análisis de la participación femenina en el mercado laboral y en la conciliación: “*gender, work, and family are inextricably intertwined; changes in work and family give rise to changes in gender relations and changes in in gender relations give rise to changes in family and work*”<sup>509</sup>.

Las transformaciones que han afectado a nuestra sociedad han contribuido en todo caso a atribuir una mayor complejidad a los roles de la mujer y la familia: desde el hecho de la maternidad en sí, reducido pero más envolvente a nivel emocional, la relación diferente en la pareja, las mismas tareas familiares requieren más habilidades no solo para el bienestar interno de la familia, sino también en función de la relación entre ésta y el entorno externo, así como también en relación con la actividad productiva extrafamiliar caracterizada a veces por una condición de precariedad<sup>510</sup>.

---

<sup>508</sup> NALDINI M. (2002), *op. cit.*, págs. 95-97.

<sup>509</sup> “*el género, el trabajo y la familia están inextricablemente entrelazados; los cambios en el trabajo y la familia resultan en cambios en las relaciones de género y los cambios en las relaciones de género resultan en cambios en la familia y el trabajo*”, WHARTON (2005), *op. cit.* pág. 81.

<sup>510</sup> SARACENO, C. (1979): “Trent'anni di storia della famiglia Italiana”. *Studi Storici*, núm. 20, Vol. 4, págs. 833-856. (Retrieved May 26, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/20564652>, pág. 855. La complejidad deriva del hecho de que en el ámbito de las actividades relacionadas con la esfera reproductiva ya no están incluidos solo el cuidado material de la casa y de los niños, sino también una serie de actividades de mediación, por ejemplo con el

Es en este marco que las normas e instituciones sociales influyen tanto en las elecciones racionales como en las preferencias y comportamientos de los individuos. La cuestión de la doble presencia aún no parece superada puesto que las responsabilidades familiares aún pueden jugar un papel decisivo en el acceso al mundo productivo, un problema que va más allá de la dimensión individual de la autorrealización pero pasa a involucrar el bienestar y la calidad de vida de toda la unidad familiar, y en un sentido más amplio también de la sociedad.

Aquí, entonces, la investigación sobre el “*equilibrios de tiempo*” gana interés, destacando el desequilibrio entre la carga de trabajo femenina y masculina. En efecto, a pesar del aumento del empleo femenino, no ha habido un aumento paralelo de la participación masculina en el ámbito reproductivo cuyo manejo se torna cada vez más complejo, como se ha visto antes, y perpetuando esta asimetría en la distribución de tareas dentro de la familia.

El resultado es un uso diferente del tiempo por parte de hombres y mujeres bajo también una perspectiva diferente.

Para los hombres, el tiempo dedicado al trabajo es fundamental, susceptible de ampliación, pero no de reducción, por lo tanto, lo que queda fuera de este tiempo adquiere un valor lúdico o esencialmente dedicado al descanso, para estar con la familia y solo residualmente volcado a los servicios domésticos.

Por el contrario, para las mujeres el tiempo restante disponible del trabajo es el tiempo ocupado según la perspectiva del *patchworking* antes mencionada, no solo adaptable a diversas necesidades, sino que esta participación varía según las fases del ciclo de la vida, de forma inversamente proporcional.

Es en estas fases donde también se puede inducir a las mujeres a reducir su actividad laboral a tiempo parcial o incluso interrumpirla temporalmente con las conocidas repercusiones en su carrera laboral. Cuando los niños crecen liberan tiempo, sin embargo, en una edad madura, el tiempo libre vuelve a comprimirse para el cuidado de nietos o padres ancianos<sup>511</sup>.

---

mercado privado para satisfacer las necesidades de la familia, o con instituciones y agentes del bienestar, como escuelas, guarderías, sanidad, así como la organización y planificación de la vida diaria, etc.

<sup>511</sup>MANUEDDU E. (2004), “*Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne. Attori, problemi, norme e pratiche della conciliazione*”, CIRSDe/Trauben, [http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI\\_E\\_L/C-I-R-S-De/ATTIVITA--CIRSDe/Pubblicazione-donne-e-ricerca/index.htm](http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/C-I-R-S-De/ATTIVITA--CIRSDe/Pubblicazione-donne-e-ricerca/index.htm)(recuperado 28.5.2021), págs. 16-18.

La atención a la “*política del tiempo*” fue objeto de estudio por parte de los sociólogos europeos en los años ochenta del siglo pasado estimulados por algunas medidas legislativas que el gobierno de Mitterand implementó con referencia al tiempo y a la jornada laboral, operando tanto a través de una reducción como de una redistribución del tiempo de trabajo mismo. Ejemplos de ello son una ley de 1981 que en Francia redujo la semana laboral a 39 horas y una serie de medidas que fomentaron el trabajo a tiempo parcial, entre las más importantes. Estos estudios, en la década de los noventa, que son también los años de la proliferación de los estudios feministas, representaron un fuerte estímulo para la reflexión encaminada a mejorar la calidad de vida de los actores sociales, especialmente entendidos como ciudadanos y usuarios de la ciudad-metrópoli, producido por el general interés de ese momento en la reflexión sociopolítica sobre áreas urbanas y cuestiones de género muy presentes sobre la mesa política en aquella temporada: en Italia, un ejemplo es la aprobación de la ley n. 142/1990 de 8 de junio, sobre las autonomías locales<sup>512</sup>, que en el art. 36 confiere al Alcalde el poder de coordinar los horarios de la ciudad o área metropolitana<sup>513</sup>.

Por el otro lado, la cuestión crucial de la mujeres entre tiempo de vida y de trabajo por ejemplo, fue al centro de la elaboración de una propuesta de ley de iniciativa popular elaborada por la Sección femenina del Partido Comunista Italiano titulada “*Las mujeres cambian los tiempos*”, con el objetivo de reducir la jornada laboral, reconocer el tiempo del cuidado, el tiempo para uno mismo, la reorganización de los tiempos de las ciudades. El tema de la conciliación pasa de ser una cuestión solamente femenina para convertirse en una cuestión social, para superar las áreas de trabajo y cuidado e involucrar otras áreas de acción como la de la organización de los tiempos de la ciudad y de los servicios públicos. Aún más, el proyecto prevé la consideración de una dimensión del tiempo que no era considerada antes, como la de un tiempo distinto del trabajo del cuidado y de la formación, sino que abarca una dimensión más íntima que permita una mayor concienciación de ser un actor social<sup>514</sup>.

---

<sup>512</sup> Ley 142/1990 de 8 de junio, “*Ordinamento delle autonomie locali*”, ([GU Serie Generale n.135 del 12-06-1990 - Suppl. Ordinario n. 42](#)).

<sup>513</sup>ZANFRINI L., RIVA E. (2010) “Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità sociale” [https://www.researchgate.net/publication/296211355\\_Non\\_e\\_un\\_problema\\_delle\\_donne\\_La\\_conciliazione\\_lavorativa\\_come\\_chiave\\_di\\_volta\\_della\\_qualita\\_sociale](https://www.researchgate.net/publication/296211355_Non_e_un_problema_delle_donne_La_conciliazione_lavorativa_come_chiave_di_volta_della_qualita_sociale) (recuperado 1.4.2021), págs. 138-141.

<sup>514</sup> PIAZZA M., (1991) “Il tempo per sé”, en BALBO L., *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Feltrinelli, Milano, en RIVA E. (2009), *op. cit.*, pág. 37.



La cuestión se vuelve más interesante al hablar de tiempo de trabajo y PIB, es decir el conjunto de bienes y servicios que se producen en un país durante normalmente un año, índice elaborado durante la crisis de 1929 en EEUU, y que es considerado el principal indicador no solo económico sino también del bienestar de una comunidad a partir de la segunda guerra mundial, y cuyo crecimiento es el principal objetivo de las políticas nacionales.

Entre las críticas más importante sobre el PIB como medida de bienestar social, el Informe Stiglitz, Sen e Fitoussi de septiembre de 2009, y más recientemente, Stiglitz, Fitoussi y Durand más reciente de 2019<sup>515</sup>, considera que el PIB, teniendo en cuenta solamente las transacciones en dinero, excluye todo lo que es proporcionado de forma gratuita, en particular, las prestaciones del ámbito familiar, o en otras palabras, el tiempo dedicado al trabajo doméstico y al cuidado no retribuido (no teniendo en cuenta el voluntariado) y que, por consiguiente, se queda invisible.

A este respecto, ha avanzado en la elaboración de índices que miden las dimensiones del bienestar, aunque el problema es que estos indicadores de bienestar no son considerados todavía en la dimensión política a pleno título. Pese a ello, la contabilización de este tiempo, que de todos modos va ganando importancia, es calculada en varias encuestas, entre las cuales seleccionamos para España la “*Encuesta de Empleo del Tiempo*” (EET) y para Italia la encuesta sobre el uso del tiempo, conocida como “*Multiscopo*” para los hogares, ambas llevadas a cabo por las instituciones estadísticas nacionales, así como la “*Harmonised European Time Use Survey Statistics*” (HETUS) de Eurostat. Dichas encuestas son las principales fuentes de información, ente otros, sobre el reparto en clave de género de las

---

<sup>515</sup> Se trata del informe redactado por los tres economistas comisionado por el entonces Presidente francés Sarkozy en febrero 2008 y publicado en septiembre 2009 (“*Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico e del Progreso Social*”), con el encargo de elaborar herramientas estadísticas aptas para la rilevación de dimensiones como el progreso y el bienestar social “sostenible”, que no podía ser medido a través del PIB. El informe daba una definición del bienestar como un concepto multidimensional, en particular encontraba 8 dimensiones: (i) Condiciones de vida materiales (renta, consumos, riqueza); (ii) Salud; (iii) Instrucción; (iv) Actividades personales, trabajo incluido; (v) Opiniones políticas y gobernanza; (vi) Integración y relaciones sociales; (vii) Medioambiente (estado presente y futuro); (viii) Inseguridad, económica y física. El tema fue lanzado por Robert Kennedy en 1968 en un discurso a la Universidad del Kansas. Diez años más tarde, en 2019, los tres economistas redactan un nuevo Informe, conocido también como “Stiglitz 2”, lanzado durante el Forum estadístico de la OCDE en Corea y articulado en dos volúmenes, uno titulado “*Beyond Gdp – Measuring what counts for economic and social performance*” que es una actualización del primer informe, y el segundo, “*For good measure – advancing research on well being metrics beyond Gdp*” que incluye aportaciones de otros economistas y estadísticos para la solución de probemas metodológicos relativos a la medición del bienestar y sostenibilidad. Estos documentos están enfocados, enter otros, en el problema de las desigualdades de la renta y riqueza que con respeto al 2009 se han agudizado.

tareas familiares y sociales, elementos que son fundamentales a la hora de plantear políticas familiares o para la conciliación<sup>516</sup>. Claramente, también otras dimensiones del tiempo son interesantes, y son objeto de las mismas encuestas, como el tiempo libre, el tiempo dedicado al estudio, sin embargo es la dimensión familiar la que nos interesa más para el fin del presente estudio.

A este propósito se señala una interesante síntesis de las dos realidades española e italiana basada sobre las dos encuestas nacionales mencionadas, donde, aún confirmando la desigual distribución de las tareas familiares y la sobrecarga de trabajo para las mujeres a lo largo de toda la vida, se ha destacado como los hombres españoles contribuyen más que los italianos a las tareas familiares en las edades centrales (de los 30 a los 47), probablemente coincidiendo con la paternidad; para las mujeres se confirma una aportación más relevante a las tareas domésticas, destacando que para las italianas el tiempo dedicado al cuidado empieza con anterioridad con respecto a las españolas, 20 y 28 años respectivamente. Sin embargo, ante el mayor tiempo que los hombres españoles dedican al cuidado no corresponde una disminución en el tiempo que las mujeres dedican a ello. Los datos se refieren al período 2008-2009 para Italia y 2009-2010 para España<sup>517</sup>.

Esta trayectoria parece confirmada también mirando al contexto europeo, tomando como referencia el tiempo dedicado al trabajo no retribuido, donde las italianas confirman la tendencia de dedicar mayor tiempo a las tareas familiares, junto a las rumanas (5h02'), mientras los hombres italianos resultan ser los que menos tiempo dedican a ello, junto a los griegos, con menos de dos horas, lo que pone de manifiesto el elevado nivel de brecha de género de Italia que todavía persiste a este respecto a lo largo del tiempo<sup>518</sup>:

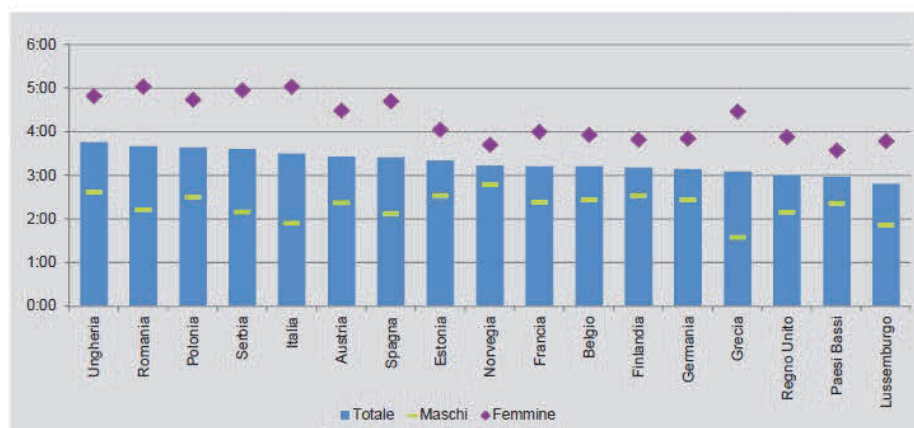
---

<sup>516</sup>En ambos países se basa en la recopilación de un registro diario sobre el uso del tiempo en las 24 horas entre actividades, desplazamientos, lugares y personas frecuentadas, con frecuencia anual, y que recogen también las indicaciones de Eurostat.

<sup>517</sup>ZANNELLA M. e SCANDURRA R. I., (2014): "Il peso del welfare familiare in Spagna e in Italia", en la revista online *inGenere* de la Fondazione Giacomo Brodolini.

<sup>518</sup> ISTAT (2019) "*I tempi della vita quotidiana*".

**Gráfico n. 3 - TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO NO REMUNERADO EN UN DIA SEMANAL MEDIO, (POBLACIÓN 20-74) EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS (A), POR SEXO, VARIAS ANUALIDADES (B) (DURACIÓN MEDIA GENÉRICA EN HORAS Y MINUTOS)**



Fuente: Eurostat, Encuesta armonizada europea Uso del tiempo - Edición 2018; (a) Se trata de una encuesta con carácter voluntario y disponible para los países UE participantes; (b) para las referencias temporales, que varían según países, Austria 2008-2009; Estonia, España, Francia, Ungría, Finlandia 2009-2010; Rumanía, Noruega y Serbia 2010-2011; Países Bajos, Grecia 2011-2012; Bélgica, Alemania, Polonia 2012-2013; Reino Unido, Luxemburgo 2014-2015. Para Italia en el database Eurostat los datos de la edición 2008- 2009, han sido actualizados con los datos de la última edición 2013-2014.

Por otro lado, la organización de los tiempos de trabajo se ha vuelto mucho más complicada en nuestra sociedad que en el pasado: el crecimiento del sector servicios y la globalización son fenómenos que han propiciado una considerable diversificación de los horarios laborales, también en sus formas “atípicas” (trabajos de fin de semana, de noche, por turnos) que aun ofreciendo una mayor variabilidad – y opciones – con respecto a los horarios tradicionales, pueden dificultar la conciliación.

Además, el envejecimiento de la población también puede afectar a los horarios, pero sobre todo es la participación de la mujer en el mercado laboral que, precisamente, ha tenido un impacto significativo en el empleo a tiempo parcial<sup>519</sup>.

Conciliar requiere tiempo extra respecto al trabajo: en efecto, la variable tiempo representa un elemento central para la determinación de las condiciones de trabajo y de su calidad, así como de elemento central de la negociación colectiva; su reparto, partiendo del trabajo, afecta de forma contundente de nuestra vida familiar o personal, y por otro lado, a la

<sup>519</sup>INSHT (2017), “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo”, 6º ECWS (2017), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, en <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS.pdf/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45?t=1529925974398> (recuperado 3.2.2022), pags. 62 y ss.

productividad de las empresas. La distribución del tiempo influye particularmente sobre la igualdad de género y el reparto de los roles entre ellos, puesto que las mujeres dedican mucho tiempo a actividades de cuidado no retribuido que hace que le sea más difícil el acceso o la permanencia en el mercado laboral, conforme a modelos culturales existentes y al tipo de sistema de bienestar que se ha afirmado y que, como hemos visto, proporciona diferentes niveles de protección, que pueden influir sobre la mayor participación al mercado laboral.

## IV. MARCO REGULADOR EUROPEO DE LA CONCILIACIÓN

### 1. Evolución

El tiempo de trabajo ha sido también objeto de grandes debates y reformas a nivel europeo, como hemos visto en el apartado dedicado a la flexibilidad, poniéndolo en el centro del debate de la política del empleo europea; las políticas europeas con respecto a la conciliación son de primer interés, y se han enfocado también en cómo mejorar condiciones relacionadas con la gestión del tiempo de trabajo que permitan encontrar un equilibrio entre la esfera laboral y, en el ámbito objeto de estudio, el cuidado familiar que, como sabemos, involucra principalmente las mujeres en tareas no remuneradas y son un obstáculo a su permanencia en el mercado laboral.

Considerada inicialmente en un sentido instrumental con respecto al aumento del empleo femenino, la conciliación en la idea del legislador a partir de los años noventa, parece liberarse de la connotación de género inicial como se aprecia tanto en la disciplina de los permisos, que comienzan a incluir otros sujetos además de las madres, como padres, padres adoptivos y trabajadores autónomos, como en la disciplina de las acciones positivas, dirigidas a trabajadores y trabajadoras: esta reevaluación del rol parental en sentido neutral, conlleva también una reevaluación de los destinatarios del trabajo de cuidado para los que se reconocen no solo sus necesidades fisiológicas sino también su dimensión afectiva<sup>520</sup>.

---

<sup>520</sup> FAIOLI M. e REBUZZINI L. (a cura di ), (2015), “*Conciliare vita e lavoro: verso un welfare plurale*”, Working Paper 7, Fondazione Giacomo Brodolini, [http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/wp\\_7\\_web.pdf](http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/wp_7_web.pdf) (recuperado 18.4.2021), pág. 50. Las acciones positivas en España son establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, art. 11, y en Italia la ley n. 125/1991, ahora fusionada en el d. lgs. n. 198/2006, art. 42.

En efecto, las medidas de conciliación se centraron primero en la maternidad y en la protección de este ámbito, para luego trasladarse a la protección del cuidado de los hijos después del nacimiento y hoy incluyen también en un sentido más amplio, el cuidado de los familiares afectados por discapacidad o ancianos.

Las instituciones supranacionales parecen haber adoptado respeto al problema de la menor participación de la mujer en el mercado del trabajo, un planteamiento holístico/más amplio en el que el tema de la conciliación adquiere particular relevancia, por haber intentado un cambio cultural, con el objetivo de que las tareas familiares no sean carga exclusiva de un solo sexo sino que sean tareas compartidas entre ambos sexos, en un plan de igualdad de oportunidades en una visión de *corresponsabilidad* y de adaptación a la realidad social<sup>521</sup>.

Desde una perspectiva institucional, la conciliación familiar encuentra, por lo menos a partir de los años noventa del siglo pasado, su ubicación en las políticas sociales, término con el que se suele indicar aquel conjunto de intervenciones públicas con objetivos y efectos sociales que conllevan una distribución más equitativa de recursos y oportunidades, hasta la promoción del bienestar y la calidad de vida. Dentro de éstas, las políticas de conciliación representan “*el conjunto de actuaciones públicas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral*”<sup>522</sup>.

Con respecto a la perspectiva marshalliana antes mencionada, que relaciona el concepto de ciudadanía con el desarrollo de un sistema de bienestar en línea con los principios universalistas del Plan Beveridge inmediato de posguerra, el ámbito de las políticas sociales incluía las áreas de seguridad social, salud, y asistencial<sup>523</sup>, sin embargo, hoy en día, los cambios en las estructuras familiares y en el mundo laboral plantean la necesidad de nuevas

---

<sup>521</sup> RIVA E. *op. cit.*, págs. 26-36.

<sup>522</sup> CÁNOVAS MONTERO A. et al. (2005) “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm. 1, págs. 73-93, Fundación 1º de Mayo, <https://core.ac.uk/download/pdf/38812174.pdf> (recuperado 25.3.2021) pág. 74. Véase también SCISCI, A., & VINCI, M. (2001). “Politiche di sostegno all’occupazione femminile: la conciliazione tra famiglia e lavoro in Italia e in Europa.”, *Studi Di Sociologia*, Vol. 39, núm. 3, págs. 411-432. (Retrieved May 21, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/23004879>, pág. 413.

<sup>523</sup> MARSHALL T. H. 1963, “*Cittadinanza e classe sociale*”, Torino: UTET [ed. or.: *Citizenship and social class*, Cambridge 1950], crítica en MOSES, J. (2019). SOCIAL CITIZENSHIP AND SOCIAL RIGHTS IN AN AGE OF EXTREMES: T. H. MARSHALL’S SOCIAL PHILOSOPHY IN THE 0RW1S34RfeSDcfkexd09rT2LONGUE DURÉE1RW1S34RfeSDcfkexd09rT2. *Modern Intellectual History*, 16(1), 155-184. págs. 167-172.

estrategias, con el objetivo de garantizar una igualdad de trato entre hombres y mujeres, poniendo la conciliación familiar en el cauce de las políticas de igualdad de oportunidades.

En efecto, la Estrategia Europea de Empleo de 1997 lanzada en noviembre de 1997 en la Cumbre de Luxemburgo (“*más y mejor empleo*”), enmarca el concepto de conciliación en el contexto del cuarto pilar dedicado precisamente a la igualdad de oportunidades:

*“[...] la lucha contra las diferencias entre hombres y mujeres y un mayor empleo de estas últimas, aplicando políticas de interrupción de la actividad profesional, de permiso parental, de trabajo a tiempo parcial, así como unos servicios de calidad para el cuidado de los niños. La EEE propone asimismo a los Estados miembros que faciliten la reincorporación al trabajo, en particular para las mujeres”*<sup>524</sup>.

Dando un paso atrás, ya la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, hace referencia a la conciliación como política de igualdad, en la declaración en el Título I, relativa a la igualdad de trato, art. 16, ap. 3, a que sean desarrolladas *“[...]...medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”*<sup>525</sup>.

Sin embargo, es en la Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992 sobre el cuidado de los niños y de las niñas (1992/241/CEE)<sup>526</sup>, en la que podemos encontrar por primera vez una clara implicación del hombre en la tarea del cuidado que remueve la conciliación

---

<sup>524</sup>COLOMBET, C. (2007): “La estrategia europea de empleo: balances y perspectivas”. *Gaceta Laboral*, núm.13, vol. 3, págs. 330-356. recuperado en 20 de marzo de 2021, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000300003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000300003&lng=es&tlng=es). La Estrategia Europea de Empleo de 1997, anticipó el Tratado de Ámsterdam, donde estaba expresamente establecida en el nuevo Título dedicado al Empleo. En particular, la Estrategia individuaba cuatro pilares fundamentales, en los que basar los Planes de Acción Nacionales, introducidos también por primera vez, para reducir la tasa de paro, especialmente juvenil y de los desempleados de larga duración: (i) empleabilidad, donde la formación tiene un rol central en el mejorar la capacidad de inserción profesional y reciclaje profesional en una perspectiva de actualización continua de las competencias; (ii) espíritu empresarial, a saber fomentar la creación de empresa a través bonificaciones a la seguridad social o fiscales; (iii) adaptabilidad, por ambos trabajadores y empresarios a través de la implementación a nivel nacional del concepto de flexiseguridad señalado en el primer Capítulo, con gran protagonismo del diálogo social y negociación colectiva; (iv) igualdad de oportunidades, ámbito donde se requieren políticas de empleo que permitan lograr la igualdad de género, a través de herramienta que faciliten la incorporación al trabajo, las políticas de conciliación. Fuente directa en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11318&from=IT> (recuperado 25.3.2021).

<sup>525</sup> Texto completo en

<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-es/format-PDF>(recuperado 11.4.2021).

<sup>526</sup> Texto completo en

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0241&from=ES>, (recuperado 11.4.2021).

familiar desde el ámbito exclusivamente femenino para situarlo en un nivel de reparto entre los dos géneros.

Los Estados miembros y las partes sociales deberán haberse involucrado en la consecución de esta corresponsabilidad haciendo hincapié en la oferta de servicios públicos para la primera infancia fiables y asequibles, junto a una organización de la jornada de trabajo más flexible, y especialmente un régimen de permisos especiales *“que hagan posible que todos los progenitores que trabajen por cuenta ajena, tanto hombres como mujeres, si así lo desean, puedan asumir efectivamente sus responsabilidades profesionales, familiares y educativas, previendo, en particular, un cierto grado de flexibilidad en la concesión de permisos”*<sup>527</sup>.

En las últimas décadas han acaecido cambios importantes en el ámbito del mercado del trabajo, en la composición de las familias, o en las relaciones entre hombres, mujeres y entre distintas generaciones. Coherentemente con el modelo social perseguido por la Unión Europea donde, como hemos visto, el ser humano es el centro, unos de los objetivos más importantes son el bienestar de sus ciudadanos y un elevado nivel de empleo.

Las instituciones supranacionales consideran la conciliación como un factor importante que permite aumentar la participación en el mercado laboral sobre todo femenina en el intento de reducir la brecha de género tanto en la ocupación cuanto en la retribución y pensión, siendo la conciliación una herramienta útil también a los empleadores que pueden retener más recursos humanos mejor motivados y más productivos, reducir el absentismo, y a la que el Pilar de los Derechos Sociales ha vuelto a dar relevancia explícita<sup>528</sup>.

Entre los últimos documentos, cabe señalar como importante para el tema de la conciliación, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género, que tiene como herramienta fundamental la nueva Directiva 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que ha vuelto a instar a los Estados miembros a mejorar su propio marco regulador al respecto: el tema de la conciliación encuentra su principal obstáculo en el escaso recurso por parte de los hombres de los permisos de paternidad y

---

<sup>527</sup> Art. 4 de la Recomendación, RIVA E., *op. cit.* pág. 26.

<sup>528</sup> Punto 9 del Capítulo segundo dedicado a Condiciones de trabajo justas, **9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada** *“Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animarseles a utilizarlos de forma equilibrada”*.



parental debido al escaso nivel remunerativo de ellos, escasez que se suma al problema del diferente trato de estos permisos en los marcos reguladores nacionales de la UE.

En términos generales, en la Unión Europea, dependiendo de si se emplea el permiso por paternidad o el permiso parental, podemos encontrar diferencias significativas al considerar, por ejemplo, la obligatoriedad y la voluntariedad en el disfrute de los permisos o de las cuotas que pueden ser utilizadas alternativamente por la madre, dependiendo de la normativa existente en cada país. Normalmente, el permiso de paternidad es más remunerado con respecto al permiso parental y es obligatorio e intransferible, según la lógica del “*take it or lose it*” que suele observarse en los permisos de paternidad para progenitores varones <sup>529</sup>.

De lo contrario, el permiso parental, debido a su menor o nula remuneración, según las normativas nacionales, es el que sufre más el bajo recurso a ello; el nivel de retribución en muchos casos depende también de la cuota del permiso disfrutada en compartición con las madres, por eso podemos encontrar regímenes de retribución global (*forfettario*) o como porcentaje de cobertura respecto a la remuneración total, que puede alcanzar el nivel del 100% de la retribución (en algunos países) en las primeras semanas, hasta bajar enseguida al 80-70% o incluso no tener ninguna remuneración. Muchos Estados miembros, además, admiten como permiso parental la reducción de horario o la transformación a tiempo parcial. Veremos más adelante en detalle la situación de España e Italia <sup>530</sup>.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género, ya mencionada, ha vuelto a poner de manifiesto el tema de la remuneración de los permisos reconociendo en ello el principal obstáculo al recurso a excedencias o permisos por paternidad por parte de los hombres, así como la transferibilidad a las madres de los permisos. Además, ha reconocido también que la falta de disfrute por los varones de estas herramientas fomenta los estereotipos de género y la persistencia de las diferencias entre las oportunidades de estudio – antes - y de trabajo – después - para hombres y mujeres <sup>531</sup>. Otro punto débil de la falta de participación compartida

---

<sup>529</sup>ROMERO-BALSAS P. (2015): “Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja”, *Reis: Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, núm. 149, págs. 87-109. Retrieved March 13, 2021, pág. 90.

<sup>530</sup>Para una comparación de los distintos regímenes en la UE, VIALE V. e ZUCARO R (2015): “I congedi a tutela della genitorialità nell’UE”, *ADAPT, Working Paper* 10.4.2015, núm. 17, págs. 21-25.

<sup>531</sup> La Estrategia dedica al tema de los estereotipos el párrafo 1, págg. 2-7, enmarcándolo en el ámbito de la violencia, sino también en el fomento de los estudios científicos por parte de las mujeres, y también como una de las causantes de la brecha salarial de género y en las pensiones, págs. 10-11, COMISIÓN EUROPEA, Bruselas, 5.3.2020 COM(2020) 152 final COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS

a las tareas del cuidado familiar que la Unión Europea pone de relieve – otra vez - es la disponibilidad “*de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para [...] entrar y permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él*”, que es también el principal objetivo de la última Directiva en el tema de conciliación<sup>532</sup>.

## 2. La nueva directiva UE 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

En efecto, la reciente Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo<sup>533</sup>, ha vuelto a incidir, de nuevo, en la reducción de horario laboral como una medida de flexibilidad importante en el ámbito de la conciliación, destacando, al mismo tiempo, sin embargo, como los largos períodos de horario reducido, especialmente en el tiempo parcial, pueden “*dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos*

---

REGIONES Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (recuperado 12.4.2021)

<sup>532</sup> Puntos 11 y 12 del preámbulo de la Directiva 2019/1158, DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT> (recuperado 12.4.2021); COMISIÓN EUROPEA, Bruselas, 8.5.2018 COM(2018) 273 final INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «*objetivos de Barcelona*»), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=IT> (recuperado 12.4.2021); en el 2002, el Consejo Europeo reunido en Barcelona estableció que los Estados miembros debían comprometerse a ofrecer servicios de guarderías fiables y asequibles en la medida de al menos el 33% para los niños menores de 3 años (guarderías y servicios para la primera infancia), y de al menos el 90% para los niños entre los 3 años y la edad escolar obligatoria. A pesar de los avances globales positivos y que Italia y España compartan un nivel suficiente en relación a los objetivos, (España mejor respeto a los servicios para niños de más de tres años), todavía quedan muchas diferencias entre los Estados miembros, y dentro de estos tiene mucha relevancia las diferencias a nivel territorial de oferta de servicios de guardería y escolares. Los informes periódicos han destacado precisamente como la falta de servicios, especialmente dedicados a los niños en edad preescolar, representa el principal obstáculo para incrementar el empleo femenino, no solo en el proceso de ingreso al mercado laboral, sino también para la permanencia en ello.

<sup>533</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea el 12 de julio de 2019.

*reducidos o inexistentes al cobro de pensiones*”<sup>534</sup>, aspecto que será profundizado en el siguiente Capítulo.

La nueva Directiva UE 2019/1158 no tiene como base un Acuerdo Marco como lo tuvo la Directiva del 1996 (Directiva 1996/34/CE), señal de diferentes tiempos y diferente propensión al diálogo social respecto a la época descrita en el primer Capítulo; sin embargo, teniendo en cuenta las consultas obligatorias tripartitas, las insituciones europeas han considerado oportuno, tras diez años de la Directiva del 2010, volver a adaptar el marco regulador comunitario a las nuevas realidades estableciendo medidas mínimas de protección. La Directiva del 2019 deberá ser transpuesta dentro del 2 de agosto de 2022, fecha en que se derogará la Directiva anterior 2010/18/UE.

Por su parte, la Directiva de 2010, representaba una revisión del Acuerdo Marco del 1995 que fue acatado en la Directiva 1996/34/CE citada, con el mismo proceso del Acuerdo Marco sobre el tiempo parcial, revisión que ha representado una modalidad del todo nueva en las prácticas del diálogo social de entonces. Entre las mejoras que los interlocutores sociales intentaban aportar al Acuerdo ya se incluía la posibilidad de un mayor disfrute del permiso parental por parte de los hombres, teniendo en cuenta las siempre mayores diferencias en las estructuras familiares.

En el texto de la Directiva del 2010 quedaba claro que el problema de la remuneración de este permiso hubiera podido influir mucho en el disfrute del permiso por parte de los hombres, como claramente se ha explicitado en los Considerando 19 y 20 del texto, donde ya se ponía de manifiesto que, como sucedía en algunos Estados, el escaso nivel de remuneración de dicho permiso desincentivaba el recurso a ello por parte de los padres, así como algunas otras condiciones, como la brecha de género, la composición de la pareja o la condición de trabajador asalariado o autónomo<sup>535</sup>.

Como hemos destacado anteriormente, a la hora de compaginar las responsabilidades familiares y laborales, la pareja pone en marcha una verdadera estrategia en la que a pesar de que los dos miembros de la pareja sean ambos trabajadores, sin embargo se prefiere sacrificar el trabajo de entre los dos que tiene la renta más baja, sea como reducción de horario, sea como renuncia (provocada o no querida) al trabajo, que normalmente coincide

---

<sup>534</sup> Punto 35 de dicho preámbulo.

<sup>535</sup> ETUC/CES, “*Accordo quadro sul congedo parentale (riveduto)*”, pág. 17, [https://www.etuc.org/sites/default/files/Italy-2\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Italy-2_1.pdf)

con el de la mujer. Concretamente, al tener hijos pequeños las parejas realizan una estrategia conciliadora que involucra cada género en sus tareas sexualmente repartida y especializada, a saber, reservando a las mujeres la tarea del cuidado de niño y de hogar no remunerado, y al varón el trabajo remunerado fuera del hogar<sup>536</sup>. Evidentemente esta actitud que como hemos visto tiene raíces muy profundas, requiere un gran esfuerzo por parte de todos los actores sociales involucrados para cambiarla<sup>537</sup>.

Las tasas de empleo de hombres y mujeres con hijos confirman este patrón: la maternidad aún penaliza a las mujeres, mientras que inversamente, la paternidad favorece el desarrollo laboral de los hombres. En el 2019, la tasa de empleo para los hombres entre 25 y 49 años con hijos menores de 12 años en la UE era de un 93,5% ante un 82,7% para los varones sin hijos, en tanto que apenas sobrepasa un 68% entre las mujeres con hijos menores de 12 años y un 75,7% entre aquéllas sin hijos. La tabla confirma la misma trayectoria a nivel nacional tanto español como italiano:

**Tabla n. 5 - TASA DE OCUPACIÓN DE ADULTOS, POR SEXO, CLASE DE EDAD 25-49, HIJOS MENORES DE 12 AÑOS, Y SIN HIJOS, AÑO 2019 (%)**

GEO	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
UE 28 (2013-2020)	93,5	68,3	82,7	80,5
España	90,1	66	77,6	75,7
Italia	89,9	53,2	74,3	64,9

Fuente: elaboración propia a partir de EUOROSTAT, LFS

Tomando en consideración el tiempo parcial, esta trayectoria es confirmada por el escaso porcentaje del recurso al tiempo parcial por parte de los hombres con hijos, mientras el valor es cerca del doble en el grupo sin hijos; por el lado de la mujer, corresponde un elevado recurso al tiempo parcial por parte de las mujeres con hijos, confirmando el recurso al tiempo parcial como medida de conciliación, mientras entre las que no tienen hijos se nota un porcentaje de empleo a tiempo parcial cerca del doble del de los hombres del mismo grupo.

<sup>536</sup> ÁLVAREZ-CARRASCO, V. B., & ARES, A. C. (2012): “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis”. *Pecunia*, núm. 14, págs. 207-218. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/conciliación-y-contrato-tiempo-parcial-en-españa/docview/1314364471/se-2?accountid=17225> (recuperado 12.4.2021), pág. 209.

<sup>537</sup> En CARDINALI V. (2020): “Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere”, *INAPP Policy Brief*, núm. 21 de 21 de novembre 2020, págs. 2-4, [https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/INAPP\\_Post\\_lockdown\\_Rischi\\_transizione\\_in\\_chiave\\_di\\_generi\\_PB\\_21\\_2020.pdf](https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/INAPP_Post_lockdown_Rischi_transizione_in_chiave_di_generi_PB_21_2020.pdf) (recuperado 12.4.2021).

Ambos valores pueden encontrar una interpretación en la difusión del fenómeno de la involuntariedad<sup>538</sup> entre las que no tienen hijos<sup>539</sup>.

**Tabla n. 6 - TASA DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE ADULTOS, POR SEXO, CLASE DE EDAD 25-49, HIJOS MENORES DE 12 AÑOS, Y SIN HIJOS, AÑO 2019 (%)**

GEO	CON HIJOS		SIN HIJOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
UE 28 (2013-2020)	5,4	39,1	8,1	18,2
España	4,7	29,3	8,2	19,4
Italia	6,5	40,3	10	27,2

Fuente: elaboración propia a partir de EUOROSTAT, LFS

Como se ha señalado, el marco conceptual de la nueva Directiva del 2019 es la Recomendación sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, al que estaba relacionada en las partes relativas a la *Igualdad de género* (Cap. 1, p. 2.a) y de *Equilibrio entre la vida profesional y privada* (Cap. 2, p. 9) y del que la Directiva representa el primer resultado normativo<sup>540</sup>.

En efecto, ya en 2015 la Comisión Europea había asumido el compromiso de abordar en una visión más amplia la mejora de las condiciones de vida no solamente de los progenitores trabajadores sino también de los cuidadores trabajadores, conforme a una realidad social donde la composición de la población y los cambios en las estructuras familiares han cobrado relevancia, así como la transformación digital va cambiando las costumbres y ofreciendo nuevas oportunidades de trabajo. Además, por otro lado, se reafirman los objetivos de incrementar las tasas de ocupación y reducir la pobreza conforme a la Estrategia Europa 2020.

La adopción de la nueva Directiva sobre la conciliación además de actualizar el marco legislativo europeo en materia de permisos de paternidad y su remuneración, intenta establecer un derecho real a un permiso de cuidado familiar que no había sido tratado

<sup>538</sup> Mas en detalle adelante en el texto.

<sup>539</sup> ÁLVAREZ-CARRASCO, V. B., & ARES, A. C. (2012), *op. cit.*, págs.216-217.

<sup>540</sup> RECOMENDACIÓN (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril 2017 sobre el Pilar europeo de derechos sociales, y la entonces Propuesta lleva la misma data, Bruselas, 26.4.2017 COM(2017) 253 final 2017/0085, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0761&from=ES> (recuperado 12.4.2021).

anteriormente, y establecer protección frente al rasgo discriminatorio por el disfrute de los permisos o despido debido a ellos, así como el derecho real a flexibilizar el trabajo, pudiendo recurrir a los medios que la tecnología nos ofrece para evitar reducciones de jornada, con repercusiones positivas en la dimensión pública y privada de la vida de los individuos<sup>541</sup>.

Además de la Directiva, la Comisión también ha considerado una serie de actividades de carácter no legislativo que podrían mejorar otros aspectos de la conciliación, como por ejemplo las actividades de promoción de estudio sobre el tema del despido y del trato menos favorable derivado del recurso a las herramientas de conciliación familiar, así como el estímulo hacia formas innovadoras de trabajo, potenciar las estructuras para el cuidado de niños y dedicadas al cuidado de larga duración para mayores, fomentar estudios sobre las posibilidades de intervenir en el contexto de la fiscalidad del trabajo encaminadas a eliminar el desincentivo económico que impide la participación de las mujeres, todas actividades que se pueden desarrollar a través de la planificación europea de los fondos estructurales<sup>542</sup>.

Concretamente, entre las otras innovaciones introducidas por la nueva Directiva y tendentes a favorecer la permanencia de la mujer en el mercado laboral, la posibilidad de estipular con el empleador los llamados “*acuerdos de trabajo flexible*” por parte de los padres de niños hasta una determinada edad (al menos 8 años), así como de los cuidadores, que pueden referirse a la reducción de la jornada laboral, la elección de horarios laborales más flexibles y / o la posibilidad de trabajar a distancia, así como el derecho a ausentarse por motivos familiares urgentes que requieran la presencia del progenitor. Además, ha incrementado el número de días de permiso obligatorio de paternidad.

---

<sup>541</sup> El tema de la remuneración de los permisos parentales y del cuidado ha sido un tema fuertemente apoyado por los sindicatos europeos que reivindican una mayor consideración del trabajo de cuidado no remunerado en un contexto donde el gasto público dedicado a potenciar la oferta pública de servicios de cuidado es siempre muy escaso u objeto de recorte, en una visión de establecer reales condiciones de igualdad de oportunidades independientemente de las disponibilidades económicas, ETUC/CES, (2019), Progetto REBALANCE “*Tradurre in realtà la direttiva sull’equilibrio tra vita professionale e personale - Toolkit*” por Helfferich B. y Franklin P., <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-12/744-Etuc-Short-IT-draft2.pdf>, (recuperado el 12.3.2021), págs.8- 9.

<sup>542</sup> COMISIÓN EUROPEA (2017), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, la Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “*Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*” COM(2017) 252 final, Bruselas, 26.4.2017, <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-252-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF> (recuperado 12.4.2021). En el marzo de 2015 la Comisión Europea y los interlocutores sociales durante la Conferencia de Alto Nivel relanzaron la necesidad de volver a impulsar el diálogo social (*A New Start for a Social Dialogue*) para fomentar el crecimiento económico y el empleo ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_16\\_823](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_16_823)). Entre 2015 y 2016 la Comisión llevó a cabo consultas con los interlocutores sociales sobre una posible orientación de acción a nivel de la Unión.

Sobre todo, la nueva Directiva, en el intento de uniformar los permisos de paternidad y parental en el ámbito europeo, establece “[...]requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo” (art. 1), objetivo que se desprende también por el título referido a expresamente a la conciliación familiar y no al permiso parental, que era el contenido exclusivo del título de las dos Directivas antiguas, de 2010 y 1996.

En particular, el permiso de paternidad es abordado en el art. 4 de la Directiva, estableciendo un mínimo de diez días laborables para el padre o para el progenitor equivalente conforme a lo dispuesto por el marco regulador nacional, a disfrutar con ocasión del nacimiento de su hijo. Este permiso será remunerado por lo menos de forma equivalente al permiso o la baja por motivos de salud, según lo establecido por la legislación nacional, y siempre que se hayacotizado como mínimo los 6 meses anteriores al nacimiento, aunque el derecho de por si no está supeditado a ningún requisito (art. 8, párr. 2).

El art. 5 establece que cada país garantice un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses aprovechables hasta el cumplimiento de los ocho años<sup>543</sup> de edad del hijo y que por lo menos dos de estos meses sean intransferibles; el disfrute de este derecho está supeditado a un año de cotización.

La fijación de la intrasferibilidad ha sido una condición muy importante puesto que en muchos países este permiso era completamente transferible, y por ello las mujeres eran las que en su mayoría recurrían al mismo. Las modalidades del disfrute serán determinadas a nivel nacional, tanto por leyes, como a nivel de convenio colectivo. Los Estados miembros y los convenios colectivos regularán las modalidades para disfrutarlo, también de forma flexible, intentando mediar entre las necesidades de ambas partes, empleados y empleadores, poniendo a cargo de estos últimos la obligación de motivar la negativa o un aplazamiento del disfrute del permiso parental. Los Estados deberán reglamentar también las condiciones de intransferibilidad. La remuneración de este permiso será establecida por cada Estado miembro o por los interlocutores sociales “[...], de manera que se facilite el que ambos

---

<sup>543</sup> Los sindicatos ETUC/CES habían propuesto el límite de 12 años, que fue bajado a 8 por la presión de las asociaciones de las PYMES, en ETUC/CES, “*Accordo quadro sul congedo parentale (riveduto)*”, [https://www.etuc.org/sites/default/files/Italy-2\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Italy-2_1.pdf), (recuperado 22.2.2021), pág. 20.



*progenitores puedan disfrutar el permiso parental*<sup>544</sup>, así como para el requisito de la edad del hijo.

El otro nuevo permiso para cuidadores (art. 6) es otorgado a los trabajadores que tienen que asistir a un familiar conviviente con graves condiciones de salud, según lo establecido por cada Estado miembro, pudiendo solicitar un permiso de cinco días en un año, así como la posibilidad de disfrutar de un permiso para ausentarse del trabajo debido a motivos urgentes y excepcionales (art. 7)<sup>545</sup>, cuya duración será establecida también por parte de los Estados miembros.

Por lo que se refiere al derecho a la flexibilidad, la Directiva ha establecido que los trabajadores con hijos hasta los ocho años de edad y los cuidadores tengan un efectivo derecho a solicitar modalidades flexibles de trabajo para atender esas necesidades (art. 9), como por ejemplo el teletrabajo, o una mayor flexibilidad de horarios, derecho supeditado a seis meses de cotización como mínimo.

A diferencia de la Directiva anterior, el eurolegislador ha planteado un sistema de protección para los trabajadores por el perjuicio que podrían recibir al pedir la transformación de su contrato o al disfrutar de esos permisos como queda indicado en los artículos 10, 11 y 12, a saber, el derecho al mantenimiento del puesto de trabajo sin perjuicio a la reincorporación, la prohibición de discriminación y de despido por haber disfrutado de los permisos conforme a lo dispuesto en los art. 4, 5 y 6.

Como es conocido, la Directiva establece una tutela mínima, sin embargo, las secuelas por haber disfrutado de medidas de conciliación pueden concretarse a veces también en comportamientos degradantes por parte del empleador que puede utilizar instrumentos como dificultar el ascenso profesional o dificultar la renovación o transformación de contratos temporales así como la conversión a tiempo parcial y viceversa, recibiendo entonces los trabajadores un trato peyorativo<sup>546</sup>.

Por eso la Directiva ha establecido una forma de tutela antidiscriminatoria, fundamental para promover un igual disfrute del permiso entre los géneros y también coherente con las

---

<sup>544</sup> Art. 8, párr. 3 de la Directiva.

<sup>545</sup> En realidad este permiso no es nuevo, era establecido en la Cláusula 7 de la Directiva 2010/18/UE.

<sup>546</sup> GARCÍA, M. L. M. (2017). “*Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo*” *Anales De Derecho*, 35(2), 1-31. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/maternidad-y-discriminación-de-las-mujeres-en-el/docview/2002005388/se-2?accountid=17225> (recuperado 15.4.2021), pág. 7.

indicaciones que emanan de la OIT sobre la discriminación de trabajadores y trabajadoras que se benefician de instituciones de conciliación familiar<sup>547</sup>.

Los legisladores supranacionales introduciendo las previsiones arriba mencionadas dedicadas a la tutela por discriminación, parecen haber considerado con más atención la gravedad de este problema, que no había sido abordado anteriormente, tampoco en el Acuerdo Marco. Aunque no sea claramente declarado, la nueva Directiva intenta establecer una conexión entre la discriminación por razón de sexo y la discriminación por motivos de conciliación, que se puede inferir bien de la formulación del primer artículo, que afirma claramente la intención de “*lograr la igualdad entre hombres y mujeres...[...] al trato en el trabajo [...]*” pero sobre todo en el art. 11, “*Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9*”.

Aún no estableciendo con rotundidad una conexión directa con la discriminación por razones de sexo, esta es reforzada por la previsión del artículo 12, que pone la carga de la prueba en caso de despido por motivos de conciliación en el empleador y, asimismo, del art. 15 que remarca el papel de los organismos de igualdad<sup>548</sup>.

En efecto, la previsión del art. 15 invoca claramente los organismos nacionales de fomento de igualdad de la Directiva 2006/54/UE que “[...] *sean competentes en relación con las*

---

<sup>547</sup> OIT, C156–“*Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*”, 1981 (núm. 156), en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156), (recuperado 16.4.2021), “*Art. 3:1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*

*2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*”; también en OIT, (2014), “*Maternity and Paternity at Work*”, Geneva, [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm), (recuperado 15.4.2021), págs. 117-118, sobre la relevancia de medidas de conciliación en promover el empleo y la corresponsabilidad en la parentalidad.

<sup>548</sup> Artículo 15, “*Organismos de fomento de la igualdad: Sin perjuicio de las competencias de las inspecciones de trabajo u otros organismos, incluidos los interlocutores sociales, encargados de hacer cumplir los derechos de los trabajadores, los Estados miembros garantizarán que el organismo u organismos designados, con arreglo al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, sean competentes en relación con las cuestiones de lucha contra la discriminación comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva*”.

*cuestiones de lucha contra la discriminación comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva”, además del punto 45 de los “Considerando”, y que pone de manifiesto la preocupación de que el disfrute de los nuevos permisos puede conllevar a menudo una discriminación indirecta en los puestos de trabajo.*

Como se ha mencionado antes, la nueva Directiva no ha podido realizar una verdadera vinculación explícita entre el trato peyorativo ocasionado por la conciliación con la discriminación por razón de sexo, sin embargo, ha intentado establecer una conexión más estricta entre dicho trato peyorativo y la tutela por discriminación.

En efecto, en la formulación del art. 19 del TFUE<sup>549</sup> los hechos causantes de discriminación son el sexo, edad, origen racial, religión, discapacidad, orientación sexual, todos rasgos subjetivos; al no estar incluido en ellos, la conciliación familiar no puede encontrar una protección a nivel de Tratado.

Sin embargo, en el ámbito de aplicación del derecho comunitario en la legislación laboral, la prohibición de trato discriminatorio, no se limita a las directivas relativas a las causantes mencionadas anteriormente, sino que incluye otras directivas complementarias que cumplen el objetivo de ampliar la protección contra la discriminación en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres con vistas a resolver situaciones de exclusión o marginación social como las Directiva 75/117/CEE sobre la igualdad salarial, Directiva 97/80/CE sobre la carga de la prueba, Directivas 79/7/CEE y 86/378/CEE sobre seguridad social y Directiva 86/613/CEE sobre igualdad de trato en las actividades autónomas, y la Directiva 2006/54/CE que ha refundido algunas de estas.

Complementariamente, el marco regulador europeo ha intentado ser más incisivo utilizando, junto con las disposiciones de las prohibiciones de discriminación contenidas en las

---

<sup>549</sup>Artículo 19 (antiguo artículo 13 TCE) “1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo podrán adoptar, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los principios básicos de las medidas de la Unión de estímulo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, para apoyar las acciones de los Estados miembros emprendidas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos enunciados en el apartado 1”. El artículo no conlleva prescripciones sobre la igualdad o prohibiciones, sin embargo proporciona a los Estados una base jurídica para que las instituciones europeas puedan adoptar medidas apropiadas al igual que los Estados miembros, pudiendo de tal forma incluir razones de discriminación no incluidas en los Tratados institutivos, que, acordamos, se referían solamente a la retribución y al empleo no incluyendo expresamente las razones de sexo, etnia, raza, religión discapacidad, edad, y orientación sexual, objeto de específicas Directivas.

mencionadas directivas antidiscriminatorias, otro tipo de intervención destinada a corregir efectos no deseados en el mercado laboral, a través de la técnica jurídica de protección antidiscriminatoria, como la Directiva sobre el tiempo parcial 1997/81/CE (Cláusula 4) o la Directiva sobre los contratos a tiempo determinado, 1999/70/CE, Cláusula 4, encaminadas a evitar que estos tipos de contratos fueran utilizados de una manera que distorsiona la competencia y provocaría efectos de *dumping* social<sup>550</sup>.

La discriminación por haber disfrutado de medidas de conciliación familiar puede encontrar su fundamento jurídico en la definición más amplia de discriminación proporcionada por el art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores<sup>551</sup>, y en cambio elevarse al nivel de las directivas antidiscriminatorias más estrictas en relación al nivel de protección proporcionado por lo dispuesto en los arts. 12 y 15<sup>552</sup>.

En efecto, la discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta, puede producirse tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, la evaluación de la existencia de una discriminación es un hecho relativo, a saber, supone una relación con un contexto donde es estadísticamente demostrado que un cierto colectivo perteneciente a un determinado género experimenta un trato diferente. Entonces, resultaría difícil defender un hombre, por motivos de conciliación, relacionando esta situación haciendo referencia al género porque los datos nos dicen que son las mujeres las que más están comprometidas con la conciliación, por el contrario, sin esta conexión con el sexo, la discriminación será tratada según las otras circunstancias bajo las otras Directivas vigentes en relación a la

---

<sup>550</sup>VILLALÓN J. C., (2003) “*Lo sviluppo della tutela antidiscriminatoria nel diritto comunitario*” actuación en la Conferencia: “*Tecniche di tutela ed efficacia degli strumenti giudiziali di lotta alle discriminazioni*”, Pescara 21-22 de junio de 2002, <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/41953/SVILUPPO%20DELLA%20TUTELA%20ANTIDISCRIMINATORIA%20NEL%20DIRITTO%20COMUNITARIO%20%20%20D%20112.pdf?sequence=1>, publicado en *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, Fascicolo 3/4, 2003, Francoangeli, <https://www.francoangeli.it/riviste/SchedaRivista.aspx?IDArticolo=21306&Tipo=Articolo%20PDF&idRivista=19> (recuperado 16.4.2021).

<sup>551</sup> Artículo 21, No discriminación “*1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares*”, según la apertura, dicha formulación es abierta a incluir otras causas de discriminación.

<sup>552</sup> Directiva 2006/54, Directiva 2000/43 y Directiva 2000/78. En BALLESTER PASTOR M. A. (2018), “*La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea 1/ de 26 de abril de 2017*”, April 2018, Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales, [https://www.researchgate.net/publication/324895742\\_La\\_conciliacion\\_de\\_responsabilidades\\_esta\\_do\\_de\\_la\\_cuestion\\_a\\_la\\_luz\\_de\\_la\\_propuesta\\_de\\_la\\_Directiva\\_de\\_la\\_Comision\\_Europea\\_del\\_26\\_de\\_abril\\_de\\_2017](https://www.researchgate.net/publication/324895742_La_conciliacion_de_responsabilidades_esta_do_de_la_cuestion_a_la_luz_de_la_propuesta_de_la_Directiva_de_la_Comision_Europea_del_26_de_abril_de_2017), (recuperado 26.2.2021), págs. 72-75.

discriminación. En realidad, en efecto, en las fuentes, así como en la jurisprudencia europeas, no ha sido abordado el dilema de la naturaleza directa o indirecta de la discriminación por sexo por motivos de conciliación en el caso de que la víctima sea el hombre<sup>553</sup>.

La nueva Directiva ha sido acogida positivamente por el mundo sindical en su complejo porque refuerza la dimensión social de la Unión, como hemos visto hablando del modelo social europeo, y está encaminada hacia un cambio en la mentalidad bien de los empresarios, bien de los trabajadores, involucrandolos en una reelaboración de los propios roles.

Sin embargo, los mismos sindicatos europeos han individualizado algunos puntos fundamentales que debilitan su alcance/envergadura:

- la falta de una previsión a nivel comunitario sobre la remuneración de los permisos parentales y de cuidado priva los derechos afirmados de efectividad, puesto que los Estados tendrán al mantenimiento del *status quo*;
- la previsión de un límite mínimo de cotización necesario para disfrutar del permiso parental puede representar un obstáculo para los trabajadores atípicos, para los cuales es difícil acumular períodos de cotización, a parte de los del tiempo definido expresamente especificado (art. 5, párr. 4);
- el derecho de los trabajadores a solicitar modalidades flexibles de trabajo (reducción o cambio de horario o de lugar de trabajo así como una forma diversa de proporcionar la prestación) representaría positivamente una herramienta que puede incidir en la práctica en una modificación efectiva de actitud hacia la organización funcional del trabajo en un sentido más moderno, y que hubiera podido conllevar posiblemente, como efecto positivo, también una limitación del tiempo parcial involuntario o una posible salida del mercado laboral ocasionada por conciliación y una efectiva respuesta a las efectivas exigencias de los progenitores. Sin embargo, la toma en consideración de las solicitudes de flexibilidad no es obligatoria para los empleadores, teóricamente pueden ser rechazadas, aunque estén supeditados a motivar la negativa, por otra parte queda por ver como será tratado este asunto en el ámbito nacional (art. 3, párr. 2).
- Además, la supeditación del derecho a 6 meses de cotización por lo menos está parcialmente compensada por la previsión que en caso de más contratos a tiempo

---

<sup>553</sup> BALLESTER PASTOR M. A. (2018), *op. cit.*, pág. 74.

definido con un mismo empleador se tomará en consideración la suma de estos períodos, pero no hay alusión a los otros contratos atípicos (art. 9, párr 4)<sup>554</sup>.

Durante el proceso de negociación de la presente Directiva muchas fueron las presiones del mundo empresarial: una de las críticas era representada por el límite de edad, inicialmente indicado en 12 años por el texto inicialmente propuesto, luego reducido a los 8 por las presiones de las organizaciones sobre todo de pequeñas y mediana empresas, que hubieran podido sufrir problemas de organización como consecuencia de la ampliación de los derechos, como se ha destacado por el Comité Europeo de las Regiones, con el compromiso que el empleador “[...] puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el buen funcionamiento del establecimiento, [...]”, aunque este motivo debe constar por escrito<sup>555</sup>.

Como hemos visto, el tema de la discriminación ha sido muy importante en esta nueva Directiva. Como es conocido, la maternidad y todos los permisos relacionados, representan para los empleadores, sobre todo de tamaño medio-pequeño, un problema de organización que puede volverse en una conducta discriminatoria aunque indirecta hacia los que solicitan estos permisos, en su mayoría mujeres: lo confirman los datos sobre los motivos de recurso por discriminación en el trato al volver al trabajo tras una maternidad o por haber solicitado medidas de conciliación familiar, datos recogidos en ambos países por parte de los organismos nacionales dedicados a la tramitación de casos de discriminación por razón de sexo en el trabajo relativo al año 2019.

En efecto, los datos sobre las discriminaciones por sexo proporcionados por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española, y las denuncias recogidas por las italianas “*consigliere di parità*”, organismo de igualdad nacional en el ámbito de la Directiva 2006/54/CE muestran, con los datos en la mano, una frecuencia más elevadas de infracciones detectadas o de denuncias de discriminación, en los ámbitos relacionados con la maternidad y los problemas en la conciliación en la empresa<sup>556</sup>, sin considerar la vasta

---

<sup>554</sup> ETUC/CES, Toolkit *op. cit.*, págs. 8-16.

<sup>555</sup> Dictamen del Comité Europeo de las Regiones “*La conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*” (2018/C 164/11), DOUE C164/62 del 8 de mayo de 2018.

<sup>556</sup> Los informes son disponibles on line, MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, (2019), “*Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2019*”, pág. 182, en [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_2019.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf) (recuperado 16.4.2021); en Italia, para las discriminaciones por motivos de género, MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI, Consigliera Nazionale di Parità, a cura di BRIENZA S. “*Analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali delle Consigliere di Parità territoriali (art. 15, co. 6, D.lgs 198/06)*”, <https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e->



jurisprudencia producida por el Tribunal de Justicia del Unión Europea al respecto<sup>557</sup>, además de los tribunales nacionales.

La provisión sobre los cuidadores es otra novedad introducida por la Directiva reciente, un acto atendido tras 10 años de la Directiva anterior, y que puede ser una ocasión para fomentar el proceso de convergencias del marco regulador y contribuir a reducir las diferencias no sólo normativas sino también económicas y sociales entre los dos géneros en la Unión, sobre el tema del cuidado.

En efecto, la referencia explícita a la figura de los “*cuidadores*” así como a los “*progenitores*” refleja el deseo de captar esos recientes procesos de transformación sociodemográfica, donde el cuidado está cobrando cierta importancia dado el alto porcentaje de población anciana; por otro lado, en el ámbito reproductivo, la estructura familiar está cambiando así como el sentimiento de paternidad y la intención de reafirmar el concepto de que el trabajo de cuidados debe ser compartido con una visión que implica *corresponsabilidad*. El lenguaje utilizado es explicativo: en el texto, como se ha dicho, no se habla de maternidad, por lo menos en el cuerpo de las nuevas disposiciones, sino de “*permiso de paternidad*” o “*permiso parental*” o “*para cuidadores*” o aún más de “*segundo progenitor equivalente*”, haciendo referencia tanto al cónyuge como a la pareja de una unión civil.

No obstante, aunque esa postura fue acogida positivamente por los sindicatos, y gran parte de la sociedad civil, tanto española como italiana, la aprobación de la nueva Directiva ha conllevado algunas polémicas, principalmente debido a las modificaciones aportadas durante las largas negociaciones con respecto al texto inicial y que han reducido su alcance, sobre todo con referencia al permiso parental y a su remuneración, además de la cuestión del límite de edad del hijo ya señalada<sup>558</sup>.

---

[osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Documents/Analisi-Rapporti-consigliere-di-parita-territoriali-anno-2019-30072020.pdf](#), (recuperado 16.4.2021).

<sup>557</sup> Entre la más significativas, Asunto DEKKER (STJUE de 8 de noviembre de 1990, C-177/88), Asunto Gewerkschaftsbund (STJUE de 8 de junio de 2004, C-220/02), Asunto RIEZNIECE (STJUE de 20 de junio de 2013, C-7/12), Asunto ROCA-ÁLVAREZ (STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09).

<sup>558</sup> COMISIONES OBRERAS, (2019): “*Ante la futura directiva europea para conciliar la vida profesional y privada de progenitores, progenitoras y quienes cuidan*” <https://www.ccoo.es/noticia:359180--Ante-la-futura-directiva-europea-para-conciliar-la-vida-profesional-y-privada-de-progenitores-progenitoras-y-quienes-cuidan> (recuperado 21.2.2021); KOHAN M., (2019), “*Críticas al acuerdo europeo sobre los permisos de paternidad y de cuidados*” <https://www.publico.es/sociedad/igualdad-criticas-acuerdo-europeo-permisos-paternidad-cuidados.html>, (recuperado 21.2.2021); CHIEREGATO E. (2020), “*Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull’equilibrio tra attività professionale e vita familiare*”, Rivista Il lavoro nella giurisprudenza n. 2/2020,



Presentada como la primera iniciativa desarrollada por la Comisión en el ámbito del Pilar de los Derechos Sociales<sup>559</sup>, la nueva Directiva parece no incidir mucho sobre el futuro del disfrute de estos permisos por parte de los hombres, debido a la invariabilidad de la remuneración de los permisos que queda al amparo de la normativa nacional.

En España, por ejemplo, en la sociedad civil, muchas críticas a este planteamiento de los permisos provienen de la asociación “*Plataforma Internacional Por Permisos Iguales, Intransferibles y Pagados al 100% por Nacimiento y Adopción*” que es muy activa en pedir que las dos Directivas actuales sean sustituidas por una Directiva única que establezca la remuneración del 100% de los permisos parentales<sup>560</sup>.

Como se ha señalado, la heterogeneidad de la forma de remuneración de los permisos parentales pero sobre todo el escaso nivel de su retribución en cada Estado miembro, es el principal factor que ha incidido en que este recurso resulte poco atractivo para las familias.

## V. LAS HERRAMIENTAS PARA LA CONCILIACIÓN A NIVEL NACIONAL

### 1. Aspectos preliminares

Las intervenciones que favorecen la conciliación pueden variar significativamente de un Estado a otro en función de los diferentes regímenes de bienestar e, incluso dentro del mismo contexto nacional, es posible encontrar fuertes diferencias locales. La conciliación como objetivo de la acción política puede así materializarse a nivel operativo en programas que difieren en los instrumentos adoptados y modulación. En general, el concepto de desfamiliarización parece proporcionar una perspectiva, una llave para evaluar la eficacia del mix de herramienta a disposición; sin embargo, las políticas de conciliación pueden ser consideradas también “*familiarizadora*” a la vez que “*desfamiliarizadora*”, es decir, garantizar la igualdad de trato en el desarrollo de las tareas del cuidado, puesto que en realidad para considerar eficaz una política de conciliación es necesario tomar como

---

Ipsa, Milano. <https://www.quotidianogiuridico.it/documents/2020/03/19/conciliazione-vita-lavoro-la-nuova-direttiva-ue-sull-equilibrio-tra-attivita-professionale-e-vita-familiare> (recuperado 21.2.2021).

<sup>559</sup> BALLESTER PASTOR, *op. cit.* pág. 69.

<sup>560</sup> <https://igualeseintransferibles.org/noticias/> (recuperado 16.4.2021).

referencia no las herramientas de por sí, común a otros ámbitos de políticas sociales, cuanto el objetivo político “primordial” que las orienta<sup>561</sup>.

En ambos contextos de estudio, el marco regulador había reglamentado con anterioridad respecto a las normas europeas la disciplina de los permisos por maternidad/paternidad y parental.

En efecto, con mucha anterioridad respecto a la primera Directiva sobre permisos parentales del 1996<sup>562</sup>, España e Italia experimentaban algunas normas que habían introducido ya este tipo de permiso “compartido” entre los padres, muy innovador, que intentaba transponer en la realidad esta mayor presión hacía un mayor involucramiento de los hombres en las tareas domésticas al que hubiera debido corresponder para las mujeres verse reconocido un papel social de mayor protagonismo a través de una mayor afirmación en el mundo laboral, como principal instrumento de independencia económica.

Si bien el marco legislativo europeo y la legislación nacional establecen los derechos fundamentales de los progenitores en materia de conciliación entre el trabajo y la vida privada, los convenios colectivos también tienen y tendrán un peso importante en la previsión de derechos más específicos. Los convenios colectivos son importantes también para asegurar la correcta implementación de los derechos existentes.

La conciliación es el terreno donde se enfrentan las posiciones opuestas de trabajadores y empleadores, los primeros tendiendo a restar tiempo al trabajo remunerado para tratar de combinar los ámbitos personales y familiares, mientras que los segundos quieren maximizar la productividad a través de un mejor uso de los recursos humanos, en una perspectiva de organización del trabajo todavía presencial.

Estos dos intereses opuestos se enfrentan sobre el terreno de la negociación colectiva en el que los mismos actores son reconocidos al mismo tiempo como los mejores intérpretes y promotores de la regulación de la prestación laboral de acuerdo con sus respectivos intereses<sup>563</sup>. Análogamente, en el contexto europeo, el principio de subsidiariedad que

---

<sup>561</sup> POZA I.C. (2010), *op. cit.*, pág. 197.

<sup>562</sup> Directiva 1996/34/CE relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por UNICE, CEEP y CES, del 3 de junio de 1996.

<sup>563</sup> JIMÉNEZ, M. M. (2008): “La conciliación de la vida laboral con la vida privada (personal, familiar, social) del trabajador en Italia”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 96, págs. 135-184:

<file:///C:/Users/Utente/Downloads/Dialnet-LaConciliacionDeLaVidaLaboralConLaVidaPrivadaPerso-2685763.pdf>, (recuperado 25.4.2021), pág. 182.

protagoniza los mismos actores como los mejores intérpretes de la regulación sobre la base de un marco común de implementación, planteamiento que es la base para la gobernanza de políticas de conciliación en un orden llamado multinivel<sup>564</sup>.

Sin embargo, los mismos actores sociales han destacado como a pesar de que la negociación colectiva tendría un gran potencial para resolver las cuestiones de la conciliación, en realidad está fuertemente limitada por la falta de infraestructuras de apoyo que sitúan la resolución del problema en buena parte fuera de la dinámica de las relaciones industriales.

Como destacado anteriormente, las estrategias son pluralistas puesto que involucran una pluralidad de sujetos, y pueden ser clasificados y suelen ser articulados en cuatro áreas de intervención:

- el régimen de permisos vigentes por maternidad, paternidad y parental, así como los permisos de ausencia por motivos personales, familiares o formativos o de cuidado;
- los servicios de apoyo a la familia, para niños (incluso guarderías, o de verano) incluso también transferencias financieras para el disfrute de los servicios públicos o privados;
- la flexibilidad horaria, que comprende las herramientas tradicionales del tiempo parcial o tiempo definido y la flexibilidad de entrada y salida, junto instrumentos más recientes como el banco de horas o el trabajo compartido o *job sharing*;
- formas de apoyo financiero e informativo otorgadas a los padres con el fin de incentivar el uso de servicios públicos o privados para los niños de la zona.

Entre estas herramientas, el estudio se centrará en el trabajo a tiempo parcial. Aunque no es objeto de estudio, parece oportuno hacer mención muy brevemente a la disciplina jurídica de los permisos en el marco regulador nacional, haciendo referencia principalmente a las contingencias comunes, puesto que también el régimen normativo de los permisos, así como sobre los regímenes de servicios proporcionados por el Estado del bienestar, son circunstancias institucionales que, como hemos visto, pueden incidir sobre las preferencias personales, y en lo específico, incidir sobre la decisión de una transformación de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial.

---

<sup>564</sup>OTO, P. C. (2005). “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo/The policy of conciliation between work and family life in the collective bargaining. An aspect of European Employment Strategy.”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 23, vol. 1, págs. 131-150, <https://core.ac.uk/download/pdf/38812176.pdf> (recuperado 25.4.2021), pág. 139.

Tras haber brevemente ilustrado las distintas medidas a disposición, la parte final del Capítulo será dedicada al tiempo parcial, objeto de nuestro estudio, en este caso considerado como una herramienta para la conciliación relativa a la flexibilidad horaria.

## 2. Régimen español de conciliación

### 2.1 Aspectos preliminares

Por lo que se refiere al contexto español, el tema de la conciliación está regulado principalmente por el Estatuto de los Trabajadores, con referencia a los artículos 34.8, 37 y 46.3, preceptos que han sido a lo largo del tiempo modificados principalmente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre<sup>565</sup>, para promover la conciliación de la vida familiar-laboral de los trabajadores, y la Ley Orgánica 3/2007 (Ley de Igualdad, LOI en adelante) de 22 de marzo para fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como recientemente el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>566</sup>. De manera distinta, en Italia, como se ha explicado en el apartado dedicado al régimen de conciliación, se deduce del conjunto de normas relativas a las diferentes circunstancias de las que surge el régimen de permisos<sup>567</sup>.

Tanto la Ley 39/99 como la LOI establecen medidas de conciliación, especialmente en lo que se refiere al régimen de permisos por maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada, permisos para cuidadores, pero solo la LOI, más reciente, incluye entre sus objetivos la *corresponsabilidad* en la atención de mujeres y hombres hacia el cuidado, que como se ha tratado ya, en el ámbito comunitario se subrayó a partir de la década de los noventa, con el pretendido objetivo de fomentar una mayor participación en el mercado laboral por parte de las mujeres, sobre las que suele recaer la tarea de cuidados<sup>568</sup> y sobre la que hace mayor

---

<sup>565</sup> En España ya con la ley 3/1989 de 3 de marzo, se establecía el permiso por maternidad, inicialmente establecido en 14 semanas.

<sup>566</sup> Para mayor abundamiento sobre esta Ley *Vid.* SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.) y SEMPERE NAVARRO, A. V. (dir.) VV.AA. en *Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi Thomson Reuters.

<sup>567</sup> Como se ha visto en el apartado dedicado a Italia, los principios básicos del empleo subordinado son enunciados en el código civil, y luego la ley regula específicamente cada caso concreto, por ejemplo, la ley sobre maternidad y paternidad, T.U.151/2001, o la ley 104/1993, sobre el cuidado de familiares o menores dependientes, o con discapacidad grave.

<sup>568</sup> Se habla también de *efecto boomerang*, cuando las normas que se producen para ayudar a un grupo desfavorecido acaba con producir un daño al mismo grupo. De hecho, es de esta época de la que se afirma el principio de “*conciliación compartida*” y, sociológicamente hablando, el modelo familiar de doble carrera, en

hincapié el RD de 2019. Las modificaciones, a diferencia de lo que ocurre en el marco regulador italiano, quedan todas integradas en el texto vigente del Estatuto<sup>569</sup>.

Más en detalle, a través de la LOI, al permiso por paternidad se le dio un carácter de permiso independiente respecto del uso compartido con el permiso de maternidad, tal y como establecía la ley de 1999, para hacerlo intransferible y hacer que también los padres asumiesen cargas de cuidado compartiendo con las mujeres<sup>570</sup>. Ese carácter de intrasferibilidad representaba por ende una fuerte atención del legislador ante la corresponsabilidad.

Por lo tanto, mientras que la ley de 1999 modificaba los artículos del ET dedicados al régimen de permisos, la Ley Orgánica proporcionaba una promoción de una visión corresponsable de las tareas de cuidado.

La LOI ha sido modificada recientemente, anticipando el contenido de la Directiva 2019/1158, por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para*

---

el que también los hombres tienen sus tareas o papel en la organización de la vida profesional y privada. Podemos encontrar esta orientación por ejemplo en la Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992 sobre el cuidado de los niños y de las niñas (92/241 /CEE) y la Resolución del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (2000/C 218/02), en la que “*El objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de forma paralela con el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones, constituyen dos supuestos especialmente importantes para la igualdad entre hombres y mujeres*”; entre los actos normativos, destaca la Directiva 1996/34/CE sobre el permiso parental y finalmente, la Directiva hoy derogada 2010/18/UE que pone de manifiesto la distinta perspectiva que permite tener en cuenta de los cambios culturales en la sociedad y en el mercado laboral. *Vid. DE MARCO C. (2020): “Conciliazione vita-lavoro in Italia e in Europa”, Quaderni, núm. 5, número dedicado a “Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva”, ed. Fondazione Mario Vigorelli, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/FMV\\_Quaderno\\_5.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/FMV_Quaderno_5.pdf) (recuperado 28.6.2022).*

<sup>569</sup> Concepto expresamente citado en la Exposición de motivos – III - en el art. 14, “*Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*”, párr. 8: “[...]8. *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia*” [...], así como en el art. 44, “*Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”:1. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

<sup>570</sup> MOLINA GONZÁLEZ–PUMARIEGA R. (2020): “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el real decreto – ley 6/2019” *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 12, dedicado a Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, págs 122-149.

*garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*<sup>571</sup>.

En efecto, en tema de permisos, ese decreto ha vuelto a modificar el Estatuto de los Trabajadores mejorando el régimen jurídico del derecho de adaptación de la jornada debido a la conciliación (art. 34.8 ET) así como el derecho a la reducción y concreción horaria de jornada (art. 37.6 y 7 ET). En relación a esta “nueva”<sup>572</sup> herramienta de conciliación la norma ha establecido claramente que se trata de un verdadero derecho, que permite poder solicitar la conciliación en ausencia de un convenio colectivo, lo que representaba el problema clave de la redacción del artículo anterior a la actual modificación<sup>573</sup>.

Concretamente, la normativa de referencia en conciliación española queda establecida por el art. 34.8, 37.3, 37.4 y 37.6 y 7 y art. 45.2, 45.1.d, 45.1.e y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Retomando la expresión citada que distingue las herramientas de conciliación en “viejas” y “nuevas”, es oportuno mencionar la estructura de dichas medidas previas a la modificación de 2019, para poder entender mejor el alcance de tales modificaciones aportadas después de tal fecha.

Las fórmulas tradicionales de conciliación se pueden resumir muy brevemente en permisos retribuidos, reducciones de la jornada laboral y suspensiones contractuales, establecidos claramente por los artículos mencionados del ET a los que se añade, de forma indirecta, el trabajo a tiempo parcial, objeto del presente estudio y sobre cuya normativa se ha hablado en el Capítulo 2.

Se trata de fórmulas en las que algunos casos concretos conllevan una tutela más fuerte en cuanto a derecho de solicitud y a percepción del salario por entero, como en el caso de los permisos retribuidos (art. 37 ET), hasta llegar, en los casos de reducción de la jornada laboral

---

<sup>571</sup> BOE n. 57 de 7 de marzo 2019.

<sup>572</sup>FERNÁNDEZ COLLADOS M. B. (2022): “¿Conducen las nuevas y viejas fórmulas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal hacia una igualdad real y efectiva?” en FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (Dir.) VV.AA.: *Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar*, Aranzadi, págs. 131-154, distingue entre “viejas” y “nuevas” herramientas de conciliación.

<sup>573</sup>Para un comentario a la nueva normativa vease MARGALL J.A. (2019): “Igualdad, conciliación y maternidad. Análisis crítico de las principales novedades en el Real decreto-ley 6/2019”, pag. 40, en *ACTUM – Todos los comentarios de autores*, [www.actumsocial.es](http://www.actumsocial.es). Vid. también FERNÁNDEZ-COLLADOS M.B. (2022): “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT University Press, pág. 200.

(art. 34.5, 34.8 ET), y más aun en la suspensión contractual (art. 45-46 ET), a una reducción del salario proporcional a las horas no trabajadas o a su interrupción total en caso de suspensión que no esté cubierta por el sistema de seguridad social, con detrimento también de la carrera laboral que de esta forma se va a interrumpir para períodos bastante largos. En estas circunstancias, como ya se ha señalado, se trata de normas que permiten una posibilidad de cuidado y conciliación familiar muy amplia, si bien a costa de un fuerte detrimento profesional y en los ingresos, como es en los casos de excedencias no retribuidas, en el caso que nos ocupa, por razones familiares<sup>574</sup>.

Finalmente, por lo que se refiere a la adaptación de la jornada (art. 34.8), a pesar de haber sido introducida en el ET por la LOI, es solamente a partir de las modificaciones aportadas por el citado RDL de 2019 cuando se ha vuelto en una verdadera “nueva” fórmula de conciliación, como se ha señalado ya.

En general, el régimen jurídico de los permisos establece formas y tiempos de preaviso al empleador que varían según la tipología.

Además, teniendo en cuenta que la legislación española ha de cierta forma reconocido el disfrute simultáneo de los permisos a ambos progenitores titulares y el caso que ambos trabajen en una misma empresa.

A continuación, se realiza una muy sucinta descripción de los distintos instrumentos jurídicos o herramientas de conciliación del sistema español, puesto que el objeto de estudio es el contrato a tiempo parcial y también sus efectos en la pensión de jubilación, no las herramientas jurídicas de conciliación y su regulación jurídica.

## 2.2 Permisos y licencias retribuidos

Como ya se ha referido, los permisos remunerados son establecidos por el art. 37 ET, y constituyen un verdadero derecho a ausentarse del trabajo sin perjuicio económico, puesto que permiten al trabajador seguir recibiendo el salario y la cotización. Las ventajas para el trabajador se convierten en una desventaja para el empresario que se ve obligado a otorgar la medida y soportar los costes de conciliación.

---

<sup>574</sup> FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2022), *op cit.*



Por lo tanto, su aplicación resulta limitada a la siguiente casuística, a saber:

- Matrimonio, quince días naturales;
- fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que aun no necesitando hospitalización precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días más otros dos si se necesita un desplazamiento;
- traslado del domicilio habitual, un día;
- cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal con posibilidad, por el tiempo necesario, pero si la carga conlleva ausentarse más tiempo de lo previsto en el art. 37.3.d, pasaría a la excedencia regulada por el art. 46.1 ET;
- exámenes perinatales, o relativos a las prácticas de adopción en su caso, que deben tener lugar dentro de la jornada laboral (art. 37.3.f)
- cuidado del lactante menor de nueve meses (art. 37.4), una hora de ausencia utilizable también en dos fracciones; este permiso puede convertirse en una reducción de jornada en media hora o ser acumulado en jornadas completas según lo establecido en la negociación colectiva o acuerdos individuales con las empresas;
- nacimiento prematuro de hijo o hija que necesiten permanecer hospitalizados a continuación del parto, una hora. El tiempo que exceda esa hora, hasta un máximo de dos, conlleva una reducción proporcional del salario, y está comprendido también en los casos de reducción de jornada.

Como puede apreciarse se trata de situaciones muy concretas y por un tiempo muy reducido, no dan respuesta a aspectos muy concretos de conciliación de la vida familiar y personal y su regulación puede ser mejorada o concretada por la negociación colectiva. De hecho, la negociación colectiva ha creado muchos permisos retribuidos ampliamente conocidos como el previsto para acompañar al médico a menores, para asistir a reuniones en centros educativos, o el permiso por asuntos propios<sup>575</sup>.

---

<sup>575</sup> Aunque circunscrito a la Región de Murcia, resulta muy enriquecedora la parte dedicada a los permisos del estudio sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia: CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.) CEGARRA CERVANTES, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. Y SELMA PENALVA, A. (2019): *La negociación colectiva en la Región de Murcia: diagnóstico y propuestas de actuación*, Consejo Económico y Social, págs. 188 y ss.

### 2.3 Permiso por nacimiento y cuidado de menor

El conocido popularmente como permiso por nacimiento y cuidado (antes permiso por maternidad o por paternidad, según el progenitor destinatario) es realmente una causa de suspensión del contrato de trabajo prevista en el art. 45 ET, que según el propio art. 45.2, tiene como efecto exonerar a las partes de sus “*obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo*”, aun manteniendo el trabajador “*el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado*”, según lo dispuesto al art. 48.1 ET.

Así pues, el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de duración superior a un año, de menores de seis años o de menores discapacitados o con especiales dificultades de inserción social y familiar (por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero), otorgan un derecho a la suspensión del contrato de trabajo por 16 semanas, cubierto por el sistema de seguridad social con una prestación equivalente al 100% de la base de cotización, eso sí, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en la LGSS.

El avance hacia la universalidad (más bien *cuasi-universalidad*) y la corresponsabilidad de esta fórmula de conciliación en España no tiene parangón con el caso italiano. La LOI en su día flexibilizó los periodos de carencia y los eliminó para los trabajadores de menos de veintiún años de edad, con la finalidad de que toda trabajadora que dé a luz estando afiliada y en situación de alta o en situación asimilada a la de alta pueda acceder a una prestación sustitutoria de las rentas dejadas de percibir, por lo menos durante las seis semanas de suspensión del contrato de trabajo coincidentes con el puerperio, con independencia del tiempo de contribución al sistema<sup>576</sup> y con el RDL 6/2019 se igualan los derechos de ambos progenitores, convirtiéndose en un permiso individual e intransferible de cada uno de ellos.

A través del citado RDL 6/2019, España ha adelantado el cambio cultural que la Directiva sobre conciliación se había planteado, a saber, como ya se ha destacado antes, hacer lo más similar posible las dos licencias, del hombre y de la mujer; esto ya es evidente en la propia denominación, que ya no hace referencia explícita a maternidad y paternidad, utilizándose el

---

<sup>576</sup> Se trata de una suerte de permiso por maternidad no contributivo que se aplica con carácter residual cuando la madre no tenga derecho al permiso contributivo más ventajoso. En comparación con el primero, tiene limitaciones: corresponde únicamente a la madre biológica, es intransferible y se aplica a todas las madres biológicas trabajadoras independientemente del régimen de cotización. *Vid.* FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (2022): “Balance, perspectivas de futuro y propuestas sobre la configuración legal de la prestación especial por nacimiento y cuidado de menores”, GARCÍA ROMERO, B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C. (Dir.) VV.AA.: *Protección social del trabajo de cuidados*, Aranzadi Thomson Reuters, págs. 111-138.

término más neutro de progenitor, adoptante, guardador o acogedor sin referencia al sexo (y roles)<sup>577</sup>.

En su día, la cuestión de si la gestión diferenciada de los permisos por nacimiento y cuidado de menor constituía una forma de discriminación indirecta que limitara el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral fue llevada hasta el Tribunal Constitucional, cuya conocida sentencia n. 111/2918, de 17 de octubre, justificó esta diferente regulación en relación con los distintos fines a los que estaban destinados los permisos.

En efecto, el nuevo precepto (art. 48.4 ET) establece que el nacimiento comprende “*el parto y el cuidado de menor de doce meses*” y que el propósito es también el de proteger la salud de la madre biológica, al disponer que de las 16 semanas que se compone el permiso, 6 tienen que ser disfrutadas por la madre biológica de forma continuativa a partir del nacimiento, y “[...]...*que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre*”. El precepto es válido también para el “*progenitor*” que no sea la madre biológica “*para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil*”.

La ley ha establecido un periodo de 2 semanas adicionales de permiso por cada hijo, en caso de parto múltiple, y otras 2 semanas si el hijo es discapacitado. Este permiso también puede prorrogarse en caso de parto prematuro u hospitalización del hijo.

Además de las 6 semanas obligatorias, el período residual también se puede utilizar de forma fraccionada a partir del final del período obligatorio y hasta los 12 meses del niño. El permiso obligatorio al estar vinculado al nacimiento no es flexible, no puede ser utilizado en la modalidad de tiempo parcial, incluidas las mujeres que trabajan por cuenta propia.

Las previsiones sobre el permiso de nacimiento intentan de objetivar la cuestión del régimen jurídico de los permisos, poniendo como elemento central el nacimiento, por ende, intentando quitar todas referencias a los géneros.

---

<sup>577</sup> En efecto, la presión de la UE a los Estados miembro tendía a afirmar una corresponsabilidad real: para un comentario sobre la suspensión por nacimiento, *vid.* MOLINA GONZÁLEZ–PUMARIEGA R. (2020): “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el real decreto–ley 6/2019”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 12.

Sin embargo, una de las críticas más reiteradas por la doctrina científica hacía esta nueva norma es representada por el hecho de que se hayan establecido como realmente obligatorias solo las seis semanas (que representan el periodo fisiológico estrictamente necesario para la recuperación física de la mujer, reconocido de igual forma al otro progenitor no biológico), y que al no haber establecido una sanción consistente al no disfrute de la licencia por mucho que se haya hecho, esa herramienta resulta ser débil. El riesgo, en efecto, es representado por la posibilidad de que los padres, aunque la situación de nacimiento necesite un cuidado y una tranquilidad peculiares, puedan decidir no disfrutar de la licencia por presiones en el puesto de trabajo<sup>578</sup>. En Italia, por ejemplo, debido también al clima político de la década de los setenta, en el que se desarrolló tal legislación protectora, se estableció desde entonces la detención como sanción para no recurrir al permiso obligatorio de maternidad, aunque se tiene que tener en cuenta que las dos herramientas no son ahora comparables, siendo el español “uniformado” para los dos géneros y manteniendo el italiano todavía la clásica diferencia entre maternidad y paternidad.

#### 2.4 Excedencia por cuidado de hijos y otros familiares

La excedencia por cuidado de hijos y otros familiares constituye “*un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres*”, para un período superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por las otras casuística legal, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

El hecho causante del derecho de excedencia puede ser:

- cuidado de hijos por naturaleza hasta los tres años de edad o por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo (no el simple) durante los tres años siguientes a la resolución judicial, con una duración máxima de tres años;
- cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por causa de edad, accidente o discapacidad “*no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida*”, con una duración máxima de dos años. El periodo de esta excedencia se considera como período de cotización efectiva para

---

<sup>578</sup> MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA R. (2020), *op. cit.*

todas las prestaciones, excepto incapacidad temporal y bonificaciones de cotización cuando el empresario sustituya al trabajador excedente.

El régimen jurídico establece la posibilidad de disfrutar la excedencia de forma fraccionada permitiendo así un ajuste más conforme a las exigencias de cada caso.

Este tipo de suspensión del trabajo supone un derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a quince meses en familias numerosas de categoría general a dieciocho meses si son de categoría especial, y como período se computa a efectos de antigüedad mantenido también el derecho a la formación profesional. No obstante, el sistema de protección social no prevé ningún tipo de prestación para estos supuestos, lo que significa que con las excedencias no sólo se suspende la relación laboral, con el perjuicio que ello pueda comportar en la carrera profesional, sino que además esa asunción de las tareas de cuidados se hace sin ningún tipo de prestación económica.

## **2.5 Adaptación de la jornada**

La adaptación de la jornada es la herramienta que mejor permite realizar una real compatibilización de las tareas laborales con las familiares, incidiendo directamente sobre las rutinas cotidianas. Concretamente, permite a la persona trabajadora organizar su tiempo de trabajo, pudiendo adaptar el horario, o turnos u otro tipo de jornada con sus propias necesidades familiares, siempre y cuando se encuentre un equilibrio entre sus propias exigencias y las necesidades organizativas y productivase de la empresa. Además, no sólo no se interrumpe la carrera laboral, tampoco la contributiva, si supone una merma en los ingresos salariales de la persona trabajadora.

Aunque la adaptación de la jornada ya estaba prevista en el sistema español desde la LOI y fue modificada por la reforma de 2012, concretamente, por la Ley 3/2012<sup>579</sup>, ha sido la nueva redacción dada por el RDL 6/2019 la que la convierte en una fórmula con mayores posibilidades de implementación en la práctica.

Con la modificación de 2019, la ley estableció claramente que constituye un verdadero derecho de solicitud que se puede ejercer también individualmente en ausencia de

---

<sup>579</sup>Vid. FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (2014): “Negociación sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 168, págs. 35-70.

negociación colectiva, y donde la empresa está obligada, en caso de negativa, a proporcionar por escrito las razones que sustentan esa decisión dentro de un plazo de treinta días.

Además, el RDL de 2019 ha introducido la posibilidad de adaptartambién la forma de la prestación incluyendo expresamente el trabajo a distancia, haciendo mucho más factible la posibilidad de conciliar a través de este instrumento de conciliación<sup>580</sup>.

## 2.6 Reducción de jornada

Los casos de reducción de jornada representan una forma de flexibilidad que permite a los trabajadores cuidar de familiares dependientes sin tanto perjuicio para su carrera como las excedencias, dado que el trabajo diario sigue sin interrupción; sin embargo, la reducción de las horas conlleva una reducción proporcional del salario, aunque tiene la ventaja de no incidir en la carretar contributiva. La reducción está permitida en los supuestos de:

- Nacimiento prematuro u hospitalización del hijo o hija a continuación del parto: la reducción del salario se va a aplicar al tiempo disfrutado de forma complementaria respecto a la hora remunerada por entero, dentro del límite de dos horas conforme al art. 37.5 ET;
- Cuidado de lactante mayor de nueve meses, según el art. 37.4 ET: implica una reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses hasta los doce meses;
- Guarda legal de un menor de doce años o de una persona con discapacidad que no puede desempeñar una actividad retribuida, y cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que igualmente no pueda atender una actividad retribuida por causa de edad, de accidente o enfermedad (art. 37.6 ET): la reducción es de al menos un octavo hasta un máximo de la mitad de la duración de la jornada;
- Cuidado por parte del progenitor, tanto en caso de adopción como de acogida permanente del hijo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que requiera un ingreso hospitalario de larga duración o cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el servicio de salud nacional o autonómico (art. 37.6 ET):

---

<sup>580</sup> Para un mayor abundamiento, MARAGALL, op cit. págs 38-45.

ese tipo de reducción es de al menos la mitad de la duración de la jornada, a la que corresponde siempre la reducción proporcional del salario, y está garantizada hasta que el hijo tenga 23 años dependiendo no de la edad sino de la necesidad de cuidado permanente.

Los casos de reducción de jornada por motivos de conciliación no deben confundirse con el trabajo a tiempo parcial como fórmula de conciliación<sup>581</sup>, no siendo aplicable el régimen del contrato a tiempo parcial, por ejemplo, en lo referente a las horas complementarias, ni en el régimen de Seguridad Social, en todo lo referente a la cotización.

### 3. Régimen italiano de conciliación

#### 3.1 Régimen de permisos

En el marco regulador italiano, la protección de la maternidad tiene sus orígenes más próximos en la Ley 1204/1971. En 2001, el d. lgs. 151 de 26 de marzo<sup>582</sup>, fusionó en un solo texto todas las disposiciones vigentes en materia de maternidad y paternidad, introduciendo también la licencia parental, como una herramienta destinada no solo a facilitar las actividades de cuidado, que siempre ha sido una tarea atribuida casi en exclusiva a las mujeres, también para fomentar una mayor implicación de los hombres en el entorno familiar: un objetivo muy ambicioso, porque trata de deshacer paradigmas culturales consolidados, especialmente en los países del sur de Europa.

En los últimos años, diversas intervenciones normativas han modificado el texto consolidado, intentando por un lado ampliar el alcance de las medidas existentes y, al mismo tiempo, flexibilizarlas, también con el objetivo de conseguir un reequilibrio progresivo de

---

<sup>581</sup>Como recuerda FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (2022); *Contrato a tiempo parcial y flexibilidad. Balance, propuestas y perspectiva comparada con el Derecho italiano*, Aranzadi Thomson Reuters, no son contratos a tiempo parcial las reducciones por guarda legal y cuidado de familiares (art. 37.6 ET), ni las reducciones especiales de jornada derivadas del disfrute de la suspensión del contrato por cuidado de menor a tiempo parcial (art. 48.4 ET), como tampoco lo son las reducciones por causas económicas, técnicas organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 ET), ni las reducciones de jornada establecidas por la empresa como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET). En todos estos casos, estamos ante un contrato a tiempo completo con la jornada reducida, lo que significa que no se aplican el régimen jurídico previsto para el contrato a tiempo parcial.

<sup>582</sup>Decreto Legislativo de 26 de marzo 2001, n. 151, “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*.” (GU Serie Generale n.96 del 26-04-2001 - Suppl. Ordinario n. 93).



las cargas entre hombres y mujeres, en el intento de evitar la constante penalización de estas últimas en el ámbito laboral.

En este sentido, por ejemplo, el d. lgs. 80/2015, de 15 de junio<sup>583</sup>, extendió el período de disfrute del permiso parental, llevándolo hasta los 12 años de la vida del menor, y permitió su uso por horas o mediante una transformación temporal de la relación laboral atípica completa en una relación a tiempo parcial (con reducción horaria en todo caso excediendo el 50%).

El siguiente decreto legislativo, el d. lgs. 81/2015, de 15 de junio<sup>584</sup>, extendió las medidas de conciliación (en particular, por lo que respecta al permiso de maternidad y de paternidad) de los trabajadores por cuenta ajena a la particular figura del trabajador con un contrato de colaboración coordinada y continuada<sup>585</sup>. Para acceder a estas protecciones en tales casos, será necesario un mes de cotización en los doce meses anteriores a la fecha de inicio del evento indemnizable.

A continuación, se resumen las principales medidas de conciliación vigentes.

- **Permiso obligatorio por maternidad** (art. 16 y ss.): tiene una duración total de cinco meses que pueden ser disfrutados de diferentes formas: 2 meses antes y 3 meses después del parto o 1 mes antes y 4 meses después del parto<sup>586</sup>. Y también, a partir de 2019<sup>587</sup>, los 5 meses después del parto si no hay riesgos para la salud de la madre y el niño, adecuadamente certificados. Es retribuido con el 80% del salario.

El d. lgs. 80/2015 ha establecido un cambio importante, consistente en la posibilidad de fraccionar la licencia obligatoria, suspenderla, en caso de hospitalización del recién nacido en un hospital público o privado, y reanudar su uso en el momento en que el menor sea dado de alta, a condición de que la trabajadora presente un

---

<sup>583</sup>Decreto Legislativo de 15 de junio 2015, n. 80 “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” (GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34)

<sup>584</sup> Decreto Legislativo de 15 de junio 2015, n. 81 “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema dimansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”.(GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl.Ordinario n. 34).

<sup>585</sup>*Contratto di collaborazione coordinata o continuativa*. Conocido como co.co.co o trabajadores “parasubordinados”.

<sup>586</sup> Art. 16, párr. 1 del d. lgs 151/2001 de 26 de marzo.

<sup>587</sup> Modificación introducida por el art. 1, párr. 485 de la ley 145/2018 de 30 de diciembre, ley de presupuesto para el 2019, con actuación realizada por la Circolare INPS n. 148 de 12 de diciembre 2019.

certificado médico que acredite la compatibilidad de su estado de salud con la vuelta al trabajo.

Esta disposición (suspensión de la licencia por hospitalización del niño) también se aplica en el caso de adopción y acogimiento. Con respecto específicamente a los nacimientos prematuros, el decreto también dispuso que, si el nacimiento es gravemente prematuro (tanto que se produce incluso antes del inicio de la licencia obligatoria ordinaria, por lo tanto 2 meses antes de la fecha presunta del nacimiento), los días de la licencia no disfrutada por la madre se agregan al período posparto incluso si su suma excede el límite general de cinco meses. En caso de que existan motivos que impidan la abstención de la madre al trabajo, el padre se beneficiará del derecho a la baja (baja por paternidad) para todo el tiempo o para la parte residual<sup>588</sup>.

- **Permiso parental** (art. 32 e ss): se trata de una medida opcional que se puede utilizar durante un máximo de seis meses para cada progenitor, para cada hijo, y por un total máximo de diez meses entre los dos progenitores, elevable a once si el padre se beneficia de este derecho por un período continuo o fraccionado de no menos de tres meses. El d. lgs. 80/2015 ha ampliado el plazo de disfrute, desde los primeros ocho años hasta los primeros doce años de vida del niño.

Se otorga una indemnización, equivalente al 30% del salario, que se atribuye, dentro de un límite máximo de seis meses en total entre los padres, en los primeros seis años de vida del niño (o seis años desde la entrada del menor en la familia en caso de adopción), prolongado hasta el cumplimiento de los ocho años del hijo si la renta anual del progenitor solicitante es inferior de dos veces y medio del tratamiento/nivel mínimo de pensión, y sin remuneración cuando se disfrute desde los ocho hasta los doce años de edad del hijo/a.

La licencia puede extenderse por un período máximo de tres años, que se utilizará dentro de los doce años de edad del niño, para los padres que tengan que ayudar a un niño discapacitado en una situación grave.

Desde el año 2012 es posible acogerse al permiso parental también por horas (Ley 228/2012<sup>589</sup>), mientras que desde 2015 es posible, a petición del trabajador/a,

---

<sup>588</sup>Muerte o enfermedad grave de la madre, abandono del niño por la madre, custodia exclusiva del niño al padre, o por renuncia total o parcial de la madre trabajadora, en caso de adopción o custodia de menores, art. 28 y ss. del d. Lgs. 151/2001.

<sup>589</sup>Ley 228 de 24 de diciembre 2012, “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2013)*” (GU Serie Generale n.302 del 29-12-2012 - Suppl. Ordinario n. 212).

transformar la relación laboral a tiempo completo en un empleo a tiempo parcial, con una reducción de horas no superior al 50 por ciento, en sustitución del permiso parental.

Junto a los permisos, otras formas de conciliación ligadas a la flexibilidad del tiempo de trabajo son el tiempo parcial y el trabajo a distancia.

En efecto, con la aplicación de la reciente Directiva (UE) 2019/1158, que sustituye la Directiva (UE) 2010/18 sobre permiso parental, se refuerzan las medidas existentes en materia de madres trabajadoras y se introduce el permiso de paternidad obligatorio de diez días hábiles, una herramienta importante en el contexto de un reequilibrio de las responsabilidades parentales, cuyo valor se aprecia sobre todo desde un punto de vista simbólico y cultural. Con la transposición de la Directiva, de hecho, este tipo de licencia pasará a la fase experimental y entrará definitivamente en pleno funcionamiento en nuestro ordenamiento jurídico, garantizando a los padres trabajadores un número de días de permisoretribuido superior al previsto inicialmente desde 2012 hasta hoy. En efecto, la ley 92/2012 de 28 de junio ha introducido en el marco jurídico italiano el permiso obligatorio de paternidad, elevado de siete a diez días por la última ley de presupuesto<sup>590</sup>, sin embargo, es considerada como una medida experimental. El permiso puede ser disfrutado también en caso de muerte perinatal del niño<sup>591</sup>. Además, es remunerado al 100%.

Cualquier trato menos favorable a las mujeres debido al embarazo y la maternidad constituye discriminación directa por razón de género, frente a la cual puede ser activada por el mismo trabajador las formas de tutela directa a través de los organismos de igualdad<sup>592</sup> artículos 12-20, 26, e 36-37 del d. lgs 198/2006).

Como ya se ha mencionado en el Capítulo 2, el d. lgs. 81/2015, en el art. 8 (apartados 4 y 5) ya ha previsto, como medida adicional de conciliación, el derecho de prioridad en el acceso a tiempo parcial para el trabajador o trabajadora que deben:

---

<sup>590</sup>Art. 1, párr. 363, de la ley 178/2020 de 30 de diciembre 2020, n. 178 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*”(GU Serie Generale n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46).

<sup>591</sup> Ley 178/2020, art. 1, párr. 25.

<sup>592</sup> Decreto legislativo 198/2006 de 11 de abril de 2006, “*Codice delle pari opportunità*”, a través de la figura de la Consigliera di Parità, art. 12 y ss.

- asistir al cónyuge, hijos o padres que padecen patologías oncológicas o patologías crónico-degenerativas graves o con la necesidad de asistencia continua debido a una incapacidad laboral grave y permanente;
- cuidar de un hijo conviviente menor de trece años o, incluso por encima de este límite de edad, si tiene una discapacidad grave.

En una perspectiva de mejorar las condiciones de permanencia en el mercado laboral sin duda, la flexibilidad parece ser el factor en que hacer hincapié. En un futuro próximo será importante consolidar este camino, también a través de la tecnología, por ejemplo, promoviendo y potenciando concretamente iniciativas de trabajo a distancia (o trabajo ágil).

El trabajo ágil consiste en realizar el trabajo en parte dentro de la empresa y en parte fuera de ella a través de un ordenador o de cualquier otro dispositivo, sin indicar una ubicación fija (como es el caso del teletrabajo), pero manteniendo las mismas horas previstas en el contrato de referencia. El trabajador que utiliza el modo de trabajo ágil tiene derecho a un régimen económico y de derechos no inferior al de sus compañeros que realicen el mismo trabajo y a la protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dependientes de los riesgos relacionados con el trabajo.

En Italia, la primera disciplina de este método de trabajo se encuentra en la ley 124/2015 de 7 de agosto <sup>593</sup> para el sector público y en la ley 81/2017<sup>594</sup>, sobre “*Medidas de protección del autoempleo no empresarial y medidas encaminadas a favorecer la articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo subordinado*” que detalla sus características, con el fin de incrementar la productividad, así como facilitar la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo.

Esta forma de trabajar está empujando a muchas empresas a remodelar su organización interna, para combinar las necesidades de los trabajadores con las de mayor eficiencia y productividad en los resultados que caracterizan a la empresa. Sin embargo, la necesidad de limitar los contagios debido a la pandemia ha tenido un efecto doble sobre este tipo de trabajo: por un lado, ha acelerado su difusión sin precedentes, por el otro la forma en que se ha utilizado ha proporcionado un gran debate también entre los interlocutores sociales sobre

---

<sup>593</sup>Ley 124/2015 de 7 de agosto 2015, “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.*” (GU Serie Generale n.187 del 13-08-2015).

<sup>594</sup> Ley 81/2017 de 22 de mayo 2017 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”. (GU Serie Generale n.135 del 13-06-2017).

una reglamentación más estricta para prevenir formas de segregación y una utilización más racional.

### 3.2 Transferencias financieras

Además de los regímenes de permisos y flexibilidad, a lo largo del tiempo se han introducido diversas medidas económicas para apoyar a las madres trabajadoras. En particular:

- A partir del 1 de enero de 2017, la ley de presupuestos para 2017 (n. 232/2016)<sup>595</sup> en el art. 1, apartado 353, reconoció una bonificación/premio por nacimiento o adopción de un menor, ahora conocida como “*bonificación madre mañana*”, por un importe de 800 euros. La bonificación no contribuye a la formación del ingreso total, es pagada por el INPS<sup>596</sup> en una suma global, a solicitud de la futura madre, al cumplirse el séptimo mes de embarazo o en el momento de la adopción.
- La misma ley 232/2016 de 1 de enero 2017 dispuso, para los niños nacidos después del 1 de enero de 2016, un bono anual (*bono de guardería*) a cargo del INPS, para el pago de las tasas relativas a las guarderías públicas y privadas, y para la introducción de formas de apoyo a domicilio de niños de hasta tres años que padecen enfermedades crónicas graves. El importe del bono, inicialmente igual a 1.000 euros, se elevó luego a 1.500 euros a partir del año 2019. A partir de 2020 (ley 160/2019<sup>597</sup>, art. 1, párrafo 343), se incrementó aún más en la medida de 1.500 o 1.000 euros dependiendo en los tramos de ingresos de la familia. El bono lo paga el INPS al progenitor solicitante, previa presentación de la documentación adecuada que acredite la inscripción y el pago de la tarifa a las escuelas infantiles públicas o privadas. El beneficio se reconoce dentro del límite máximo de 520 millones de euros para el año 2020, y con importes incrementos hasta los 621 millones de euros anuales a partir del año 2029.
- Para los nacidos en 2020, la asignación por nacimiento introducida en 2014 fue confirmada por la ley de presupuesto (ley 160/2019, art.1, párrafo 340), consistente en una cotización pagada mensualmente hasta la finalización del primer año de vida del hijo/a o en el primer año de entrada en la familia en caso de adopción, por un

---

<sup>595</sup>Ley 232/2016 de 11 de diciembre 2016, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*” (GU Serie Generale n.297 del 21-12-2016 - Suppl. Ordinario n. 57).

<sup>596</sup> Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, correspondiente del INS español.

<sup>597</sup>Ley 160/2019 de 27 de diciembre “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*” (GU Serie Generale n.304 del 30-12-2019 - Suppl. Ordinario n. 45).

valor total anual que oscila entre los 960 y los 1.920 euros según el nivel de ingresos de la familia. Además, en el caso de un hijo/a posterior, nacido o adoptado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, el importe de la asignación mencionada se incrementa en un 20 por ciento.

### **3.3 Welfare empresarial**

Para fomentar la implementación de iniciativas de conciliación en el lugar de trabajo, promovidas desde 2000, por el art. 9 de la Ley 53/2000 se introdujo, con el artículo 25 del d. lgs. 80/2015 de 15 de junio, algunas medidas experimentales para el trienio 2016/2018, destinadas a financiar medidas de conciliación entre la vida profesional y privada, basadas en el Fondo para la financiación de la desgravación contributiva para el fomento de la negociación de segundo nivel, previsto en el artículo 1, párrafo 68 de la ley de 24 de diciembre de 2007, n. 247<sup>598</sup> y modificaciones posteriores. Con esta medida se pretendía favorecer la estipulación de convenios colectivos de empresa, en base a “*Linee Guida*” elaborados por un Grupo de Control (Cabina di Regia) específico, establecido - en cumplimiento del párrafo 3 del mismo artículo 25 - por decreto del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales de 25. Julio de 2016.

Los criterios y métodos de uso de los recursos mencionados fueron luego definidos por decreto del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales de acuerdo con el Ministro de Economía y Finanzas de 12 de septiembre de 2017, que reconoce la desgravación fiscal a favor de los empleadores. en convenios colectivos de empresa que contengan medidas para la conciliación de la vida laboral y privada de los trabajadores.

Estas medidas, que necesariamente deben mejorar con respecto a las ya reconocidas a nivel normativo o de negociación colectiva, pueden afectar a tres áreas de intervención, identificadas de manera que favorezcan, en la medida de lo posible, a los trabajadores con cargas de cuidados. Las siguientes son las posibles intervenciones atribuibles a las diferentes áreas:

---

<sup>598</sup>Ley 247/2007 de 24 de diciembre, “*Ripubblicazione del testo della legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante: «Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale», corredata delle relative note*”. (Legge pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 301 del 29 dicembre 2007) (GU Serie Generale n.14 del 17-01-2008 - Suppl. Ordinario n. 15).

- Paternidad: prórroga temporal de la licencia de paternidad con previsión de la indemnización relativa; extensión del permiso parental, en términos de tiempo y / o integración del subsidio relativo; puesta a disposición de la activación de escuelas infantiles / guarderías / espacios recreativos corporativos o interempresariales; cursos de formación (*e-learning / coaching*) para facilitar el regreso de la baja por maternidad; Vales (*buoni*) para la compra de servicios de cuidados.
- Flexibilidad organizativa: trabajo ágil; flexibilidad horaria en la entrada y salida; tiempo parcial; banco de horas; cesión solidaria de permisos con integración por parte de la empresa de los permisos cedidos.
- Bienestar corporativo: convenios para la prestación de servicios de ahorro de tiempo; convenios con estructuras de servicios asistenciales; vales (*buoni*) para la compra de servicios de cuidados.

Este incentivo no fue refinanciado después de 2018. En este sentido, tras la actividad de seguimiento realizada por el citado Grupo de Control (cabina di Regia) sobre el uso de recursos durante el año 2017, entre las más de 300 a las que se concedió el beneficio, surgió el recurso frecuente al área de flexibilidad organizativa, con un interés particular en comparación con el horario (entrante y saliente) y el tiempo parcial. También es muy eficaz el uso de medidas relativas al área de bienestar empresarial, con especial atención a la activación de convenios con estructuras de servicios asistenciales y vales (*buono*) para la compra de los mismos.

Si bien, estas intervenciones fueron recibidas con interés por el mundo productivo ya que brindaron una forma de financiación para que las pequeñas empresas manejasen la conciliación, un monitoreo oficial dado a conocer en 2007 por el Ministerio de Trabajo no arrojó resultados particularmente positivos. En realidad, había surgido que la organización de la empresa disfrutando de esos proyectos, no resultaba sustancialmente innovadora, ya que la mayor parte de los proyectos estaban orientados hacia formas tradicionales de flexibilidad, incluyendo sobre todo el recurso al tiempo parcial, mientras que formas de gestión del tiempo más innovadoras, como puede ser el representado por el banco de horas u horas concentradas se habían quedado al margen. A ello hay que sumar una limitada capacidad de las empresas para socializar los resultados de los proyectos y actuar como estímulo al cambio para otras empresas.<sup>599</sup>

---

<sup>599</sup> RIVA E. (2009), *op. cit.*, pág. 82.



Con respeto a las otras medidas de conciliación establecidas por la Directiva 1158/2019, Italia está sustancialmente en línea con estas previsiones, teniendo un régimen de permiso parental compartido por igual entre padre y madre<sup>600</sup>.

## VI. EL TIEMPO PARCIAL COMO HERRAMIENTA DE CONCILIACIÓN

### 1. Trabajo y tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial siempre ha tenido esta caracterización conciliadora que suponía el dedicar las horas sustraídas al trabajo remunerado a actividad de cuidado familiar, que es la dimensión que nos interesa, teniendo en cuenta el concepto de conciliación<sup>601</sup>.

El tiempo parcial se encuentra dentro de las medidas de conciliación, por lo menos en su caracterización voluntaria. Cuando, por el contrario, el tiempo parcial se caracteriza por ser un recurso ante la falta de oportunidades laborales a tiempo completo o como una forma de ajuste de la plantilla ante una crisis empresarial temporal, estamos en cambio en la dimensión de la involuntariedad.

La Directiva 1997/81/CE atribuye un papel importante a los convenios colectivos a los que atribuye la tarea de establecer todas las provisiones relativas a los aspectos relacionados con el desempeño de la prestación laboral, como por ejemplo el horario, la colocación de la prestación, las modalidades de preaviso, de transformación. Coherentemente, los marcos reguladores nacionales demandan a la negociación colectiva la definición de todos estos aspectos. Algunos autores han visto en este planteamiento la intención de responsabilizar a los interlocutores sociales de la regulación y gestión de este tipo de horario, mientras otros

---

<sup>600</sup>Arts. 32 y sig. d.lgs. 151/2001. Durante los meses de la emergencia sanitaria (aún en curso), se introdujeron medidas adicionales y extraordinarias para hacer frente a la suspensión de la docencia en presencia de menores y sus posibles periodos de enfermedad y / o cuarentena por infección por Covid-19.

<sup>601</sup> Acordamos el Considerando 5 del Acuerdo Marco transpuesto en la Directiva que estriba con claridad entre las posibles causantes del trabajo a tiempo parcial “*compaginar la vida profesional y la vida familiar*”, junto a la mejora de la formación y a la condición de proximidad a la jubilación (Directiva 97/81/CE, preámbulo del Acuerdo Marco); también MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE R. et al., (2008): “El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea. Características, condiciones de trabajo y perspectivas”, *Revista de Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, núm. 36, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/WIYE0236%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/WIYE0236%20(2).pdf) (recuperado 18.4.2021), pág. 177.

han interpretado en un sentido más funcional que es la mejor forma de tener en cuenta las necesidades de cada centro de trabajo y de su posible evolución<sup>602</sup>.

A partir de la transposición de la Directiva en los sistemas nacionales, la negociación colectiva, situándose en el camino de las nuevas normas tiene que enfocarse en las nuevas posibilidades de “*flexibilización*” del tiempo parcial, representado por la posibilidad de disfrutar de las cláusulas elásticas en el contexto italiano y horas complementarias en el contexto español, influyendo de tal manera sobre todas las variaciones temporales que la prestación puede asumir, puesto que es propiamente en la disponibilidad del tiempo donde reside la posibilidad para el trabajador de poder compaginar con el trabajo sus necesidades personales.

La negociación colectiva, sobre todo a nivel de empresa, representa el lugar donde las normas concretamente producen esquemas organizativos de los regímenes horarios de la prestación, puesto que el ámbito de la contratación es donde se han definido los distintos tipos de prestación a tiempo parcial como, por ejemplo, el trabajo compartido, el tiempo parcial de fin de semana, entre otros. Estos esquemas son interesantes por permitir un análisis más dinámico del trabajo a tiempo parcial y acordar esquemas organizativos que pueden ser adoptados tanto por empresas similares como de diferentes sectores.

En efecto, a partir de su reglamentación tras la Directiva, los convenios han ido adaptándose al nuevo marco regulador sobre todo por lo que se refiere a la flexibilización del tiempo parcial representando el nivel acordado por el nuevo marco regulador al que ha sido atribuido el poder de autorizar y reglamentar todas variaciones de la prestación horaria respecto a la inicialmente pactada. Este aspecto es muy relevante porque al no ser observado es muy difícil que el trabajador pueda conciliar el trabajo a tiempo parcial con sus otros compromisos (incluidos los profesionales).

Sin embargo, con la introducción en el marco regulador de la posibilidad de efectuar horas suplementarias y de variar la distribución de la prestación, esta fórmula contractual se ha visto reducida ampliamente en la faceta conciliadora respecto al papel de ser una de las formas flexible de trabajo, puesto que en ambos países se ha ampliado, aunque con varios

---

<sup>602</sup>LOMBARDIA, UNIONCAMERE & CENTRO DI INIZIATIVA EUROPEA (2003). “*Rapporto di ricerca “Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo”*”, Istituto per la Ricerca Sociale en [http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE\\_progetti%20di%20ricerca/Rapporto\\_part-time.pdf](http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE_progetti%20di%20ricerca/Rapporto_part-time.pdf) (recuperado 23.11.2020), pág.217.

mecanismos reequilibradores, el margen de acción empresarial sobre la distribución del tiempo de trabajo.

Como hemos señalado anteriormente, el tema de la conciliación familiar tiene sin duda un gran interés en nuestra sociedad y es un tema igualmente relevante no solamente para las políticas sociales sino también para las políticas de empleo y de igualdad de oportunidades, bien a nivel nacional, bien a nivel europeo, en el que la colocación entre los Pilares Sociales<sup>603</sup> afirma una vez más la importancia del tema y la peculiaridad del modelo social europeo.

Así pues, a través de las políticas para la conciliación se intenta proporcionar todas las herramientas para que todos los individuos puedan desempeñar sus papeles en la sociedad plenamente, herramientas que pueden ser de carácter normativo, es decir normas específicas dedicadas o procedentes de la negociación colectiva en sus distintas dimensiones/niveles entre las cuales ha tenido en los últimos tiempos un cierto protagonismo el nivel de la empresa (en Italia conocido como *welfare* de empresa) pero sobre todo, haciendo referencia a la estructura general del sistema de bienestar, la oferta de servicios de apoyo para las familias. Es interesante apreciar como entre las herramientas normativas, de la que derivarán las negociales, relativa a flexibilidad y permisos para el cuidado, el legislador pone de relieve el concepto de “**parentalidad**” (*genitorialità*) dando más énfasis al papel de progenitor, en el intento de reequilibrar los roles en la familia y permitir una mayor participación de las mujeres en la vida económica y social: por eso, muy a menudo el concepto de conciliación es sustituido con el de “**compartición**” (*condivisione*) o **corresponsabilidad**, que ha sido especialmente reafirmado con la nueva Directiva sobre la conciliación.

Tanto en España como en Italia, el régimen horario a tiempo parcial encuentra su fuente en el contrato individual y en la negociación colectiva, especialmente la de nivel empresarial.

En tiempos más recientes, las últimas reformas laborales han dado mayor relevancia a los acuerdos colectivos a nivel de la empresa confiriéndole de hecho un poder derogatorio *in*

---

<sup>603</sup> El Pilar habla de “*Equilibrio entre vida profesional y vida privada: Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada*”.

*pejus* de las condiciones de trabajo respecto del convenio colectivo de nivel superior cuando este no establezca algunas condiciones requeridas por la norma.

En Italia, tras la reforma de las relaciones sindicales introducida a través del ya citado Acuerdo Interconfederal entre CONFINDUSTRIA y CGIL, CISL y UIL de 28 de junio de 2011, la negociación descentralizada adquiere mayor protagonismo en la regulación de las relaciones laborales, a fin de un mayor empleo, una mejora de la calidad de los contratos de trabajo, a la aparición del trabajo irregular, a los aumentos de competitividad y sobre salarios. En particular, el art. 8 del decreto-ley 138/2011 del 13 de agosto<sup>604</sup>, ha reconocido un mayor poder a la negociación colectiva a nivel de empresa o territorial sobre algunos asuntos, que de hecho permite derogar el convenio colectivo nacional. Dentro de los asuntos, se encuentra la disciplina de los contratos a tiempo parcial en tema de horario.

De manera similar en España, la reforma de la ley 3/2012 de 6 de julio, introdujo la posibilidad del “*descuelgue*” del convenio nacional como medidas de flexibilidad alternativa al despido económico como, entre otros, de la reducción temporal de jornada o de salario<sup>605</sup>.

Es posible, tomando en consideración la normativa y la negociación colectiva, identificar una serie de esquemas de trabajo a tiempo parcial derivados del porcentaje de trabajo por realizar bajo contrato (tanto para una nueva contratación como para una transformación) y de cómo se articula esta reducción respecto al día, semana, mes o año respecto al horario estándar. La flexibilidad que caracteriza el trabajo a tiempo parcial radica precisamente en esta pluralidad de formas de uso del tiempo.

La articulación de tiempo más evidente es la que distingue entre tiempo parcial horizontal y vertical. En el primer caso, la reducción respecto al tiempo estándar se da a diario (es decir, todos los días, pero con menos horas que el tiempo completo), mientras que en el segundo la prestación se desempeñará manteniendo el horario normal diario, pero solo en ciertos períodos de la semana, mes o año, identificando en la interrupción de la continuidad de la

---

<sup>604</sup> Texto del decreto-ley de 13 de agosto 2011, n. 138 (G.U. - serie general - n. 188 del 13 de agosto 2011), coordinado con la ley de conversión 14 de septiembre de 2011, n. 148, “*Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*”. (GU Serie Generale n.216 del 16-09-2011).

<sup>605</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, “BOE” núm. 162, de 07/07/2012, <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>

prestación laboral su principal característica<sup>606</sup>. Además, se puede pactar un sistema mixto, resultante de una combinación de los dos<sup>607</sup>. Esta articulación es común tanto en el ordenamiento español como italiano.

El mayor factor de flexibilización del trabajo a tiempo parcial ha sido representado por la introducción en el sistema de la posibilidad de efectuar horas suplementarias y extraordinarias, aunque estas últimas limitadas al contexto italiano<sup>608</sup>, a partir del proceso de la transposición de la Directiva 1997/81/CE.

Las últimas modificaciones apuntan a confirmar el papel del tiempo parcial tanto como herramienta de estabilización de empleo, como apoyo para una transición hacia un contrato indefinido para las PYMES, así como de fomento de empleo para los jóvenes, en el convencimiento que la mayor flexibilización representa una vía atractiva desde la perspectiva empresarial<sup>609</sup>.

El Informe anual conjunto del Ministerio de Empleo, ISTAT, INPS, INAIL y ANPAL sobre el mercado del trabajo de 2019<sup>610</sup>, pudo analizar las relaciones laborales individuales, gracias al intercambio de archivos de la seguridad social, y pudo trazar una imagen de cuáles son los regímenes horarios generalizados en el tiempo parcial, que también ofrecen una interesante panorámica sobre el uso del trabajo a tiempo parcial y la dinámica del trabajo, que abarca el período 2014-2018.

---

<sup>606</sup> MONREAL E. (2017): “El contrato a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 110, Vol. II, págs. 103-128, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/07%20El%20contrato%20a%20tiempo%20parcial%20\(Erik%20Monreal\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/07%20El%20contrato%20a%20tiempo%20parcial%20(Erik%20Monreal).pdf) (recuperado 18.4.2021), págs. 115-116; ALTÉS TÁRREGA J.A.(2019): “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, Julio-diciembre, Vol. 9, núm. 2, [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4227/3500](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4227/3500) (recuperado 24.4.2021), pág. 549; STS, de 14 de mayo de 2007, Rec. 85/2006.

<sup>607</sup> Acordamos que, a diferencia del contrato a jornada completa, en el tiempo parcial hay que tener en cuenta dos referencias a fines de seguridad social, es decir las semanas retribuidas y las semanas útiles: las primeras se refieren a la semana en que efectivamente se ha percibido una retribución y son finalizadas a calcular el tiempo necesario para adquirir el derecho a la pensión, mientras que las segundas se refieren al tiempo efectivamente trabajado y son finalizadas a determinar la cuantía de la pensión.

<sup>608</sup> Las horas extraordinarias en el contexto español han tenido varias reglamentaciones: admitidas por el R.D.L. 3/2012 de 10 de febrero, art. 5, que modificaba el art. 12 del E.T., volvieron a ser *prohibidas* por el R.D.L. 16/2013 de 20 de diciembre (excepto las previsiones del art. 35.3 del E.T.) actuando paralelamente una mayor flexibilización de las horas complementarias a través de una reducción del plazo de preaviso y de un crecimineto del límite de horas complementarias que se pueden realizar.

<sup>609</sup> R.D.L. 16/2013 de 20 de diciembre, Disposiciones Generales.

<sup>610</sup> MINISTERIO LAVORO E POLITICHE SOCIALI, ISTAT, INPS, INAIL, ANPAL (2020) “*Il mercato del lavoro 2019 - Una lettura integrata*” <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Il%20Mercato%20del%20lavoro%202019,%20verso%20una%20lettura%20integrata/Mercato-del-lavoro-2019.pdf>, (recuperado 18.4.2021), págs. 25-45.

El estudio, agrupando los distintos regímenes horarios resultantes de los contratos individuales, ha podido identificar cuatro tipos de tiempo parcial como porcentaje del compromiso laboral en comparación con el tiempo completo, tomando también como referencia los días trabajados a tiempo parcial, dato que permite la efectiva consideración del colectivo de referencia:

- i) **“marginal”**, hasta el 37%, en el que hay un compromiso mucho menor que en el tiempo completo; representa alrededor del 10% del total de días pagados a tiempo parcial ya que el tiempo parcial está más extendido en los servicios de apoyo donde representa el 17%, en el tiempo parcial vertical (19%) y en el Sur (12% frente a una media del 8-9% Norte);
- ii) **“estándar”**, con un compromiso entre 38% y 56%, aproximadamente la mitad de un tiempo completo prevalece en cambio en el sector de la construcción (54%), entre empresas más pequeñas (43%) y está más extendido en el Sur. En la modalidad del 50% representa aproximadamente el 20% del total de días pagados a tiempo parcial;
- iii) **“fortalecido”**, con un compromiso del 57% al 74%, por lo tanto un poco más de la mitad, se concentra en la modalidad del 60%, que representa el 12% del total, está más extendido en el sector comercio (32%) y en el tiempo parcial vertical (30%). y representa el 25% del total de días pagados a tiempo parcial;
- iv) **“short full time”**, con un compromiso de más del 75%. En 2018 representa poco menos del 30% de los días pagados a tiempo parcial, se usa particularmente en el sector manufacturero y en los servicios empresariales, ocupa más mujeres que hombres, y está claramente más extendido en el norte (33% en el noreste) que en el Sur (20%) y en las Islas (22%).

## 2. Tiempo parcial y género

Analizando el historial de la implantación del tipo de trabajo a tiempo parcial, en ambos países, España e Italia, esta fórmula laboral se presenta caracterizada por haber tenido una trayectoria creciente a lo largo del tiempo y por tener un fuerte componente femenino, aunque la incorporación en el mercado laboral en ambas realidades se ha realizado con cierto retraso respecto a los países europeos más desarrollados y en menor proporción.

En la tabla siguiente, observando la evolución más reciente de la utilización de este tipo de contrato, se puede apreciar como España e Italia comparten casi la misma posición frente el recurso al tiempo parcial respecto a Europa, manteniéndose siempre por debajo del nivel europeo. Sin embargo, mirando los porcentajes por sexo, se puede notar que el trabajo a tiempo parcial es un fenómeno femenino también en Europa, en España se mantiene por debajo del nivel europeo alrededor de 7,5 puntos menos en los últimos dos años, mientras Italia experimenta un porcentaje a veces por encima del nivel europeo:

**Tabla n. 7 - PORCENTAJE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EMPLEO TOTAL, POR SEXO, EDAD (15-64), 2014-2019 (%)**

	2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
EU-28	19,6	8,8	32,2	19,6	8,9	32,1	19,5	8,8	31,9	19,4	8,8	31,7	19,2	8,7	31,3	19,1	8,7	31,3
ESPAÑA	15,8	7,7	25,5	15,6	7,8	25,1	15,1	7,6	24,1	14,9	7,2	24,1	14,5	6,7	23,9	14,5	6,8	23,7
ITALIA	18,1	7,8	32,1	18,3	8	32,4	18,5	8,2	32,7	18,5	8,3	32,5	18,4	8	32,4	18,7	8,2	32,9

Fuente: elaboración propia a partir de LFS Eurostat

Tomando como referencia un período más largo, en la tabla siguiente se puede observar su incidencia con respecto a la gran crisis, por lo que se pueden apreciar las diferencias entre los porcentajes de trabajo a tiempo parcial en 2019 respecto al 2007:

**Tabla n. 8 - EVOLUCIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN (TO) Y EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (TTP) POR SEXO EN ESPAÑA E ITALIA, 2007-2019 (%)**

	2007				2014				2019			
	TO	TTP	TO	TTP	TO	TTP	TO	TTP	TO	TTP	TO	TTP
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
ESPAÑA	58	22,8	80,7	4,1	54,8	25,6	65,0	7,8	57,9	23,8	68,7	7
ITALIA	49,9	26,9	75,8	5	50,3	32,2	69,7	8,4	50,1	32,9	68	8,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

En efecto en 2014, considerando la columna dedicada al tiempo parcial (TTP) a mitad del período considerado, las mujeres españolas empleadas a tiempo parcial crecen 2,8 puntos porcentuales desde 2007 (22,8% y 25,6% respectivamente) coincidiendo con la crisis económica, mientras en 2019 descienden hasta el 23,7% pero manteniendo un valor superior al de 2007. Las italianas experimentan mayores porcentajes de tiempo parcial entre el 2007 y el 2014 de casi 6 puntos más entre los dos períodos, y contrariamente a la situación española, el porcentaje tras la crisis sigue subiendo hasta el 32,9% de 2019.

Aunque con valores muy por debajo del nivel femenino, entre los hombres se puede apreciar que la crisis ha influido sobre el colectivo español con un aumento de la tasa de casi 4 puntos



entre 2007 y 2014 para volver a disminuir en 2019, mientras el correspondiente italiano ha seguido la pauta femenina, es decir, con trayectoria creciente durante la crisis (+3,4 puntos) e incluso con un ligero aumento en 2019 (+0,4).

Por otra parte, mirando la columna dedicada a la tasa de ocupación de la Tabla (TO), se nota más como la crisis ha influido sobre el colectivo masculino en ambos escenarios, pero más acusado en España: desde 2017 a 2014 ha bajado de casi 18 puntos en España y 6,1 para los italianos; el 2019 confirma una ligera recuperación en ambas realidades. Esta trayectoria confirma como en tiempos de crisis se produce una destrucción de empleo y van creciendo las formas flexibles de trabajo, el tiempo parcial en este caso en ambos escenarios, y especialmente en el colectivo de las italianas, señal también de precarización del empleo.

Las principales encuestas ponen de manifiesto la relación entre los roles de género culturalmente afirmados y la existencias de políticas insituacionales con escasa atención a la conciliación familiar, lo que ha hecho considerar el trabajo a tiempo parcial como una solución para compatibilizar el trabajo y la familia, en un contexto donde la oferta de servicios para las familias es muy modesta<sup>611</sup>.

Así las cosas, podemos considerar aspectos coyunturales como estructurales que pueden influir sobre esta caracterización: desde la primera perspectiva, la gran crisis ha representado sin duda un marco propicio a la flexibilización y desregulación del mercado laboral, tónicas dominantes del escenario económico de los últimos treinta años<sup>612</sup>, mientras desde la segunda perspectiva hay que considerar la estructura de los mercados laborales nacionales en lo que se refiere por ejemplo al tipo de sistema de bienestar vigente, a las normas laborales y, con relación a la masiva presencia femenina en este tipo de empleo, a la participación de la mujer en el mercado del trabajo nacional<sup>613</sup>, factor común a todos los estudios sobre el mercado laboral.

Con referencia al factor coyuntural, es conocido como la gran crisis o crisis “sistémica”, como la definen Manzanares y Luján, que estalló en 2008 a nivel mundial, ha tenido una

---

<sup>611</sup> Sea permitido hacer referencia a las encuestas señaladas en el artículo de ORTÍZ-GARCÍA P. y CÓSIMI L. (2017), *op. cit.*, págs. 35-54.

<sup>612</sup> MANZANARES MARTÍNEZ D. A. y LUJÁN ALCARAZ, J. (2013): “Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis”, *AREAS: Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, (Ejemplar dedicado a: Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis), págs.7-15, <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/38408>, (recuperado 7.12.2020).

<sup>613</sup> Se permita hacer referencia a ORTIZ-GARCÍA P., COSIMI L. (2020): “El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva de género. El caso de España e Italia”, *Revista Jurídica do Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, Brasil.

fuerte repercusión negativa sobre los niveles de empleo y desempleo, sobre todo en España, provocando un fuerte empobrecimiento de la población y de los trabajadores que han visto reducido su nivel de protección social y de poder adquisitivo. Con una tasa de paro que ha llegado por encima del 26% en España, el desempleo sigue siendo uno de los principales asuntos de política social y económica. En Italia la tasa de desempleo en este período no ha llegado a los niveles españoles debido a la presencia del instituto de la *Cassa Integrazione Guadagni*, que es una prestación económica que tiene como fin integrar o sustituir el salario de los trabajadores en períodos de suspensión o reducción de la actividad laboral; sin embargo, el problema es muy grave también, al crecer la cuota de las personas que han dejado de buscar un trabajo, aún no teniéndolo, de hecho, saliendo del colectivo de los desempleados.

En cuanto a los factores estructurales de más interés para el presente estudio, analizando la evolución de la normativa en ambos países, en primer lugar encontramos una tónica común en la afirmación del tiempo parcial como una forma contractual excepcional para convertirse en una forma de fomento de empleo sobre todo para jóvenes y mujeres, así como un aumento constante de su utilización; en segundo lugar, hemos podido ver como el trabajo a tiempo parcial ha pasado a través de múltiples reformas en ambos países confirmando el interés del legislador en dicha fórmula como capaz de crear nueva ocupación. Además, como ha remarcado el estudio de Manzanares y Luján señalado, la proliferación de reformas laborales que ha experimentado el tiempo parcial refleja el planteamiento clásico del Derecho por el que, en particular, el Derecho del Trabajo actúa conforme a la realidad socio-económica que es preexistente y a las que el Derecho debe ajustarse; esta actitud subyacente es la que ha dado lugar a una proliferación normativa tan numerosa, sobre todo en España, de tal manera que, se ha hablado en el estudio reseñado de “*reforma laboral permanente*”.

A estas adaptaciones el trabajo a tiempo parcial no ha podido eludir, demostrando ser todavía un instrumento al que las *policies* tanto europeas cuanto nacionales, siguen atribuyendo un papel importante como instrumento capaz de poder atraer en el mercado de trabajo mujeres, jóvenes o trabajadores de mayor edad, así como de mantener en él a quienes atraviesen un particular momento de vida y necesiten conciliar situaciones personales sin renunciar a una ocupación, contribuyendo a un crecimiento de la tasa de empleo. Asimismo, mantiene su atracción por la parte empresarial como instrumento de ajuste de su ciclo productivo,

especialmente debido a la posibilidad de aumentar las horas y ajustar su colocación, como ha quedado ilustrado en el capítulo dedicado a la normativa.

Faltan por considerar otros factores importantes en el análisis de la caracterización femenina del trabajo a tiempo parcial, que son el número de hijos, la edad, el nivel de educación y los sectores de actividad.

En relación con las teorías que analizan la relación entre la estructura familiar, en concreto el número de hijos<sup>614</sup>, la posición de la mujer en el mercado laboral confirma el papel conciliador del trabajo a tiempo parcial.

Los datos de la tabla a continuación ponen de manifiesto que el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial va creciendo conforme al número de hijos:

**Tabla n. 9 OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (%), 15-64 AÑOS, POR SEXO Y NÚMERO DE HIJOS (2019)**

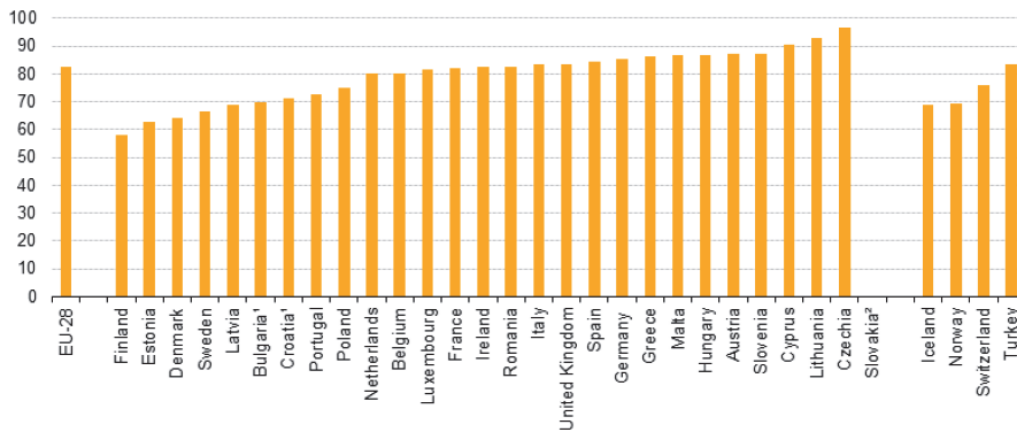
	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	UE-28	ESPAÑA	ITALIA	UE-28	ESPAÑA	ITALIA	UE-28	ESPAÑA	ITALIA
<b>TOTAL</b>	18,4	14,7	18,6	8	6,9	8,1	30,4	24	32,8
<b>Sin Hijos</b>	17,3	14,2	17,3	9,6	8,4	9,5	26,4	21,3	28,1
<b>1 hijo</b>	18,6	16,2	20,1	6,4	6,7	7,6	31,2	26,5	35,6
<b>1 hijo y más</b>	19,7	15,3	19,9	6	5,3	6,5	35	26,9	37,8

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat, LFS

Los porcentajes de ocupados a tiempo parcial en Europa entre hombres y mujeres con hijos son muy ilustrativos: pasamos de valores alrededor del 6% a valores alrededor del 30/35% para las mujeres. Y además, también en Europa, así como en nuestro ámbito de estudio, son en su mayoría las mujeres las que más adaptan su jornada laboral en presencia de exigencias de conciliación familiar, con referencia al cuidado de niños, sobre todo en el sentido de reducción de horas, como puede advertirse en la tabla a continuación:

<sup>614</sup>THÉVENON O. (2008): "Labour force participation of women with children: disparities and developments in Europe since 1990s", *Economics*, núm. 1, págs. 1-31.

**Gráfico n. 4 - MUJERES DE EDAD 18-64 QUE HAN REDUCIDO SU HORARIO DE TRABAJO PARA CUIDADO DE NIÑOS, 2018 (%)**



Fuente: Eurostat (online data code:lfs0\_18 ceffd)

Como puede verse, según Eurostat, en Europa las mujeres que han reducido su horario laboral representan el 82% del total, tendencia común a la mayoría de los Estados miembros, cuyo porcentaje suele estar por encima del 50%. España e Italia también siguen esta pauta, situándose un poco por encima de la media europea contrariamente a los países nórdicos, como Finlandia, Estonia, Dinamarca y Suecia, donde este porcentaje no llega al 70%, siendo los hombres también los que se dedican al cuidado familiar, también a través de la reducción de horario. Esto supone una visión de las tareas de conciliación más basadas en una corresponsabilidad.

Observando la tabla siguiente relativa al reparto del porcentaje del trabajo a tiempo parcial por edad, se observa como el tiempo parcial confirma su papel de ser un instrumento de ingreso en el mercado del trabajo por parte del colectivo juvenil, tanto en la UE como en España sobre todo, y un poco menos en Italia. En las tres realidades las mujeres representan el colectivo más numeroso, especialmente para España. En el grupo de edad central, se nota como el valor italiano se mantiene más elevado, alrededor de 13 puntos por encima de las mujeres españolas, y 6 de las europeas: lo que se explica por los elevados niveles de tiempo parcial involuntario en Italia, puesto que el componente conciliador, dada la bajísima tasa de fertilidad que comparten Italia y España, debería ser influyente.

Enfin, entre los valores de la tabla destaca la cuota de mujeres europeas (35,7%) empleadas a tiempo parcial de edad más adulta, frente a las españolas e italianas: este porcentaje de trabajo podría ser significativo de la diversa actitud hacia esta forma de trabajo que diferencia

los países del norte de Europa frente al área mediterránea, y que se mantiene a lo largo de la vida.

**Tabla n. 10 - OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD, UE, ESPAÑA E ITALIA, 2019 (%)**

	UE-28			ESPAÑA			ITALIA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
15-24	32,6%	25,5%	40,9%	36,4%	28,2%	46,8%	29,2%	20,8%	42,1%
25-49	16,7%	6,5%	28,6%	14,1%	6,3%	23,1%	19,5%	8,3%	34,6%
50-74	22,7%	11,7%	35,7%	12,0%	4,5%	21,3%	16,7%	7,7%	29,1%

Fuente: elaboración propia datos Eurostat LFS

La tabla siguiente nos enseña la mayor concentración de trabajo a tiempo parcial entre los niveles de instrucción medio-bajos y especialmente en el colectivo femenino. Los datos de los dos países confirman la menor difusión del tiempo parcial respecto a Europa y la similitud de la trayectoria en el colectivo de las mujeres según el estudio; sin embargo, las mujeres italianas con nivel de instrucción más elevados trabajan a tiempo parcial en un porcentaje mayor de más de 5 puntos que las españolas, situación que podría ser reveladora de una mayor fragilidad de los recursos humanos para los que la formación no proporciona un nivel de empleo adecuado.

**Tabla n. 11 - OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL 15-64 POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO, UE, ESPAÑA E ITALIA 2019 (%)**

	UE-28			ESPAÑA			ITALIA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Nivel (0-2)	23,7%	12,1%	41,8%	15,8%	6,4%	31,8%	20,5%	9,3%	42,8%
Nivel (3-4)	19,7%	8,0%	34,3%	17,1%	8,3%	27,5%	19,3%	7,7%	34,9%
Nivel (5-8)	16,2%	7,7%	24,2%	12,1%	6,2%	17,5%	15,8%	7,2%	22,6%

Fuente: elaboración propia datos Eurostat LFS

Las estadísticas han destacado como tanto en el contexto español como italiano las mujeres ocupan la gran parte de los trabajos a tiempo parcial y de menor calificación y remuneración, prevalentemente en el sector de los servicios y ventas (35% España y 31,9% Italia), caracterizados por tener más precariedad, situación que se refleja en una desventaja en el acceso a prestaciones laborales como la pensión, el desempleo, enfermedad así como menores oportunidades de avances profesionales:

**Tabla n. 12 - OCUPADOS DE 15 a 64 AÑOS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA E ITALIA EN 2019 (V.A. y %)**

	HOMBRES				MUJERES			
	ESPAÑA		ITALIA		ESPAÑA		ITALIA	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Gerentes	9,4	1,3	14,1	1,3	19	0,9	20,4	0,6
Profesionales	113,9	15,8	97,7	9,1	296,3	14	322,4	10,1
Técnicos y profesionales de nivel medio	83	11,5	123,2	11,5	149,1	7	404,7	12,7
Personal de apoyo administrativo	53,2	7,4	98,1	9,2	228,8	10,8	601,2	18,9
Trabajadores de los servicios y de ventas	202,2	28,1	263,4	24,6	740,8	35	1.013,90	31,9
Trabajadores agrícolas, forestales y pesqueros	19,6	2,7	31,1	2,9	8,3	0,4	29,10	0,9
Artesanos y afines	65,4	9,1	126,6	11,8	19,5	0,9	64,30	2
Instalaciones y máquinas y ensambladores	51,2	7,1	63	5,9	21,9	1	55,30	1,7
Ocupaciones elementales	120,9	16,8	252,2	23,6	633,5	29,9	670,60	21,1
<b>TOTAL</b>	<b>719</b>	<b>100</b>	<b>1.069,50</b>	<b>100</b>	<b>2.117,30</b>	<b>100</b>	<b>3.181,80</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat

Otros sectores en los que las mujeres son muy numerosas es el de las ocupaciones elementales, que confirman que las ocupaciones escasamente cualificadas son las que tienen una mayor precariedad, alta por ambos géneros, pero con tendencia contraria en los dos países: en Italia hay un porcentaje moderadamente más elevado entre los hombres (23,6%) respecto a las mujeres (21,1%), mientras que en España el de las mujeres es mayor (29,9%) que el de los hombres (16,8%). Otro dato interesante destacado por la tabla es que los ocupados a tiempo parcial hombres (15,8% para España y 9,1% para Italia) y mujeres (14% y 10%, respectivamente) en el sector de profesionales son similares, aunque de mayor valor para los hombres, destaca como la flexibilidad laboral está ganando espacio en las categorías o sectores tradicionalmente pertenecientes al segmento del mercado laboral caracterizado por una mayor estabilidad.

En fin, ambos mercados laborales, de España e Italia, se caracterizan por tener una segregación tanto horizontal como vertical entre los dos géneros, concretamente, una concentración del género femenino en algunos sectores o profesión, así como una desigualdad en el acceso a posiciones apicales que ha dado origen al fenómeno conocido como el “techo de cristal”. La expresión fue acuñada en los años 70 y 80 en el ámbito periodístico estadounidense y suele indicar el conjunto de obstáculos culturales, sociales y psicológicos supuestamente invisibles, pero muy fuertes, que impiden lograr una igualdad

de derechos y oportunidades incluso en la carrera laboral por parte de algunas personas por motivos discriminatorios<sup>615</sup>.

Por otra parte, aún hablando de trabajo voluntario a tiempo parcial, en realidad, como subraya el estudio de Muñoz de Bustillo<sup>616</sup>, esta voluntariedad no lo es a pleno título por ser condicionada o, como dicen los autores, impuesta, por la escasez de servicios públicos universales, asequibles y fiables. El trabajador o trabajadora -normalmente trabajadora-, viéndose aliviada de su carga familiar, sin sustraer tiempo al trabajo, podrá realizar una elección verdaderamente libre sobre como emplear su tiempo, y viceversa, la falta de estos servicios hace que una parte del trabajo a tiempo parcial que consideramos voluntario podría no serlo en realidad.

El modelo familiar predominante del siglo pasado consideraba a los hombres como el único sostén económico de la familia, presionando las mujeres a ejercer una “*doble presencia*”<sup>617</sup> en las tareas laborales y familiares, lo que ha conllevado a menudo que buena parte de las mujeres dejasen de trabajar después del primer hijo. A pesar de los avances experimentados por el colectivo femenino en los últimos cincuenta años es lamentable que hoy día la maternidad represente todavía una elección a la que las mujeres deben enfrentarse todavía entre las alternativas de ser madre o de dedicarse al trabajo, como demuestran los datos sobre el abandono de las mujeres del puesto de trabajo tras la maternidad.

España e Italia presentan trayectorias similares: en las encuestas sobre la conciliación familiar llevadas a cabo por los respectivos institutos de estadísticas, en ambos países se produce una disminución de la tasa de empleo femenina conforme va creciendo el número de hijos menores de 12 años, con un porcentaje de abandono del trabajo muy similar,

---

<sup>615</sup> Enciclopedia TRECCANI online, [https://www.treccani.it/vocabolario/soffitto-di-cristallo\\_res-c2f62b11-89ec-11e8-a7cb-00271042e8d9\\_%28Neologismi%29/](https://www.treccani.it/vocabolario/soffitto-di-cristallo_res-c2f62b11-89ec-11e8-a7cb-00271042e8d9_%28Neologismi%29/)

<sup>616</sup>MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE R. et al., (2008):“El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea. Características, condiciones de trabajo y perspectivas”, *Revista de Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, núm. 36, pág. 145.

<sup>617</sup> Categoría introducida por la socióloga Laura Balbo en 1978 para explicar la complejidad de la condición femenina de la época, que se asomaba al mundo del trabajo pero sin poder dejar sus tareas tradicionales, en el intento de superar los límites del género. Su conceptualización destacaba la capacidad femenina de saber cruzar distintas dimensiones temporales de la vida, como por ejemplo el tiempo del cuidado, de los afectos familiares, el tiempo del mercado, el tiempo dedicado a sí misma. La condición femenina terminaba con caracterizarse por tener una dualidad en todos los ámbitos de su vida, por ejemplo en el contraste entre el rol público y privado, productivo en la sociedad en cuanto trabajadora, reproductivo, en la familia. Esta dualidad, que le atribuye responsabilidades hacia la familia y sus aspiraciones de independencia, terminaba con penalizarla. Para más referencias sobre el debate del trabajo del cuidado y las teorías feministas de la época, interesante el artículo de BARAZZETTI (2006), *op. cit.*.



alrededor del 30%, levemente menor en España, con el 28,1%<sup>618</sup> de mujeres forzadas a abandonar el trabajo por motivo de maternidad.

A este respecto, puede ser interesante el informe anual que el *Ispettorato Nazionale del Lavoro* ha elaborado sobre la actividad de convalidación de las dimisiones presentadas por trabajadores progenitores con niños menores de un año de edad, período en el que se prohíbe el despido debido a la protección por maternidad<sup>619</sup>. Según el informe anual, la mayoría de dimisiones cuya autenticidad ha sido confirmada por el *Ispettorato*, son mujeres (95% del total), con hijos (73% del total, aunque las que tienen dos o más representan sólo el 33%), con una antigüedad en el servicio inferior a tres años, concentradas en la cualificación de empleado y obrero en grandes empresas del sector terciario (73% sobre el total); las mujeres entrevistadas por los inspectores del trabajo declaran como principal motivación por dejar de trabajar la falta de apoyo familiar y de estructuras de cuidado asequibles que favorezcan la conciliación, situación que determina la salida del mercado laboral de las mujeres.

Esta trayectoria también es común en Europa. El reciente Informe de la Comisión Europea sobre el desarrollo de los servicios de atención a la primera infancia<sup>620</sup> ha puesto de relieve como la falta de servicios de atención dedicados a los niños menores de tres años representa el principal obstáculo al crecimiento del empleo femenino tanto en la fase de entrada como de permanencia en el mercado laboral. En efecto, en 2002, el Consejo Europeo de Barcelona estableció la necesidad de incrementar los servicios de atención a la primera infancia (sobre todo de 0 a 3 años) y pidió a los Estados miembros que se comprometieran a cumplir con la mejora del nivel de cobertura de estos servicios de forma que esto alcanzase por lo menos al 33% para los niños menores de 3 años a saber, guarderías y servicios de primera infancia y por lo menos al 90% de los niños con edad entre los 3 años y la edad de la obligación escolar.

---

<sup>618</sup> INE, (2020), “*Mujeres y hombres en España 2020*”; ISTAT (2017), “*Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*”, Audizione del Presidente presso I Commissione Affari Costituzionali, Camera dei Deputati; OIT, “*Maternidad, paternidad y trabajo*”. El tema tiene cierto relieve en la prensa, se señala algún artículo que resume algunos puntos de vista, a continuación: Il Sole24Ore (2015), “*ISTAT, il 30% delle donne costrette a lasciare il lavoro dopo un figlio. Pensioni rosa sotto i mille euro*”; ÁLVAREZ P. (2018), “*Cada vez menos mujeres en edad fértil abandonan el mercado laboral*” El País, 17.7.2018; LARRAÑETA A., SANRIÉS M., 2014, “*Solo el 55% de mujeres vuelve a su viejo horario laboral tras tener un hijo frente al 100% de hombres*” Blog 20 Minutos; CENTOMO P., (2020), “*Inchiesta Maternità2: il lavoro negato alle mamme*”, Blog IoDonna.

<sup>619</sup> Art. 54 del d. lgs. 151/2001 “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*”.

<sup>620</sup> COM(2018)273, Final, 8.5.2018.

La Comunicación con sus datos sobre conciliación, confirma que de hecho, aunque hoy día hayamos pasado del modelo familiar arriba reseñado del único *breadwinner* al modelo de doble sueldo con ambos cónyuges trabajando a tiempo completo o al modelo modificado de sostén económico de la familia con un miembro empleado a tiempo completo y el otro a tiempo parcial, en el contexto europeo la brecha de género tanto como inactividad como por recurso al tiempo parcial sigue siendo significativa: algunos países (por ejemplo, España, Italia, o Malta) tienen tasas de inactividad para las mujeres de más del 10% y un porcentaje de recurso al tiempo parcial, nuevamente para las mujeres, del 31% y de estos aproximadamente del 20% motivado por razones de asistencia. Por lo que se refiere al porcentaje de gasto público para estructuras de asistencia a la primera infancia y preescolar, España e Italia tienen los mismos valores: frente a una incidencia total del gasto público sobre el PIB de 0,5%, valor que no se aleja mucho del valor medio europeo que es de 0,7%, los dos países destinan a la primera infancia sólo el 0,1% mientras a los servicios preescolar de 3 años hasta la edad de escolarización obligatoria el 0,4%.

La Estrategia europea para la igualdad de género 2020-2025<sup>621</sup> también traza un camino importante en la promoción de la igualdad y, sobre todo, en la superación de las desigualdades en el mercado laboral, especialmente a través de la lucha contra la brecha salarial y de pensiones: en este sentido la Estrategia promueve la conciliación por un lado en términos de potenciamiento de los servicios de atención descritas en el Informe reseñado, teniendo en cuenta no descuidar las zonas menos pobladas, y por otro lado, en términos de disfrute paritario de permisos de parentalidad o de flexibilidad legales, destacando constantemente la importancia de la conciliación como instrumento que permite la permanencia en el mercado laboral, premisa fundamental para reducir la brecha de género. Entre los objetivos más importantes de la estrategia se encuentra la reducción de la brecha salarial y de pensiones. La Comisión Europea se ha comprometido en esta tarea y recientemente ha presentado al Parlamento y al Consejo la propuesta de una nueva Directiva<sup>622</sup> que facilite la transparencia en la retribución: la propuesta de una herramienta más vinculante para los Estados miembros ha sido fundamental a este respecto, tras la

---

<sup>621</sup>COMISIÓN EUROPEA, COM (2020) 152 final, 5.3.2020.

<sup>622</sup>COMISIÓN EUROPEA (2021) “Propuesta de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento” Bruselas, 4.3.2021 COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD)

Recomendación del 2014<sup>623</sup>: la Unión Europea había implantado como herramienta más efectiva para combatir la brecha salarial el principio de una mayor transparencia en las informaciones a los mismos trabajadores sobre la entidad de la retribución que les corresponde desde el acceso al trabajo así como durante los cambios en la carrera laboral. De forma que los mismos trabajadores, siendo más informados sobre sus derechos, puedan proteger mejor sus intereses. La nueva propuesta vinculará sobre todo a empleadores e interlocutores sociales en una nueva exigente interacción.

La relación entre trabajo a tiempo parcial y conciliación se puede apreciar mejor al analizar el fenómeno de la involuntariedad.

Desregulación y flexibilización han condicionado mucho el fenómeno del tiempo parcial involuntario, es decir, según las clasificaciones estadísticas internacionales y nacionales, básicamente, el trabajo es aceptado a falta de una misma ocupación a tiempo completo, siendo éste el último recurso del trabajador ante una situación de crisis condicionada por la escasez de ocasiones de empleo, en la que se preferirá aceptar un “desempleo” parcial respecto a un desempleo total, pudiendo ser considerado en este sentido un amortiguador social, aunque inapropiado<sup>624</sup>.

En la tabla siguiente se analiza las razones para trabajar a tiempo parcial; en este contexto, alcanza nuevamente protagonismo la posición de la mujer<sup>625</sup>. En efecto, entre las principales razones indicadas a nivel de la UE-27, el “Cuidado de niños o adultos discapacitados” se sitúa en el 25,2%, por encima de la de “No encontrar trabajo a tiempo completo” (23,5%). Sin embargo, mirando a los niveles correspondientes de España e Italia, la razón del cuidado resulta muy por debajo de la razón relativa a la involuntariedad, a saber, el no haber encontrado trabajo a tiempo completo: 14% para España, correspondiente al 52,6% del total y 16,5% para Italia correspondiente al 61,2%.

Aún considerando entre las razones del cuidado los valores relacionados con el motivo “Otras responsabilidades familiares”, 6,1% para España y 6,9% para Italia, no se alcanza ni de lejos el nivel de la involuntariedad (54,4% España, 65,8% Italia). A este respecto, los hombres que declaran el cuidado como motivación de aceptación de un trabajo

---

<sup>623</sup>Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

<sup>624</sup>CIMAROSTI A. (2016), *op. cit.*

<sup>625</sup> Sea permitido hacer referencia al artículo ORTÍZ-GARCÍA P. y CÓSIMI L. (2017), *op. cit.*, págs. 35-54.

a tiempo parcial es prácticamente poco significativo, mientras la involuntariedad se confirma para ellos también como la principal razón de acogerse a un trabajo a tiempo parcial (79,7% para Italia y 59,6% para los españoles). Además, la similitud de los valores atribuidos de España e Italia a las razones relativas a las otras responsabilidades (6% España y 5,5% Italia) y al cuidado (11,4 para España y 12,6% para Italia), respecto al nivel de la UE puede confirmar la peculiaridad de ambos países respecto a la UE donde la motivación de aceptar un trabajo a tiempo parcial para conciliar el trabajo con la familia es el doble con respecto a los dos países.

**Tabla n. 13 - RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL SEGÚN SEXO UE, ESPAÑA E ITALIA EN 2019 (%)**

	TOTAL			Hombres			Mujeres		
	UE-27	ESPAÑA	ITALIA	UE-27	ESPAÑA	ITALIA	UE-27	ESPAÑA	ITALIA
No encontrar trabajo a tiempo completo	25,8	54,4	65,8	33	59,6	79,7	23,5	52,6	61,2
Enfermedad o incapacidad propia	5,1	1,5	1,8	7,2	2,3	2,5	4,4	1,3	1,5
Otras responsabilidades familiares o personales	11,6	6	5,5	6,4	2,7	1,3	13,2	7,1	6,9
Cuidado de niños o adultos discapacitados	20,3	11,4	12,6	4,9	3,9	1,2	25,2	14	16,5
Educación y/o formación	11,6	8,3	2,1	21,3	13,6	3,8	8,5	6,5	1,5
Otras razones	25,6	18,4	12,2	27,1	17,9	11,4	25,1	18,5	12,4
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat

Observando los porcentajes de la involuntariedad, en la siguiente tabla, no se puede confirmar esta trayectoria, tomando como referencia dos momentos significativos: el 2007, en el que la gran crisis todavía no había estallado, y el 2014, cuando la crisis se puede declarar finalizada, con todas sus secuelas: puesto que España e Italia se encuentran siempre por encima de los valores de la UE-27, mirando los porcentajes destaca como en 2014 los valores de España (64,0%) e Italia (65,4%) se han doblado respecto al 2007, debido sobre todo al componente femenino que evidentemente tuvo que recurrir a una posición a tiempo parcial no querida en la medida del 61,8% para España y del 60,4% para Italia, respecto al

23,6% de las mujeres europeas; la posición de los hombres en los dos períodos no cambia mucho, de hecho disminuye moderadamente<sup>626</sup>.

**Tabla n. 14 - TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO EN LA UE, ESPAÑA E ITALIA, SEGÚN SEXO, 2007-2014 (%)**

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	2007	2014	2007	2014	2007	2014
UE-27	22,4	29,6	30,3	22,4	20,2	26,3
ESPAÑA	33,3	64	35,6	33,3	32,7	61,8
ITALIA	39,3	65,4	54	39,3	35,6	60,4

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat

Hemos visto como los datos sobre la involuntariedad no contribuyen a sostener las hipótesis que ven en el crecimiento del tiempo parcial un elemento de conciliación<sup>627</sup>.

En cuanto a la conexión con el sistema de bienestar, la amplísima literatura sobre el tema del recurso al tiempo parcial por parte de las mujeres<sup>628</sup> ha puesto de manifiesto como países del norte y del sur de Europa han experimentado una utilización distinta de este tipo de contrato, relacionado con las medidas de conciliación: en el primer caso el fomento del recurso a tiempo parcial ha sido acompañado de medidas gubernamentales más inclusivas, es decir, proporcionando un sistema de servicios en general eficiente, como servicios de atención para la infancia y para personas dependientes, mientras en el segundo caso, como España e Italia, esta pauta no ha sido replicada, estando el sistema de bienestar de los países del sur de Europa caracterizado por una fuerte insuficiencia de servicios de éste tipo, compensada por un fuerte apoyo proporcionado por las familias, básicamente por motivos socio-culturales. La falta de servicios públicos de cuidado sigue siendo una asignatura pendiente en las políticas sociales común a España e Italia<sup>629</sup>, como se ha subrayado en los informes anuales<sup>630</sup> de las instituciones socioeconómicas de ambos países, como el CNEL<sup>631</sup>

<sup>626</sup> Ibidem

<sup>627</sup> Sea permitido indicar las referencias indicadas en el artículo ORTÍZ-GARCÍA, P. y CÓSIMI, L. (2015): *L'evoluzione del lavoro a tempo parziale in Italia e Spagna: una questione di genere?*, Francoangeli, vol. 18, 1/2015.

<sup>628</sup> Para un mayor detalle sobre los numerosos estudios en tema de trabajo a tiempo parcial, sea permitido hacer referencia al estudio señalado ORTÍZ GARCÍA, P. y CÓSIMI L. (2020), *op. cit.*

<sup>629</sup> SOSA TROYA M. (2019) *“La España de la maternidad tardía”*, El País, 15.12.2019.

<sup>630</sup> En la bibliografía se puede tomar las referencias sobre estas publicaciones.

<sup>631</sup> CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO, órgano constitucional tripartito con funciones consultiva para el Parlamento y el Gobierno con poder de iniciativa legislativa en ámbito socioeconómico y laboral (art. 99 Constitución).

o el CES<sup>632</sup>, y es uno de los temas que centran el debate político actual, que la pandemia ha contribuido a exacerbar.

Italia y España comparten el esquema “*familiarista*” de Estado de bienestar, en ello la familia actúa con sus redes ante el insuficiente nivel de protección proporcionado por el Estado, concretamente, a falta de servicios dedicados a menores o ancianos, como un agente de *welfare*. Dicha característica es el resultado de múltiples factores culturales, religiosos, socioeconómicos.

Por lo tanto, el distinto contexto de bienestar, junto a la fuerte flexibilización del contrato a tiempo parcial influenciada por las reformas recientes, vuelven a confirmar el alto nivel de involuntariedad del trabajo a tiempo parcial en España e Italia frente a los países del Norte de Europa, como queda explicado en la tabla sobre las razones para trabajar a tiempo parcial<sup>633</sup>.

Resulta también muy difícil sostener la faceta conciliadora del tiempo parcial frente a los bajísimos niveles de tasas de fecundidad que España e Italia están experimentando en estos últimos tiempos:

**Tabla n. 15 -TASA DE FERTILIDAD UE, ESPAÑA E ITALIA 2009-2018 (%)**

PAÍSES/TIEMPO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
UE-28	1,61	1,62	1,59	1,59	1,55	1,58	1,58	1,60	1,59	1,56
Spain	1,38	1,37	1,34	1,32	1,27	1,32	1,33	1,34	1,31	1,26
Italy	1,45	1,46	1,44	1,43	1,39	1,37	1,35	1,34	1,32	1,29

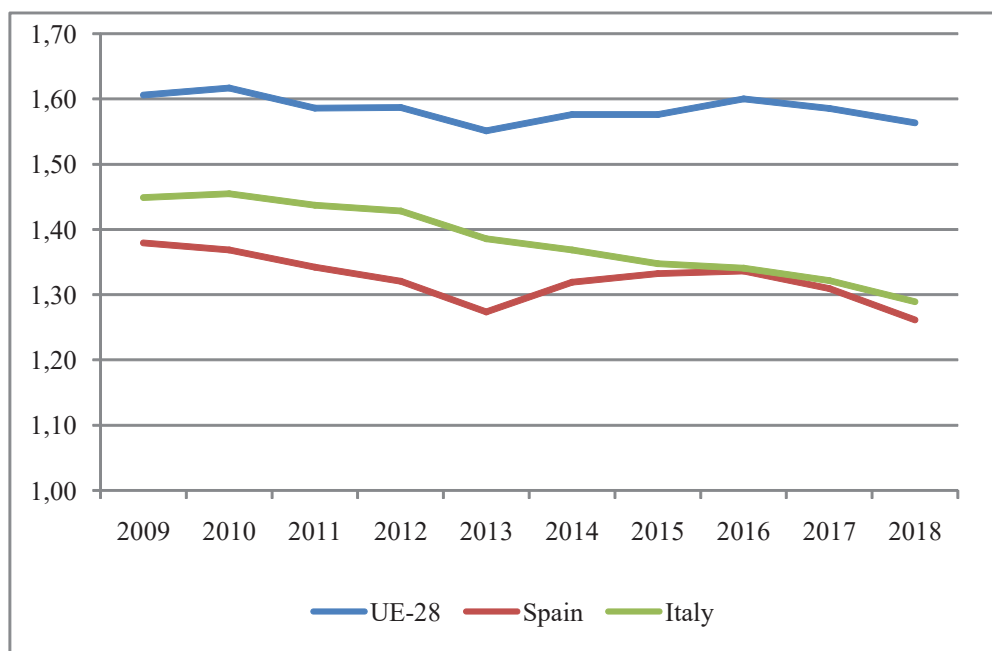
Fuente: elaboración propia, Eurostat

La trayectoria es más evidente en el gráfico a continuación:

<sup>632</sup>Consejo Económico y Social, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral.

<sup>633</sup> Interesante en el estudio de CIMAROSTI A. (2016), *op. cit.*, el dato de EUROFOUND que ha remarcado en un estudio como en los Países Bajos, en 2014, el número de trabajadores a tiempo parcial ha superado los de jornada completa. ([Decline in full-time, permanent jobs | Eurofound \(europa.eu\)](#)). También el estudio señalado de ORTÍZ GARCÍA, P. y CÓSIMI L. (2020), *op. cit.*, ha declarado que según los datos Eurostat, Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo 2020 en Holanda en el mismo año el porcentaje de la población comprendida entre los 16 y 65 años que trabaja a tiempo parcial de forma involuntaria, sólo es el 10,9%.

**Gráfico n. 5 -TASA DE FERTILIDAD UE, ESPAÑA E ITALIA 2009-2018 (%)**



Fuente: elaboración propia Eurostat, tasa de fertilidad

Como es conocido, este índice nos proporciona el número medio de hijos por cada mujer. El gráfico explica de forma más evidente la trayectoria que ha tenido la tasa de fertilidad más o menos en la última década, evidenciando la gran diferencia que los dos países tienen frente a Europa, y su gran similitud en la dimensión nacional. Determinar los factores que pueden influir sobre la decisión de tener hijos puede ser una cuestión compleja, sin embargo, factores como el mayor número de horas dedicadas al cuidado, la escasez de la renta familiar, las inadecuadas y fragmentadas políticas dedicadas a las familias y, sobre todo, la falta de servicios de guardería, ya mencionadas, pueden ser determinantes en la decisión de tener hijos<sup>634</sup>. El tema será abordado con más detalle en el siguiente Capítulo.

<sup>634</sup>ROSSI G. E MAZZUCHELLI S. (2011):“Paternità e maternità, quale relazione?”, *Sociologia e politiche sociali*”, núm. 14, Vol. 3, págs.. 156-175.



**CAPITULO IV**

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y  
FUTURAS PENSIONES**



## I. CONSIDERACIONES GENERALES

Como se ha explicado en los capítulos anteriores, la participación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente en España e Italia es un fenómeno relativamente reciente. En consecuencia, se ha desarrollado una literatura sobre el tema de las pensiones de jubilación, a partir de los años noventa, aunque se observa que mucha de esta se refiere a colectivos masculinos por la baja presencia de mujeres en las cohortes de edad más elevada<sup>635</sup>.

Del mismo modo que en los estudios pioneros sobre el mercado laboral, la participación femenina en las actividades extra domésticas recibió al principio una atención marginal, en los numerosos estudios sobre la pauta de jubilación llevados a cabo en ámbito sobre todo anglosajón o americano, el colectivo femenino ha sido “*typically either being ignored or receiving peripheral consideration*”<sup>636</sup>.

España e Italia, en efecto, han experimentado una incorporación de las mujeres al mercado laboral más tardía con respecto a otros países europeos, debido a diferentes factores históricos y culturales, como se ha descrito en el Capítulo anterior.

En España, el régimen franquista influyó fuertemente en el sistema de seguridad social en su nacimiento, ya que, si bien no preveía durante mucho tiempo diferencias formales entre los sexos en cuanto a la edad de jubilación, sin embargo, el escaso incentivo al trabajo femenino y la política de apoyo a la familia a través de subsidios, confirmaba una visión muy tradicional de la división de género entre los roles y, por lo tanto, influyente en la participación en el mercado laboral de ambos sexos<sup>637</sup>.

Del mismo modo, en Italia, el modelo social heredado del régimen fascista, muy similar al español en cuanto a la visión de la familia y el papel de la mujer<sup>638</sup> quedó profundamente arraigado también

---

<sup>635</sup>BARBIERI, P., & SCHERER, S. (2011): “Retirement in Italy: Rising social inequalities across generations”. en *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*. Edward Elgar Publishing, págs. 91-119.

<sup>636</sup>“*Tiende a ser ignorado o se le da una atención marginal*”, en RHUM, C. J. (1996): “Gender differences in employment behavior during late Middle Age.”, *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, núm. 51, vol. 1, S11-S17, (bibl UMU), <https://core.ac.uk/download/pdf/149232585.pdf> solo texto (recuperado 1.6.2021), pág. S11.

<sup>637</sup>AYUSO M., CHULIÁ E. (2018): “*¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?*” <https://www.researchgate.net/publication/323243474>, (Recuperado 1.6.2021), pág. 3-4.

<sup>638</sup>Como ejemplo de la posición oficial del régimen hacia las mujeres, a continuación, un extracto del comentario de Mussolini sobre la ley sobre el voto administrativo de las mujeres en 1925, trad propia: “*No digamos si la mujer es superior o inferior: notamos que ella es diferente. [...] Con sus cabezas pequeñas y su fuerza modesta, las mujeres deben trabajar, por supuesto, pero no deben 'robar' puestos de trabajo a los hombres; sobre todo deben procrear, porque esta es su función natural, y este es el interés de la nación, que sólo por eso les otorga consideración y protección*”.<http://www.adamoli.org/benito-mussolini/pag0310-03.htm> (recuperado 1.6.2021).

por la influencia de la religión católica, aunque ya se había iniciado un cierto proceso de modernización con el final de la guerra y el consiguiente colapso del régimen.

Además, España e Italia comparten un modelo de Estado del Bienestar “*de los Estados del Sur*” que, como hemos visto, identifica a la familia como una “*caja de compensación social*”, para el bienestar orientada a mediar las difíciles relaciones entre mercados laborales altamente segmentados y sistemas de protección institucional de la renta igualmente articulados. Esto en un contexto en el que a pesar del alto gasto en pensiones y de la neutralidad formal de las normas, típicos de ambos países, nos encontramos en cambio con un problema de brecha de género en las pensiones muy alta<sup>639</sup>.

En efecto, tanto en España como en Italia, veremos como las diferencias entre pensionistas de distinto género no se corresponden con una diferencia de trato expresada por la norma, sino más bien en una diferencia construida a lo largo de las respectivas carreras laborales, marcadas por diferentes comportamientos socialmente determinados.

Hemos visto como la maternidad y el mayor recurso a formas de trabajo atípicas (especialmente en la forma de reducción de horario laboral) por parte del colectivo femenino, representan una serie de circunstancias económicas que afectarán la pensión futura, combinando con factores estructurales como las reglas de jubilación, así como factores sociodemográficos, especificados más adelante en el capítulo<sup>640</sup>.

Esto también demuestra cómo ese cambio cultural hacia el trabajo y los roles entre sexos que se inició en las últimas décadas del siglo pasado, va ganando terreno, pero lentamente.

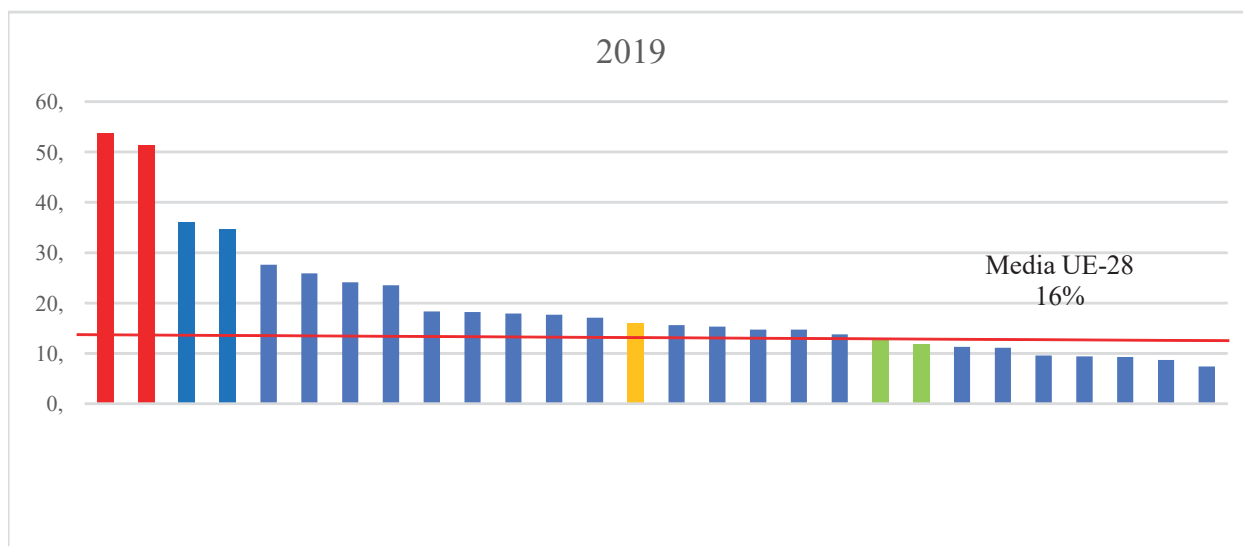
Todos esos factores van a repercutir sobre la pensión pudiendo determinar situaciones de pobreza en ciertos colectivos adultos, especialmente femenino, en una temporada de la vida muy compleja por las implicaciones no solo económicas sino también del lado humano, en la que no se puede contar sobre otros muchos recursos y donde, por tanto, el Estado de Bienestar puede contar mucho para determinar una calidad de vida aceptable, siendo este, además, uno de sus objetivos institucionales.

---

<sup>639</sup> FERRERA, M. (1999): *La riforma del welfare nei paesi del sud*, Biblioteca della libertà, XXXIV, (152), págs. 35-51. <https://www.centrocinaudi.it/images/stories/bdl/152ferre.pdf> (recuperado 26.5.2021), en cuanto a las pensiones, el autor recuerda que la OCDE ha destacado la típica propensión de estos estados a una cierta sobreprotección del riesgo de vejez, tanto por un mayor gasto en pensiones como por otras prestaciones sociales, pág. 37-41.

<sup>640</sup> LÓPEZ-MARTÍNEZ, M., & MARÍN-LÓPEZ, B. A. (2019): “La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea”.. *Papeles de población*, 25(102), págs. 81-114. Epub 25 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.33><http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v25n102/2448-7147-pp-25-102-81.pdf> (recuperado 3.6.2021), pág. 83.

**Tabla n. 16 - PENSIONISTAS A RIESGO DE POBREZA CON 65 AÑOS Y MÁS, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, 2019 (%)**



Fuente: Eurostat, elaboración propia, ILC\_LI04 last update: 18/06/2021

El problema de la independencia económica en edades más maduras preocupa tanto a los analistas como a las propias instituciones, preocupadas por mantener la tasa de reemplazo, es decir, la relación porcentual entre la primera pensión mensual y el último salario o ingreso recibido antes de la jubilación, una medida que en última instancia expresa la cobertura previsional que el sistema de bienestar garantiza a los trabajadores en función de su trayectoria laboral, como para garantizar un nivel de vida adecuado<sup>641</sup>.

Las reformas de las pensiones son especialmente relevantes en este sentido porque cambian las reglas durante los trayectos laborales, a los que es difícil adaptarse: un ejemplo de ello son los así llamados “escalones” de las reformas italianas de los primeros años del nuevo milenio, así como el aumento de la edad de jubilación *tout court* de la reforma Fornero<sup>642</sup>.

En particular, la generación *baby boomers* es la que ha experimentado el cambio social más fuerte desde la perspectiva de género tanto en el mundo laboral como en el familiar, experimentando así una

<sup>641</sup> En la mayoría de los sistemas de pensiones, incluidos los tres pilares (véase infra, párr. 5), la tasa de reemplazo alcanza alrededor del 70% de los ingresos del trabajo, en TINIOS, P., BETTIO, F., BETTI, G. (2015) “Men, women and pensions”. Bruselas, Comisión Europea, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/150618\\_men\\_women\\_pensions\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/150618_men_women_pensions_en.pdf) (recuperado 11.6.2021), pág. 9.

<sup>642</sup> Infra, párrafo 5.2.

trayectoria profesional en la que el cuidado aún no es un ámbito a compartir entre los sexos y la autonomía ocupacional aún no se ha alcanzado por completo<sup>643</sup>.

El problema se hace más importante al ser hoy día la población adulta/anciana muy numerosa respecto a los jóvenes sobre los cuales debería recaer la carga - financiera - de la solidaridad social expresada por el sistema de pensiones, lo que presiona los gobiernos ante las cuestiones de sostenibilidad del sistema.

El sistema de pensiones, sin embargo, no hace más que reflejar las desigualdades que, antes del ingreso de los individuos como jubilados, influían en sus biografías laborales, determinando así lo que ahora observamos como “brecha”, antes en las retribuciones y luego en las pensiones, dependiendo también de la estructura del sistema de pensiones<sup>644</sup>.

Con respecto a esta configuración, conviene recordar también que incluso en el ámbito de la seguridad social existe, por tanto, un trato sustancial diferente entre hombres y mujeres, puesto que durante mucho tiempo, como ya se mencionó en el capítulo anterior, el sistema a menudo reconocía a la mujer derechos sociales de forma “derivada” de su relación con el cónyuge, que había representado a lo largo de la era moderna el principal vehículo de protección social para sí mismo y los miembros de la familia, según el modelo familiar predominante del varón sustentador<sup>645</sup>.

Además, en el trabajo a tiempo parcial, esta brecha se hace más patente y puede aumentatambién más por tener algunas modalidades de cálculo de la prestación de jubilación diferente respecto al trabajo a tiempo completo, suficiente para representar esta circunstancia un verdadero “talón de Aquiles” de esta fórmula contractual<sup>646</sup>.

En efecto, hemos visto también como la decisión o elección de dedicarse al cuidado de las familias por parte de las mujeres responde en parte a estereotipos, erradicados en el sustrato cultural, y en parte a condiciones económicas relacionadas con altos o bajos niveles de demanda de trabajo u a la organización de un sistema público de servicios o de redistribución de renta hacia las familias. La estructura familiar que ha ido cambiando en el tiempo, sobre todo a partir delasegunda posguerra,

---

<sup>643</sup> TINIOS, P., BETTIO, F., BETTI, G. (2015) *op. cit.*, pág. 9. Hoy en día, los *baby boomers* también se han convertido en parte de la expresión “*generación sándwich*” que se utiliza para indicar a los adultos de mediana edad que cuidan simultáneamente de niños que aún no son autónomos y miembros de la familia mayores que tampoco son autosuficientes y son simultáneamente “*padres*” e “*hijos*”.

<sup>644</sup> LÓPEZ-MARTÍNEZ, M., & MARÍN-LÓPEZ, B. Á. (2019), *op. cit.*, pág. 82; AYUSO M., CHULIÁ E. (2018), *op. cit.*, pág. 4.

<sup>645</sup> NALDINI, M. (2002) *op. cit.*,pág. 81.

<sup>646</sup> FERNÁNDEZ-COLLADOS M. B. (2020): “Avances y retos pendientes en el derecho a la pensión de jubilación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial.”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.220, Aranzadi, pág. 4.

también ha tenido un rol importante que no siempre se refleja en una respuesta adecuada de las instituciones a las necesidades reales. Podemos comprender en este grupo, por ejemplo, la situación de personas divorciadas, solteras o viudas, aun teniendo hijos, que constituyen las familias monoparentales, la mayoría de las cuales son representadas por mujeres solas: en España e Italia representan alrededor del 80% de los núcleos monoparentales, además con mayor riesgo de pobreza, sobre todo en la población mayor<sup>647</sup>.

Como hemos visto, la incidencia más relevante que la conciliación familiar puede producir en el mercado laboral, es que se va determinando entre los géneros una brecha en la carrera laboral y en los relativos ingresos, que influirá necesariamente sobre la futura prestación de jubilación, sobre todo en el sentido de poder contar con una prestación adecuada a un nivel de vida decente: este es el reto más importante de las más recientes políticas sociales europeas, entre las que va adquiriendo pujanza el concepto de “*envejecimiento activo*” y su declinación a nivel europeo con el nuevo Libro Verde<sup>648</sup> sobre el tema. El tema de género se confirma, por tanto, como una ineludible perspectiva para ser considerada también en los estudios sobre pensiones y sino donde más se puede apreciar la diferencia entre los géneros<sup>649</sup>.

En este último apartado vamos a analizar la brecha en las pensiones derivada, sobre todo, del trabajo a tiempo parcial, tomando en consideración los factores demográficos y económicos relacionados con la trayectoria laboral previa y la brecha salarial, los factores estructurales del sistema de seguridad social, y el tema del envejecimiento activo, recién abordado por la Comisión Europea.

La prestación que se tomará como referencia es la pensión de jubilación que representa el tipo de prestación de la seguridad social prevalente y que más es difundida en el trabajo a tiempo parcial.

Por otra parte, solo un consistente aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral permitirá la afirmación de los cambios culturales de roles entre los géneros y dentro de la familia<sup>650</sup> y en perspectiva, por lo tanto, poder determinar una reducción progresiva de la brecha de

---

<sup>647</sup>Según datos INE e ISTAT, 2019, respectivamente 81,05% para España y 81,02% para Italia. También AGOSTINI C. (2016) “*Povertá femminile: la situazione di Italia e Spagna*” 2W Percorsi di Secondo Welfare, <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/poverta-femminile-il-rapporto-cilap-eapn.html> (recuperado 3.6.2021).

<sup>648</sup> COMISIÓN EUROPEA (2021): “*Libro Verde sobre el envejecimiento - Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones*” Bruselas, 27.1.2021 COM(2021) 50 final [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com\\_2021\\_50\\_fl\\_green\\_paper\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_2021_50_fl_green_paper_es.pdf) (recuperado 2.6.2021).

<sup>649</sup>AYUSO M., CHULIÁ E. (2018): “*¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?*” <https://www.researchgate.net/publication/323243474>, (recuperado 1.6.2021), pág. 3.

<sup>650</sup>PIENTA A. M. (2003): “Partners in Marriage: An Analysis of Husbands' and Wives' Retirement Behavior”, *Journal of Applied Gerontology*, núm. 22, vol. 3, págs. 340-358, (PDF) [Partners in Marriage: An Analysis of Husbands' and Wives' Retirement Behavior \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/323243474) (recuperado 31.1.2021): de hecho, la participación en el mercado laboral durante



género en las pensiones. El crecimiento de la participación en el mercado del trabajo de las mujeres, aunque con sus peculiaridades, parece de todas formas un proceso lento sino constante, que marca el cambio en la mentalidad sobre todo a partir de las generaciones más jóvenes: a este respecto ha sido importante también el mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres en las últimas décadas que seguramente les proporciona herramientas para una mayor empleabilidad y que, al representar un coste en caso de inactividad, fomenta su permanencia en el mercado<sup>651</sup>. Sin embargo, parece una perspectiva muy a largo plazo.

## II. EL ESCENARIO DEMOGRÁFICO

### 1. Aspectos generales

La composición actual de la población representa un factor muy importante en el análisis de los problemas de sostenibilidad de los sistemas de pensiones y de la consistencia de la prestación de jubilación que estos proporcionan.

El sistema de pensiones, como es sabido, prevé la redistribución de las cotizaciones recaudadas a la población en forma de anualidad, según el sistema de reparto<sup>652</sup>.

Por lo tanto, en cualquier estudio sobre pensiones, es fundamental el conocimiento de la población de referencia, a saber, el número de contribuyentes, por ende, los que soportan el gasto en pensiones mediante el pago de cotizaciones, y la entidad de los perceptores de la prestación, que a su vez representa el gasto, puesto que el desequilibrio entre estas dos entidades por efecto del envejecimiento y la baja en natalidad (además del flujo migratorio) es lo que genera los problemas de sostenibilidad<sup>653</sup>.

Los cambios socioeconómicos y culturales del fin de milenio han provocado una reducción de la fecundidad mientras que la esperanza de vida media ha aumentado gracias a mejores condiciones sociales y sanitarias. En efecto, el control sobre la fecundidad de las mujeres, así como los avances en el campo de la medicina, la mejora del servicio de salud, han ayudado a modificar el balance demográfico natural, a saber, el método más utilizado para estudiar una población y su evolución

---

la vida activa también afecta el comportamiento en las opciones de jubilación incluso dentro de la pareja o la familia, pág. 342-344.

<sup>651</sup>SERRANO, L., & SOLER, A. (2015). *“La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros”*. Informe Fundación BBVA. Ivie. Madrid (España), en [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2015\\_formacion\\_y\\_empleo.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_formacion_y_empleo.pdf) (recuperado 10.6.20219, pág. 80.

<sup>652</sup> *Infra*, párr. 5.

<sup>653</sup> LÓPEZ-MARTÍNEZ, M., & MARÍN-LÓPEZ, B. Á. (2019), *op. cit.*, pág. 84.

representado por la simple diferencia entre nacimientos y muertes en términos absolutos, o relativos si el crecimiento está relacionado con el total de la población<sup>654</sup>.

El vínculo reproductivo es el que asegura la continuidad de las generaciones, que es en efecto una de las características fundamentales que define una población. Sin considerar, por motivos de simplificación, el factor relativo a la migración, nacimientos y muertes son los principales acontecimientos que aseguran la continuidad, la conservación o la extinción de una población según prevalezca uno u otro acontecimiento, en su caso.

## 2. La teoría de la transición demográfica

El análisis de estos valores en el tiempo es conocido también como “*teoría de la transición demográfica*”, una teoría de naturaleza empírica, explicativa de la evolución o desarrollo de una población basada en la observación de poblaciones de algunos Estados que podían proporcionar base de datos demográficos fiables. En particular, pretende explicar sobre todo el cambio, es decir la transición precisamente, de una condición demográfica “*natural*” que corresponde a una fase pre-transicional, a una “*controlada*” que corresponde a una fase post-transicional. A cada fase del proceso de transición corresponde una distinta pirámide de población porque las variaciones en el tiempo de nacimientos y mortalidad determinan un cambio en la estructura de la población<sup>655</sup>.

En la situación “*natural*”, conocida como **fase inicial** o fase pre-transicional, el hombre todavía no puede ejercer un control sistemático y eficaz sobre los factores biológicos que influyen sobre el nacimiento y la muerte, por eso se caracteriza por tener niveles muy elevados de nacimientos y defunciones, lo que llevará a largo plazo a tener un crecimiento o desarrollo de la población muy bajo. Este crecimiento débil es influenciado por las llamadas “*crisis de mortalidad*”, a saber, el acaecimiento de algunos hechos como carestías, epidemias o guerras que conllevan en su momento un decrecimiento de población, manteniendo por eso el crecimiento global muy débil.

La fase de transición es la **fase intermedia** entre esta primera situación y la siguiente, es más dinámica y distingue a su vez tres períodos o fases. Un primer período, conocido también como “*estadio inicial*” o de “*desarrollo acelerado*”, bastante largo, en el que la población tiende a crecer por efecto de una reducción progresiva de la mortalidad manteniendo elevados niveles de nacimientos,

---

<sup>654</sup> LIVI BACCI M. (1981): *Introduzione alla demografia*, Loescher Editore, Torino, Cap. 3.

<sup>655</sup> Teoría elaborada de forma orgánica por el demógrafo estadounidense NOTESTEIN F. W. en 1945, y desarrollada por COALE A. y HOOVER A., pero también otros estudiosos anteriores habían proporcionado hipótesis similares, como LANDRY A. y SAVORGNAN F. en los años treinta, véase FEDERICI N. (1981): *Istituzioni di demografia*, Elia ed., Università degli Studi di Roma La Sapienza, págs. 654 y ss.

mortalidad que baja hasta llegar a niveles muy bajos y constantes: es esta la fase de la “*explosión demográfica*” más intensa, dependiendo de la rapidez de reducción de la mortalidad. En la fase siguiente, conocida también como “*estadio intermedio*” o “*contracción del desarrollo*”, la natalidad empieza también a bajar de forma un poco más acelerada hasta quedarse muy baja, teniendo en cuenta que la mortalidad sigue reduciéndose. En el “*estadio final*”, el incremento de la población sigue contrayéndose con mortalidad muy baja y constante y natalidad que también sigue disminuyendo. En la fase de transición, conocida también como la de la “*revolución demográfica*”, entonces, la población aumenta en un primer momento para volver a reducirse progresivamente y estabilizarse con niveles muy bajos de nacimientos y defunciones.

La **fase post-transicional** o final se refiere a un contexto donde los eventos de natalidad y mortalidad son controlados por la voluntad y el progreso científico, caracterizada por niveles muy bajos de nacimientos y muertes, donde el incremento de la población se reduciría aún más por efecto de la continua reducción de los nacimientos con un desarrollo de la población casi nulo y muy cerca del conocido “*crecimiento cero*”, donde natalidad y mortalidad se igualan. Esto porque en esta fase la población tendrá una estructura por edad menos favorable y la mortalidad será mayor respecto al estadio final de la fase transicional manteniendo nacimientos muy bajos<sup>656</sup>.

Aplicada al estudio de las poblaciones, la teoría ha permitido formular algunas interesantes hipótesis. Por ejemplo, en el caso de la fase pre-transicional, el desequilibrio entre nacimientos y muertes podía determinar un exceso respecto a los recursos alimenticios, puesto que los acontecimientos de las crisis de mortalidad tenían un rol reequilibrador entre la población y estos recursos.

En cuanto a la fase transicional, parece terminada en los países desarrollados, mientras los países en vía de desarrollo se encuentran todavía plenamente en el primer estadio de la fase transicional, lo que explicaría la explosión demográfica de algunas poblaciones de Asia, Latinoamérica o África. La duración de estas fases no puede ser determinada *a priori*, sino que más bien será afectada por su respectiva experiencia nacional<sup>657</sup>.

Los países más desarrollados se encontrarían en la fase post-transicional desde hace tiempo, sin embargo, el nivel de nacimientos ha disminuido hasta el nivel de no garantizar el reemplazo de las generaciones, situación en la que se encuentran países como por ejemplo España e Italia como veremos al abordar la fecundidad.

---

<sup>656</sup> Véase también la ENCICLOPEDIA TRECCANI Online, [https://www.treccani.it/enciclopedia/transizione-demografica\\_%28Enciclopedia-Italiana%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/transizione-demografica_%28Enciclopedia-Italiana%29/)

<sup>657</sup>FEDERICI N. (1981), *op. cit.* pág .662.

Los cambios socio-culturales en la formación de la familia, núcleo esencial del estudio de la población, a los que hemos aludido anteriormente, influyen sobre este flujo, alterando el saldo natural: estudios más recientes como el de Lestaeghe y Van De Kaa, definen la actual situación como una “*Segunda Transición Demográfica*”<sup>658</sup>, en la que la afirmación de un nuevo patrón reproductivo, afirmado tras el segundo conflicto mundial, más condicionado por una mayor propensión hacia la realización personal, es lo que influye mayormente en la fecundidad a través de sistemas de control de la fertilidad más generalizados y más conscientes. En particular, lo que va a determinar la transición no es un cambio en la mortalidad sino en la fecundidad que, como hemos visto, en los países desarrollados se sitúa por debajo del nivel de reemplazo de 2,1 hijos por mujer conduciendo a una tasa de crecimiento natural negativa. Esto, en contraposición con la teoría de la transición demográfica que se ha descrito anteriormente y que, aunque con niveles muy bajos de fecundidad y mortalidad, observaba una tasa de crecimiento natural positiva, aunque muy moderada, en el intento de explicar el paso de un régimen demográfico preindustrial a otro postindustrial, sustancialmente.

Este desequilibrio está destinado a agudizarse considerando que acaecerá en breve la jubilación de los *baby boomers* (los nacidos en los años 50 y 60, especialmente numerosos), y por la disminución de las cohortes de edad más jóvenes<sup>659</sup>.

La contracción de los nacimientos causada por el control sobre la fertilidad, y la contracción de las defunciones por la mejora de la calidad de vida que se traduce en una mayor esperanza de vida, determinan fundamentalmente el fenómeno del envejecimiento de la población, un nuevo fenómeno demográfico que afecta a nuestro contexto social desde hace algún tiempo.

### 3. La fecundidad

Considerado el número medio de hijos por mujer, la fecundidad<sup>660</sup> es una característica demográfica importante, fuertemente relacionada con los cambios socioeconómicos y culturales, que es

---

<sup>658</sup> El término fue acuñado por RON LESTAEGHE, sociólogo, y DIRK VAN DE KAA, demógrafo, en 1986, para explicar los cambios en las costumbres reproductivas de las familias después de la segunda guerra mundial, en contraposición a la teoría de la Primera Transición Demográfica, que hemos descrito.

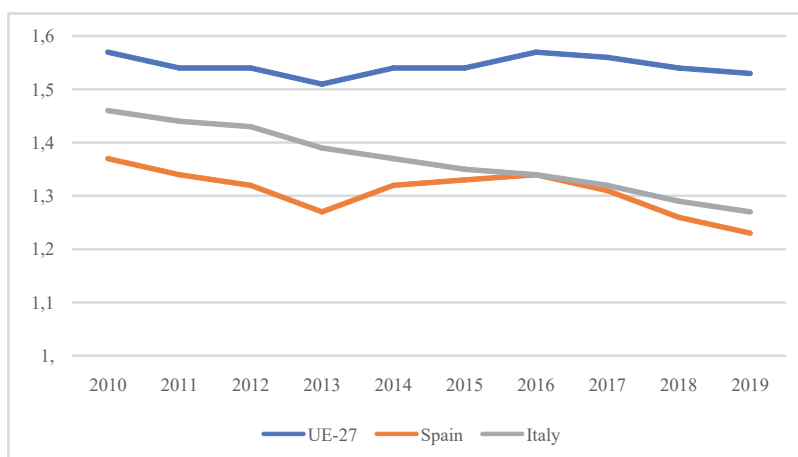
<sup>659</sup> Se prevé un notable incremento de las pensiones entre 2025 y 2060 en España por la jubilación de esta generación, pero también en Italia, con la que comparte una fuerte similitud en la tendencia demográfica, en ALDA M., MARCO I., & MARZO A. (2018): “La reforma del sistema público de pensiones español: El factor de sostenibilidad”. *Revista Finanzas y Política Económica*, núm. 10, vol. 1, págs. 45-63 <http://dx.doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2018.10.1.2>, (recuperado 19.6.2021), pág. 47.

<sup>660</sup> INE (<https://www.ine.es/DEFine/es/concepto.htm?c=5062&op=30256&p=1&n=20>). La fertilidad en cambio expresa la propensión, la capacidad de tener hijos, que en algunas personas solo puede permanecer en un nivel potencial, en otras palabras, mientras una mujer fecunda es claramente fértil, una mujer fértil puede no ser fecunda.

fundamental para comprender los cambios en la población y en la sociedad. Como hemos visto, la fecundidad también es el factor que junto a la longevidad de la población contribuye al fenómeno del continuo envejecimiento de la población, elementos importantes por considerar a la hora de plantear políticas sociales, de conciliación y de pensiones.

Como ya se ha señalado, España e Italia a este respecto tienen una pauta muy similar, ambas muy por debajo del valor europeo, como podemos ver en el gráfico a continuación:

**Gráfico n. 6 - TASA FECUNDIDAD TOTAL, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA , 2010-2019**



Fuente: Eurostat, elaboración propia, DEMO\_FIND last update: 07/06/2021

El índice demuestra un descenso constante en el período observado, donde España tiene valores ligeramente inferiores a los italianos, con los cuales coincidieron sustancialmente en 2016, con 1,34 hijos de media por mujer, y ambos países se colocan bastante por debajo de la media europea de 1,57 hijos del mismo año. Sin embargo, ambos países se colocan bastante por debajo de la media europea de 1,53 hijos del 2019, con valores de 1,23 en España y 1,27 en Italia.

Según Eurostat, una tasa total de fecundidad por debajo de 1,3 hijos por mujer, que describe la trayectoria de España e Italia a partir de 2000, es denominada “*lowest-low fertility*”<sup>661</sup>, una de las diversas expresiones acuñadas por los demógrafos para describir los bajísimos niveles de natalidad

Como aclara LIVI BACCI M. (1981), *op. cit.*, Capítulo 10, existe una confusión en el uso de los términos de fecundidad y fertilidad de los países de habla latina en comparación con los países de habla anglosajona donde los términos *fertility* y *fecundity* se utilizan con un sentido inverso al que literalmente corresponden en los países neolatinos, es decir, a *fertility* corresponde nuestra *fecundidad* mientras que a *fecundity* corresponde nuestra *fertilidad*. En este estudio se hace referencia sustancialmente a la fecundidad.

<sup>661</sup>SOBOTKA, T. (2004); “Is Lowest-Low Fertility in Europe Explained by the Postponement of Childbearing?” *Population and Development Review*, núm. 30, vol. 2, págs. 195-220. Retrieved June 8, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/3401383>, pág. 195.

alcanzados en la década de los noventa y que en algunos casos descendieron por debajo del umbral de reemplazo indicado para los países desarrollados en 2,1 hijos en promedio por mujer<sup>662</sup>.

De hecho, este dato se refleja en los nacimientos, cuyos valores han alcanzado recientemente los niveles más bajos de su trayectoria, logrando los peores registros negativos desde el siglo XIX, con menos de 500.000 nacimientos en un año: en 2019, se registraron 360.617 nacimientos en España <sup>663</sup>, y 420.084 en Italia<sup>664</sup>, con una caída respecto al 2008 del 30,6% y del 27% respectivamente. La pauta descendiente se replica también en 2020, que ha marcado un récord negativo y en 2021<sup>665</sup>,

Un dato muy preocupante porque influye sobre el colectivo que debería sustentar con su aporte en cotización el gasto en pensiones, sin considerar, por simplificación como se ha dicho al principio, el aporte del fenómeno migratorio.

Otra información útil se puede observar en el aumento de la edad media en la que la mujer se enfrenta a la maternidad, en general:

**Tabla n. 17 - EDAD MEDIA DE LA MUJER AL NACIMIENTO, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, 2010-2019**

PAÍSES/TIEMPO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE-28	29,9	30,1	30,1	30,3	30,4	30,5	30,6	30,7	30,8	:
ESPAÑA	31,2	31,4	31,6	31,7	31,8	31,9	32,	32,1	32,2	32,3
ITALIA	31,3	31,4	31,4	31,5	31,5	31,7	31,8	31,9	32,	32,1

Fuente: Eurostat, fertility indicators (DEMO\_FIND last update: 07/06/2021)

y al primer hijo:

<sup>662</sup> EUROSTAT, (2021), Fertility Statistics,

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility\\_statistics#live\\_births\\_per\\_woman\\_in\\_the\\_EU\\_in\\_2019](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics#live_births_per_woman_in_the_EU_in_2019) (recuperado 8.6.2021).

<sup>663</sup> INE (2020) Sección Prensa/Movimiento Natural de la Población, [https://www.ine.es/prensa/mnp\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/mnp_prensa.htm) (recuperado 3.6.2021); INE (2008) Nacimientos Año 2008, <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e301/nacim/a2008/10/&file=01001.px> (recuperado 3.6.2021)

<sup>664</sup> ISTAT, Statistiche Report – Natalità e fecondità della popolazione residente anno 2019, <https://www.istat.it/it/files/2020/12/REPORT-NATALITA-2019.pdf> (recuperado 3.6.2021).

<sup>665</sup>SOSA TROYA M. (2021), “Los nacimientos en el primer semestre del año caen al menor nivel desde que hay registros”, El País <https://elpais.com/sociedad/2021-08-13/los-nacimientos-caen-en-espana-un-5-en-el-primer-semestre-del-ano.html> (recuperado 10.2.2022); ISTAT, Statistiche Report(2021) “La pandemia ha accentuato il calo dei nati, che continua anche nel 2021” (recuperado 10.2.2022).

**Tabla n. 18 - EDAD MEDIA DE LA MUJER AL NACIMIENTO DEL PRIMER HIJO, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, 2010-2019**

PAÍSES/TIEMPO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE-28	:	:	:	28,7	28,8	28,9	29	29,1	29,2	:
ESPAÑA	29,8	30,1	30,3	30,4	30,6	30,7	30,8	30,9	31,	31,1
ITALIA	:	:	:	30,6	30,7	30,8	31,	31,1	31,2	31,3

Fuente: Eurostat, fertility indicators (DEMO\_FIND last update: 07/06/2021)

Como se puede apreciar por las tablas, la fecundidad y los nacimientos, que mantienen una relación directa entre sí, están disminuyendo hasta el punto, como hemos visto, de llegar por debajo del umbral de reemplazo. En cambio, aumenta la edad media en la que las mujeres tienen hijos y en particular el primer hijo, variables que obviamente tienen una relación inversa con los nacimientos. Además, la edad media de las mujeres al llegar a la maternidad alcanza niveles por encima del valor europeo para todo el período observado.

Cabe recordar que en el capítulo anterior se han explicado los motivos de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral a partir de la década de los Setenta, que tuvo un efecto importante en el descenso de la fecundidad, no acompañada sin embargo de apoyos solidarios en materia de bienestar, actitud de un *welfare* típico del área mediterránea, propio de los países como España e Italia.

Sin embargo, las motivaciones acerca de esta actitud son complejas y no deberían prescindir del estudio de otras variables socioeconómicas, cuyo estudio en profundidad no es relevante para los propósitos del presente trabajo.

#### 4. La esperanza de vida

Por otro lado, la mejora de las condiciones socio-sanitarias ha permitido a las generaciones de la posguerra alargar su vida media y vivirla con buena salud, señalando que la esperanza de vida al nacer, a saber el número medio de años que esperaría seguir viviendo una persona de una determinada edad en relación al relativo patrón de mortalidad<sup>666</sup>, ha experimentado una trayectoria en constante crecimiento en todo el mundo en los últimos dos siglos, y sigue manteniéndola<sup>667</sup>. El informe

<sup>666</sup> INE [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%20entre%201999%20y,b%C3%A1sicos%20que%20publica%20el%20INE.](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%20entre%201999%20y,b%C3%A1sicos%20que%20publica%20el%20INE.)

<sup>667</sup> Es famoso el texto de RILEY J. C., (2001): “Rising life expectancy: a global history” Cambridge University Press pp xii, 243, en la revisión por MOONEY G., (2004). *Medical History*, núm. 48, pág. 378. [file:///C:/Users/Utente/Downloads/Riley\\_Risinglifeexpectancy.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/Riley_Risinglifeexpectancy.pdf) (recuperado 3.1.2021); entre los estudios sobre envejecimiento, son particularmente interesantes los relacionados con el desarrollo de técnicas genéticas que no solo alargarían la vida, sino que también ralentizarían significativamente el proceso de envejecimiento biológico, BLASCO M. A. & SALOMONE M. (2017), “Morir joven, a los 140”, <https://alejandria.um.es/cgi-bin/abnetcl/O7019/ID040029a4?ACC=161>, revisado por GARCÍA-BARRANQUERO, P. (2017). *Theoria: An International Journal for Theory, History and Foundations of Science*, 32(1), 131-133. Retrieved June 3, 2021, from



demográfico de la Unión Europea indica como esperanza de vida<sup>668</sup> para el 2070, 86.1 años para los hombres y 90.3 años para las mujeres, señalando un crecimiento de alrededor de 10 años en los últimos cincuenta años<sup>669</sup>.

A pesar de que se puedan apreciar algunas diferencias entre los países europeos, sin embargo, esto parece no afectar a la trayectoria general de crecimiento, también considerando los efectos de la pandemia que parece haber revelado más bien una vulnerabilidad de las generaciones más mayores, pero no una influencia sobre la duración de la vida. Ambos países, España e Italia, comparten un índice de esperanza de vida muy similar, entre los más altos de Europa, para ambos sexos de 84 años para España y 83,6 en Italia en 2019, según Eurostat<sup>670</sup>, pues los datos del 2020 son provisionales.

**Tabla n. 19 - ESPERANZA DE VIDA EUROPA, ESPAÑA E ITALIA 2011-2020**

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>EU-28</b>	77,3	83,1	77,4	83	77,7	83,3	78,1	83,6	77,9	83,3
<b>ESPAÑA</b>	79,5	85,6	79,5	85,5	80,2	86,1	80,4	86,2	80,1	85,7
<b>ITALIA</b>	79,7	84,8	79,8	84,8	80,3	85,2	80,7	85,6	80,3	84,9
	2016		2017		2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>EU-28</b>	78,2	83,7	78,3	83,6	78,3	83,6	:	:	:	:
<b>ESPAÑA</b>	80,5	86,3	80,6	86,1	80,7	86,3	81,1	86,7	79,7	85,1
<b>ITALIA</b>	81	85,6	80,8	85,2	81,2	85,6	81,4	85,7	80,1	84,7

Fuente: Eurostat, elaboración propia, DEMO\_MLEXPEC last update: 28/04/2021

Mirando los valores por género, se registra una brecha a favor de las mujeres, como se puede apreciar en la tabla de arriba, que destaca, nuevamente con referencia a 2019, una mayor brecha a favor de las mujeres para España (+5,6 años). Los datos de 2020 para los hombres muestran una baja notable, sin embargo, se puede relacionar con los acontecimientos relativos a la pandemia. Por esa peculiaridad, y otras que habrá, al año 2020 se le dedica el epígrafesiguiente. En los gráficos pueden observarse a continuación, la trayectoria es más evidente:

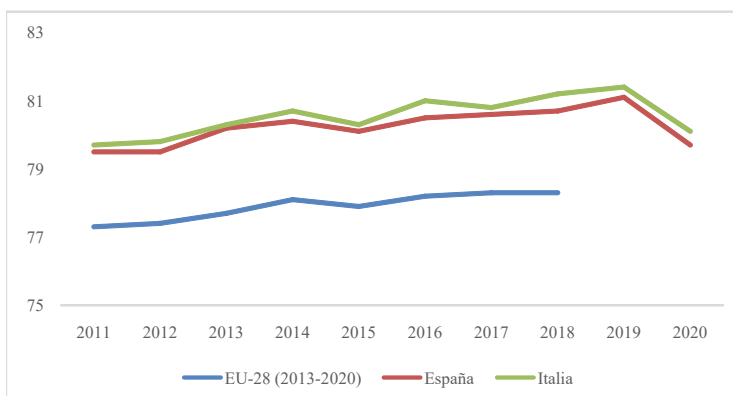
<http://www.jstor.org/stable/44099961>; también de GRAY A. & RAE M. (2015), “El fin del envejecimiento: los avances que podría revertir el envejecimiento humano durante nuestra vida” Lola Books, (<https://it.scribd.com/book/282746711/El-fin-del-envejecimiento-Los-avances-que-podrian-revertir-el-envejecimiento-humano-durante-nuestra-vida>).

<sup>668</sup>La esperanza de vida al nacimiento mide el promedio de años que tiene que vivir un recién nacido en la hipótesis de que, durante su vida, experimenta los riesgos de muerte que se detectaron en el año de referencia. Debido a las grandes diferencias en las expectativas de vida, se calcula por separado para hombres y mujeres.

<sup>669</sup>EUROPEAN COMMISSION (2020), “Report on the Impact of Demographic Change”, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography\\_report\\_2020\\_n.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020_n.pdf), (recuperado 2.1.2021), pág. 7.

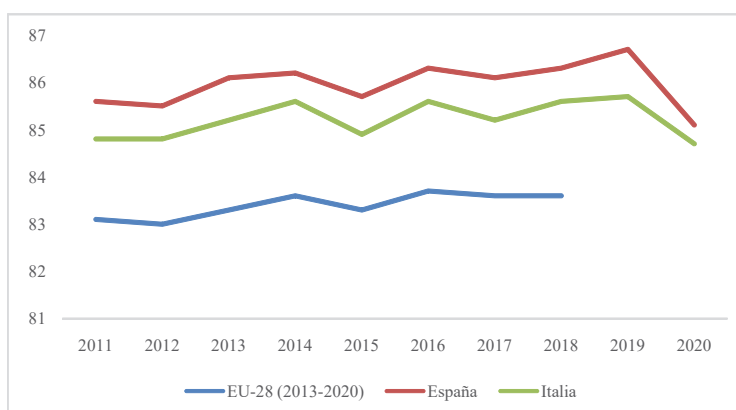
<sup>670</sup>EUROSTAT, Life expectancy by age and sex, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO\\_MLEXPEC\\_custom\\_1022797/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_MLEXPEC_custom_1022797/default/table?lang=en) (recuperado 2.6.2021).

**Gráfico n. 7 - ESPERANZA DE VIDA EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, HOMBRES 2011-2020**



Fuente: Eurostat, elaboración propia, DEMO\_MLEXPEC last update: 28/04/2021

**Gráfico n. 8 - ESPERANZA DE VIDA EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, MUJERES, 2011-2020**



Fuente: Eurostat, elaboración propia, DEMO\_MLEXPEC last update: 28/04/2021

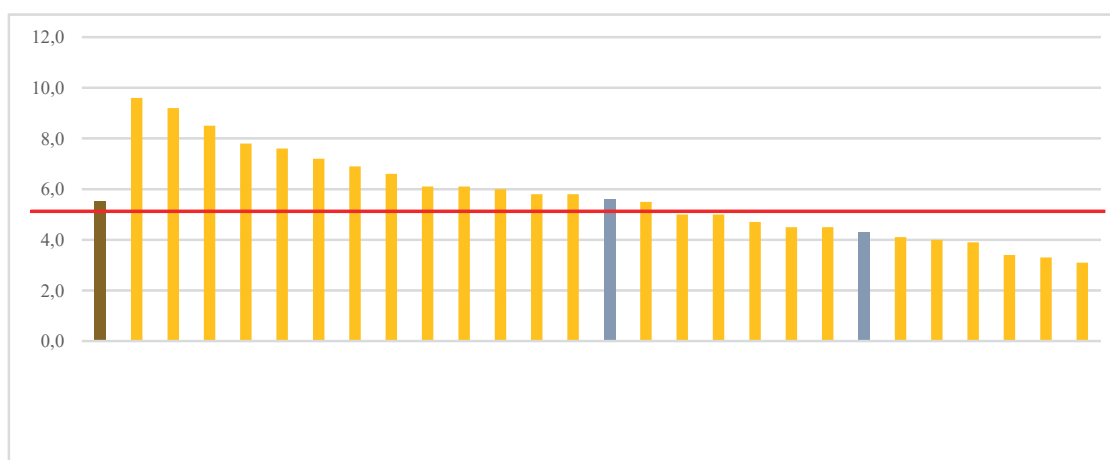
La diferencia de género en la esperanza de vida al nacer a favor de las mujeres es una característica biométrica constante en el estudio de las poblaciones, como se observa desde hace casi dos siglos, característica que se ha acentuado con el tiempo, especialmente en la niñez y edades más avanzadas<sup>671</sup>: algunos estudios han destacado en la componente femenina una tendencia creciente según una progresión lineal excepcionalmente regular de unos tres meses al año en comparación con la

<sup>671</sup> FEDERICI N. (1981) *op. cit.* pág. 418 y págs. 428-429.

componente masculina, cuyo aumento se mantiene constante pero más lento<sup>672</sup>, con tal de que los demógrafos suelen indicar esta tónica como “*feminización de la vejez*”<sup>673</sup>.

La diferencia se aprecia también en relación al territorio: en el contexto europeo, en comparación con una diferencia de aproximadamente 5,5 años y más para las mujeres en toda la Unión, hay picos de más de 9 años en Lituania y Letonia frente a un valor de menos de 4 años en Irlanda, Malta, Suecia y Países Bajos, como se muestra en el gráfico siguiente, actualizado al 2019, puesto que los datos 2020 son provisionales y no están disponibles todavía en la comparación europea<sup>674</sup>:

**Gráfico n. 9 - BRECHA DE GÉNERO EN LA ESPERANZA DE VIDA, TOTAL, EUROPA, 2019**



Fuente: Eurostat, elaboración propia, DEMO\_MLEXPELast update of data 28/04/2021

España con +5,6 e Italia con +4,3 se sitúan en el mismo rango, desde los cuatro hasta los seis años de diferencia entre los sexos, en favor de la mujer.

El análisis de la esperanza de vida al nacer es fundamental en la planificación social: para los sistemas de pensiones, tanto en la determinación de las edades de acceso a las prestaciones de jubilación, como para predecir, dada la mayor o menor longevidad de los titulares, durante cuánto tiempo y a cuántas personas el Estado de bienestar tendrá que garantizar las prestaciones y, con referencia al conjunto de la demanda social relacionada con el envejecimiento, en términos de servicios de salud, medidas de conciliación, servicios de cuidado y demás<sup>675</sup>.

<sup>672</sup> OEPPEN, J., & VAUPEL, J. (2002): “Broken Limits to Life Expectancy”. *Science*, núm. 296, Vol. 5570, págs. 1029-1031. (Retrieved June 3, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/3076677>, pág. 1029.

<sup>673</sup> LÓPEZ-MARTÍNEZ, M., & MARÍN-LÓPEZ, B. Á. (2019), *op. cit.*, pág. 87.

<sup>674</sup>EUROPEAN COMMISSION (2020), *op. cit.*, pág. 7, para el 2018, el gráfico proporcionado muestra una trayectoria actualizada.

<sup>675</sup>RIVERO, S. C., & AGOIZ, A. B. (2019). “Envejecimiento activo y ciudadanía senior”. *Empiria*, (43), 59-87. doi:<http://dx.doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24299> (recuperado 7.6.2021), pág. 60.

## 5. El envejecimiento de la población o “*invierno*” demográfico<sup>676</sup>

Una conocida descripción de este fenómeno lo define según tres características en relación a la novedad, por ser un fenómeno nuevo en el panorama demográfico, inédito, e incisivo, ya que en una perspectiva futura constituirá un problema en todos los países, poblaciones, clases sociales y familias, puesto que en las sociedades contemporáneas, representa una consecuencia directa de que las personas viven más tiempo y tienen menos hijos que en el pasado<sup>677</sup>.

Sobre todo, es un fenómeno irreversible, de interés no solo desde un punto de vista estrictamente demográfico, sino que está destinado a afectar las dinámicas de relación de toda la sociedad, como en el bienestar, en las relaciones intergeneracionales, en el sistema de producción, y especialmente sobre el mercado laboral y el sistema de pensiones, que son los aspectos más importantes para este estudio<sup>678</sup>.

Este fenómeno afecta a la estructura de la población por grupos de edad y se refleja en la proporción creciente de personas mayores en combinación con la disminución del número de personas en edad de trabajar en comparación con la población total.

Como se puede apreciar en la tabla siguiente, la tasa de crecimiento en Europa de la población de 65 años o más ha alcanzado niveles muy altos, con una media alrededor del 3%:

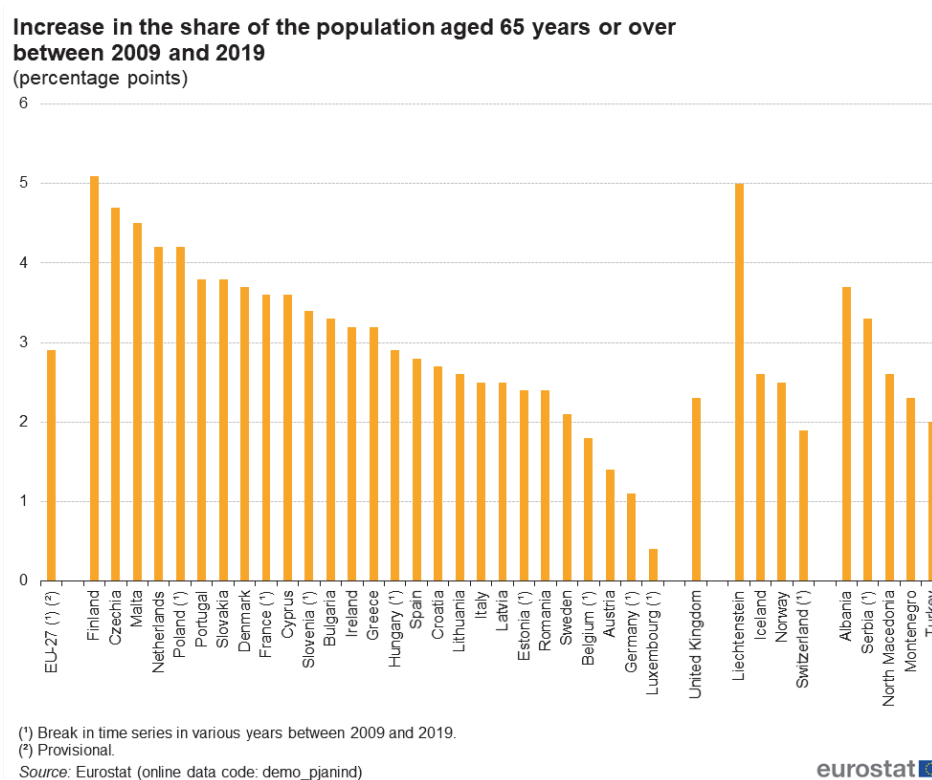
---

<sup>676</sup> LÓPEZ-MARTÍNEZ, M., & MARÍN-LÓPEZ, B. Á. (2019), *op. cit.*,pág. 84.

<sup>677</sup> GOLINI A., ROSINA A. (2011), (a cura di).*Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Il Mulino, Bologna, <https://www.libreriauniversitaria.it/secolo-anziani-cambiera-italia-mulino/libro/9788815233707>, (recuperado 2.6.2021).

<sup>678</sup>DE ROSA, E., & TIBALDI, M. (2015): “Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50”“Osservatorio Isfol”, IV (2014), núm. 1-2, pp. 65-68, ed. Rubettino, en [http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1057/De%20Rosa%20-%20Tibaldi%20-%20Osservatorio\\_1\\_2\\_2014.pdf?sequence=1](http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1057/De%20Rosa%20-%20Tibaldi%20-%20Osservatorio_1_2_2014.pdf?sequence=1) (recuperado 2.6.2021), pág. 66-67.

**Gráfico n. 10 – CRECIMIENTO POBLACIÓN DE 65 AÑOS Y MÁS ENTRE 2009 Y 2019**

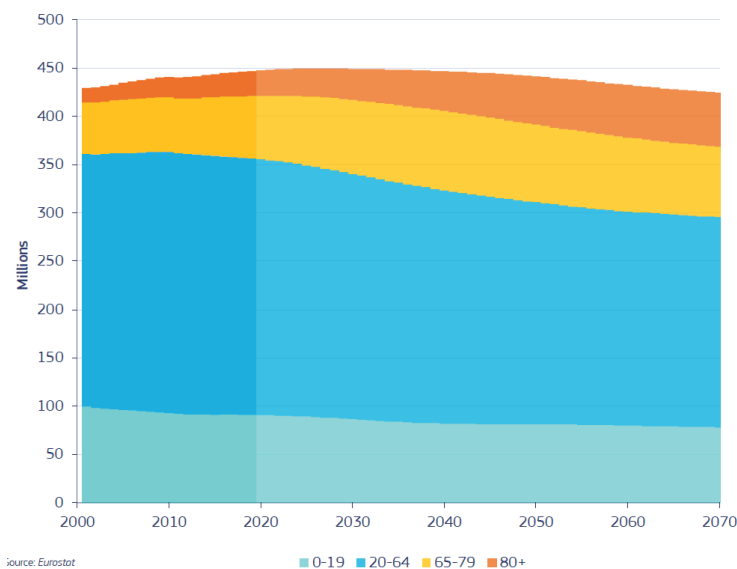


De cara al futuro, la esperanza de vida al nacer tiende a seguir aumentando, conforme va creciendo el envejecimiento de la población anciana proporcionando un aumento de la población de grupos de edades más elevadas: según Eurostat, el porcentaje de las personas con más de 80 años crecerá del 5,8% al 14,6% en la UE-27 en el 2100, es decir, será 2,5 veces superior con respecto al 2019<sup>679</sup>.

Así pues, en el siguiente gráfico se puede apreciar cómo va creciendo en perspectiva la cuota de población de 80 años en perjuicio de la población de edad comprendida entre los 20-64 años, que disminuye con evidencia. La población de edad 0-19 sigue manteniéndose casi al mismo nivel (disminuye de una cuota muy baja) así como la de 65-79, que de la misma forma sigue disminuyendo muy paulatinamente.

<sup>679</sup> EUROSTAT, (agosto 2020) Statistic Explained, “Struttura e invecchiamento della popolazione” [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/it) (recuperado 2.6.2021).

**Gráfico n. 11 - POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD, EU-27, 2001-2070**



source: Eurostat

Fuente:European Commission (2020), “Report on the Impact of Demographic Change”, pág. 10.

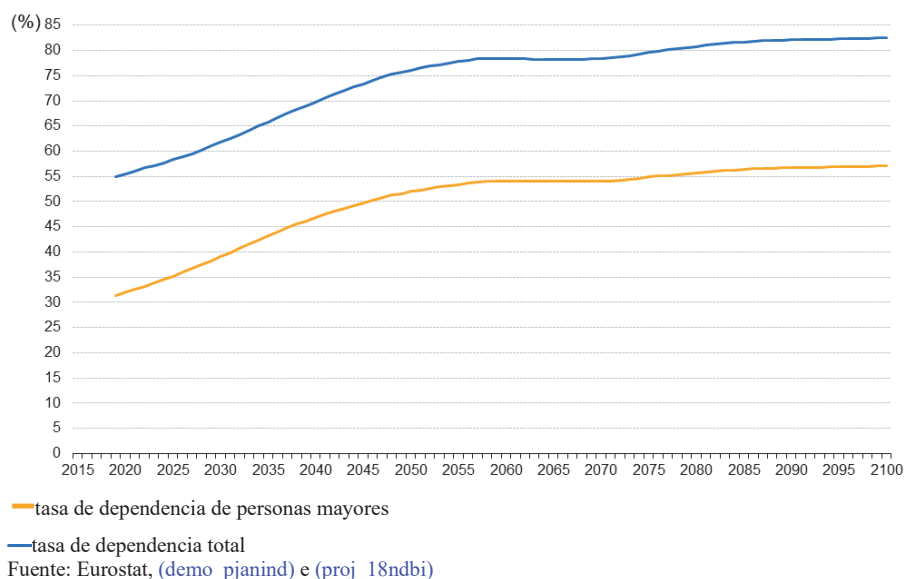
La disminución de las cohortes más jóvenes, de hecho, no solo supondrá para las personas mayores un aumento del índice de dependencia<sup>680</sup> de estas últimas (mayores de 65 años) con respecto a la población en edad de trabajar, sino que, en general, planteará serios interrogantes sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y bienestar en general, y el riesgo de ver nuestro mercado laboral transformado en uno caracterizado más por escasez de mano de obra en lugar de una baja participación en la fuerza de trabajo<sup>681</sup>.

<sup>680</sup>La relación entre la población de 65 años y más y la población en edad de trabajar (15-64 años).

<sup>681</sup> DE ROSA E., TIBALDI M. (2014): “Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50”, *Osservatorio Isfol*, vol. IV , núm. 1-2, págs. 65-68.

[http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1057/De%20Rosa%20-%20Tibaldi%20-%20Osservatorio\\_1\\_2\\_2014.pdf?sequence=1](http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1057/De%20Rosa%20-%20Tibaldi%20-%20Osservatorio_1_2_2014.pdf?sequence=1) (recuperado 2.6.2021), pág. 69.

**Gráfico n. 12 PROYECCIÓN DE LOS ÍNDICES DE DEPENDENCIA GLOBAL Y DEPENDENCIA DE LAS PERSONAS MAYORES (65+), UE-27, 2019-2100, (%)**



Esta perspectiva es confirmada también por el Informe sobre el Impacto de los Cambios Demográficos de la Comisión Europea de julio 2020 que, datos a la mano, nos informa que en 2019, la tasa de trabajadores de edad intermedia (55-64) ha crecido con respecto al 2009 del 44% al 59,1% en la UE-27, lo que ha producido un mercado laboral caracterizado por la presencia de trabajadores más maduros.

Será necesario entonces, como se indica en el informe, que las *policies* incluyan herramientas que permitan trabajar más tiempo, en salud, y con atención a una formación y actualización continuas de las habilidades. Las herramientas de conciliación también son importantes para garantizar la presencia en el mercado laboral de una población que durante su vida laboral tendrá que enfrentarse con mayor intensidad al cuidado de personas mayores o dependientes<sup>682</sup>.

El Libro Verde sobre el envejecimiento activo recién lanzado<sup>683</sup>, que tendrá también en cuenta los importantes acontecimientos ocurridos durante la pandemia, refleja la posición de la Unión frente a

<sup>682</sup>EUROPEAN COMMISSION (2020), "Report on the Impact of Demographic Change", [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography\\_report\\_2020\\_n.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020_n.pdf), (recuperado 2.1.2021), págs. 15-17.

<sup>683</sup> COMISIÓN EUROPEA (2021), "Libro Verde sobre el envejecimiento - Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones" Bruselas, 27.1.2021 COM(2021) 50 final [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com\\_2021\\_50\\_fl\\_green\\_paper\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_2021_50_fl_green_paper_es.pdf) (recuperado 2.6.2021).



este tema nuevo al que los Estados miembros tendrán que prestar mayor atención. Cuidado de larga duración, pensiones y envejecimiento activo obtendrán una particular atención, como veremos más adelante.

Para la sostenibilidad del sistema de pensiones será fundamental enfrentarse al tema de la reducción de la fuerza de trabajo, puesto que se prevé que en 2070 la relación media entre personas en edad de trabajar y personas de 65 años y más, bajará de 2,9 de 2019 a 1,7, lo que producirá secuelas en los balances públicos si no se toman medidas adecuadas.

Es más, el informe pone el acento sobre la importancia de aumentar la tasa de ocupación femenina, en la que el dato sobre el tiempo parcial agudiza la brecha con la tasa de ocupación masculina: en Europa alrededor de tres de cada 10 mujeres trabajan a tiempo parcial, cuatro veces más que los hombres. La pandemia ha agudizado este fenómeno por la necesidad de cuidar a las personas dependientes (mayor o con discapacidad, además de los hijos) de forma privada, lo que ha exasperado la ya conocida situación de la falta de adecuadas estructuras públicas de cuidado, tanto de mayores como de niños o de personas con discapacidad<sup>684</sup>.

## 6. Algunas consideraciones sobre el envejecimiento activo

En presencia de una población activa caracterizada por tener una edad cada vez más avanzada, de hecho, el llamado envejecimiento activo, presente desde hace algún tiempo en los programas de *policías* internacionales, necesita mayor atención.

De hecho, se comprendió que el binomio *Live Longer, Work Longer* propuesto en 2006 por la OCDE<sup>685</sup> no tuvo en cuenta la diversidad intrínseca de la población anciana y las dificultades, en particular de las personas con discapacidad o de menor nivel educativo, así como las diferentes biografías laborales y familiares de hombres y mujeres<sup>686</sup>.

---

<sup>684</sup> EUROPEAN COMMISSION (2020): “*Report on the Impact of Demographic Change*”.

<sup>685</sup> OECD (2006), “*Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies*”, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>.

<sup>686</sup> CRESPI I. *et al.* (2015): “Family, Work and Old Women’s Situation in Italy and Spain: New Gender Inequalities”, *AB International Journal of Gender Studies*, Vol. 4, núm. 8, págs. 20-52, [https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Dambrosi-2/publication/320035411\\_Family\\_Work\\_and\\_Old\\_Women%27s\\_Situation\\_in\\_Italy\\_and\\_Spain\\_New\\_Gender\\_Inequalities/links/59ca228ba6fdcc451d57e0b6/Family-Work-and-Old-Womens-Situation-in-Italy-and-Spain-New-Gender-Inequalities.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Dambrosi-2/publication/320035411_Family_Work_and_Old_Women%27s_Situation_in_Italy_and_Spain_New_Gender_Inequalities/links/59ca228ba6fdcc451d57e0b6/Family-Work-and-Old-Womens-Situation-in-Italy-and-Spain-New-Gender-Inequalities.pdf) (recuperado 9.6.2021), pág. 21.

El concepto fue definido por primera vez por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2002 como “[...] *el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad para mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen*”<sup>687</sup> con motivo de la segunda Asamblea Mundial de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid en abril de 2002.

La clave para entender esta nueva actitud cultural con respecto a la edad, radica precisamente en el uso del adjetivo de “*activo*”, que representa una evolución respecto a lo que la propia organización expresaba en los años Noventa sobre el concepto de envejecimiento saludable (*healthy-ageing*), en una dimensión mayormente centrada en el cuidado y la salud.

De hecho, en el enfoque “*activo*”, las Naciones Unidas reconocen los derechos humanos de las personas mayores en las dimensiones de independencia, dignidad, cuidado y autorrealización, cambiando la perspectiva de la planificación de *policy* desde un enfoque basado en las necesidades de las personas consideradas destinatarias pasivas de atención y asistencia (“*need-based*”) a un enfoque basado en el respeto de los derechos y la consecución de la igualdad de oportunidades también en todos los aspectos de la vida relacionados con la vejez (“*right-based*”).

De ahí la continua participación de las personas mayores en el ámbito social, económico, cultural y civil, y no solo la capacidad de ser físicamente activo o de participar en la fuerza laboral, en el reconocimiento de que además de la salud física, también la interacción e integración con el contexto son necesarios para promover el bienestar y la calidad de vida<sup>688</sup>.

La relación entre los derechos humanos y el envejecimiento también ha sido respaldada por la UE que ya con el Tratado de Lisboa de 2007, que incorpora la Carta de los Derechos Fundamentales entre las fuentes primarias de la Unión, otorgó una importancia fundamental a los artículos 21 y 25, relativos respectivamente a la prohibición de la discriminación por motivos de edad y el derecho de las personas mayores a vivir una vida digna, independiente y a participar en la vida social y cultural de su comunidad.

Para estimular la sensibilidad de los Estados miembros, la Unión Europea proclamó el 2012 como el Año Europeo sobre el Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional, donde fue relacionado por primera vez con el *Active Ageing Index* (AAI), elaborado por la Comisión Europea y

---

<sup>687</sup> WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION (2002): “Active Ageing – A policy Framework”, A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, April 2002, en [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf;jsessionid=D331BBOCE31AA47B682EA3F8A4E63B73?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=D331BBOCE31AA47B682EA3F8A4E63B73?sequence=1) (recuperado 7.6.2021), pág. 12.

<sup>688</sup> WHO (2002) *op. cit.*, pág. 13.

la Comisión Económica de Naciones Unidas para Europa (UNECE), en un informe que examinaba la situación de 27 países de la Unión, según los resultados proporcionados por el índice, en relación no sólo a la jubilación sino más bien a la promoción del cuidado de la salud, carreras más largas y una mayor participación en la vida social. El índice comprende veintidós indicadores individuales agrupados en cuatro dominios que abarcan Empleo, Participación Social, Vida Independiente y Capacidad para el envejecimiento activo. El índice tiene un valor entre 0 y 100 donde a valores más altos, corresponde un mayor nivel de capacidad para envejecer activamente. El informe concreta en 33,9% el valor medio en la UE, y ha colocado a España en el grupo de países por debajo de ese valor medio (32,6%) y a Italia en el grupo intermedio con un valor del 34%<sup>689</sup>.

Sin embargo, antes del Libro Verde citado, la legislación comunitaria en este sentido solo había adoptado la Directiva 2000/78/CE, limitándose a una prohibición de discriminación por edad sin ir más allá del contexto económico-laboral<sup>690</sup>. De hecho, a este respecto, nos encontramos en el campo de la legislación europea no obligatoria donde, por tanto, el diálogo social y la convergencia de objetivos entre los Estados adquieren una importancia decisiva<sup>691</sup>. El Pilar de los Derechos sociales también constituye una herramienta para abarcar las problemáticas del envejecimiento de forma más orgánica, sin embargo, el reciente Plan de Acción<sup>692</sup> parece abordar el tema desde un enfoque más centrado en la salud y mejora de las condiciones sanitarias que desde la perspectiva de proporcionar herramientas para fomentar una ocupación más activa de los trabajadores más maduros y de los pensionistas.

Sin embargo, el cambio en el enfoque hacia el envejecimiento “*right-oriented*” de las instituciones europeas también se destaca en el reciente informe de 2018 elaborado por la Agencia Europea de

---

<sup>689</sup> Para mayor abundamiento, UNECE/EUROPEAN COMMISSION (2015) “Active Ageing Index 2014: Analytical Report” en [https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/949/download\\_en%3Ftoken=2gUgJDuZ](https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/949/download_en%3Ftoken=2gUgJDuZ) (recuperado 7.6.2021), págs. 19-25; RIVERO, S. C., & AGOIZ, A. B. (2019). “Envejecimiento activo y ciudadanía senior”. *Empiria*, núm. 43, págs. 59-87. <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/24299>(recuperado 7.6.2021).

<sup>690</sup> DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, DOCE 2.12.2000 L 303/16. Se recuerda que en 2008 la UE pretendía promover la adopción de una Directiva denominada “transversal” que introduciría el principio de igualdad de trato de manera horizontal, más allá del ámbito laboral, como fue el caso de la Directiva 2000/43/CE, en tema de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, propuesta sobre la que no se llegó a un acuerdo, COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Propuesta de DIRECTIVA DEL CONSEJO por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual Bruselas, 2.7.2008 COM(2008) 426 final.

<sup>691</sup> Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento Politiche per la Famiglia (2020) BARBABELLA F. et al., “Le politiche per l’invecchiamento attivo in Italia”, <http://famiglia.governo.it/media/2132/le-politiche-per-l-invecchiamento-attivo-in-italia.pdf> (recuperado 7.6.2021), pág. 14-16.

<sup>692</sup> COMISIÓN EUROPEA (2021), “Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales” Bruselas, 4.3.2021 COM(2021) 102 final, [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF) (recuperado 9.6.2021)

Derechos Humanos (FRA)<sup>693</sup>, que destacó cómo el envejecimiento activo ha adquirido una cierta relevancia también en el contexto de la Estrategia Europea 2020, en particular en relación con el objetivo de desarrollar tecnologías capaces de permitir que las personas mayores vivan de forma independiente y digna como miembros activos de la comunidad. Además, en cuanto al papel del Pilar de Derechos Sociales en la afirmación de los derechos de las personas mayores, la propia Agencia, al tiempo que reitera su importancia política, al mismo tiempo critica su eficacia como instrumento por tener un carácter no vinculante jurídicamente, una crítica muy frecuente que se mueve hacia el Pilar. En este sentido, sin embargo, sería deseable continuar en el camino de la adopción de una “*directiva horizontal*” sobre derechos humanos también en el campo de la edad y fortalecer la implementación de políticas e intervenciones para las personas mayores a través de los Fondos Estructurales<sup>694</sup>.

En el marco regulador nacional italiano, teniendo en cuenta los principios constitucionales y el marco internacional en materia de derechos humanos, el envejecimiento activo no se considera un nuevo derecho social (fundamental) de por sí, sino que encuentra su colocación en el contexto de garantías vinculadas al respecto de los derechos fundamentales relacionados con la ciudadanía, como el derecho a la salud, o los otros derechos civiles y sociales. En ausencia de una estrategia nacional, las políticas para el envejecimiento aún se abordan según las diversas áreas sectoriales, atribuibles a la competencia estatal o regional sobre la base de la gobernanza de las competencias multinivel establecida por el art. 117 de la Constitución italiana.

Asimismo, en el ordenamiento jurídico español los problemas vinculados al envejecimiento también se enmarcan en la protección de los derechos fundamentales, pero en comparación con el ordenamiento jurídico italiano, el español parece denotar una protección más fuerte ya que la Constitución española, a diferencia de la italiana, hace una referencia explícita a la tercera edad<sup>695</sup>.

---

<sup>693</sup> Agencia independiente, establecida con Reglamento del Consejo de UE n. 168 de 15 de febrero de 2007 con el objetivo de proporcionar asistencia y asesoramiento especializados, con respecto a los derechos fundamentales, a las instituciones de la UE y los Estados miembros que participan en la aplicación de la legislación de la Unión.

<sup>694</sup> FRA (2018) EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, “Fundamental Rights Report 2018” [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-fundamental-rights-report-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-fundamental-rights-report-2018_en.pdf) (recuperado 7.6.2021), pág. 9-28: Algunas de las condiciones ex ante a las que se hace referencia también se inspiran en el tema del envejecimiento activo, como indicado en el Anexo XI del Reg. (UE) n. 1303/2013 sobre la programación de los Fondos EIE (Fondos Estructurales y de Inversión Europeos), incluyendo la Condicionalidad 8.4, que requiere el desarrollo de políticas de envejecimiento activo orientadas a mantener a los trabajadores maduros en el mercado laboral, la reducción de la jubilación anticipada, y la Condicionalidad 9.1, que insta al desarrollo de servicios *community-based* dirigidos a reducir la pobreza y la inclusión de personas en el mercado laboral, incluidas las personas mayores. Las condicionalidades representan el hallazgo, antes del inicio de la programación, de la presencia de algunos factores regulatorios e instrumentales específicos capaces de permitir que los Fondos EIE proporcionen el máximo beneficio.

<sup>695</sup> RIVERO, S. C., & AGOIZ, A. B. (2019), *op. cit.* pág. 70: “*Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio*”

Un impulso para la mejora de la legislación nacional sobre envejecimiento activo está representado sin duda por el reciente Libro Verde sobre el envejecimiento activo de la Comisión Europea<sup>696</sup>

El Libro Verde promueve un enfoque basado en todo el ciclo de vida tratando de estimular, a través del debate iniciado con la consulta, un cambio cultural en la actitud de las instituciones y la sociedad hacia la tercera edad, de la cual el documento destaca el potencial en términos no solo de contribución de conocimiento y experiencia, sino también como motor de crecimiento y oportunidades laborales si los esfuerzos e inversiones se dirigen hacia la conocida “*economía plateada*”.

La perspectiva de la prolongación de la actividad laboral también puede tener un efecto positivo en los sistemas de bienestar que actualmente atraviesan un período de dificultad.

El *aprendizaje permanente*, una mayor solidaridad intergeneracional, una mayor digitalización, la mejora de los transportes y las instalaciones sanitarias, el aumento del empleo femenino, así como la promoción de estilos de vida y mejores condiciones de trabajo que permitan envejecer de forma saludable y trabajar más tiempo, son áreas en las que la Comisión ha puesto en marcha un amplio debate público para combatir el fenómeno del envejecimiento de la población europea.

La consulta se cerró el 21 de abril del presente año, y a través de este sistema, ahora consolidado, la Unión tomará ideas para la definición de futuras políticas relacionadas con el envejecimiento.

La creciente longevidad en la población de mayor edad no afecta solamente el ámbito de las pensiones, sino también hará necesarios otras intervenciones por parte del Estado del Bienestar, en el ámbito de la salud y la asistencia a los ancianos dependientes, ámbito en el que nuevamente las mujeres podrían ser protagonistas, precisamente por su mayor longevidad<sup>697</sup>.

Sin embargo, el principal problema del envejecimiento de la población se halla principalmente en las respuestas que el mismo sistema de bienestar proporcionará ante las nuevas exigencias de la población mayor: si por un lado la presencia de numerosas cohortes de edades más avanzadas es un fenómeno nuevo, por otro, requiere una actitud cultural diferente en la consideración del anciano y el envejecimiento<sup>698</sup>, que las instituciones, al menos a nivel internacional y europeo, están haciendo propias.

---

<sup>696</sup> COMISIÓN EUROPEA (2021) “LIBRO VERDE SOBRE EL ENVEJECIMIENTO Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones”, Bruselas, 27.1.2021 COM(2021) 50 final, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com\\_2021\\_50\\_fl\\_green\\_paper\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_2021_50_fl_green_paper_es.pdf) (recuperado 2.6.2021).

<sup>697</sup> AYUSO M., CHULIÁ E. (2018), *op. cit.*, pág. 14.

<sup>698</sup> RIVERO, S. C., & AGOIZ, A. B. (2019), *op. cit.*, pág. 61.

De hecho, la condición de los ancianos a menudo se asocia con la idea de enfermedad, dependencia, baja productividad, mientras que en cambio, al menos hasta los 80 años<sup>699</sup>, muchos estudios<sup>700</sup> han demostrado que la condición de anciano puede ser un recurso y que la continuación de una vida activa también desde el punto de vista social puede constituir, además de la gratificación personal, un recurso tanto para sus familias como para la sociedad, como lo demuestra el dedicación al voluntariado y otras actividades en las que se puede emplear a las personas mayores<sup>701</sup>.

Como ha afirmado recientemente, en el Parlamento italiano, Linda Laura Sabbadini, Directora Central del ISTAT y pionera europea en la afirmación de los estudios estadísticos desde la perspectiva de género, son las abuelas todavía el verdadero pilar de las familias más jóvenes en Italia<sup>702</sup>.

Por tanto, el fenómeno demográfico puede representar en este sentido un desafío para la equidad y eficiencia de nuestros sistemas de bienestar.

### III. GÉNERO, MERCADO DEL TRABAJO Y PENSIÓN

#### 1. Introducción

En el estudio de la población, la composición y dinámica por sexos nos aporta más informaciones: de hecho, aunque en general la composición está bastante equilibrada entre los dos sexos, veremos que esta cambia en relación a la edad.

Aunque sea una constante biológica que nazcan más varones que mujeres<sup>703</sup>, en realidad esta relación disminuye con la edad para asumir valores más bajos en edades más avanzadas, en las que las mujeres son mucho más numerosas que los hombres, fundamentalmente por el diferencial de mortalidad de los hombres.

---

<sup>699</sup> GIRÓ MIRANDA J. (2006) “El envejecimiento activo en la sociedad española” en *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*, Ed. Universidad de La Rioja, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/Elenvejecimientoactivoenlasociedadespaola%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/Elenvejecimientoactivoenlasociedadespaola%20(3).pdf) (recuperado 8.6.2021), págs. 11-12.

<sup>700</sup> Además de los estudio citados en este trabajo, también BASCHIERA, B. (2019). “Disegnare un nuovo Welfare sociale: una sfida per le politiche di educazione continua e di invecchiamento attivo”. *Formazione, lavoro, persona*, 11, *Università di Bergamo*; INGENITO, A. (2019). “*Il futuro è longevo. Esperienze di invecchiamento attivo in Italia e in Europa*”. Ires ER.

<sup>701</sup> Sobre todo en el Libro Verde sobre envejecimiento activo, pág 14.

<sup>702</sup> ISTAT - SABBADINI L.L. (2020) “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925” <https://www.istat.it/it/archivio/239003> (recuperado 2.6.2021), pág. 15; también en <https://quifinanza.it/lavoro/donne-e-lavoro-istat-precarie-e-part-time/356319/>, QuiFinanza con Adnkronos, 27.2.2020.

<sup>703</sup> El ratio de masculinidad al nacer en condiciones normales es de 105 hombres de cada 100 mujeres.

Esta diferencia es de considerable importancia tanto desde el punto de vista del resultado por representar un elemento dinámico de diferenciación entre los dos grupos, como desde el punto de vista de la causa ya que es en los estilos de vida en los que un componente importante de este fenómeno puede ser identificado.

Por lo que se refiere a las políticas de pensiones, sin duda este fenómeno natural va a incidir en la regulación, cuantía y composición de los perceptores de prestaciones de la seguridad social.

**Tabla n. 20 - EDAD MEDIA DE JUBILACIÓN 50-69, 2012, AÑOS**

GEO (Labels)	TOTAL	Hombres	Mujeres
Sweden	63,6	63,6	63,6
Netherlands	62,7	62,7	62,7
Spain	61,8	61,7	61,9
Cyprus	61,5	61,2	61,9
Denmark	62,0	62,2	61,7
Finland	61,4	61,4	61,5
Germany	61,1	61,2	61,0
Ireland	60,9	60,9	60,8
Belgium	60,8	60,9	60,6
Portugal	59,9	59,6	60,3
France	58,9	58,6	59,3
Luxembourg	58,9	58,7	59,3
Latvia	59,5	60,5	58,9
Lithuania	59,5	60,6	58,9
Malta	59,1	59,2	58,9
UE-28	59,1	59,4	58,8
Estonia	59,5	60,7	58,7
United Kingdom	58,3	58,0	58,6
Italy	58,0	57,8	58,4
Austria	58,5	59,3	57,8
Czechia	58,9	60,8	57,7
Hungary	58,5	59,8	57,6
Greece	57,8	58,0	57,5
Bulgaria	57,5	58,1	57,0
Poland	57,0	58,5	56,1
Romania	56,9	58,0	56,1
Slovakia	57,4	59,8	56,1
Croatia	57,6	59,9	55,9
Slovenia	56,6	58,3	55,2

Fuente: Eurostat, LFSO\_12AGEPENS last update: 08/02/2021

Los datos proceden de la encuesta sobre la fuerza laboral de Eurostat, pero desde una sección de la encuesta resultante de un *ad-hoc model*. El dato puede ser interesante para ver la diferencia respecto a las edades legales de jubilación.



La tabla siguiente remarca el crecimiento de la edad de jubilación legal respecto a las normas nacionales, como tónica común de todos los sistemas de pensiones europeos:

**Tabla n. 21 - CAMBIOS EN LA EDAD DE JUBILACIÓN COMO RESULTADO DE LAS REFORMAS, AÑOS DIFERENTES (A 1 DE ENERO DEL AÑO DE REFERENCIA)**

Estado miembro	2017		2020		Después de 2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
BE	65		65		67 (en 2030)	
BG	64	61	64a 3m	61a 6m	65 (en 2037)+EV <sup>(1)</sup>	
CZ	63	58a 4m-62a 4m <sup>(2)</sup>	63a 8m	60a 2m-63a 8m <sup>(2)</sup>	65 (en 2037)	
DK	65		66		67 (en 2022)+EV	
DE	63a 4m-65a 6m <sup>(2)</sup>		63a 10m-65a 9m <sup>(2)</sup>		65-67 <sup>(2)</sup> (en 2029)	
EE	63		63a 9m		65 (en 2026)	
IE	66		66		68 (en 2028)	
EL	62-67 <sup>(3)</sup>		62-67 <sup>(3)</sup>		+EV	
ES	65-65a 4m <sup>(4)</sup>		65-65a 10m <sup>(4)</sup>		65-67 <sup>(4)</sup> (en 2027)	
FR	62-65a 4m <sup>(5)</sup>		62-66a 2m <sup>(5)</sup>		62-67 <sup>(5)</sup> (en 2022)	
HR	60-65 <sup>(5)</sup>	60-61a 6m <sup>(2)</sup>	60-65 <sup>(5)</sup>	60-62a 6m <sup>(2)</sup>	60-67 <sup>(5)</sup> (en 2038)	
IT	66a 7m	65a 7m-66a 7m <sup>(4)</sup>	+EV		≥67 (en 2021)+EV	
CY	65		65		+EV	
LV	62a 9m		63a 9m		65 (en 2025)	
LT	63a 4m	61a 8m	64	63	65 (en 2026)	
LU	65		65		65	
HU	63a 5m		64a 5m		65 (en 2022)	
MT	62		63		65 (en 2027)	
NL	65a 9m		66a 8m		67 (en 2021)+EV	
AT	65	60	65	60	65 (en 2033)	
PL	66a 1m	61a 1m	65	60	65	60
PT	65-66a 3m <sup>(2)</sup>		+EV		+EV	
RO	65	60a 6m	65	61	65	63 (en 2030)
SI	60-65 <sup>(5)</sup>		60-65 <sup>(5)</sup>		60-65 <sup>(5)</sup>	
SK	62a 76d	59-62a 76d <sup>(2)</sup>	+EV		+EV	
FI	63-68 <sup>(5)</sup>		63a 9m-68a 9m <sup>(5)</sup>		65-70 <sup>(5)</sup> (en 2027)+EV	
SE	61-67 <sup>(5)</sup>		61-67 <sup>(5)</sup>		61-67 <sup>(5)</sup>	
UK	65	63a 5m	66		68 (en 2046)+EV	

Fuente: Comisión Europea (2017) Ficha temática del semestre europeo - Adecuación y sostenibilidad de las pensiones, pág. 18.

Notas: edad a la que puede solicitarse una pensión de jubilación completa sin reducciones en el marco del régimen general de pensiones.

(1) +EV: ajustada al aumento de la esperanza de vida.

(2) Dependiendo del número de hijos criados.

(3) Dependiendo del período de cotización.

(4) Dependiendo del sector del empleo.

(5) Edad de jubilación flexible vinculada al nivel de prestaciones.

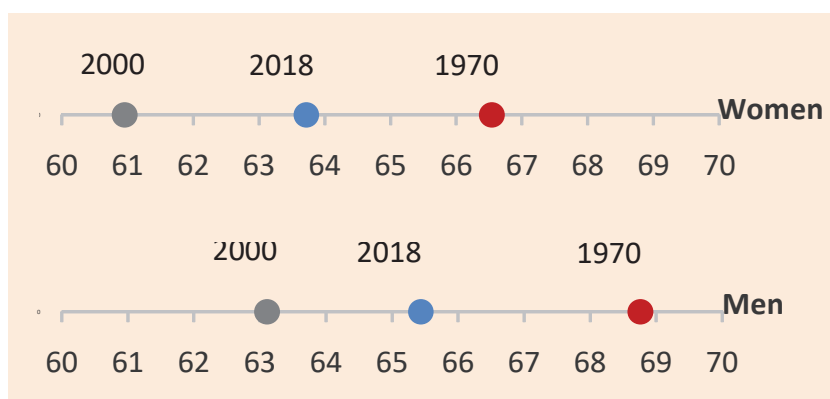
Si bien la tendencia actual es hacia un aumento de la edad de jubilación sin distinción de género, a partir de la década de 1970 se observa una disminución de la edad de jubilación efectiva respecto a la edad legal con una tendencia constante hasta la década de 2000: según los datos de la OCDE<sup>704</sup>, en

<sup>704</sup> OECD (1998), Economic Outlook, OECD, Paris, Cap. 4, "Work-force ageing in the OECD countries", pág. 124. <https://www.oecd.org/employment/emp/2080254.pdf>, (recuperado 13.6.2021); OECD "Ageing and Employment Policies

Italia, la edad media de jubilación de los hombres descendió de 64,5 años en 1960-75 a 59,1 años en 1995, mientras que la de las mujeres descendió en el mismo período de 61,8 a 59,7 años.

La misma trayectoria se ha verificado en España donde, siempre en el periodo observado, la edad de los hombres pasó de 69,4 a 60,8 años mientras la de las mujeres pasó de 69 a 63 años.

**Tabla n. 22 -EDAD MEDIA EFECTIVA DE JUBILACIÓN, HOMBRES, MUJERES, OCDE 1970-2018**



Source: OECD Database on Average Effective Retirement Age.

Las grandes crisis industriales y reestructuraciones de los años Setenta y Ochenta que afectaron a muchos países de la Comunidad Europea, fueron en buena parte responsables de la anticipación de la salida del mercado laboral de muchos trabajadores mayores, del fenómeno también de la marginalidad de los trabajadores mayores, mientras que, por otro lado, se sentaron las bases del desequilibrio del sistema de pensiones que surgió a partir de la década de 1990, derivado del uso masivo de las instituciones de seguridad social para mitigar el trauma social de los despidos.

Sin embargo, el conocimiento del mercado del trabajo es también importante en la determinación de la prestación, y por género, porque, de hecho, como veremos con más detalle en los siguientes párrafos, el monto de la pensión dependerá tanto del período de cotización como del puesto ocupado

- Statistics on average effective age of retirement”, <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm> (recuperado 18.6.2021)

en el mercado trabajo y tipo de carrera, que para las mujeres se complica debido a su historial de conciliación entre familia y trabajo y de interrupciones en la trayectoria laboral por maternidad<sup>705</sup>.

En efecto, en la doctrina científica existe un amplio acuerdo sobre el hecho de que en todos los contextos nacionales, las mujeres que desempeñan un papel familiar experimentan todavía ingresos reducidos de su participación laboral, precisamente debido a su menor participación en el mercado laboral, y cuando participan, la pauta es que trabajan menos horas y/o menos años y perciben salarios más bajos<sup>706</sup>.

Las normas para acceder a una prestación de jubilación representan factores estructurales que también van a incidir sobre las características del mercado laboral femenino además de ser determinantes con referencia al establecer la edad de acceso.

También se debe recordar que los procesos de flexibilización del mercado laboral que han caracterizado las políticas de empleo de las últimas décadas del siglo XX, se orientaron principalmente hacia un proceso de desregulación que concernía sustancialmente al acceso al mercado laboral mediante la introducción de diversas formas contractuales encaminadas a la inclusión de categorías con dificultades de inserción como jóvenes y mujeres.

Al mismo tiempo, esta situación, además de representar más un riesgo de permanencia en la precariedad que una transición hacia la estabilidad laboral, se ha traducido no sólo en una mayor segmentación dentro del mercado laboral entre trabajadores más y menos protegidos sino, sobre todo, en una fuerte reducción de los derechos de ciudadanía social de las cohortes más jóvenes y por ende del acceso a las garantías sociales, situación agravada también por la sucesión de reformas de pensiones encaminadas a reducir los beneficios por motivos económico-políticos<sup>707</sup>.

Estos factores, combinados con una mayor discontinuidad en las carreras laborales por causa de la maternidad y por su tradicional mayor debilidad en el mercado laboral, contribuyen a empeorar la condición del colectivo de las mujeres que ve empobreciendo, por consiguiente, sus futuros ingresos.

Estereotipos y salarios inferiores hemos visto como influyen en el reparto de la carga familiar: las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado, es todavía tarea de mujeres, a la que se dedican

---

<sup>705</sup>CRESPI I. (2015) *op. cit.*, pág. 22.,

<sup>706</sup>BETTIO F., TINIOS P. BETTI G. (2013): “The Gender Gap in Pensions in the EU”, European Commission – Directorate-General for Justice, Luxembourg, <https://mega.public.lu/dam-assets/fr/publications/references-etudes-externes/2013/gender-gap/gender-gap.pdf> (recuperado 7.6.2021), pág. 41.

<sup>707</sup>BARBIERI, P., & SCHERER, S. (2005): “Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia”, *Stato E Mercato*, núm. 74, vol. 2, págs. 291-321. (Retrieved June 2, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/24650849>, págs. 291-296.

más mujeres que hombres respecto al trabajo remunerado. Una encuesta de EUROFOUND sobre reconciliación reveló que las mujeres dedican a estas tareas 22 horas a la semana frente a 9 de los hombres, pese a que hay fuertes fluctuaciones entre países; sin embargo, globalmente, se confirman los modelos culturales existentes, desde un mínimo de 6 a 8 horas de los países nórdicos a más de 15 del área mediterránea<sup>708</sup>.

La flexibilización del mercado laboral, en particular a través del trabajo a tiempo parcial, que actúa como medida de conciliación, se traducirá en un obstáculo en el acceso a la pensión por la dificultad para alcanzar los requisitos necesarios (la carencia), acentuado en las trabajadoras con más de 50 años.

Según algunos estudios, esta dificultad para hacer que una carrera laboral femenina reúna los requisitos de acceso a la pensión que hoy se reconocen a las mujeres de manera individual (y ya no a través de la familia, de manera “derivada”, como en el modelo del hombre cabeza de familia), se considera como el resultado de una falta de adecuación de la carrera laboral de las mujeres que debería haberse acompañado del reconocimiento de estos derechos en forma individual. Siendo, en este sentido, un ejemplo el de los países escandinavos o el de Francia y Alemania que introducen un crédito de atención/cuidado reconocido para fines de jubilación<sup>709</sup>.

De hecho, pese a que las normas están redactadas de forma neutral<sup>710</sup>, sin embargo, no tienen en cuenta la diversidad del mercado laboral, las biografías familiares y, sobre todo para los empleos atípicos, incluido el trabajo a tiempo parcial, el mayor riesgo de desempleo después de los 50 años, lo que va a conllevar una mayor dificultad para cumplir con los requisitos y va a determinar niveles de prestación destinados a ser bajos. Según algunos, esto es una consecuencia de que los actuales esquemas de pensiones son vinculados todavía al modelo de trabajo a tiempo indefinido y a tiempo completo<sup>711</sup>.

Además, el mayor recurso al permiso parental por parte de las mujeres respecto a los hombres también es otro factor influyente, aunque no mucho sobre la carencia, porque los períodos son reconocidos en

---

<sup>708</sup> EUROFOUND (2018), “Striking a balance – Reconciling work and life in the EU”, en [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18065en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf) (recuperado 10.6.2021), pág. 21-24.

<sup>709</sup> FRERICKS, P. H., & MAIER, R. (2008): “Pension norms and pension reforms in Europe - the effects on gender pension gaps”. *Community, Work & Family*, núm. 11, vol. 3, págs. 253–271. <https://doi.org/10.1080/13668800802133651>, (recuperado 9.6.2021), pág. 254-261.

<sup>710</sup>SAMEK LODOVICI, M., DRUFUCA, S., PATRIZIO, M., & PESCE, F. (2016), *op. cit.* pág. 20.

<sup>711</sup>LEITNER, S. (2001), *op. cit.* pág. 103.

su mayoría confines de pensión, sino en lo que se refiere al nivel de la prestación de jubilación puesto que en muchos países no son remunerados o son remunerados solo parcialmente.

Sin embargo, la escasez de la retribución de esta herramienta de conciliación reduce en gran medida su alcance, como ya se ha visto en páginas anteriores. También en lo que respecta al régimen de permisos por motivos familiares o de cuidado se puede observar, por ejemplo, al menos en el sector público italiano, una distribución diferente en el disfrute de estos permisos entre mujeres y hombres que ve concentrados en este último colectivo, los que no conducen a una reducción significativa de la retribución o que son remunerados por entero.

Incluso la maternidad, aún no puede ser vivida como una elección libre y sin consecuencias en el mercado laboral, ya que, como ya se explicó en el capítulo anterior, las mujeres tienden a dejar el mercado laboral con su primer hijo y luego no reingresar<sup>712</sup>: queda claro que todo esto tendrá graves consecuencias a la hora de acceder a la jubilación.

La Gran Recesión, por otro lado, desde el punto de vista del empleo, ha dado lugar a niveles muy elevados de desempleo que han afectado negativamente los compromisos proporcionados por las Directrices sobre la política de empleo de la Estrategia Europa 2020 y, por el lado de la reducción del gasto público, impuso a los Estados la adopción de medidas drásticas para contener el gasto en *welfare*, que coincidió, tanto en España como en Italia, con la reforma del sistema de pensiones con el que se actuó tanto sobre los requisitos de acceso, aumentando la edad de jubilación, como sobre los mecanismos de control del gasto en pensiones, haciendo que el sistema se volviera más rígido en la fase de salida y prolongando la estancia de los trabajadores mayores en el lugar de trabajo<sup>713</sup>.

Como se ha señalado, España e Italia comparten el modelo de Estado de Bienestar mediterráneo, que a través de sus patrones de política familiar y escasez de servicios de cuidado, condiciona las elecciones de las mujeres durante la vida activa pero indirectamente también en el momento de dejar

---

<sup>712</sup> CRESPI, I., & STROHMEIER, P. (2008): "Gender, family and work in the European cultural and social model: some critical aspects", *Family, gender and work in Europe: social policies facing structural and cultural changes*, págs. 19-31 . <https://core.ac.uk/download/pdf/55265550.pdf> ( recuperado 9.6.2021); véase también el capítulo anterior, el informe sobre las resignaciones de las madres trabajadoras.

<sup>713</sup> Entre 2011 y 2013, tanto España como Italia han iniciado reformas laborales en este sentido. Según LÓPEZ-MARTÍNEZ, M., & MARÍN-LÓPEZ, B. Á. (2019). *op. cit.*, pág. 99, ya en la década de los Noventa, los sistemas de pensiones se han visto afectados por diversas reformas encaminadas a mantener su sostenibilidad. En algunos casos estas reformas fueron estructurales, a saber, encaminadas a cambiar radicalmente el sistema de cálculo del método basado en la retribución al método nocional o de capitalización, o bien paramétrico, es decir, orientado a actuar a través de la modificación de los parámetros que afectan los niveles de aportes y pago de prestaciones, en el intento de vincular el gasto previsional al ciclo económico. Mientras en Italia una reforma estructural fue la de 1995 en la que pasamos del método basado en la retribución al nocional, España ha actuado por el lado paramétrico, aunque hasta la fecha de hoy no ha podido aplicar ni el factor de sostenibilidad ni el índice de revalorización. En los años de la Gran Recesión, Italia se vio afectada por la reforma Fornero de 2012, mientras que España se vio afectada por las reformas de 2011 y 2013. Véase párr. 5.

el mundo laboral, fortaleciendo los roles tradicionales en los que el mismo régimen también basa su visión de políticas de protección social, identificándose en el varón cabeza de familia la figura de mediador de protección social a que la mujer accedía de forma derivada. En este contexto, incluso la mayor inestabilidad de las relaciones familiares puede ser un elemento de mayor exposición al riesgo de pobreza en la vejez<sup>714</sup>.

Además, en este régimen, las prestaciones de apoyo por desempleo de larga duración que facilitan la transición a la jubilación también parecen ser escasas<sup>715</sup>.

Al estudiar los efectos que las condiciones de trabajo primero y luego de la jubilación tienen sobre la población anciana, no se puede pasar por alto que en lo que respecta al colectivo femenino, las dimensiones de edad y género están estrechamente relacionadas con la identificación de las causas de posibles discriminación: si por un lado se ha observado, especialmente para el contexto español e italiano, que las normas que rigen tanto el mercado laboral como el sistema de jubilación se han redactado formalmente de manera neutral con respecto al género<sup>716</sup>, desde un punto de vista sustancial, por otro lado, determinan un efecto diferente en el colectivo femenino respecto al masculino, a pesar de que la legislación europea es muy sensible al tema de la antidiscriminación<sup>717</sup>.

Todos los factores expuestos contribuyen a fomentar la brecha de pensiones entre hombres y mujeres tanto como beneficiarios de pensiones de jubilación y de otro concepto, así como de prestaciones sustitutivas de las pensiones. En las tablas y gráficos siguientes, el reparto por sexo de las prestaciones de seguridad social, nos enseña la gran brecha entre los dos géneros en la percepción de las prestaciones.

Para comparar los datos nacionales de los dos países, se utilizan los datos proporcionados por la encuesta de Eurostat ESSPROS -*European System of integrated Social PROtection Statistics*, más adecuado para realizar comparaciones internacionales en el ámbito de la protección social. Se prefirió esta base de datos ya que las estadísticas nacionales recopilan información de forma no armonizada, y se ha preferido mantener también las mismas nomenclaturas de los grupos examinados.

---

<sup>714</sup>ZANIER M. L., CRESPI I. (2015): "Facing the Gender Gap in Aging: Italian Women's Pension in the European Context", *Social Sciences*, núm. 4, vol. 4, págs. 1185-1206. <https://doi.org/10.3390/socsci4041185>, <file:///C:/Users/Utente/Downloads/socsci-04-01185.pdf> (recuperado 8.6.2021), pág. 1187.

<sup>715</sup>CRESPI I. (2015), *op. cit.* pág. 25.

<sup>716</sup>AYUSO M., CHULIÁ E. (2018) "¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?" <https://www.researchgate.net/publication/323243474>, (recuperado 1.6.2021), pág. 4.

<sup>717</sup>CRESPI I. (2015), *op. cit.* pág. 24.

Tomando en consideración solo las pensiones contributivas, podemos ver el siguiente desglose - en porcentaje - entre hombres y mujeres en los tipos que proporciona la base de datos en *Total Old Age Pensions*, que reúne todas las pensiones de jubilación, (*Old Age Pension*), las jubilaciones anticipadas (*Anticipated old-age Pension*), la pensión parcial (*Partial Pension*), los beneficios de sobrevivientes (*Survivors*), y prestaciones por invalidez o invalidez de carácter contributivo (*Disability*). Se hace referencia a años más recientes para resaltar una tendencia más cercana.

**Tabla n. 23 - COMPOSICIÓN POR SEXO DE LOS BENEFICIARIOS DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS, ITALIA (%)**

Año	2015			2016			2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Tipo de pensión</b>												
Total vejez	81,4%	57,9%	68,0%	81,3%	57,6%	67,8%	81,3%	57,5%	67,8%	80,7%	57,1%	67,4%
Total discapacidad	10,8%	5,6%	7,9%	10,9%	5,8%	8,0%	10,9%	5,8%	8,0%	11,5%	6,3%	8,5%
Total Supervivientes	7,7%	36,5%	24,2%	7,8%	36,6%	24,2%	7,8%	36,6%	24,2%	7,8%	36,6%	24,1%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia, Eurostat, SPR\_PNS\_BEN last update: 07/06/2021

En cuanto a Italia, es inmediatamente evidente que las principales diferencias se concentran en las prestaciones *Total Old Age* y *Survivors*: pese a que en 2018 las prestaciones por *Old Age* representaron el 67,4% de las prestaciones contributivas mientras que las *Survivors* el 24%, si se toman en consideración los datos desagregados por género es más evidente la trayectoria laboral de ambos sexos, que hace que se concentre en *Old Age* en el grupo masculino (80,7% frente al 57,1% del femenino). La situación se invierte observando las prestaciones de *Survivors*, representado por los percibidos por viudedad donde el colectivo femenino es igual al 36% frente al pequeño porcentaje masculino del 7,8%, lo que se explica por el fenómeno de la mortalidad masculina diferenciada.

Los valores observados en todo el período parecen confirmar esta trayectoria.

**Tabla n. 24 COMPOSICIÓN POR SEXO DE LOS BENEFICIARIOS DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS, ESPAÑA (%)**

Año	2015			2016			2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Tipo de pensión</b>												
Total vejez	77,7%	45,8%	61,1%	77,8%	46,4%	61,4%	78,0%	47,0%	61,8%	78,2%	47,8%	62,3%
Total discapacidad	14,7%	8,0%	11,2%	14,6%	8,1%	11,2%	14,4%	8,0%	11,1%	14,2%	8,0%	11,0%
Total supervivientes	7,6%	46,1%	27,7%	7,6%	45,6%	27,4%	7,6%	44,9%	27,1%	7,5%	44,2%	26,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia, Eurostat, SPR\_PNS\_BEN last update: 07/06/2021



Del mismo modo para España, los valores mantienen la misma tendencia: las pensiones *Old Age*, que en 2018 suponían el 62,3% de las prestaciones, son percibidas por los hombres en un 78,2%, y en un 47,8% por las mujeres, mientras que las mujeres, en la categoría de *Survivors*, representan el 44,2% de los beneficiarios, frente al 7,5% de los beneficiarios hombres.

Es claro que estas pautas ahora están siendo consideradas más en los esquemas de pensiones, cuyos mecanismos de reconocimiento de derechos a través de las diversas reformas que se han producido a lo largo del tiempo, están cada vez más vinculados a parámetros demográficos.

**Tabla n. 25 - IMPORTE MEDIO MENSUAL  
PENSIONES DE JUBILACIÓN, ESPAÑA E ITALIA,  
2019 (euro)**

	Hombres	Mujeres	Total
ESPAÑA	1.312,42	858,21	1.137,81
ITALIA	1.656,64	1.057,93	1.393,05
<b>BRECHA</b>	<b>344,42</b>	<b>199,72</b>	<b>156,14</b>

Fuente: elaboración propia Italia ISTAT, España Ministerio de Trabajo Seg Soc

La tabla muestra los valores medios mensuales de las prestaciones de jubilación, objeto del estudio que nos ocupa, destacando niveles de pensiones más altos para Italia que en España.

El valor medio del monto de la pensión para los jubilados vigentes depende de una multiplicidad de generaciones de jubilados, cada uno con su propia peculiaridad normativa y sociodemográfica, representada por el llamado “*efecto cohorte*”, es decir, los años de inicio del trabajo, la edad laboral, la legislación sobre los años de cotización mínima, la edad de jubilación, las prestaciones, la jubilación anticipada, etc., por tanto, una comparación en este sentido es un fenómeno muy complejo que queda fuera del asunto que nos ocupa.

Sin embargo, la situación financiera a la que se ve enfrentando el sistema de pensiones es la de los jubilados vigentes con toda la complejidad que se acaba de describir.

Como se puede apreciar, de hecho, muchas mujeres, que han tenido carreras interrumpidas y en sectores de trabajo menos remunerados<sup>718</sup>, como ya se ha explicado, tendrán un menor acceso a las prestaciones de jubilación bien debido a la menor tasa de ocupación respecto a los hombres y bien

<sup>718</sup>BETTIO, F. (2008): Cap. 9 “Occupational segregation and gender wage disparities in developed economies”, en *Frontiers in the Economics of Gender*, pág. 167, [http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/13427/1/52%20.%20Francesca\\_Bettio%2C.pdf#page=184](http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/13427/1/52%20.%20Francesca_Bettio%2C.pdf#page=184) (recuperado 10.6.2021).

porque, por los motivos expuestos, habrán trabajado un número inferior de horas como es el caso de la jornada parcial, determinando una menor cuantía de la prestación; sin embargo, estas probablemente serán percibidas para más tiempo.

Además, si el colectivo femenino que accede a la pensión de jubilación es menos numeroso por su progresivo bajo nivel de ocupación, por otro lado, debido al efecto de la mortalidad masculina diferenciada, las mujeres son las mayores beneficiarias de prestaciones sustitutivas, tales como la viudedad, generando en determinados supuestos el derecho a más de una prestación.

Como ya se ha observado, hay que tener en cuenta también que, en perspectiva, con la jubilación de los *baby boomers* entre 2020 y 2050, también el colectivo femenino se verá incrementado significativamente al frente de la prestación por jubilación, influyendo positivamente en la brecha de pensiones<sup>719</sup>.

Desde la perspectiva de la cuantía, como hemos visto en la tabla, el menor nivel de la pensión refleja otra vez la trayectoria profesional, como se ha explicado con anterioridad, por verse empleadas principalmente en sectores que requieren baja calificación y con contratos en muchos casos atípicos. Entre este último grupo, destaca el tiempo parcial, que tiene una doble penalización, tanto en la retribución, como en la determinación de la prestación, como se verá más adelante.

El conjunto de toda esta situación va a determinar lo que conocemos como la brecha de pensiones.

La creciente longevidad en la población de mayor edad no afecta solamente al ámbito de las pensiones, sino que también hará necesarias otras intervenciones por parte del Estado del Bienestar, en el ámbito de la salud y la asistencia a los ancianos dependientes, ámbito en el que nuevamente las mujeres podrían ser protagonistas, precisamente por su mayor longevidad<sup>720</sup>.

Por tanto, el fenómeno demográfico puede representar en este sentido un desafío para la equidad y eficiencia de nuestros sistemas de bienestar.

## 2. La brecha salarial

Antes de describir la brecha de género en las pensiones, es necesario el conocimiento de la brecha salarial dado que, como hemos ampliamente descrito, al reflejar esta las distorsiones del mercado

---

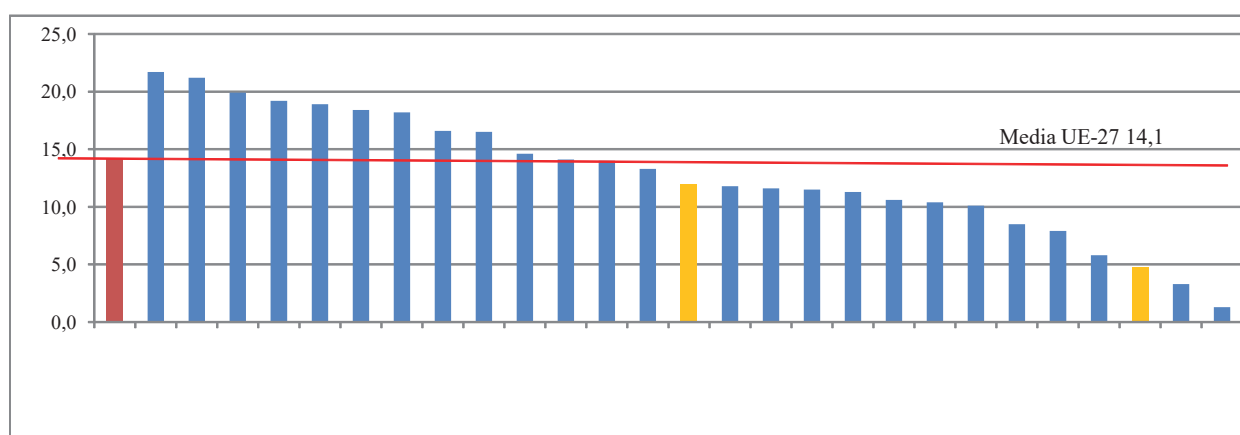
<sup>719</sup>AYUSO M., CHULIÁ E. (2018): “¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?” <https://www.researchgate.net/publication/323243474>, (recuperado 1.6.2021), pág. 13.

<sup>720</sup>AYUSO M., CHULIÁ E. (2018) *op. cit.*, pág. 14.

laboral, es oportuno mencionar cómo estas distorsiones se reflejen en los salarios hasta determinar la brecha salarial<sup>721</sup>.

Eurostat lo define como la diferencia entre los salarios medio bruto por hora de ambos sexos, expresado como porcentaje del salario medio bruto por hora de los hombres, calculado en empresas con más de 10 empleados<sup>722</sup>; se basa en la Encuesta de Estructura de Ingresos (SES, según el acrónimo inglés), con frecuencia cuadrinial<sup>723</sup>.

**Gráfico n. 13 BRECHA SALARIAL, EU 27, 2019 (%)**



Fuente: Eurostat, SDG\_05\_20 last update: 24/02/2021

Como se puede apreciar, existe una gran variabilidad del índice en el Viejo Continente, de entre el 21,7% de Estonia hasta el valor más bajo de Luxemburgo, del 1,3%. España se encuentra más cerca del valor medio europeo, del 14,1%, con un porcentaje del 11,9%. Italia en cambio, demuestra el tercer valor más bajo de la Unión, con el 4,7%.

Una mirada a la trayectoria evolutiva de la brecha salarial puede ayudar a ver la tendencia a largo plazo. Dada la gran cantidad de datos, puede ser útil tomar como referencia un momento más lejano

<sup>721</sup>MAVRIKIOU, P. M., & ANGELOVSKA, J. (2020): “Factors Determining Gender Pension Gap in Europe: A Cross National Study”. *UTMS Journal of Economics*, núm. 11, vol. 2, [https://utmsjoe.mk/files/Vol.11.No.2/FACTORS\\_DETERMINING\\_GENDER\\_PENSION\\_GAP\\_IN\\_EUROPE\\_%20A\\_CROSS\\_NATIONAL\\_STUDY.pdf](https://utmsjoe.mk/files/Vol.11.No.2/FACTORS_DETERMINING_GENDER_PENSION_GAP_IN_EUROPE_%20A_CROSS_NATIONAL_STUDY.pdf) (recuperado 10.6.2021), pág. 155.

<sup>722</sup>EUROSTAT (2021), Statistics Explained, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics) (recuperado 10.6.2021).

<sup>723</sup>Structure of Earnings Survey (SES). Más específicamente, el GPG se calcula sobre la base de la encuesta de ingresos de cuatro años (SES) 2002, 2006, 2010 y 2014, y a través de estimaciones nacionales basadas en fuentes nacionales para los años entre los años de SES. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey> (recuperado 10.6.2021).

en el tiempo, los años de la Gran Recesión, ligeramente resaltado en beige (2008-2013), y las tendencias más recientes:

**Tabla n. 26 BRECHA SALARIAL, UE 28 (%), AÑOS 2002, 2008-2013, 2015, 2019**

	UE 27	ES	IT	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	FR	HR	CY	LV
2002	:	20,2	:	:	18,9	22,1	:	:	:	15,1	25,5	:	:	22,5	:
2008	:	16,1	4,9	10,2	12,3	26,2	17,1	22,8	27,6	12,6	22	16,9	:	19,5	11,8
2013	16,	17,8	7,0	7,5	14,1	22,3	16,5	22,1	29,8	12,9	:	15,5	7,7	14,9	16,0
2015	15,5	14,1	5,5	6,4	15,5	22,5	15,1	21,8	26,7	13,9	:	15,6	:	13,2	18,4
2019	14	11,9	4,7	5,8	14,1	18,9	14,0	19,2	21,7	:	:	16,5	11,5	10,1	21,2
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	
2002	13,2	:	19,1	:	18,7	:	7,5	:	16,0	6,1	27,7	:	:	27,3	
2008	21,6	9,7	17,5	9,2	18,9	25,1	11,4	9,2	8,5	4,1	20,9	20,5	16,9	21,4	
2013	12,2	6,2	18,4	9,7	16,6	22,3	7,1	13,3	4,9	6,3	18,8	18,8	14,6	21,0	
2015	14,2	4,7	14,0	10,7	16,1	21,8	7,3	16,0	5,6	8,2	19,7	17,5	14,0	21,0	
2019	13,3	1,3	18,2	11,6	14,6	19,9	8,5	10,6	3,3	7,9	18,4	16,6	11,8	:	

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat, SDG\_05\_20 last update: 24/02/2021

: dato no disponible

Como se puede apreciar, los datos varían mucho entre los países dependiendo, como hemos dicho, de la estructura del mercado laboral, sin embargo, parecen mantener en común una pauta descendiente en tiempos más recientes después de la Recesión.

Leer este índice es complejo, una brecha salarial baja no siempre significa una mayor igualdad, ya que podría derivarse de una menor participación femenina en el mercado laboral o viceversa, un valor más alto podría derivarse de un alto porcentaje de mujeres empleadas pero a tiempo parcial o que tienen una concentración en un determinado número de profesiones menos remuneradas.

Se trata, por tanto, de un fenómeno complejo en el que los datos estadísticos no reflejan, sin embargo, todos los factores que pueden influir en las diferencias entre los salarios, incluido el capital humano, es decir la educación y la experiencia laboral. Por esta razón, el índice se define como no ajustado (*unadjusted*) y permanece parcialmente sin explicación.

Entre los principales indicadores a través de los cuales Eurostat analiza la brecha salarial, solo se han considerado unos pocos, limitados a los países estudiados.

En primer lugar, el valor particularmente bajo de Italia podría ser el efecto de composición entre el sector público, de donde la brecha salarial de género es muy baja, y el sector privado, en el que, en cambio, está en línea con otros países de la UE.

En el sector público, la antigüedad es a menudo uno de los parámetros de la remuneración, mientras que en el sector privado, donde los ingresos suelen depender de factores como las horas extraordinarias, la flexibilidad, los desplazamientos, que penalizan a las mujeres, se acentúa. La brecha es mayor en los niveles superiores, con repercusiones también en la posibilidad de influir en

las políticas de la empresa<sup>724</sup>.

**Tabla n. 27 - BRECHA SALARIAL  
SEGÚN SECTOR ECONÓMICO,  
2019, ESPAÑA E ITALIA (%)**

	<b>Sector Público</b>	<b>Sector Privado</b>
<b>España</b>	10,3	16,2
<b>Italia</b>	3,8	17

Fuente: Eurostat, elaboración propia, EARN\_GR\_GPGR2CT last  
update: 24/02/2021

Como vemos en la tabla, de hecho, extrapolar solo los valores de la brecha salarial de los dos países en relación al tipo de control que se ejerce sobre la actividad económica, la peculiaridad del sector público italiano es más evidente, con un nivel muy bajo de brecha salarial y la gran desproporción respecto al sector privado, mientras que en el contexto español la diferencia es menos tajante.

En segundo lugar, es muy importante observar la evolución de la brecha en el trabajo a tiempo parcial, una de las principales causas del diferencial salarial.

---

<sup>724</sup>En algunos casos parece que la obligación de elaborar el informe bienal de personal en clave de género por parte de empresas con más de 100 empleados de conformidad con el art. 46 de d. Lgs 198/2006 en Italia que deben enviarse a los organismos de igualdad y sindicatos, haya podido contribuir a limitar la brecha.

**Tabla n. 28 BRECHA SALARIAL POR TIPO DE JORNADA TIEMPO PARCIAL, TIEMPO COMPLETO, ESPAÑA E ITALIA 2015-2019 (%)**

	TIEMPO PARCIAL		JORNADA COMPLETA	
	España	Italia	España	Italia
2015	15,1	0,7	10,2	-0,4
2016	17,4	11,1	10,6	0,1
2017	20,8	8,4	8,0	1,1
2018	20,6	-5,5	6,5	-0,7
2019	20,6	-5,1	6,5	-1,6

Fuente: elaboración propia, Eurostat,  
EARN\_GR\_GPGR2WT last update:  
24/02/2021

Atendiendo a los datos, se puede apreciar que el diferencial del tiempo parcial es superior al del tiempo completo, siguiendo una trayectoria inversa para España: como el diferencial del tiempo completo ha disminuido con el tiempo, ha aumentado de forma correspondiente a ese relativo al tiempo parcial. Esta tendencia podría significar un aumento de la ocupación en la jornada parcial, con peor remuneración, en lugar de la jornada completa y por tanto, con un a brecha mayor.

Por el contrario, para Italia se confirma una mayor incidencia del tiempo parcial en la brecha salarial, pero los valores son negativos. En este caso Eurostat informa que en el caso negativo supondría un salario bruto por hora de las mujeres superior al de los hombres, atribuyéndolo a una menor cuantía de empleo de las mujeres pero concentrado en sectores con mayor cualificación: sin embargo, este caso representaría un *gender bias*, un dato no significativo debido a errores de recopilación de los datos por no haber considerado correctamente las diferencias de género.

**Tabla n. 29 BRECHA SALARIAL POR EDAD, ESPAÑA E ITALIA, AÑO 2019, (%)**

	Menos de 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 y más
<b>España</b>	1,7	4,6	9,7	13,8	18,2	34,3
<b>Italia</b>	3,6	4,6	4,6	6,4	8,8	:

Fuente: Eurostat, elaboración propia, EARN\_GR\_GPGR2AG last update: 24/02/2021

En fin, de la tabla se puede apreciar la trayectoria creciente de la brecha salarial proporcionalmente a la edad, donde se puede observar que los valores casi se duplican en el paso de los grupos de edad más jóvenes a los mayores de 65 años, expresión de las pensiones, demostrando que en la fase de

ingreso la brecha salarial no es relevante, sino que lo es partiendo de las dos clases de edad en las que es más probable que existan mayores necesidades de conciliación familiar.

Al alcanzar la edad correspondiente a la salida del mercado laboral, el valor se duplica, aunque la comparación resulta parcialmente mermada al no estar disponibles los datos italianos de la clase 65 y más.

Para combatir este fenómeno, en el ámbito europeo, la nueva propuesta de Directiva<sup>725</sup> sobre la transparencia salarial pretende ser un paso más hacia la igualdad salarial. Con la recomendación de 2014<sup>726</sup>, la Comisión había tratado de sensibilizar a los estados hacia una mayor transparencia en los mecanismos relacionados con la remuneración.

Con la nueva propuesta se espera una mayor implicación de las partes en la adopción de metodologías que aclaren las condiciones laborales, especialmente en el momento del acceso.

La propuesta de Directiva también prevé una mayor participación de los organismos nacionales de igualdad para una mejor tutela de las víctimas de discriminación salarial, intentando promover la idea de que hacer que los trabajadores sean más conscientes de sus derechos puede proporcionarles mayores herramientas de autoprotección.

Los perceptos de la Directiva están destinados a las empresas con más de 250 dependientes. Sobre ese límite hay alguna polémica a nivel nacional por dejar excluidas de las obligaciones las pequeñas y medianas empresas que representan el mayor porcentaje de empresas que caracterizan el sistema industrial italiano y español y donde, sin embargo, la discriminación es más frecuente y las estructuras organizativas son menos flexibles<sup>727</sup>.

### 3. La brecha en pensiones

La normativa que rige la jubilación puede ser decisiva para ampliar o disminuir los efectos derivados

---

<sup>725</sup>EUROPEAN COMMISSION (2021), Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD), Brussels, 4.3.2021. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/com-2021-93\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf) (recuperado 19.6.2021)

<sup>726</sup> COMISIÓN EUROPEA (2014), 2014/124/UE - Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN> (recuperado 19.6.2021).

<sup>727</sup> La CES/ETUC, en un documento interno, apuesta por un límite de las empresas de 10 dependientes, CES (2019) Resolución de la CES sobre la Directiva relativa a la transparencia salarial entre hombres y mujeres. Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 22-23 de octubre de 2019, [https://www.ugt.es/sites/default/files/resolucion\\_ces\\_sobre\\_la\\_directiva\\_relativa\\_a\\_la\\_transparencia\\_salarial\\_entre\\_hombres\\_y\\_mujeres.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/resolucion_ces_sobre_la_directiva_relativa_a_la_transparencia_salarial_entre_hombres_y_mujeres.pdf) (recuperado 19.6.2021).



de las condiciones laborales. Sin perjuicio de dedicar un epígrafe a la descripción del sistema de pensiones, para describir la brecha en las pensiones, es suficiente recordar aquí que entre las condiciones para acceder a la prestación de jubilación contributiva<sup>728</sup>, a parte el requisito de la edad de jubilación, legalmente establecida por el régimen vigente, se necesita un número mínimo de años y de cotización efectivamente acreditados, que requiere el régimen de pensiones para acceder a las prestaciones<sup>729</sup>.

También ha de advertirse que la prestación que se analiza en el presente estudio es la prestación de jubilación derivada del empleo asalariado, al tratarse de la más importante cualitativa y cuantitativamente, es decir, por el número de pensionistas y por el coste total de la misma.

Otro factor previo a recordar está representado por el diferente sistema de cálculo de la prestación que en España todavía se basa en la retribución (método retributivo) mientras que en Italia, tras las reformas de las pensiones, existe un sistema mixto por el cual la cuota calculada con el método nocional (basado en la cotización) va adquiriendo año a año, cada vez más importancia en comparación con la cuota calculada todavía con el sistema de cálculo basado en la retribución, que se agotará después de 2035.

Esto determina un nivel de prestación menor respecto al método de cálculo basado en la retribución y, por lo tanto, brinda mayores garantías de sostenibilidad, a expensas del poder adquisitivo de los ingresos que representa la pensión.

Además de la brecha salarial, para analizar la brecha en las pensiones, es oportuno tomar en consideración el trabajo a tiempo parcial femenino y la duración media de la vida laboral<sup>730</sup>. Como hemos visto, las mujeres tienen mayor dificultad para acumular periodos laborales que les permitan alcanzar el mínimo necesario para acceder a la prestación: este es el principal problema de los trabajadores a tiempo parcial, especialmente para los trabajadores de tiempo parcial corto<sup>731</sup> que trabajan un número muy reducido de horas, pero también de todos los trabajadores atípicos, que en

---

<sup>728</sup>No tenemos en cuenta el requisito de residencia, que también es necesario en algunos planes de pensiones pero no es relevante para los fines de este estudio.

<sup>729</sup>En España es igual a al menos 15 años, en Italia 20. Estos periodos pueden variar en los países en función de la configuración del sistema de pensiones: si la configuración es estrictamente aseguradora, los límites tienden a ser más bajos, mientras que tienden a ser más altos donde los sistemas de pensiones tienen un fuerte carácter solidario y universalista con una mayor función redistributiva, en SAMEK LODOVICI, M., DRUFUCA, S., PATRIZIO, M., & PESCE, F. (2016), *op. cit.*, pág. 31. Acordamos que a la base de cotización corresponde a la remuneración mensual bruta, cuyos topes mínimos y máximos son establecidos por ley cada año, a la que se aplica el tipo, y correspondería al italiano "*imponibile previdenziale*"; la base reguladora, es decir, el importe salarial tomado como referencia para calcular la cuantía de la prestación económica, en italiano correspondería a la "*retribuzione pensionabile*".

<sup>730</sup>MAVRIKIOU, P. M., & ANGELOVSKA, J. (2020), *op. cit.* pag. 155.

<sup>731</sup> Definidos por EUROFOUND en la encuesta sobre las condiciones de trabajo (EWCS) hasta un máximo de 20 horas por semana como empleo principal.

España ven una incidencia particular de los contratos de duración determinada<sup>732</sup>.

En la situación de tiempo parcial, ha tenido un papel importante la jurisprudencia europea, que como especificaremos en el epígrafe 6, tanto para España como para Italia, ayudó a resolver algunas cuestiones pendientes en los ordenamientos jurídicos nacionales que generaban discriminación tanto por motivos de género como en materia de empleo a tiempo completo, especialmente en lo que respecta al período de reconocimiento de la carencia. Esta fue, de hecho, la principal debilidad del tiempo parcial, lo que provocó copiosas disputas en ambos países.

Precisamente en el menor número de horas trabajadas respecto a los hombres encontramos el mayor diferencial de género que incide en el monto de la pensión, incluso cuando las mujeres trabajan a tiempo completo. De hecho, la siguiente tabla muestra el promedio de horas trabajadas que incluye tanto el tiempo completo como el tiempo parcial: este es un fenómeno común en toda Europa, donde en 2019, la media de horas trabajadas fue de 39,8 horas para los hombres y 33,8 horas para las mujeres.

En particular, para España e Italia, mientras que el valor total se acerca a la media europea, los datos desagregados por género muestran inmediatamente la diferencia en detrimento del colectivo femenino, más pronunciada para Italia (-7,2 horas) que para España (-5,3 horas).

A continuación, la tabla con todos los valores.

---

<sup>732</sup> Más de uno de cada cuatro, según OCDE, (2019), “Pensions at Glance 2019”, Spain.

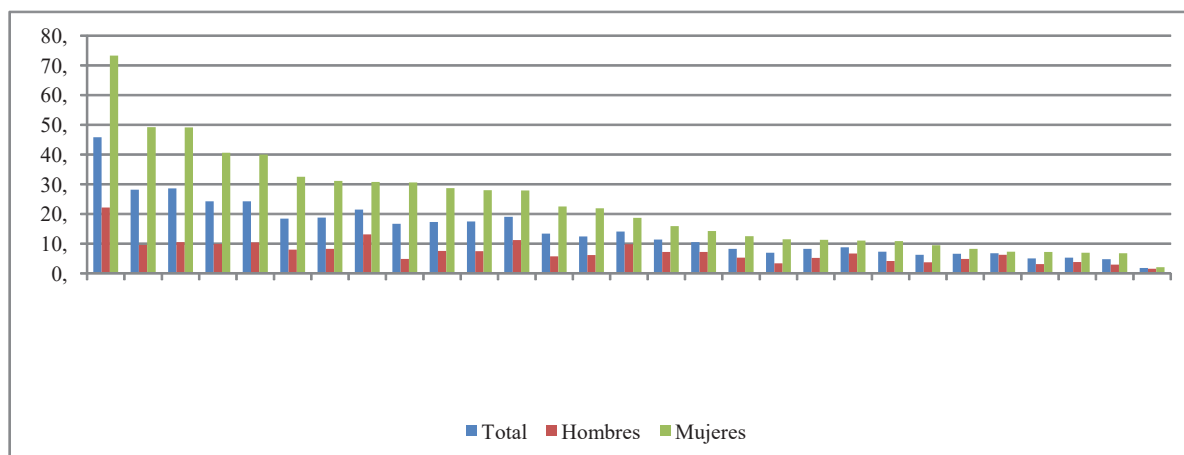
**Tabla n. 30 - NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, POBLACIÓN OCUPADA (+15), POR SEXO (horas), EU-28, 2019**

<b>GEO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Netherlands	30,4	34,7	25,5
Germany	34,8	38,6	30,5
Denmark	33,3	35,2	31,1
Austria	36,4	40,5	31,9
Ireland	36,5	40,3	32,1
United Kingdom	36,6	40,6	32,1
Italy	37,1	40,2	33,0
Belgium	37,2	40,4	33,6
<b>UE-28</b>	<b>37,0</b>	<b>39,8</b>	<b>33,8</b>
Finland	36,6	38,5	34,5
Spain	37,5	39,9	34,6
France	37,4	39,9	34,8
Sweden	36,4	37,9	34,8
Luxembourg	37,9	40,0	35,3
Estonia	38,1	39,4	36,7
Malta	39,5	41,4	36,7
Cyprus	39,3	40,9	37,4
Latvia	38,6	39,4	37,9
Portugal	39,4	41,0	37,9
Czechia	40,0	41,5	38,2
Lithuania	38,8	39,3	38,3
Slovenia	39,5	40,6	38,3
Poland	40,3	41,8	38,5
Greece	41,7	43,9	38,8
Hungary	39,5	40,1	38,8
Croatia	39,7	40,3	38,9
Slovakia	40,1	41,1	38,9
Romania	39,8	40,2	39,3
Bulgaria	40,5	40,8	40,2

Fuente: Eurostat, elaboración propia, LFSA\_EWHUN2 last update: 02/06/2021

El fenómeno está íntimamente relacionado con la feminización del trabajo a tiempo parcial en Europa, como ya hemos descrito en el apartado anterior, más extendido en el grupo de edad de 24 a 74 años, edad en la que la necesidad de cuidados es más urgente:

**Gráfico n. 14 PORCENTAJE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EMPLEO TOTAL, EUROPA, EDAD 25-74, POR SEXO, 2019 (%)**



Fuente: elaboración propia, Eurostat, LFSA\_EPPGA last update: 02/06/2021

De media en 2019 en Europa, el 31,1% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial frente al 8,3% de los hombres, con una brecha considerable en detrimento de las mujeres (+23 puntos porcentuales).

El gráfico también muestra la posición de Italia y España con respecto a Europa, con una ventaja de España que ve una reducción en la participación atempo parcial tanto para mujeres como para hombres.

También en 2019, con referencia al tiempo parcial involuntario, mientras que una de cada 5 mujeres trabaja a tiempo parcial en Europa, en España e Italia, este fenómeno ha afectado a casi el 60% de las mujeres pero reporta un porcentaje mayor para los hombres, más en Italia (75,9%) que en España (61,4%), tendencia común en todos los países, como consecuencia de la fuerte crisis de demanda.

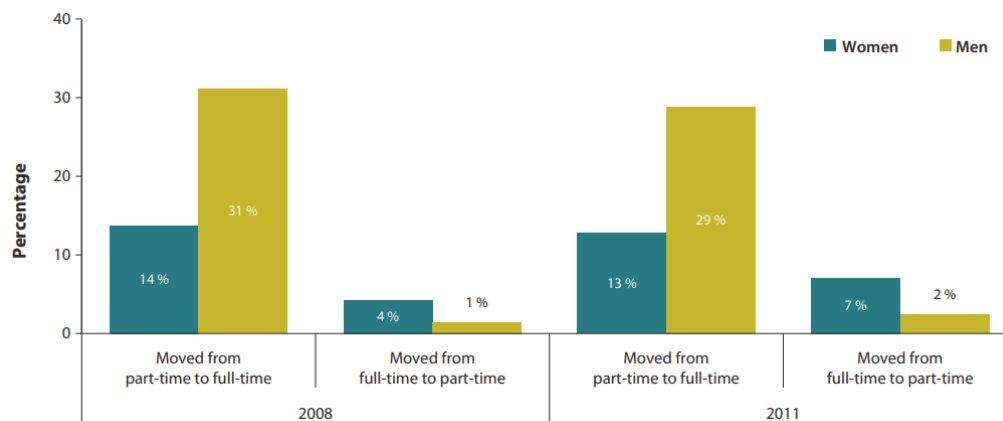
Si las oportunidades laborales no aumentan o no se mejoran los impuestos y los servicios de atención, el trabajo a tiempo parcial también puede convertirse en una condición difícil de superar que no beneficia al individuo ni a la sociedad a largo plazo<sup>733</sup>.

Además, para el colectivo femenino, la permanencia en una situación de trabajo a tiempo parcial está muy condicionada por la mayor dificultad en la transición o transformación hacia un puesto de trabajo a tiempo completo: mientras que el porcentaje de mujeres que solicitan la transformación a tiempo parcial es mayor, en cambio, el colectivo masculino registra transformaciones de tiempo parcial a tiempo completo de aproximadamente el doble en proporción con respecto al colectivo femenino,

<sup>733</sup> OECD (2010) Employment Outlook, How Good is Part-time Work?, <https://www.oecd.org/employment/emp/45591607.pdf> (recuperado 14.6.2021)

como se puede apreciar en el gráfico a continuación<sup>734</sup>.

**Gráfico n. 15 TRANSICIÓN ENTRE TIEMPO PARCIAL Y JORNADA COMPLETA, POR SEXO, EU, 2008 Y 2011**



Fuente: Eurostat, EU-SILC (ilc\_1vh130), extracted on 13 January 2014.  
 Note: media UE: año 2011 EU-28, año 2008, EU-27, elaboración EIGE (2015)

Por otro lado, se reconoce que la prolongación de los periodos favorece sobre todo carreras continuas y de larga duración, con buenos niveles salariales, evidentemente propios de las vidas laborales masculinas<sup>735</sup>.

El trabajo de cuidados parece ser tomado en consideración, al menos parcialmente, en algunos esquemas de pensiones que incluyen períodos teóricos (*figurativi*) reconocidos por las actividades de cuidado (ej. los permisos), que se incluirán en los períodos necesarios para alcanzar la elegibilidad para la pensión, los llamados *care credits*, aún no muy extendidos, incluso también prestaciones de origen no contributivas o derivadas<sup>736</sup>.

El alargamiento de los periodos, o una mayor flexibilidad en la edad de salida podría ser positivo para las mujeres porque al permitirles trabajar más tiempo también podrían consecuentemente aumentar la pensión, acompañado sin embargo de un fortalecimiento de la herramienta conciliadora (servicios

<sup>734</sup> EIGE (2014), “Gender equality and economic independence: Part-time work and selfemployment”, Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment-main-findings> (recuperado 14.6.2021), pág. 21-25.

<sup>735</sup> LEITNER, S. (2001), *op. cit.*, pág. 104.

<sup>736</sup> También en la Estrategia para la Igualdad 2020-2025, la introducción de créditos por cuidado se contempla como una herramienta para reducir la brecha de pensiones, COMISIÓN EUROPEA (2020), “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” Bruselas, 5.3.2020 COM(2020) 152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES> (recuperada 11.6.2021) pág. 12; también LEITNER, S. (2001) *op. cit.* pág. 107, y SAMEK LODOVICI, M., DRUFUCA, S., PATRIZIO, M., & PESCE, F. (2016), *op. cit.*, pág. 33 y 45-49.

y licencia)<sup>737</sup>.

El análisis de la brecha de pensiones es, sin embargo, un fenómeno muy complejo en el que, como hemos visto, contribuyen múltiples factores institucionales e individuales a los que es realmente difícil identificar el aporte proporcionado por cada uno de esos: según algunos estudios, la pensión es el resultado de un proceso acumulativo derivado de la intersección de las previsiones de diversas políticas sociales y previsionales, siendo los desequilibrios de género una constante a lo largo del ciclo laboral y de vida. Es por eso que a menudo se afirma que la jubilación puede mitigar o amplificar los desequilibrios del mercado laboral<sup>738</sup>.

Además, las reformas de la jubilación tendrán una influencia diferente en las cohortes de futuros jubilados (porque podrían retrasar o anticipar la jubilación), pero también en los jóvenes que se incorporan más tarde al mundo laboral<sup>739</sup>.

De manera similar a la brecha salarial de género, la brecha en las pensiones representa la diferencia promedio en las pensiones entre mujeres y hombres mayores de 65 años, identificada a partir de los datos de la encuesta EU-SILC destinada a recopilar microdatos longitudinales y transversales sobre ingresos, pobreza y exclusión social.

Para 2019, Eurostat ha calculado una brecha de género en las pensiones alrededor del 29%, lo que significa que las mujeres reciben prestaciones de pensión más bajas que los hombres en un promedio de alrededor del 29%.

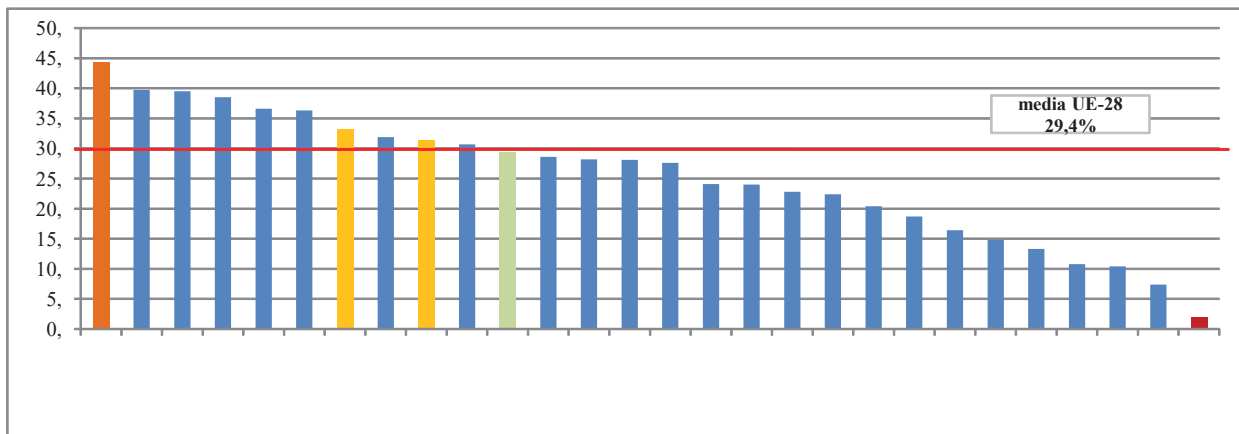
---

<sup>737</sup>SAMEK LODOVICI, M., DRUFUCA, S., PATRIZIO, M., & PESCE, F. (2016):“The gender pension gap: differences between mothers and women without children” *Istituto per la Ricerca Sociale (IRS)-Italy, European Parliament, Policy Department Citizens’ Rights and Constitutional Affairs.*,[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL\\_STU\(2016\)571363\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf) (recuperado 3.6.2021), pág. 26.

<sup>738</sup> TINIOS, P., BETTIO, F., BETTI, G. (2015) *op. cit.*, pág. 12.

<sup>739</sup>SAMEK LODOVICI, M., DRUFUCA, S., PATRIZIO, M., & PESCE, F. (2016), *op. cit.*, pág. 33.

**Gráfico n. 16 BRECHA EN LAS PENSIONES POR EDAD, UE, 2019, CLASE DE EDAD 65 Y MÁS (valores medios)**

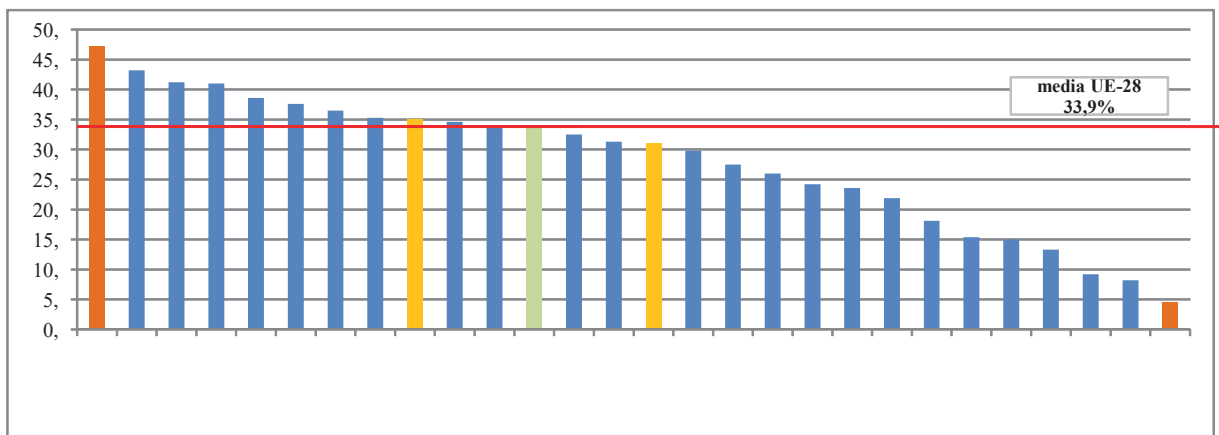


Fuente: Eurostat, EU-SILC ILC\_PNP13 last update: 02/06/2021

En 2019, España e Italia están un poco por encima de la media europea, con un porcentaje para Italia del 33,2%, algo superior en casi 2 puntos al español, igual al 31,3%.

En comparación con 2010, en el que la brecha ascendió al 34%, se ha reducido sustancialmente y, como podemos ver en las tablas, existe una gran variabilidad entre estados.

**Gráfico n. 17 BRECHA EN LAS PENSIONES POR EDAD, UE, 2010, CLASE DE EDAD 65**



Fuente: Eurostat, ILC\_PNP13 last update: 02/06/2021

Los valores tienden a disminuir a lo largo de la década, sin embargo Italia se encuentra entre los países en los que este indicador ha crecido; de hecho, en comparación con España, la situación se ha revertido, en 2010 ascendió al 31,1% mientras que España se desvió solo alrededor de 1 punto de la media europea con un 35,1%. En cambio, el valor italiano fue casi 3 puntos más bajo que la media europea, por lo que hubo una diferencia menor entre las pensiones recibidas por las mujeres en comparación con los hombres.



Es difícil valorar los motivos de estas variaciones, precisamente porque, como ya hemos comentado, la jubilación es un fenómeno complejo en el que confluyen variables derivadas del mercado laboral, el tipo de sistema de bienestar y las elecciones personales.

Para calcular la brecha en pensiones en la literatura se hace referencia a los indicadores identificados en el conocido estudio de Bettio et al. (2013)<sup>740</sup>.

En nombre de la Comisión Europea, identificó el indicador en una relación de coexistencia, donde numerador y denominador son de distintos colectivos, al relacionar el promedio de pensiones de mujeres de 65 y más años y el promedio de pensiones de hombres de la misma edad por 100.

El mismo estudio también desarrolló otro indicador que, utilizando el mismo esquema que el anterior, tiene en cuenta las pensiones de todas las mujeres de 65 años y más, no solo a las de jubilación.

Así pues, mientras que el primer indicador nos informa sobre cuánto difieren las pensiones de las mujeres de las de los hombres, es decir, la brecha de género entre pensionistas (*gender pension gap*), el segundo nos brinda información sobre las diferencias encontradas en las pensiones en todo el grupo de mayores de 65 años, o la brecha de género en pensiones entre la población anciana (*elderly pension gap*).

Esta es una información muy útil porque muchas mujeres no han trabajado o lo han hecho de manera insuficiente para los esquemas de cotización.

De hecho, se puede tener un *gender pension gap* bajo pero una *elderly pension gap* alta y viceversa, lo que significa que si la brecha en pensiones es baja, significa que pocas mujeres han trabajado y por lo tanto deberán disfrutar de otras prestaciones no contributivas presentes en los esquemas de bienestar, mientras que si la brecha entre la más ancianas es alta pero las mujeres han participado más en el mercado laboral, recibirán menos beneficios de otra naturaleza pero han sido más discriminadas durante su carrera<sup>741</sup>. Para completar, a continuación, las fórmulas identificadas por el estudio mencionado anteriormente.

---

<sup>740</sup> BETTIO F., TINIOS P. BETTI G. (2013) *op. cit.*

<sup>741</sup> AYUSO M., CHULIÁ E. (2018), *op. cit.*, pág. 6.; en BETTIO F., TINIOS P. BETTI G. (2013), *op. cit.* pág. 34-39.

## Gráfico n. 18 FÓRMULAS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN PENSIONES

<p><b>Brecha de género en pensiones de los pensionistas o brecha de género entre pensionistas (pensioners' pension gap)</b></p> $\left( 1 - \frac{\text{Media de ingresos por pensiones de las pensionistas (65 o más años)}}{\text{Media de ingresos por pensiones de los pensionistas (65 o más años)}} \right) \times 100$ <p><b>Brecha de género en pensiones de los mayores (elderly pension gap)</b></p> $\left( 1 - \frac{\text{Media de ingresos por pensiones de todas las mujeres mayores (65 o más años)}}{\text{Media de ingresos por pensiones de todos los hombres mayores (65 o más años)}} \right) \times 100$
--

Fuente: Ayuso y Chuliá (2018), pág. 6

La preocupación por reducir la brecha en las pensiones lleva mucho tiempo en la agenda de la Comisión, que pretende luchar en varios frentes, el del apoyo familiar, la conciliación con el fortalecimiento de los servicios de atención tanto a la niñez como a la atención a largo plazo para las personas mayores, pero también operando en el frente del mercado laboral, con una mayor implicación de los hombres en el uso de los permisos, también a través de mecanismos de intransferibilidad, y la lucha contra la brecha salarial de género a través de la propuesta de la nueva Directiva mencionada (actualmente en la fase ascendente) sobre transparencia salarial.

Esto es lo que se desprende del Informe de la Comisión sobre la Igualdad de Género en la UE-2021<sup>742</sup>, que, además, recordó, precisamente en lo que respecta a la Directiva sobre transparencia, como España con el Real Decreto de 13 de octubre de 2020<sup>743</sup> ya ha introducido medidas obligatorias para que las empresas con al menos 50 empleados evalúen adecuadamente los puestos de trabajo sin incurrir en discriminación indirecta a través de los Planes de Igualdad; Estos deben incluir, entre otras cosas, la recopilación de datos sobre salarios, las denominadas auditorías salariales, es decir, el análisis de la estructura retributiva de la empresa, así como de los sistemas de evaluación y posiciones

<sup>742</sup> EUROPEAN COMMISSION (2021) “2021 Report on Gender Equality in EU”, en [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2021\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf) (recuperado 10.6.2021), págs. 29-35.

<sup>743</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en “BOE” núm. 272, de 14/10/2020, Texto consolidado.

internas dentro de la empresa y derechos de los trabajadores sobre información retributiva y transparencia en la negociación, anticipándose así a muchos de los contenidos destacados de la propuesta de nueva Directiva sobre la transparencia salarial.

En Italia, el llamado “*Family Act*”<sup>744</sup> ley solicitada por la Ministra de Igualdad de Oportunidades y la Ministra de Trabajo y Políticas Sociales, recién aprobada, brindó un texto orgánico de disposiciones que tiene a la familia con hijos como centro de referencia.

La disposición delega al gobierno para implementar una serie de reformas de las bonificaciones y prestaciones sociales actuales, destinadas a las familias, que deberán ser sustituidas por la asignación única universal de una suma por cada hijo a cargo.

## IV. LA TRANSICIÓN EN LA FASE NO LABORAL

### 1. Contextualización del objeto del método de análisis

El sistema de bienestar que regula la transición del mundo laboral a la fase no laboral de las personas mayores se construyó como hemos visto con referencia a un modelo industrial, el modelo fordista-taylorista basado en las grandes empresas industriales y un sistema de protección social vinculado al trabajo asalariado y al hombre cabeza de familia.

En el bienestar mediterráneo, en particular, a pesar de haber tenido al trabajador como figura de referencia y la renta del trabajo como base de cotización, en realidad las prestaciones estaban más orientadas a las necesidades de la unidad familiar que a las del trabajador individual<sup>745</sup>.

Es precisamente en este sentido en el que el reconocimiento en forma “*derivada*” de los derechos sociales de las mujeres del que ya hemos hablado, encuentra en el núcleo familiar la principal protección contra la pobreza de las mujeres mayores, consideradas más débiles y más expuestas al riesgo de pobreza.

Por otro lado, hemos visto cómo los eventos familiares pueden tener consecuencias en el tratamiento de las pensiones, especialmente cuando implican una interrupción de la carrera o una reducción de la jornada laboral, pero también teniendo en cuenta la estructura de los sistemas de pensiones.

---

<sup>744</sup> Ley 46/2021 de 1 abril, “Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l’assegno unico e universale”. ([GU Serie Generale n.82 del 06-04-2021](#)), en la espera de los decretos legislativos de actuación.

<sup>745</sup> NALDINI, M. (2002), *op. cit.*

En este sentido, la OCDE, en su análisis sobre las pensiones también considera cuánto afectan las interrupciones en la carrera laboral a las futuras prestaciones de pensión, señalando una situación diferente en este sentido respecto a España e Italia: para España, para un trabajador con un salario medio, una interrupción de 5 años conduce en promedio a una reducción del tratamiento previsional del 6%, sobre la media de la OCDE, mientras que en el sistema italiano la reducción llega al 10% debido a la naturaleza del sistema nocional que ha establecido una mayor relación entre cotizaciones pagado y beneficios<sup>746</sup>.

La jubilación no es solamente un fenómeno anaglifo: hemos visto como los eventos familiares influyen en la estrategia familiar de hacer frente a las necesidades, como hemos demostrado con el tema de la conciliación, donde la pareja pone en marcha diferentes estrategias, dependiendo también de lo que le proporciona el entorno, en particular el estado del bienestar, la renta familiar o la condición ocupacional del cónyuge<sup>747</sup>.

En todo caso, desde un punto de vista más general, el momento de la salida del mundo productivo es el resultado de una decisión compleja en la que entran en juego factores institucionales, es decir, las reglas de jubilación (edad y períodos mínimos de acceso) que pueden tener un papel importante pero no exhaustivo, ya que las preferencias y características personales, los lazos de mercado o familiares y las condiciones laborales también influirán. Sin embargo, los factores institucionales ejercen una fuerte influencia en las decisiones individuales<sup>748</sup>.

Además, en las últimas décadas estos elementos han cambiado y están cambiando, impulsados por las recientes transformaciones demográficas, pero también por las condiciones del mercado laboral y la organización familiar. Las preocupaciones de los observadores nacionales e internacionales se centran precisamente en la consistencia (adeguatezza) de las prestaciones del pilar público, especialmente para las beneficiarias del colectivo femenino.

En el análisis de las opciones de jubilación, una línea de investigación introduce una perspectiva sociológica a los estudios identificados en la Economía Política del Envejecimiento (*Political*

---

<sup>746</sup> OCDE (2019) "Pension at Glance".

<sup>747</sup> Sobre la influencia de la pareja en la toma de decisión de jubilarse, entre otros, GUSTMAN, A. L. AND STEINMEIER, L. (2000) "Retirement in Dual-Career Families: A Structural Model" *Journal of Labor Economics*, Vol 18, nº 3: 503-545; SMITH D.B. MOEN P. (2004) "Retirement Satisfaction for Retirees and Their Spouses Do Gender and the Retirement Decision-Making Process Matter?"; HO J.H. E RAYMO J.M. (2009), "Expectations and Realization of Joint Retirement among Dual Worker Couples"; Denaeghen et al. (2011) "Spousal Influence on the Retirement Decisions on single-earner and dual-earner couples"; HOSPIDO E ZAMARRO (2014), "Retirement patterns of couples in Europe".

<sup>748</sup> BLOSSFELD, H. (2003). Globalisation, social inequality and the role of country-specific institutions. In B. Lundvall eds, P. Conceicao & M. V. Heitor (Eds.), (pp. 303-324), REGINI, M. (2000). "The Dilemmas of Labour Market Regulation." Pp. 11-28 in *Why Deregulate Labour Markets?* edited by G. Esping-Andersen and M. Regini. Oxford: Oxford University Press.

*economy of ageing*)<sup>749</sup>, de carácter más económico, incluyendo en la perspectiva de la investigación los factores “*push*”, “*pull*” y “*stay*” (de empuje, atracción o de quedar) que influirían en los trabajadores en la decisión de dejar o permanecer en el mercado laboral<sup>750</sup>.

Esta perspectiva nos permite considerar, con respecto a la visión económica, las variables atribuibles al comportamiento individual<sup>751</sup>, en el que influyen los factores de “empuje” o de “atracción” o de “permanencia”, es decir, la dimensión micro, permitiendo considerar al mismo tiempo también la dimensión macro, representada por el contexto socio-económico.

## 2. Los factores “*push*”

El primer factor, el efecto de empuje, se refiere a aquellas circunstancias que empujan al trabajador, a su pesar, a abandonar el mercado laboral.

De hecho, la salida no depende de la voluntad del trabajador, sino de factores ajenos a este último como, por ejemplo, haber alcanzado los requisitos de admisión a la jubilación, dificultades en el mundo laboral, ciclo económico, disfunciones. en los programas de asistencia social, pero también, por ejemplo, las razones debidas a problemas de salud o asistenciales.

Según algunos, la legislación de protección de empleo (LPE) podría jugar un papel fundamental de manera diferente en relación al tipo de mercado laboral denominado “*coordinado*” o “*descoordinado*”, es decir marcado o no por fuertes relaciones laborales. En el primer caso, típico de los países de Europa continental, existe una fuerte legislación laboral protectora que crearía un dualismo dentro del mercado entre trabajadores mayores, más protegidos por la LPE, y trabajadores más jóvenes y menos protegidos, categorías más débiles sobre las cuales recaen más los riesgos del mercado laboral. Por el contrario, en el segundo caso, propios del mundo anglosajón, dado que existen niveles de LPE más bajos, la mayor competitividad y experiencia hacen que los trabajadores mayores

---

<sup>749</sup> KOHLI M., REIN M., GUILLEMARD A. M., VAN GUNSTERDEN H. (1991), (eds.), “Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force”, Cambridge University Press, Cambridge; JENSEN, P. H. (2001). “Danimarca. Invecchiamento e lavoro: dall'uscita anticipata a quella ritardata”. *L'Assistenza Sociale*, 237-262.

<sup>750</sup> GUILLEMARD, A., & REIN, M. (1993). “Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies”. *Annual Review of Sociology*, núm. 19, págs. 469-503. Retrieved June 13, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/2083397> (recuperado 13.6.2021), pág. 477.479; EBBINGHAUS, B. and HOFÄCKER D. (2013). “Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies. A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors.” *Comparative Population Studies*, núm. 38, vol. 4, págs. 807–840.

<sup>751</sup> ZACCARIA, D. (2009). Traiettorie dal lavoro alla pensione in Italia, Germania, Danimarca e Regno Unito.” *Stato E Mercato*, núm. 85, vol. 1, págs. 63-93. Retrieved June 13, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/24650727>, págs. 66-67.

sean de todos modos más atractivos, por lo que los riesgos del mercado laboral se descargarían sobre la generalidad de la población trabajadora y no solamente sobre un grupo<sup>752</sup>.

El ciclo de la demanda también puede ser decisivo para los trabajadores mayores, como ha sucedido desde la crisis del petróleo. De hecho, la presencia de alto desempleo y fuertes cambios tecnológicos pueden representar un impulso por parte de la demanda para racionalizar el ciclo productivo y expulsar del mercado a los trabajadores más viejos y obsoletos.

Recordamos, por ejemplo, los procesos de reestructuración industrial de los años 70 y 80 y las grandes crisis de algunos sectores productivos (por ejemplo, la siderurgia) que desencadenaron procesos de expulsión de los trabajadores mayores del mercado laboral a través del mecanismo de jubilación anticipada, que en esa época asumió más una función de la política de contención del desempleo<sup>753</sup>: de hecho, incluso la mayor dificultad de reintegrar al mundo del trabajo a los desempleados más maduros puede constituir un factor de “empuje”. En este caso particular, la formación y la actualización profesional podrían haber jugado un papel más estimulante, pero también en este caso, tener que invertir en trabajadores que no estarían ocupados por mucho tiempo no era una opción que los empleadores consideraran conveniente. El resultado de estas políticas pasadas ha sido sobre todo la expulsión de trabajadores menos calificados y con menores niveles educativos.

En este sentido, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)<sup>754</sup> nos proporciona una elaboración de los datos recopilados por Eurostat -LFS (*Labour Force Survey*) relativas a las principales razones proporcionadas por las personas de entre 50 y 69 años en su transición a la jubilación.

El motivo más frecuente es el relativo a haber alcanzado los requisitos de pensión, igual al 37%, y de salud o invalidez, al 21%, ámbitos en los que existe un cierto equilibrio de valores entre hombres y mujeres.

Por el contrario, las diferencias emergen como estereotipos subyacentes, en las causales posteriores en las que son las mujeres las que indican con mayor frecuencia como motivos de la transición el del cuidado, con un 6,2% frente al 1,8% de los hombres, mientras que estos últimos indican con mayor

---

<sup>752</sup>SCHILLING, J. (2016), *op. cit.*, págs. 43-46.

<sup>753</sup> EICHHORST, W. (2011) : “The transition from work to retirement, IZA Discussion Papers, No. 5490, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201104113633>, (recuperado 13.6.2021), págs. 6-9.

<sup>754</sup> EIGE - BURKEVICA, I., HUMBERT, A. L., OETKE, N., PAATS, M. (2015) “Gender gap in pensions in the EU, Research note to the Latvian Presidency”, Vilnius, European Institute for Gender Equality, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/MH0415087ENN\\_Web.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/MH0415087ENN_Web.pdf), (Recuperado 11.6.2021), págs. 25-28.

frecuencia las favorables condiciones de jubilación (9%) en comparación con las mujeres, que en cambio proporcionaron esta motivación para solo el 2%.

**Tabla n. 31 PRINCIPALES MOTIVACIONES PARA DEJAR DE TRABAJAR DE PERSONAS ECONOMICAMENTE INACTIVAS DE EDAD 50-69 QUE RECIBEN UNA PENSIÓN, EN UE-28, POR SEXO (%), 2012.**

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Posee requisitos de jubilación	37	37,6	36,5
Motivos de salud o discapacidad	21	20,2	21,6
Tiene la edad máxima para jubilarse	9,8	10,3	9,2
Ha perdido el trabajo/no puede encontrar otro	7,5	7,4	7,6
Disfruta de facilitaciones para jubilarse	7,2	5,3	9,1
Otros motivos relacionados con el trabajo	4	3,6	4,5
Motivos familiares o de cuidado	3,9	6,2	1,8
Otros motivos	5,3	5,5	5
Ninguna respuesta	4,3	3,9	4,7

Fuente: Eurostat (lfsa\_12reasnot), elaboración EIGE

### 3. Los factores “pull”

El factor “pull” o “efecto de atracción”, más estudiado por la teoría económica, se basa por el contrario en el supuesto de que los trabajadores prefieren el tiempo libre al trabajo<sup>755</sup>, y explican la elección de la jubilación con el uso de incentivos económicos positivos (o desincentivos para ofrecer trabajo) contenidos en el sistema de seguridad social y en los programas de bienestar que atraen al trabajador fuera del mercado laboral, y por lo tanto prefieran dejarlo antes de la edad que el sistema proporciona como legal.

En este sentido, un sistema de seguridad social que garantice una mejor cobertura de riesgos y una mayor accesibilidad a la jubilación, junto con las limitaciones derivadas de las tendencias del mercado laboral<sup>756</sup>, habría influido en las elecciones de los trabajadores y trabajadoras, haciéndolos favorecer la terminación anticipada de su carrera, lo que consideran más ventajoso que prolongar su

<sup>755</sup> DUVAL, R. (2003). “The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries.” OECD Economics Department Working Papers 370. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/social/labour/32124786.pdf> (recuperado 15.6.2021);

<sup>756</sup>ZACCARIA, D. (2009). *op. cit.*, pág. 67.



permanencia en el mercado laboral. Algunos consideran que estos esquemas parecen imponer impuestos implícitos a la continuación del trabajo<sup>757</sup>.

En este ámbito, la decisión de jubilarse anticipadamente del mundo del trabajo se considera mayoritariamente voluntaria<sup>758</sup>.

Esta situación fue muy común durante los años 70 y 80 en muchos países de la OCDE donde las mismas instituciones alentaron caminos hacia la jubilación anticipada proponiendo una serie de medidas que favorecían la salida del mundo laboral y la entrada al sistema de pensiones.

Esto ha contribuido significativamente al futuro desequilibrio del sistema de pensiones (al que se sumarán factores demográficos), eliminando la relación actuarial entre cotizaciones y prestaciones, que en cambio es la base del principio de seguro que beneficia al sistema de pensiones

Este es el caso de las jubilaciones anticipadas de los años ochenta que en realidad se utilizaron como herramientas de política laboral<sup>759</sup>, así como también pensiones de invalidez y medidas de compensación por desempleo.

En cualquier caso, en los sistemas de pensiones siempre es posible anticipar el ingreso a la jubilación si se garantiza el equilibrio actuarial entre cotizaciones y prestaciones, así como en el caso de periodos de cotización prolongados: si esto ocurre, el trabajador está dispuesto a anticipar el ingreso a la jubilación, porque la cuota de pensión más baja se compensará por ser percibida para un período de pago más largo. De hecho, cuando esto ocurre, se ha encontrado una tasa de empleo más baja entre los trabajadores mayores<sup>760</sup>.

---

<sup>757</sup> GRUBER, J., & WISE, D. (1998). Social Security and Retirement: An International Comparison. *The American Economic Review*, 88(2), págs. 158-163. Retrieved June 15, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/116911> (recuperado 15.6.2021), págs. 160-162.

<sup>758</sup>SCHILLING, J. (2016), *op. cit.* pág. 400.

<sup>759</sup>En el pasado, especialmente desde la década de 1950, los gobiernos de Italia a menudo instituían tratamientos de pensiones que en realidad tenían otros objetivos y que fueron entonces el origen de la crisis de la seguridad social porque en ese momento no preveían un mecanismo actuarial que los vinculara con la edad, y también porque los requisitos eran menos restrictivos: en el primer caso un ejemplo, eran las pensiones otorgadas a los agricultores incluso por un solo año de cotización, el segundo caso puede estar representado emblemáticamente por las llamadas “*pensiones baby*”, que es la posibilidad de que los funcionarios públicos se jubilen después de 25 años para los hombres y 20 para las mujeres casadas con hijos, disminuida a 20 y 15 respectivamente en 1973. Este último, además de representar “*la anomalía más flagrante del sistema de pensiones italiano*” para el sociólogo Maurizio FERRERA (2012) “*Le politiche sociali*” Bologna, Il Mulino - no solo han tenido consecuencias durante muchas generaciones, sino que en realidad no ha hecho más que confirmar el papel de la mujer al servicio de la familia, pero también de la sociedad, evitando que el Estado aborde el problema de los servicios de atención a menores y ancianos. , porque es gracias a estas pensiones que muchas mujeres han podido dedicarse íntegramente a la familia.

<sup>760</sup>SCHILLING, J. (2016). “*Who retires when and why?: A comparative analysis of retirement processes on the case study Denmark*” (Vol. 23). University of Bamberg Press. <https://d-nb.info/1113009977/34> (recuperado 14.6.2021), pág. 42.

Se pueden identificar otros factores de *atracción* fuera del esquema de pensiones, pero siempre dentro de otros esquemas de protección del estado del bienestar, como el de protección por desempleo o discapacidad, que a menudo brindan la posibilidad de anticipar la edad de jubilación o de representar un puente entre el momento de la salida del mercado laboral y el acceso a la jubilación<sup>761</sup> como es el caso, por ejemplo, de colectivos en crisis como los parados de larga duración o por crisis industrial, regímenes en los que, sin embargo, existe una gran variabilidad de normas entre estados que dificulta la comparación.

Además, en general, la anticipación de la edad de jubilación que brindan los esquemas de pensiones, a menudo revela los objetivos y prioridades que este mismo esquema se marca, pero en todo caso se refiere al sistema público del primer pilar (ver infra apartado 5).

En realidad, el mayor grado de desarrollo de los regímenes del segundo y tercer pilar también pueden influir en la decisión de jubilación anticipada aunque su difusión no sea homogénea en Europa sino que refleje la distribución de los sistemas de bienestar en tipo Beveridge (Reino Unido, Holanda, Dinamarca) o de inspiración bismarckiana (Europa continental): en el primer caso, por tanto, donde el primer pilar proporciona un bajo nivel de protección que se compensa con el recurso al mercado del seguro privado, en el segundo caso el pilar público proporciona beneficios más congruentes.

Cabe recordar que los dos sistemas se basan en un tipo de financiación diferente, siendo el primero universal basado sobre impuestos, el segundo vinculado a las contribuciones derivadas del trabajo<sup>762</sup>.

También en este caso, el EIGE en el citado informe nos aporta las motivaciones respecto a este grupo de factores, no por género, sino según el puesto de trabajo en jornada parcial o jornada completa.

Entre los principales resultados, a nivel europeo, el 37% de las personas de entre 50 y 69 años identificaron como la principal razón para seguir trabajando la de proporcionarse a sí mismos y a su familia unos ingresos suficientes, sin que exista una gran diferencia entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Un alto porcentaje, igual al 29%, también demostró satisfacción personal en el trabajo, expresada en particular por los trabajadores a tiempo parcial. Por otro lado, el 15% de las personas se motivó por la mejora tanto de las condiciones de ingresos como del cumplimiento de los requisitos de jubilación, alta motivación tanto en el tiempo parcial (11%) como en el tiempo

---

<sup>761</sup>GUILLEMARD, A., & REIN, M. (1993). "Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies". *Annual Review of Sociology*, núm. 19, págs. 469-503. Retrieved June 13, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/2083397> (recuperado 13.6.2021), págs. 495-496.

<sup>762</sup>BONOLI, G. (2003). "Two Worlds of Pension Reform in Western Europe. Comparative Politics", 35(4), 399-416. doi:10.2307/4150187, (recuperado 15.6.2021), pág. 400.

completo (18%), resultados que nos muestran fundamentalmente cuántos estereotipos de género todavía están presentes en la estructura de la carrera para luego reflejarse en el sistema de pensiones.

**Tabla n. 32 PRINCIPALES MOTIVOS DE PERSONAS QUE RECIBEN UNA PENSIÓN PARA SEGUIR TRABAJANDO, POR MOTIVO Y TIEMPO DE TRABAJO, UE-28 (%), 2012**

MOTIVOS		TOTAL	TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	TRABAJO A TIEMPO COMPLETO
<b>Motivos explícitos</b>	Proporcionar una renta suficiente	37	36	38
	Establecer/incrementar los requisitos para futuras pensiones y proporcionar ingresos suficientes	15	11	18
	Establecer/incrementar los requisitos de futuras pensión	7	5	9
<b>Motivos implícitos</b>	Ningún motivo económico, por ej. está satisfecho con su trabajo	29	35	23
<b>Ninguna respuesta</b>		12	13	12

Fuente: Eurostat (lfso\_12staywork), elaboración EIGE

Los análisis de las motivaciones a nivel nacional muestran un mayor grado de diferencias también por género y con mucha variabilidad entre estados.

Una variable en la que se centra la atención en diversas áreas disciplinarias está representada por la edad de jubilación, estrechamente vinculada al envejecimiento de la población, cuyo aumento se propone muchas veces como una solución más sencilla para hacer más sostenibles los sistemas de pensiones en el corto-medio plazo. Como hemos visto, de hecho, las numerosas reformas de las pensiones de las últimas décadas, no solo a nivel nacional sino también europeo, se han centrado en los indicadores demográficos de los que ya hemos hablado. La preocupación por el aumento de la tasa de dependencia ha llevado a los gobiernos a adoptar criterios restrictivos con respecto al otorgamiento de salidas anticipadas del mercado laboral y la promoción del empleo en la vejez a través de la activación de políticas dirigidas a hacer más atractivos a los trabajadores en la edad adulta.

Una tendencia contraria en el pasado, donde las mejores condiciones demográficas y la creciente generosidad de los sistemas de seguridad social obligatorios habían hecho que fuera menos

conveniente seguir trabajando en la vejez y, por tanto, con una tendencia a la disminución de la edad media de jubilación<sup>763</sup>.

#### 4. Los factores “stay”

Si por un lado existen factores que, como hemos ilustrado, facilitan la salida del mercado laboral, también es posible identificar factores que en cambio favorezcan la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores mayores y su reubicación en el mercado, especialmente a partir de la segunda mitad de los Noventa cuando los problemas de sostenibilidad y el envejecimiento de la población obligan a cambiar la tendencia creciente hacia la jubilación anticipada.

Estas circunstancias cobran cada vez más importancia tanto por motivos demográficos como para la sostenibilidad del sistema, así como por motivos de bienestar individual y colectivo, que son también los motivos inspiradores del Libro Verde sobre el envejecimiento

La crisis del sistema de pensiones también ha sido abordada por la Unión Europea a partir de la Estrategia de Lisboa desde un punto de vista global, ya que además del aumento de la edad de jubilación y la revisión de la cotización al sistema, se decidió actuar por el lado del mercado laboral ampliando y favoreciendo la permanencia de los trabajadores en el mercado.

Estos factores pueden encuadrarse en el conjunto de políticas laborales activas que representan todas aquellas previsiones relativas a la educación, la formación profesional, la actualización de competencias, incluido el *aprendizaje permanente (lifelong learning)*, en la idea de que la inversión en formación no solo debe afectar a las edades más jóvenes sino ser un proceso que dure toda la vida y capaz de apoyar al trabajador en el mercado laboral facilitando las transiciones entre diferentes puestos y / u ocupaciones.

Cuando tanto los sistemas de educación como de formación profesional están muy bien estructurados y articulados en el acceso al trabajo, en ocasiones pueden representar límites, especialmente en la transición de una ocupación a otra tras crisis sectoriales y, por tanto, dificultan la reconversión de los trabajadores mayores. El proceso de *aprendizaje permanente* puede dejarse a la iniciativa de los

---

<sup>763</sup> OECD (1998), Economic Outlook, OECD, Paris, Cap. 4, “Work-force ageing in the OECD countries”, pág. 124. <https://www.oecd.org/employment/emp/2080254.pdf>

individuos o estar en el centro de un programa de políticas públicas, pero sigue siendo una competencia nacional que la Unión Europea puede estimular<sup>764</sup>.

De hecho, entre las iniciativas más recientes, la Unión Europea está impulsando el *aprendizaje permanente* a través de la Agenda de Capacidades Europea y la creación en 2025 de un Espacio Europeo de Educación con el objetivo, entre otras cosas, de construir un sistema de formación más adaptado a las habilidades requeridas en el mercado y que pueden facilitar la transición a verde y digital<sup>765</sup>.

## 5. Características del puesto de trabajo

Las características del trabajo también pueden empujar a las personas a trabajar más tiempo, como consecuencia, por ejemplo, de la mayor gratificación y reconocimiento social que produce el trabajo. Esto, por ejemplo, explicaría la tendencia a prolongar la carrera de directivos y profesionales, y la contraria observada en cambio entre los trabajadores menos calificados que, por el contrario, por malas condiciones laborales manifiestan una propensión a la jubilación anticipada.

Además de los factores institucionales presentes en el régimen de bienestar, también desde el punto de vista de las empresas, se pueden poner en marcha estrategias que induzcan a los trabajadores mayores a quedarse o salir temprano del trabajo.

Normalmente son las grandes empresas, especialmente del sector industrial, las que más necesitan adaptar su plantilla a las tendencias del mercado global y sufrir cambios estructurales, que pueden hacer necesaria una “rotación” de la plantilla. El sector de servicios, por otro lado, parece menos sujeto a esta necesidad, así como los empleados del sector público, menos expuestos a las fluctuaciones económicas<sup>766</sup>

Finalmente, el tipo de contrato también puede influir en la decisión de jubilación porque puede hacer necesario retrasar el ingreso a la pensión por requisitos insuficientes como es el caso de los contratos

---

<sup>764</sup> SCHILLING (2016), *op. cit.* págs. 47-49.

<sup>765</sup> COMISIÓN EUROPEA (2020) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y Al Comité de las Regiones - Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, Bruselas, 1.7.2020 COM(2020) 274 final; COMISIÓN EUROPEA (2020) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on achieving the European Education Area by 2025, Brussels, 30.9.2020 COM(2020) 625 final.

<sup>766</sup> SCHILLING (2016) *op. cit.* pág. 50.

temporales o a tiempo parcial frente a los indefinidos, que también cambia dependiendo de los marcos reguladores nacionales.

La cantidad de ingresos disponibles para el trabajador también es un elemento fundamental a considerar, puesto que representa su grado de autonomía, y por eso tendrá también un papel importante en la toma de decisión de jubilación.

## 6. Características individuales

Ciertamente, las características individuales influyen en la decisión de jubilación, interactuando generalmente con los otros elementos que acabamos de ilustrar. Solo los mencionaremos para completar.

En general, podemos distinguir entre características personales, aquellas muy relacionadas con el individuo como salud, género, nivel educativo y antecedentes familiares que ciertamente tienen un peso en esta fase<sup>767</sup>, que interactúan con las más relacionadas con el mercado laboral, también mencionados anteriormente, como el hecho de que las profesiones más cualificadas o en las que hay mayor satisfacción son también aquellas en las que se prefiere menos la decisión de retirarse del mercado laboral.

De particular interés son los estudios que han observado el fenómeno de la jubilación como fenómeno de pareja, en el sentido de que los cónyuges tienden a jubilarse juntos y por tanto tratan de coordinar sus transiciones jubilatorias, que ya hemos mencionado, y que por tanto también se revelan cómo otro factor a considerar en la decisión, el *estatus* del cónyuge<sup>768</sup>.

La sociología del curso de la vida (*life-course*) proporciona un enfoque interesante para el estudio de la transición a la jubilación. Esta rama de la sociología plantea la hipótesis de las consecuencias que los eventos tienen en el desarrollo de las vidas laborales individuales y los efectos de los eventos individuales en la vida laboral misma, dentro de un contexto históricamente establecido. La introducción del concepto de las *policies* de ciclo de vida es útil para comprender mejor esta perspectiva. Este concepto se refiere a la influencia que ejercen las instituciones sociales sobre las

---

<sup>767</sup> BLOSSFELD, H. P., BUCHHOLZ S., and HOFÄCKER D., (2006): *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London/New York: Routledge.

<sup>768</sup> SCHILLING (2016) *op. cit.* págs. 52-53.

posibilidades de controlar el modo de transiciones y trayectorias del curso de la vida<sup>769</sup> y resume sus mecanismos.

El concepto de política de ciclo de vida se refiere al proceso de construcción de políticas e instituciones gubernamentales que apoyan y guían las transiciones, secuencias y trayectorias individuales a lo largo del curso de la vida o, dicho con otras palabras, el curso de la vida representa el contexto en el que se expresa la interacción entre la dimensión macro del control institucional y la dimensión micro de las estrategias de acción individual.

## V. MARCO REGULADOR DE LA JUBILACIÓN EN AMBOS PAÍSES

### 1. Aspectos generales sobre los sistemas de jubilación

El sistema de pensiones es una expresión importante del estado del bienestar que representa la nueva solución a las nuevas necesidades surgidas como consecuencia de la revolución industrial y que fueron bien representadas en la *cuestión social*: en síntesis, industrialización, urbanización y nuclearización de las familias hicieron surgir la necesidad de encontrar nuevas formas de cobertura frente al riesgo de pobreza que podía ocurrir en edad más avanzada fuera del núcleo familiar, que en la sociedad basada en la labor agrícola era la estructura que se hacía cargo de ellos.

Si bien, antes del siglo XIX, no existía una división entre la vida laboral y la jubilación, fueron precisamente las innovaciones en el campo de la legislación social las que sancionaron legalmente la salida del mundo del trabajo y la transición a una situación de protección particular fuera del ámbito laboral debida a la edad.

Sin entrar en el detalle de su evolución, el sistema actual de Estado de bienestar en Europa se ha desarrollado a partir de la segunda posguerra donde en relación al contexto histórico de cada país podemos encontrar diferentes modelos que proporcionan distintos niveles de cobertura frente a los riesgos sociales puestos en marcha por el sector público y el sector privado. De todas formas, el presente trabajo se limita a analizar la prestación de jubilación.

---

<sup>769</sup> KOHLI, M. (1986) "Social organisation and subjective construction of the life course". In A. B. SORENSEN, F.E. WEINERT, L.R. SHERROD. "Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives". Hillsdale N.J.: Erlbaum. KOHLI, M. (1986). "The world we forgot: An historical review of the life course". In V.W. MARSHALL. "Later life: The social psychology of aging". Beverly Hills: Sage.



Los sistemas de pensiones se pueden distinguir por el sistema de financiación y por el tipo de prestación otorgada.

Desde el punto de vista de la financiación, ésta se puede definir como la modalidad de utilización de las cotizaciones recaudadas para hacer frente al pago de las prestaciones de jubilación. Esta modalidad incluye el método de reparto y el método de capitalización. En el método de reparto las cotizaciones recaudadas sirven para pagar las prestaciones de jubilación corrientes, a saber, con vencimiento en el mismo año<sup>770</sup>. Es un método inspirado al principio de la solidaridad intergeneracional, donde el sujeto que cobra la cotización no coincide con el sujeto que percibe la prestación, y es el método básico de todos sistemas públicos o del primer pilar<sup>771</sup>.

En cambio, el método de capitalización está basado en una reserva individual donde confluyen las cotizaciones del trabajador acumuladas durante su vida laboral y las rentas financieras proporcionadas por la gestión de esa cuenta y que representa la reserva con la que se hará frente al pago de la futura prestación, que puede ser otorgada en una única solución o como renta vitalicia. A diferencia del reparto, el sujeto cotizante y el que percibe la prestación coinciden. Este método es típico del segundo y tercer pilar, es decir de las prestaciones integrativas a la prestación de primer pilar financiadas de forma privada.

Desde finales del siglo XIX, cuando empieza a afirmarse el Estado social, algunos sistemas de pensiones públicos se basaban en el método de capitalización, como Italia, Alemania, o Francia, sin embargo, en la segunda posguerra fue necesario pasar al sistema de reparto debido a la inflación que había anulado el valor de las cotizaciones cobradas por los trabajadores y en consecuencia la de las pensiones, de forma que gracias a esta transformación fue posible para los jubilados de aquel tiempo percibir aún así una prestación.

En general, el sistema de pensiones se articula en tres pilares, con referencia al sistema de cobertura de las prestaciones procedentes del ámbito público o privado.

Por lo tanto, el primer pilar será referido al sistema público, tendrá carácter obligatorio, es financiado por los ingresos de los cotizantes actuales y comprende no solamente la prestación por jubilación sino también otras contingencias como la invalidez o viudedad ejemplo, así como prestaciones de origen no contributiva. Como hemos visto, el método de reparto es la forma habitual de financiación del primer pilar.

---

<sup>770</sup> En literatura de habla anglosajona, referido al sistema de pensiones, a veces es indicado como *Pay-As-You-Go*.

<sup>771</sup> ALDA M., MARCO I., & MARZO A. (2018), *op. cit.*, pág. 47.

Paralelamente, en muchos países se ha desarrollado, aunque no de forma obligatoria y a niveles diferentes, un sistema complementario al público, financiado por recursos privados del trabajador aunque a través de una gestión regulada por ley y con planes de pensiones empresariales, con el objetivo de garantizar el mantenimiento del nivel de vida habitual incluso después de la jubilación. Este tipo de prestación tiene un diferente desarrollo según los países.

En fin, el tercer pilar es puramente individual, complementario a los dos y con carácter voluntario, y puede ser incentivado por algunas ventajas fiscales.

Como es conocido, en el sistema de reparto el tipo de cotización es representado por un porcentaje único aplicado al salario bruto, la cuota<sup>772</sup>, que se distribuye entre el empleador, con una cuota mayor, y el empleado, mientras que en el sistema de capitalización es libre o de origen contractual.

Desde la perspectiva del cálculo de la prestación de jubilación, se pueden distinguir los sistemas de prestación definida (*defined benefit*) o de contribución definida (*defined contribution*), según la referencia tomada para determinar la cuantía de la prestación de jubilación sea representada por la última retribución o una media de las últimas retribuciones percibidas, o por las cotizaciones pagadas a lo largo de la vida laboral. Este último sistema es conocido como de cuentas nocionales.

La utilización de un método u otro es independiente de la financiación del sistema, sin embargo, es conocido que el sistema de reparto ha conllevado prestaciones más generosas por tener, durante mucho tiempo, un número de trabajadores mucho más elevado respecto al de los jubilados, situación que ha caracterizado el sistema en su nacimiento, inmediatamente después de la segunda guerra mundial.

En la actualidad, el sistema se ha vuelto más maduro, el número de jubilados ha crecido sin una correspondencia con el de los trabajadores poniendo de manifiesto un cierto desequilibrio. Por ejemplo, ambos sistemas, español e italiano no habían encontrado dificultad al tener un nivel de relación entre jubilados y cotizantes inferior al 25%, sin embargo, siendo actualmente esta relación más desfavorable cuentan hoy día con un problema de sostenibilidad.

Estas consideraciones son muy útiles a la hora de examinar las principales características de los sistemas de pensiones de ambos países.

Ambos sistemas tienen como método de financiación el sistema de reparto, están obligados empleador y empleado a pagar la cotización, de forma más gravosa para el empleador; el tipo de

---

<sup>772</sup>Referido a un contrato a tiempo indefinido, tiempo completo, por ejemplo, el tipo de cotización es el 33% para Italia y el 28,30% para España, a repartir entre empleador y empleados.

cotización es diferenciado según el tipo de contingencia, aplicando un tipo de cotización a una base de cotización que puede ser una renta en caso de trabajadores autónomos o una retribución para un asalariado, base que debe tener unos topes mínimos o máximos, establecidos anualmente por la ley.

En ambos países los requisitos básicos para tener derecho a la prestación de jubilación son los años de trabajo cotizados y la edad de la persona, pero la cuantía de uno y otro varían entre los dos sistemas.

Veremos a continuación las principales características de los sistemas de ambos países.

## **2. El sistema español**

El sistema de pensiones español se basa sobre el Pacto de Toledo de 1995 implementado en 1997, bajo la necesidad de contención del gasto en pensiones ante el envejecimiento de la población y la crisis económica.

Una característica importante es que el esquema de pensiones español tiene un tope mínimo y máximo de la prestación de jubilación, que no comparte con Italia y que está ligado al hecho de que en el sistema español también existe un tope mínimo y máximo en las bases de cotización.

El sistema se regula históricamente en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), cuyo texto ha ido siendo refundido y va siendo integrado con todas las modificaciones en el vigente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Entre las múltiples reformas, destaca la perpetrada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, aprobada tras el acuerdo entre Gobierno e interlocutores sociales en 2011, reforma que ha sido considerada una de las más ambiciosas de los últimos veinte años<sup>773</sup>.

Entre las modificaciones más importantes, destaca el establecimiento de una gradualidad en su aplicación de 2013 a 2027, periodo en el que va aumentando progresivamente la edad de jubilación, desde los 65 años para los dos géneros en 2013 hasta los 67 años en 2027, mientras que el requisito de cotización llegará a alcanzar desde los iniciales 35 años hasta los 38 años y seis meses. Si bien, uno de los aspectos más novedosos e importantes de la reforma de 2011 es la introducción del factor

---

<sup>773</sup> ALDA, M., MARCO, I., & MARZO, A. (2018), *op. cit.*, pág. 48. Para mayor abundamiento sobre la reforma *vid.* entre otros, MONEREO PÉREZ, J. L. (2012): “La reforma de la jubilación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 29-30, Ejemplar dedicado a: NÚMERO EXTRAORDINARIO, MONOGRÁFICO SOBRE LA REFORMA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL POR LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO), TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2011): “La reforma de la jubilación a edad ordinaria por la Ley 27/2011”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 4, núm. 7 (Nov.), págs. 149-175 y TORTUERO PLAZA, J. L. (2012): *La reforma de la jubilación (marco de referencia y Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social)*, Aranzadi.

de sostenibilidad del sistema en España<sup>774</sup>, con el que se pretende la revisión de los parámetros del sistema en relación a la esperanza de vida, con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre contribuciones y prestaciones, aplicable, en principio, a partir de 2027.

Con la ley 23/2013 de 23 de diciembre<sup>775</sup>, art. 7, se introdujo la fórmula estadística de dicho factor, revisado con periodicidad quinquenal, y el índice de revalorización de las pensiones (IRP) anual, con el objetivo de adecuar la pensión a la situación económica del país y contener el crecimiento del gasto en pensiones<sup>776</sup>. No obstante, en la actualidad ninguno de los dos índices ha sido aplicado por motivos de la coyuntura económica desfavorable.

La crisis de los sistemas de pensiones y la difícil coyuntura han hecho necesario en tiempos recientes una nueva revisión del sistema de pensiones, por ello, tras la última reunión en 2016, en octubre de 2020 se ha vuelto a congregarse al Pacto de Toledo para encontrar una solución al déficit de la Seguridad Social.

Con un amplio consenso político, entre las principales recomendaciones para sanear el sistema, la Comisión Parlamentaria ha acordado la necesidad de una reorganización de gastos, la vuelta a considerar el índice de precios al consumo (IPC) como referencia para la revalorización de las pensiones<sup>777</sup>, el retraso en el ingreso en el sistema de pensiones y el fomento de las pensiones complementarias, así como la posibilidad de tomar como referencia los mejores años de cotización para cubrir las lagunas contributivas. Las 20 Recomendaciones que componen el Pacto<sup>778</sup> serán ahora la referencia para el Gobierno para las próximas legislaciones.

En el sistema español el tipo de cotización para la contingencia común es del 28,30%, repartida entre el 23,60% a cargo del empleador y del 4,70% a cargo del trabajador, y comprende las contingencias de invalidez, viudedad y vejez.

---

<sup>774</sup>Vid. PÉREZ ALONSO, M. A. (2016): “El factor de sostenibilidad en España”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 6, núm. 2, págs. 145-174; MALDONADO MOLINA, J. A. (2018): “El factor de sostenibilidad en Europa y España”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 3, núm. 1, págs. 110-134 y RAMOS QUINTANA M. I.: (2014): “El factor de sostenibilidad del sistema de pensiones en España: análisis crítico”, *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 31, págs. 9-28.

<sup>775</sup> Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, “BOE” núm. 309, de 26 de diciembre de 2013.

<sup>776</sup>Cfr. CALVO VÉRGEZ, J. (2019): “El índice de revalorización y el factor de sostenibilidad en el sistema de pensiones español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8.

<sup>777</sup> Sobre el sistema “tradicional” de revalorización de las pensiones en España vid. HERRAIZ MARTÍN, M. S.. (2007): “Revalorización de la cuantía de la pensión de jubilación”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.) VV.AA. en *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, págs. 453-468.

<sup>778</sup>Boletín Oficial de las Cortes Generales - Congreso de los Diputados Serie D núm. 175 10 de noviembre de 2020 - Comisiones, Subcomisiones y Ponencias 151/000004 pág. 14.  
[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF) (recuperado 21.6.2021).

El objeto de nuestro estudio es la prestación por jubilación, en particular en el tiempo parcial y los requisitos y normas relativas a dicha prestación son reguladas, como también se ha apuntado ya, por la LGSS y hacen referencia, como se ha señalado también, a la edad y a la cuantía de la cotización a lo largo de la vida laboral.

La cuantía de la prestación resulta del producto entre la base reguladora y un porcentaje determinado de forma proporcional a los años cotizados, equivalente al 50% en caso de 15 años de cotización hasta llegar al 100% a los 37 años de cotización.

La base reguladora, a partir del 2022, será representada por el cociente obtenido dividiendo por 350 el total de las bases de cotización relativas a los últimos 300 meses, mientras, con anterioridad al 1 de enero de 2013 el cociente era obtenido dividiendo la base de los últimos 180 meses por 210. A partir del 2013, en efecto, el número de meses se elevará de forma progresiva hasta los 300 establecidos para el 2022.

En España la reforma del 2011 ha introducido un mecanismo de elevación gradual de la edad mínima de jubilación a partir de los 65 años hasta llegar a los 67, durante un período de 2013 hasta 2027. Por eso, a partir del 1 de enero de 2013 se puede acceder a la pensión con 67 años o con 65 y con 38 años y seis meses de cotización.

Puesto que la reforma actuaba sobre la elevación del requisito de la edad de jubilación, el Gobierno en el 28 de octubre de 2011 aprobó junto a la reforma una estrategia global 2012-2014, conocida como “55 y Más” para la empleabilidad de los trabajadores de edad más elevada, como medida de acompañamiento. La estrategia establecía, en síntesis, algunos objetivos para fomentar la empleabilidad y la mejora de las condiciones de trabajo para este colectivo sobre todo desde la perspectiva de la salud y seguridad en el trabajo<sup>779</sup>.

Recientemente, el Gobierno español ha aprobado por vez primera la creación de un nuevo complemento a la prestación de jubilación para compensar el perjuicio en las carreras laborales tras el nacimiento de hijos. La medida está destinada al progenitor que acredite este perjuicio vinculado al nacimiento de hijos, y quiere compensar solo una trayectoria profesional: así pues, si el perjuicio es declarado por parte de ambos progenitores o ninguno de ellos, el derecho será reconocido a la madre, en presencia de una brecha de género en la pensión superior al 5%. La compensación se establece en cuantía fija de 378 euros anuales para cada hijo, de uno hasta un máximo de cuatro y se puede aplicar a todo tipo de contingencias, salvo la jubilación parcial.

---

<sup>779</sup> La estrategia establecía como objetivos: (i) incrementar la tasa de ocupación y reducir la tasa de desempleo de este colectivo; (ii) mantenimiento de los puestos de trabajo; (iii) mejora de las condiciones de trabajo (iv); fomentar la reinsertión laboral del grupo.

En realidad, no se trataría de una medida nueva, sino de una medida adoptada para reemplazar el complemento de maternidad que proporcionaba un suplemento sólo para mujeres y a partir del segundo hijo, medida introducida con la ley 48/2015, pero que fue considerado discriminatorio por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en 2019<sup>780</sup>.

Además, el nuevo complemento ha ampliado los beneficiarios, pudiendo incluir el primer hijo y la jubilación anticipada voluntaria, excluida en la aplicación del complemento por maternidad, y puede ser reconocida también al padre.

### 3. El sistema italiano

Antes de describir el sistema de pensiones italiano, puede ser útil recordar que la prestación por jubilación española, que es el elemento principal en el que se centra el análisis del sistema de pensiones, corresponde a lo que en italiano se llama pensión de “*antigüedad*” (Vejez).

El actual sistema de pensiones italiano es el resultado principalmente de las reformas Amato del 1992<sup>781</sup> y Dini del 1995<sup>782</sup>, que por vez primera fijaron la relación entre el gasto de seguridad social con el Producto Interior Bruto (en adelante PIB) aumentando al mismo tiempo la edad de jubilación<sup>783</sup>.

En efecto, antes de la reforma Amato la pensión se basaba en el método retributivo, tomando como referencia una media de las retribuciones de los últimos cinco años, cuya cuantía alcanzaba el nivel del 80% de la retribución, calculando un 2% para cada año, en un periodo de 40 años, como máximo. Progresivamente, se había ampliado la base de cálculo tomando como referencia la retribución de los últimos diez años hasta tomar en consideración la retribución de toda la vida laboral en 1992, con la “Reforma Amato”<sup>784</sup> en el intento de limitar la cuantía de la prestación por su insostenibilidad respecto

---

<sup>780</sup> STJUE de 12 de diciembre de 2019, que ha declarado la normativa española contraria al art. 4, ap. 1, de la Directiva 1979/7/CEE, por determinar una discriminación directa basada en el sexo.

<sup>781</sup> Decreto Legislativo 30 de diciembre de 1992, n. 503 “*Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*”. ([GU Serie Generale n.305 del 30-12-1992 - Suppl. Ordinario n. 137](#)).

<sup>782</sup> Ley 8 de agosto de 1995, n. 335 “*Ripubblicazione del testo della legge 8 agosto 1995, n. 335, recante: "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare"*”. ([GU Serie Generale n.198 del 25-08-1995 - Suppl. Ordinario n. 106](#)).

<sup>783</sup> *Vid.* FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (2012): “Luces y sombras de la reforma de la pensión de jubilación en Italia: su aplicabilidad al caso español”, *Actualidad laboral*, núm. 13-14, págs. 2 y ss, donde se hace una pequeña síntesis del resultado de las principales reformas del sistema de pensiones italiano y se confronta con la reforma española de 2011.

<sup>784</sup> Decreto legislativo 30 de diciembre 1992, n. 503, “*Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*” (GU Serie Generale n.305 del 30-12-1992 - Suppl. Ordinario n. 137)-

a los cambios demográficos, en particular la disminución de la cuota de cotizantes respecto a la de los jubilados.

La Reforma Dini<sup>785</sup> introdujo a partir del 1 de enero del 1996, un nuevo método de cálculo de la pensión trasladando la base de cálculo desde la retribución hacia la cotización y consiguiendo que la edad de jubilación fuese flexible entre 57 y 65 años para hombres y mujeres, previsión que dio lugar a tres clases posibles de pensiones que se hubieran producidos en la transición:

- pensiones calculadas con el sistema “*retributivo puro*” para los que a la fecha del 1 de enero 1996 hubiesen cotizado más de 18 años, y que entonces hubieran podido jubilarse con las normas anteriores al 1995;
- pensiones calculadas con el sistema “*mixto*” para los que habían cotizado menos de 18 años el 1 de enero y que se jubilarían con las reglas anteriores para la cuota antecedente al 1.1.1996, y con las reglas corrientes para el período posterior;
- pensiones calculadas con el sistema “*contributivo puro*” o *nocional*, que no ha de confundirse con el término español contributivo, para los nuevos contratados a partir del 1 de enero de 1996, a los que se verá aplicado el nuevo método por entero, es decir, se calculará la prestación sobre la cotización acumulada.

Según el nuevo método, la prestación de jubilación tendrá como base de cálculo la cotización realizada durante la vida laboral y no las remuneraciones, un cambio de perspectiva necesario para que el sistema fuese más sostenible. La reforma apostaba por una cierta progresión, que como hemos visto proporcionaba distintos sistemas según los requisitos del momento. Sin embargo, conllevó un importante cambio de actitud hacia la pensión, sobre todo para las nuevas generaciones, que no podían contar con una prestación elevada y tendrían que trabajar más tiempo para cotizar más. Además, el nuevo sistema había intentado poner una fuerte correlación entre la cotización y la prestación, puesto que lo que se ha cotizado, viene transformado según la edad y la esperanza de vida en una renta, que va a ser la prestación de jubilación, a través de un coeficiente de transformación.

Junto al grupo de los “nuevos” cotizantes conforme al método nocional, el sistema siguió proporcionando pensiones con el método retributivo, dada la coexistencia de las cohortes procedentes del sistema antiguo.

---

<sup>785</sup>Ley 8 de agosto de 1995, n. 335, “*Ripubblicazione del testo della legge 8 agosto 1995, n. 335, recante: "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare"*.(GU Serie Generale n.198 del 25-08-1995 - Suppl. Ordinario n. 106)



Respecto al gasto público, el sistema nocional va a determinar un gran ahorro en detrimento de la cuantía de la prestación y del poder adquisitivo de las mismas, pero cuando el sistema esté en pleno funcionamiento.

A las reformas de Amato y Dini siguieron distintas reformas, como la reforma Prodi<sup>786</sup> pero, sobre todo, fue la reforma Fornero<sup>787</sup>, con la que se ha realizado la transición completa al modelo contributivo, por el que dicho sistema contributivo puro ha sido aplicado a todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2012, cambiando los requisitos de acceso a la pensión.

Aprobada como parte de un decreto-ley de emergencia para evitar una crisis financiera, la reforma conllevó medidas que aplazaron drásticamente la posibilidad de jubilarse volviendo a modificar los requisitos de la edad de jubilación y de la antigüedad de cotización: con un mínimo de cotización de 20 años pero teniendo una edad variable cada año por adecuación a la esperanza de vida a partir de 66 o 67 años dependiendo del sexo y de la pertenencia al sector público o privado, o 42 años de antigüedad en caso de jubilación anticipada. Sin embargo, el sistema preveía previamente una edad mínima de 65 años y 7 meses.

El sistema seguía previendo la posibilidad de un acceso anticipado a la jubilación con 41 años y 10 meses de cotización independientemente de la edad o, con 20 años de cotización, pero con 67 años de edad. Los requisitos anaglíficos están sujetos a una adecuación en relación a la esperanza de vida, con frecuencia bienal a partir de 2019, por eso la fecha de jubilación se va aplazando.

Lo más importante, que explica la contundencia de la reforma Fornero fue la imposición del cálculo nocional a todos los trabajadores incluidos en el grupo de los contratados antes de 1995 y con más de 18 años de cotizaciones pagadas<sup>788</sup> que habrían recibido una pensión calculada todavía totalmente en

---

<sup>786</sup>Ley 24 de diciembre de 2007, n. 247, *Ripubblicazione del testo della legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante: "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale, corredata delle relative note"* (Legge pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 301 del 29 dicembre 2007). ([GU Serie Generale n.14 del 17-01-2008 - Suppl. Ordinario n. 15](#)). Con la reforma Prodi aparecen las "cuotas" de acceso a la pensión de jubilación, representadas por la suma de la edad y de los años cotizados, por ejemplo, en 2009 la cuota para alcanzar la jubilación era 95 (con al menos 59 años y 36 años de contribuciones) y luego aumentaba gradualmente la edad y los años cotizados. Además, la revisión de los coeficientes de cálculo de la pensión obligatoria en función de la vida media calculada sobre los datos del ISTAT se hace automática y periódica (cada tres años). Posteriormente, la reforma se integró con la Ley 102/2009 que introdujo, a partir del 1 de enero de 2010, el aumento de la edad de jubilación de los funcionarios hasta los 65 años y, a partir del 1 de enero de 2015, la adecuación de los requisitos personales para la jubilación vinculados al aumento en la esperanza de vida como resulta por ISTAT y validado por EUROSTAT.

<sup>787</sup> Texto del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 (en Supplemento ordinario n. 251 alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 284 de 6 de diciembre 2011), coordinado con la ley de conversión 22 de diciembre de 2011, n. 214, decreto-ley firmado por el entonces titular del Gobierno Monti, a propuesta de la entonces Ministra de Trabajo Elsa Fornero conocido como el decreto "*Salva Italia*".

<sup>788</sup> Los más antiguos y más numerosos.

base al método retributivo pasando, en cambio, a un régimen de cálculo mixto retributivo / nocional a partir de 2012 en adelante.

El otro cambio importante fue la edad, aun habiendo cotizado 20 años como mínimo, en el caso de las empleadas en el sector privado, la edad de jubilación ascendió a 62 años, un límite que se elevó aún más a 63 años y 6 meses a partir de 2014, a 65 años a partir de 2016 y a 66 años a partir de 2018<sup>789</sup>.

Para las trabajadoras autónomas, en cambio, la edad de jubilación pasó de 60 a 63 años y medio y luego alcanzó el umbral de 64 años y 6 meses a partir de 2014, 65 años y seis meses a partir de 2016, y luego alcanzó los 66 años a partir de enero de 2018.

Finalmente, para los trabajadores del sector privado, la edad de jubilación se elevó a 66 años.

Con todo, no se trata de una reforma estructural sino de un régimen transitorio trienal entre 2019 y 2021, que permite acceder a la pensión de jubilación con 38 años de cotización y una edad anaglífica mínima de 62 años.

En la actualidad, para el período 2019-2021 se ha introducido la “*Cuota 100*”<sup>790</sup>, a saber, la posibilidad de jubilarse sin penalización con una edad y una antigüedad que sumadas entre sí tienen que dar 100, con un mínimo de 38 años de cotización.

Además, la ley de presupuesto actual, ley n. 178/2020<sup>791</sup> ha renovado también para el 2021 la conocida “*Opzione Donna*”<sup>792</sup>, la posibilidad para las mujeres de jubilarse anticipadamente pero optando para el cálculo de pensión enteramente basado en la cotización y no con el sistema mixto, y prescindiendo de los requisitos mencionados antes. Los requisitos prevén una antigüedad de

---

<sup>789</sup> Riforme Maroni, Ley 23 de agosto de 2004, n. 243 “*Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria*” (GU Serie Generale n.222 del 21-09-2004) y decreto legislativo 5 de diciembre de 2005, n. 252 “*Disciplina delle forme pensionistiche complementari.*” ([GU Serie Generale n.289 del 13-12-2005 - Suppl. Ordinario n. 200](#)) Si bien se mantuvo fijo el requisito de cotización de 35 años, modificó la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación, pasando de 57 a 60 años desde 2008, a 61 desde 2010 y 62 desde 2014. Sin cambios respecto a lo ya establecido por la Reforma Dini, los parámetros de acceso a la jubilación se mantuvieron independientemente de la edad, es decir, 40 años de cotizaciones. El problema del conocido “*scalone*”, es decir, no haber previsto una progresividad entre los que se jubilaban el 31 de diciembre de 2007 con 57 años y los que habrían tenido que esperar tres años a partir del 1 de enero de 2018, se solucionó con un protocolo sobre Bienestar, que introdujo un mecanismo de gradualidad.

<sup>790</sup> Texto coordinado del decreto-ley 28 de enero de 2019, n. 4 “*Testo del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 23 del 28 gennaio 2019), coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale - alla pag. 1), recante: “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”.* ([GU Serie Generale n.75 del 29-03-2019](#)).

<sup>791</sup> Ley 178/2020 de 30 de diciembre 2020, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*” ([GU Serie Generale n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46](#)).

<sup>792</sup> Era una medida introducida por el art. 1, párr. 9 de la ley n. 243/04, “*Reforma Maroni*”.

cotización no inferior a 35 años y una edad no inferior a 58 años, para el trabajo asalariado, o 59 años, para el trabajo autónomo al 31 de diciembre de 2018.

Para los trabajadores con carreras de cotización largas, que comenzaron a trabajar a edades tempranas, es posible, entre 2019 y 2026, acceder a la pensión en caso de antigüedad contributiva no menor de 41 años.

En el sistema italiano el tipo de cotización, referido a la contingencia común, es del 33% repartida por el 23,81% a cargo del empleador y por el 9,19% a cargo del trabajador, y comprende vejez, invalidez y viudedad. Los trabajadores a tiempo parcial pagan la misma cuota y esto es uno de los motivos que no facilitó en principio el recurso a dicha forma contractual, como explicado en el Capítulo 2. Además, es conocida la reticencia de las empresas a gestionar esta forma de trabajo cuando no es requerida por ellas mismas sino que es solicitada a través de una transformación o por un grupo de trabajadores por exigencias de etiología personal o familiar (motivos de conciliación, normalmente), lo que supone para las empresas una pérdida de productividad y un gasto fijo debido a la reorganización empresarial y al número de trabajadores, como por ejemplo, la necesidad de contratar y formar otros trabajadores para reemplazar la disminución de horas<sup>793</sup>.

Es posible cotizar de forma voluntaria por los períodos de inactividad, aunque esta previsión era especialmente útil para los tiempos parciales verticales, trabajadores cuya prestación es proporcionada en determinados períodos de la semana, del mes o del año manteniendo un horario normal: durante este período de inactividad, “*suspenden*” la prestación laboral, entonces, de esta forma podían verse reconocidos períodos útiles para cumplir con los requisitos temporales de acceso a la pensión.

De hecho, el marco regulador italiano era discriminatorio hacia los trabajadores a tiempo parcial vertical del sector privado, al no reconocerles la anualidad entera a fines de pensión, como a los otros trabajadores a tiempo parcial horizontal y a los del sector público, debiendo acudir a los tribunales para ello. Hasta que la Ley elimina esta discriminación en el trato del tiempo parcial vertical-horizontal y público-privado. Efectivamente, la particular organización del trabajo a tiempo parcial vertical hacía que los períodos no trabajados no fuesen considerados como anualidades enteras, debido a que en este período también la cotización quedaba suspendida, estando todavía vigente una

---

<sup>793</sup> ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (2003), *op. cit.*, DEVICIENTI F. et al., (2019): *Perché le aziende non amano il part-time*, Lavoce.info.

circular del INPS de 1986 que tenía como base de cálculo a fines de jubilación la prestación laboral efectivamente realizada excluyendo los períodos no trabajados.

Por eso se había originado una forma de discriminación de trato entre los mismos trabajadores de tiempo parcial pero horizontal, que simplemente distribuían de forma distinta las mismas horas, y los trabajadores del sector público, por lo cuales, los períodos eran ya considerados por entero<sup>794</sup>, generando como se ha señalado un contencioso inútil y copioso<sup>795</sup>, y sobre todo costoso, para un grupo de trabajadores con una renta reducida (es conocido que la mayoría de estos trabajadores de tiempo parcial vertical se dedican a trabajos de temporada especialmente en el sector de servicios)<sup>796</sup>.

¿Cuánto va a incidir la cotización de un trabajo a tiempo parcial sobre el cálculo de su pensión de jubilación? Como hemos visto, el cálculo depende de distintos factores según las normas de referencia. Por lo que se refiere a la edad de jubilación, los requisitos son los mismos de un trabajador a tiempo completo, sin embargo, hay en general una influencia negativa sobre la cuantía de la prestación, al percibir el trabajador una cuantía de la retribución notoriamente inferior a la de una jornada completa, determinando una relación directamente proporcional entre el período trabajado a tiempo parcial y la reducción de la pensión. Para ver si hay un perjuicio adicional hay que tener en cuenta el período en el que se ha trabajado y el sistema de cálculo de la cuota.

Las reformas señaladas han dado lugar a una coexistencia de tres sistemas de cálculo para la pensión según la antigüedad en la cotización a la fecha del 31 de diciembre de 1995. Sin embargo, los dos métodos conllevan una diferente influencia sobre la prestación de jubilación: en el sistema de cálculo contributivo la cuota hará referencia a la retribución anual, que por efecto de haber reducido la prestación laboral será necesariamente inferior a la retribución normalmente percibida, así como su cotización, dando lugar a una jubilación de valor inferior; en el sistema con el método retributivo la base de cotización es un valor medio de las últimas retribuciones reevaluado cada año que mitiga la disminución de retribución. Así pues, para los jóvenes que han empezado a cotizar después del 1 de enero de 1996, es necesario que el primer devengo de la pensión exceda los 650 euros mensuales, 1,5 veces el valor de la pensión social.

---

<sup>794</sup> Para los trabajadores públicos, los períodos reducidos se calculaban por entero a fin de pensión desde tiempo, según lo establecido por el art. 8, párr. 2, de la ley 29 de diciembre de 1988, n. 554, "*Disposizioni in materia di pubblico impiego*" (GU Serie Generale n.1 del 02-01-1989).

<sup>795</sup> Siempre y cuando la retribución sea igual y mayor de 10.724€. Se trata de los trabajadores de temporada a los que por vía jurisprudencial se ha ampliamente reconocido el derecho a verse reconocida la anualidad entera en medida igual que los trabajadores a tiempo parcial horizontal, es decir si la proporción entre la cotización anual y el número de semanas total es igual o superior a la base de cotización mínima semanal.

<sup>796</sup> En 2018, fue el sindicato del sector comercio, turismo y afines de la CISL el sindicato italiano de origen católico, la FISASCATCISL, a dirigir una petición al Parlamento Europeo sobre el tema, que la aceptó y la publicó en abril 2019, poniendo fin a una discriminación de trato aún existente en nuestro marco legal desde hace más de 20 años de la Directiva.

La base de cotización mínima establecida por el Instituto Nacional de Previsión Social italiano (INPS), para el trabajo asalariado, que varía de año en año corresponde para el 2019 a un valor de 10.670 euros, alrededor de 205 euros semanales<sup>797</sup>.

## VI. EL CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### 1. Introducción

Al final del análisis que se llevó a cabo comparando los dos sistemas, se pretende verificar si, en las áreas respectivas, los métodos de cálculo de la pensión en el contrato a tiempo parcial pueden conducir a una mayor discriminación con respecto al contrato de referencia, es decir, el contrato a tiempo completo, de conformidad con el principio de no discriminación consagrado en la Directiva sobre el tiempo parcial, 1997/81/CE.

Sabemos que, desde el punto de vista de la cotización, el trabajo a tiempo parcial siempre ha presentado algunas peculiaridades con respecto a nuestro sistema de protección social basado en la vinculación entre las cotizaciones pagadas y los beneficios de pensión, (limitando el análisis a la jubilación), donde el marco general fue capacitado con referencia a un mercado laboral más estable con perfiles profesionales regulares<sup>798</sup>.

El trabajo a tiempo parcial parece concebido en ambos ordenamientos jurídicos como una medida de dinamización y fomento del empleo, por lo que es precisamente en esta configuración con respecto al empleo “regular” donde existe algún problema de adaptación al sistema contributivo, precisamente porque nace para adaptarse a un sistema pensado para trabajos a tiempo completo, y por tanto mantuvo una regulación de la seguridad social diferente con respecto a esta última, a pesar de las numerosas reformas<sup>799</sup>.

---

<sup>797</sup> Decreto-ley convertido con modificaciones por la ley 11 de noviembre de 1983, n. 638 (G.U. 11/11/1983, n.310 y GU n.250 del 12-09-1983) que establecía como base de cotización mínima una retribución no inferior al 30% del tratamiento mínimo de pensión para contingencias comunes en vigencia el 1 de enero del año.

<sup>798</sup>LÓPEZ GANDÍA, J., “Trabajo a tiempo parcial y valor de las cotizaciones según la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Comentario a la STC 61/2013, de 14 de marzo)”, *Revista de derecho social*, 61, 2013, pp. 135-150, pág. 135; FERNÁNDEZ-COLLADOS M. B. (2020): “Avances y retos pendientes en el derecho a la pensión de jubilación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial.” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, num.220/2019 parte Estudio Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2019, pág. 4

<sup>799</sup> FERNÁNDEZ-COLLADOS M. B. (2020), *op. cit.* pág. 4, GALA-DURÁN C. (2019), “Jubilación.- tiempo parcial.- La nueva forma de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: Comentario a la STJUE de 8 de mayo de 2019 (Asunto Villar Láiz) y a la STC 91/2019, de 3 de Julio. cálculo de la pensión”.*La Administración Práctica* num.10/2019 parte Jurisprudencia. Comentarios - Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2019, pág. 1.

Como ya hemos descrito ampliamente, el sistema actual aún no ha logrado desterrar del todo el modelo del varón cabeza de familia, mientras que los perfiles de carrera de la sociedad postindustrial actual son más variados, flexibles y fluidos, y donde la visión tradicional del ciclo de la vida dividido en tres etapas distintas como la educación, el trabajo y la jubilación ya no están marcadas rígidamente, sino que deben considerarse como un flujo único donde estos momentos son flexibles y superponibles<sup>800</sup>.

El trabajo a tiempo parcial, recordamos, se caracteriza por tener un alto índice de feminización ya que su peculiaridad conciliadora lo ha hecho más atractivo para este colectivo, aunque en su dimensión involuntaria también ha afectado en mayor medida al colectivo masculino.

En este sentido, el trabajo a tiempo parcial ha planteado varios problemas de discriminación indirecta en la jurisprudencia a los que se han sumado algunos problemas derivados de la aplicación a esta institución de las protecciones sociales que brinda el régimen asistencial, frente al contrato a tiempo completo.

Entre estos, nuestro análisis se centra en las prestaciones de jubilación, en el marco regulador nacional.

## **2. La prestación de jubilación en el trabajo a tiempo parcial en el régimen jurídico español**

En el ordenamiento jurídico español, para el cálculo de la pensión es necesario sumar todas las bases de cotización de los años anteriores al momento de la jubilación, cuya suma nos proporciona la base reguladora a la que aplicaremos porcentajes que varían según la edad, en el momento en que adelantamos o ampliamos la edad ordinaria de jubilación y, obviamente, los años de cotización.

Como norma, dado que el aporte mínimo o periodo de carencia necesario es de 15 años para recibir el 50% de la base, los que hayan contribuido durante un periodo de 25 años recibirán el 80% , y se necesitará llegar hasta los 35 años de contribución para alcanzar el 100%<sup>801</sup>.

Para determinar la edad de jubilación se hace referencia al esquema que brinda la Seguridad Social<sup>802</sup> elaborado a partir de la última reforma que ha supuesto un aumento progresivo de la edad de

---

<sup>800</sup> GREEN, A. E. (2009):“Older people and transitions from employment to nonemployment: International perspectives and policy issues”,*The Professional Geographer*, núm. 61, Vol. 1, págs. 46-58. <https://doi.org/10.1080/00330120802577699> (recuperado 15.6.2021), pág. 47; BONOLI, G. (2003). “Two Worlds of Pension Reform in Western Europe”,*Comparative Politics*, núm. 35, Vol. 4, págs. 399-416. doi:10.2307/4150187, (recuperado 15.6.2021), pág. 399.

<sup>801</sup> VARA, M. J. (2013), *op. cit.* pág. 141.

<sup>802</sup> <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472>



jubilación: a partir de 2013, de un mes al año hasta 2019 y luego dos meses al año, elevándola de 65 años a 67 años en 2027. El monto de la contribución también aumentará gradualmente desde los 35 años y 3 meses de 2013 hasta los 38 y 6 meses y más a la edad de 67 años.

Cabe recordar la modalidad de determinación del período cotizado que difiere en ambos contextos.

En España el período de referencia es calculado en días, transformado en años y meses según valores fijos iguales a 365 días para el año y 30 días para el mes.

Por tanto, para el cálculo es necesario identificar los periodos de cotización válidos para la acreditación suficientemente para alcanzar el límite establecido por la norma. Este período se contabiliza en días que se transforman en meses y años, considerados en su totalidad. También es necesario proceder con este cálculo para identificar la edad de acceso a la pensión, que en todo caso corresponde a un monto de cotización, según lo establecido en la tabla. La ley establece también los períodos de ausencia del trabajo que son reconocidos como válidos a fines de pensiones, entre los cuales algunos dedicados al cuidado familiar. En la relación laboral a tiempo completo, el tiempo se calcula en años y meses de cotización, sin otra fórmula.

Como hemos visto al tratar el régimen jurídico del tiempo parcial, este tipo de contrato ha sido reformado en numerosas ocasiones en referencia a la mayor o menor flexibilidad del mismo, pero también en lo concerniente al régimen de seguridad social. Ello se debe a que en un principio se preveía el cálculo con el fin de determinar el periodo de carencia en horas trabajadas en lugar de días, provocando problemas considerables a la hora de determinar el mínimo para acceder a la prestación de pensión, como veremos en las numerosas sentencias al respecto.

De hecho, el trabajo a tiempo parcial en su regulación de los noventa<sup>803</sup>mostró un fuerte rasgo discriminatorio con respecto a la jornada completa, ya que disponía que para el cálculo tanto del período como de la prestación se contabilizaran únicamente las horas efectivamente trabajadas - incluso para llegar a un solo día - y no los *días* - según lo previsto en el régimen de tiempo completo (día trabajado, día cotizado), creando dificultades sobre todo para los trabajadores a tiempo parcial que desarrollan una prestación muy breve.

---

<sup>803</sup> Real Decreto 2319/1993, Disposición adicional novena, “[...] *se computarán las horas o días efectivamente trabajados*. [...]”, y el Estatuto Trabajadores en su versión de 1995 (R. D. Lgs 1/1995), art. 12, sobre todo en los apartados 12.3 e 12.4, que preveía el cálculo de las horas y no el día completo, en este punto interviene la sentencia STC 29/2005 que consideró desproporcionado el cálculo de las horas, determinando no solo una discriminación en el tipo de cálculo de la pensión sino también en los requisitos de acceso, y dado que produce una discriminación indirecta por razón de sexo, es contrario al art. 14 de la Constitución española, en LOPEZ-GANDÍA J. (2013) *op. cit.* pág. 137.



Este criterio contrastaba con la legislación anterior a 1993 que, en cambio, consideraba al día trabajado como un día cotizado, aunque fuera por un tiempo más corto. Entre otras cosas, este siguió siendo el criterio para calcular la prestación del desempleo que se habría debido al trabajador a tiempo parcial, lo que generó muchas dificultades en la aplicación.

Esto generó, por tanto, una situación desfavorable especialmente para aquellos trabajos a tiempo parcial de corta duración, es decir, aquellos que trabajaban en promedio menos de dos tercios de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo comparable, más numerosos sobre todo en el sector de la limpieza.

A raíz de la sentencia STC 253/2004 (RTC 2004, 253) (Pleno), de 22 de diciembre de 2004 (RTC 2004, 253) se declaró inconstitucional la norma que disponía esta proporción.

En 1998, con el Real Decreto-Ley 15/1998 de 27 de noviembre, sin embargo, se introdujo el “*día teórico de cotización*”, es decir, las horas efectivamente trabajadas se dividieron entre 5, tanto ordinarias como complementarias (el ordenamiento español excluye las horas extraordinarias), obteniendo el correspondiente por el tiempo parcial de las 1826 horas anuales de la jornada completa. Esta cifra se multiplica luego por 1,5, obteniendo así la base de cotización del tiempo parcial, que se va a incrementar levemente pero aún no lo suficiente, mientras que para la base reguladora se seguirán las mismas reglas del tiempo completo<sup>804</sup>.

Desde el punto de vista del cálculo de la cotización la legislación española adoptó una visión diferente antes y después de 1995. La citada legislación de los años 90 estaba en realidad dirigida a adecuar el tipo de contrato al sistema de seguridad social, por tanto, dado que el sistema de cotización se basa en la proporcionalidad entre lo pagado y lo que se percibe como un servicio, la legislación, probablemente en una visión restrictiva, había considerado correcto relacionar todo con la cotización de este tipo de contrato que estuvo representado por las horas trabajadas.

Por el contrario, la normativa que regulaba el tiempo parcial a finales de los noventa, con el RDL 15/1998<sup>805</sup> que enmienda nuevamente el art. 12, asume un carácter “*promocional*”, es decir, se regula a partir de la observación de que es una forma de implementación doblemente desventajosa, tanto en la cantidad de trabajo remunerado como en la distribución arbitraria del tiempo de trabajo, por lo que

---

<sup>804</sup> Cálculo reconfirmado por el art. 3 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. “BOE” núm. 284, de 27/11/2002.

<sup>805</sup> Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, “BOE” núm. 285, de 28 de noviembre de 1998.

se considera oportuno introducir correctivos a estas desventajas<sup>806</sup>, reservando al tiempo parcial un “trato diferenciado positivo”, por ser un instrumento de fomento de empleo.

La Disposición adicional séptima de la LGSS establecerá la gradualidad para el avance de los requisitos personales y contributivos.

La utilización del coeficiente de 1,5 ha sido objeto de numerosas sentencias del Tribunal Supremo, puesto que el mismo baremo en realidad no ha sido aplicado a los otros institutos de seguridad social de forma unívoca.

El problema de la discriminación indirecta, sin embargo, no fue superado, por lo que habría sido necesaria una nueva sentencia del Tribunal Constitucional o una intervención del legislador ordinario.

En cuanto al tema discriminatorio, la posición del Tribunal de Justicia europeo ya se había expresado en los casos STJUE de 20 de octubre de 2011, asunto Brachner, con los que el Tribunal había establecido que el hecho de promover el uso de un instituto del trabajo como política social es suficiente para justificar un trato discriminatorio, que, en cambio, se admite cuando está objetivamente justificado, proporcionado y adecuado al objetivo legítimo que se persigue sin exceder lo necesario para su consecución<sup>807</sup>.

Para remediar la iniquidad derivada de la proporcionalidad o la dificultad para alcanzar la deficiencia, fue necesario esperar la sentencia del STJUE de 22 de noviembre de 2012, asunto Elbal-Moreno que había subrayado la paradoja de la norma por la cual la relación laboral en cuestión, que supuso un horario de 4 horas semanales durante 18 años, hubiera necesitado para alcanzar la cotización mínima acreditada de 15 años, 100 años de trabajo para tener una pensión de 112,93 euros mensuales, hecho constitutivo de discriminación indirecta por motivos de sexo, puesto que el tiempo parcial es notoriamente feminilizado. Por tanto, la sentencia puso de relieve la grave penalización que la norma determina para los tiempos parciales en particular muy cortos, declarando la legislación nacional española contraria a la Directiva sobre igualdad en la seguridad social señalada<sup>808</sup>.

En 2013, la sentencia STC 61/2013 de 14 de marzo pone en duda el uso del coeficiente introducido en 1998 y, por tanto, contrario al art. 14 de la CE precisamente sobre el problema de la deficiencia: si por un lado la proporcionalidad refleja y “justifica” el hecho de que el trabajador a tiempo parcial debe percibir un beneficio menor, por otro lado detecta una doble sanción tanto en el cálculo del

---

<sup>806</sup> LÓPEZ-GANDIA J. (2013) *op. cit.* pág. 136-139; exposición de motivos del Real Decreto-Ley 157/1998.

<sup>807</sup> STJUE de 13 de abril de 2010, asunto Bressol y otros.

<sup>808</sup> DIRECTIVA DEL CONSEJO de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (79/7 /CEE) DOCE n. L 6/24 de 10.1.79.

tiempo de carencia en la base reguladora, que se calcula en base a la cotización, como en el frente discriminatorio ya que provoca discriminación indirecta contra la legislación comunitaria tanto a tiempo parcial (Directiva 1997/87 / CE) como sobre la igualdad de trato en el trabajo (Directiva 2002/73/CE)<sup>809</sup>.

La sentencia 61/2013 habría destacado una doble discriminación en el cálculo del beneficio: calcular los días de cotización teóricos dividiendo entre 5 es más perjudicial que el criterio anterior que en cambio consideraba la proporción entre el día real y el día habitual que en teoría también será menor que el máximo legal: por lo tanto, dado que el divisor ahora es el más alto, el resultado es menor que el del método anterior; además, la aplicación del multiplicador 1,5 (limitado sin embargo a las prestaciones de pensión e incapacidad permanente) no tiene en cuenta la jornada parcial ni el periodo cotizado como parcial, ya que favorece los períodos parciales con horario más largo, resultando desproporcionado para los horarios más cortos. Prácticamente, solo si el porcentaje de jornada parcial es del 67% será posible obtener el 100% de la base reguladora<sup>810</sup>.

La redacción del artículo 7 de la LGSS es, por tanto, inconstitucional tanto hacia el art. 14 CE tanto para causar discriminación indirecta, creando así un vacío legislativo y haciendo referencia de tal modo a la legislación anterior a 1993 (día trabajado día cotizado).

Sobre el tema, intervino el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto<sup>811</sup>, que ha modificado la Disposición adicional 7 del 1994 cuyo contenido relativo al tiempo parcial está en la previsión del art. 247 de la LGSS actual. Con la nueva fórmula, más complicada sino más flexible, se ha resuelto en parte el problema de la carencia de los tiempo parciales sobre todo de corta duración<sup>812</sup>.

El TJUE también intervino en otro asunto sobre el trabajo a tiempo parcial vertical, en el asunto Espadas Recio, con la sentencia STJUE de 9 de noviembre de 2017 (TJCE 2017, 196), que excluyó los períodos coincidentes con la suspensión del trabajo, generando discriminación indirecta en base

---

<sup>809</sup> DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, DOCE L 269/15, de 5 de octubre de 2002

<sup>810</sup> GALA-DURÁN C. (2019): “Jubilación.- tiempo parcial.- La nueva forma de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: Comentario a la STJUE de 8 de mayo de 2019 (Asunto Villar Láiz) y a la STC 91/2019, de 3 de Julio. cálculo de la pensión”, *La Administración Práctica*, núm. 10, Aranzadi, pág. 7.

<sup>811</sup> Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. BOE núm. 185, de 3 de agosto de 2013.

<sup>812</sup> MOLINA, J. M. (2020): “*El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la seguridad social*”. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales. (pp. 191-214). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=ad6393f7-828d-4949-851b-2755285b3a8b&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=ad6393f7-828d-4949-851b-2755285b3a8b&groupId=10128) (recuperado 21.6.2021), pág. 6.

al sexo y respeto a los tiempos parciales horizontales, considerando también esta disposición contraria a la Directiva sobre igualdad en la seguridad social.

Posteriormente, en 2019, también el Tribunal de Justicia de la Unión Europea volvió a pronunciarse sobre el asunto Villar-Láiz C-161/18, con la sentencia STJUE de 8 de mayo de 2019 (TJUE 2019, 83), que vuelve a centrarse en la violación de la Directiva en materia de igualdad en la seguridad social y reafirma sustancialmente los casos ya expuestos, reiterando que especialmente los trabajadores a tiempo parcial corto (que trabajan menos de 2/3 respecto al tiempo completo comparable) reciben una reducción en el monto de la prestación mayor que si se utilizase únicamente el criterio de la prorata.

El art. 248.3 de la LGSS es, por tanto, contraria al Derecho comunitario y al art. 14 de la CE. Sin embargo, fue necesario esperar a la sentencia STC 91/2019 de 3 de julio (RTC 2019.91) para que el Instituto de Seguridad Social adoptara las medidas necesarias para la correcta aplicación de la normativa<sup>813</sup>.

Más gráficamente puede ilustrarse el tema de los coeficientes con un ejemplo. La carencia antes de 1993 se calculaba con estricta proporcionalidad, es decir, los días de trabajo a tiempo parcial, por ejemplo, el 50%, valían exactamente el 50% de las horas que se habrían trabajado a tiempo completo<sup>814</sup>.

Esto significó que los trabajadores, o más a menudo las trabajadoras, debían continuar su actividad laboral hasta alcanzar los días laborales reales necesarios para lograr la carencia efectiva.

Pongamos el ejemplo de una trabajadora a tiempo parcial al 50%, que hubiera acumulado los días de trabajo correspondientes a 15 años, con una carencia de 7 años y medio, por ende, para tener la posibilidad de jubilarse esa trabajadora habría tenido que trabajar otros 15 años. Después de 30 años de trabajo, al 50%, estos 30 años corresponderían a la carencia necesaria de 15 años.

Finalmente, el Real Decreto-Ley 15/1998 de 27 de noviembre (RCL 1998. 2781) estableció que para adecuar la legislación española a la comunitaria, era necesario introducir un correctivo que eliminara esta evidente desigualdad. En base a esta regla, para abonar los períodos de cotización se calculó la equivalencia en días de las horas trabajadas, o esta última dividida por cinco<sup>815</sup>, al que se aplicó un factor de corrección fijo de 1,5.

---

<sup>813</sup> GALA-DURÁN C. (2019), *op. cit.* pág. 3.

<sup>814</sup> “*Día trabajado, día cotizado*”, por utilizar el módulo temporal que tomaba como referencia el día, puesto que si el trabajador trabajaba solo algunos días de la semana, el empleador le daba de alta y de baja sucesivamente, por eso eran días efectivamente cotizados, MOLINA, J. M. (2020), *op. cit.*, pág. 6-8.

<sup>815</sup> Equivalencia correspondiente a 1.826 horas anuales

Del ejemplo anterior se puede ver como en la nueva legislación, los 15 años trabajados al 50% que valían 7 años y medio, una vez aplicando el factor de 1,5 el período de carencia efectivo, para esa trabajadora, habría alcanzado los 11 años y 3 meses (11,25 años), por lo tanto, todavía por debajo del umbral que permitía la jubilación. Si una trabajadora hubiera tenido una carrera de 15 años trabajada al 66,6% (2/3 de las horas completas), habría reconocido el período correcto de 15 años:

$$15 \times 0,5 \times 1,5 = 11,25$$

o

$$15 \text{ años} \times 0,666 \times 1,5 = 15 \text{ años}$$

Este ejemplo muestra cómo el factor introducido eliminó la desigualdad solo para aquellos trabajadores a tiempo parcial con un coeficiente de reducción igual o superior a 2/3.

Tras el asunto Elbal Moreno y la consecuente sentencia del Tribunal de Justicia Europea, esta limitación salió a la luz, tanto que el Tribunal Constitucional no logró anular los efectos distorsionantes en la protección del trabajo a tiempo parcial.

Con el Real Decreto-Ley 11/2013, el legislador corrigió la situación introduciendo el coeficiente global de parcialidad, poniendo en relación los días efectivos trabajados (considerando el porcentaje de reducción del trabajo a tiempo parcial) al total de días trabajados. Este último coeficiente fue así, como resultado de la nueva legislación, para reducir el período de carencia necesario para la jubilación y así permitir la realización del derecho a la pensión.

Para aclarar el nuevo mecanismo, vale la pena hacer un ejemplo un poco más complejo.

Una trabajadora contribuyó 1.460 días (cuatro años) a tiempo completo, 2.920 días (ocho años) al 60% de la jornada laboral y 1.095 (tres años) días al 30%. Trabajó 5.475 días (15 años).

Con la primera legislación, el período de carencia habría sido

$$1.460 + (2.920 \times 0,6) + (1.095 \times 0,3) = 3.540,2 \text{ insuficiente para jubilarse}$$

Con el factor de corrección de 1,5:

$$1.460 + (2.920 \times 0,6 + 1.095 \times 0,3) \times 1,5 = 4.580,5 \text{ incluso estos insuficientes para jubilarse}$$

Con el nuevo método procedemos de esta manera.

Los días reales se calculan con el coeficiente de reducción real

$$1.460 + (2.920 \times 0,6) + (1.095 \times 0,3) = 3.540,2$$

Se define el coeficiente de parcialidad global

$$3.540,2 / 5.475 = 0,6466$$

Este factor de reducción se aplica a la carencia necesaria:

$$3.540,2 \times 0,6466 = 3.540,2$$

que es exactamente el valor específico de los días de cotización del trabajador a tiempo parcial y que le permite jubilarse con esta carencia reducida.

Este mecanismo, al calcular una carencia “personalizada” basado en el coeficiente de parcialidad global específico de cada trabajador, eliminó la disparidad en los métodos anteriores.

Otra cuestión pendiente es la consideración de las lagunas contributivas.

Para el cómputo total de las aportaciones a abonar, se hace referencia al art. 248.2 LGSS cuyo contenido recuerda el de la disposición adicional séptima LGSS / 1994, apartado b), en el que para tomar en consideración las lagunas contributiva debida a que no existía obligación de cotizar a efectos de pensión e invalidez común, estos periodos se considerarán de acuerdo con la base mínima de cotización entre los siempre aplicables, correspondiente al número de horas resultante del último contrato; para el cálculo de este período el coeficiente de 1,5 relativo a la disposición adicional séptima de la LGSS de 1994 que en la parte relativa a la pensión fue declarada inconstitucional por la reciente sentencia de 2019.

El cálculo de las lagunas se vuelve discriminatorio cuando el período en el que se ha trabajado a tiempo parcial precede el período de vacío, respecto al caso en que el contrato anterior a la laguna hubiera sido de tiempo completo. De hecho, teniendo que tomar como referencia el número de horas resultantes del último contrato, si este ha sido a tiempo parcial está claro que el alcance de la parcialidad bajará la base de cotización mientras que si previamente se hace referencia a tiempo completo las horas son más y por lo tanto habrá un aumento en la base.

Esto también disuadiría al trabajador a tiempo completo de aceptar un trabajo a tiempo parcial después de un período de no trabajo, dado que la Directiva exige a los Estados que eliminen cualquier obstáculo, incluidos los administrativos, para recurrir al templo parcial, que en cambio debe fomentarse.

Dado que el recurso al tiempo parcial es un fenómeno feminizado, nos encontramos, como hemos visto anteriormente, ante una situación de discriminación indirecta que de alguna manera hace cambiar la norma. Pero si el solicitante es un varón, la reducción realizada en esta forma de cálculo de las lagunas no se considera discriminatoria según lo establecido por la STC 156/2014 de 25 de septiembre de 2014 (RTC 2014, 156), también confirmada por el TJUE en el sentencia STJUE de 14

de abril de 2015 (TJCE 2015, 15) asunto Calchadora, y también nuevamente del TC en la sentencia STC 110/2015 de 28 de mayo de 2015 (RTC 2015, 110), aunque la demandante fuera mujer porque no concierne a todos los trabajadores a tiempo parcial sino solo a aquellos que han tenido una carrera interrumpida y que esta interrupción se produjo después de una relación laboral a tiempo parcial, un problema al que, sin embargo, solo queda una solución legislativa o la decisión de aplicar el criterio más ventajoso entre el art. 248.2 y el anterior.

Finalmente, los trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial encuentran también dificultades, a la hora de la determinación de la cuantía de la pensión. El problema de la cuantía de la pensión se encuentra cuando los porcentajes que determinan la prestación se aplican a la base reguladora. De hecho, debe observarse que la disparidad se ha resuelto gracias a lo dispuesto en el artículo 248.3 de la LGSS que establece el coeficiente de 1,5 correspondiente a  $2/3$  de la reducción de la jornada laboral por la revalorización de estos períodos.

Se creará, por tanto, una diferencia entre quienes pueden garantizar un coeficiente de parcialidad global igual o superior a  $2/3$  y quienes tienen un valor inferior del mismo coeficiente.

De hecho, quienes tienen un coeficiente de  $2/3$  o más, gracias a la aplicación del coeficiente de 1.5, alcanzan la equivalencia con tiempo completo y tendrán el 50% de la base reguladora (como todos los trabajadores con 15 años de antigüedad contributiva a tiempo completo).

Los que tengan un coeficiente inferior a  $2/3$  pero tengan un periodo de más de 15 años, gracias al coeficiente de 1,5, podrán llegar al 50% de la base reguladora.

Quienes, en cambio, solo tengan 15 años (y no más) con un coeficiente de parcialidad global inferior a  $2/3$ , sin llegar al porcentaje del 50%, tendrán el mismo derecho a la pensión, pero a un porcentaje proporcionalmente más bajo<sup>816</sup>.

### **3. La prestación de jubilación en el tiempo parcial en el régimen jurídico italiano**

También en Italia la relación laboral a tiempo parcial ha sufrido numerosos cambios legislativos a lo largo de los años, como ya se señaló en el Capítulo 2. Regulado desde los años 80 como forma de

---

<sup>816</sup>Por ejemplo, si tienen un coeficiente de parcialidad del 60% (menos de  $2/3$ ), tendrán derecho a una pensión que es un porcentaje de la base reguladora así determinada:  $0,6 \times 1,5 = 0,9$ , es decir el 90% de la 50 % que es el 45% de la base reguladora.



fomento de empleo, en realidad no preveía contribuciones de relevo que favorecieran su difusión, al menos al principio<sup>817</sup>.

El mismo principio de proporcionalidad de la contribución al sistema también requería su aplicación para Italia al trabajo a tiempo parcial por períodos de trabajo posteriores a la entrada en vigor de la ley de 1984.

A partir del año 2000, con la regulación posterior a la transposición de la Directiva europea de 1997, se aplicó la determinación de la retribución mínima horaria para el cálculo de las cotizaciones a la seguridad social y asistencia, previsión retomada luego por el actual decreto legislativo 81/2015 de 15 de junio que hoy representa la normativa de referencia y que derogó el anterior decreto legislativo de 2000. La disciplina previsional de la relación a tiempo parcial se establece en el art. 11 que también determina el método de cálculo con respecto a otras prestaciones de seguridad social.

En cuanto a la prestación por jubilación, la ley no prevé diferencias entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial en el cálculo del tiempo a reconocer en la cotización, si bien reconoce la proporcionalidad en cuanto a la entidad de la prestación (art.11, coma 4).

Para acreditar los períodos a efectos de jubilación, la base de cotización mensual (“*retribuzione imponibile*” mensual)<sup>818</sup> no debe ser inferior al mínimo exigido por el art. 7 del decreto-ley 463/1983 de 12 de septiembre, reconvertido en ley 638/1983 de 11 de noviembre<sup>819</sup>.

En todo caso, se considerará que se encuentra sujeta a ajuste a un mínimo, es decir, una base de cotización mínima sobre la que se aplicará el porcentaje de contribución correspondiente (en relación con la contingencia) y hasta un tope, tras lo cual el INPS no solicita contribuciones. Los valores mínimos y máximos cambian de un año a otro en función de la revaluación.

Hay dos condiciones que afectan el cálculo:

- si la retribución real es menor que la mínima o la contractual, debe ajustarse al importe mayor de las dos

---

<sup>817</sup> Ley 863/1984 de 19 de diciembre, Decreto legislativo 61/2000 de 25 de febrero en actuación de la ley 25/1999 de 5 de febrero, Decreto Legislativo 100/2001 de 26 de febrero de transposición de la Directiva de 1997, Decreto Legislativo 276/2003, art. 46, Ley 247/2007 de 24 de diciembre, art. 1, co. 44, decreto legislativo 81/2015.

<sup>818</sup> Ese es el monto del salario sobre el que se calculan las cotizaciones a la seguridad social y asistencia, por lo tanto, cualquier cantidad percibida en relación con la relación laboral, que incluye todas las partidas salariales, excluyendo aquellas que por ley no deben formar parte de la misma, corresponde a la base de cotización.

<sup>819</sup> Ley 638/1983 de 11 de noviembre 1983, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, recante misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini.*” (GU Serie Generale n.310 del 11-11-1983).

- si la retribución real es superior al mínimo o al contractual, la contribución se calculará sobre la retribución efectiva

No está obligado a cumplir con el mínimo en caso de prestaciones por Cassa Integrazione, despido, enfermedad, maternidad y accidente.

En el caso del trabajo a tiempo parcial, basado en el art. 11, ap. 1 de d. lgs 80/2015, el mínimo a aplicar es el horario que se obtiene de la relación entre el mínimo diario y el importe obtenido por el número de horas semanales previstas en el contrato de tiempo completo.

Para el asalariado que percibe un fijo mensual y que trabaja en régimen de semana corta siempre se considerarán 6 días laborables, mientras que para el asalariado que sea retribuido por horas no se computará el sábado no laborable.

Como ya se mencionó, el sistema de pensiones italiano lleva aplicando el régimen de cotización desde el 1 de enero de 1996, por lo que el cálculo de la pensión ahora está permanentemente relacionado con la cotización pagada, por lo que la pensión final depende exclusivamente de cuánto se haya acumulado<sup>820</sup>.

Durante mucho tiempo, el sistema legal italiano no ha regulado el tiempo parcial cíclico, es decir, aquellas relaciones a tiempo parcial que prevén la suspensión del servicio en determinadas épocas del año y luego se reanuda después del período de detención.

Para estos, de hecho, surgió el problema del cálculo del período de carencia de los meses de inactividad, resultando así un cálculo menor, justificado por el Instituto de Seguridad Social por el hecho de que la legislación sobre acreditación de cotizaciones sólo permitía semanas<sup>821</sup> realmente cotizadas o aquellos períodos por los que se reconoció un crédito figurativo<sup>822</sup>.

El pleno reconocimiento de estos períodos ya estaba previsto en el sistema italiano, sin embargo, solo para los trabajadores públicos, para quienes los años de servicio reducido se consideran plenamente útiles en virtud de una regla especial<sup>823</sup>, creando una disparidad de trato dentro del mismo trabajo a tiempo parcial y entre el sector público y privado, así como una copiosa disputa legal y diversas sentencias de la jurisprudencia a lo largo de los años.

---

<sup>820</sup>CALVO VÉRGEZ J. (2019) “Análisis comparado de los sistema de pensiones vigentes en los principales Estados de la Unión Europea”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.11, Aranzadi, págs. 15-16.

<sup>821</sup>En el sistema de seguridad social italiano, se cuenta por semana y no por días.

<sup>822</sup> Art. 7 de la ley 463/1983 de 12 de septiembre, convertido con modificaciones por la ley 638/1983 de 11 de noviembre.

<sup>823</sup> Art. 8 ley 554/1988 de 29 de diciembre y D.P.C.M. 117/1989 de 17 de marzo.

También en el caso de Italia, una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, ha marcado un antes y un después, se trata de la sentencia de la sección II, de 10.6.2010, de fechas C395/08 y C396/08, en la que el Tribunal de Justicia declaró que la antigüedad contributiva útil para determinar la fecha de adquisición del derecho a una pensión del trabajador a tiempo parcial también debe incluir plenamente los períodos no trabajados, como si hubiera ocupado un puesto a tiempo completo, lo que de lo contrario conduciría a una discriminación entre los trabajadores a tiempo parcial vertical y los trabajadores a tiempo completo, contraria a la cláusula 4 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1997/81/CE a tiempo parcial.

Esta posición también fue aceptada por el Tribunal Supremo de Casación (Cass. Civ. Sez. trabajo, Enviado. 24532 de 2015)

Esta orientación fue recogida por la Ley 178/2020, de 30 de diciembre<sup>824</sup>, que ha regulado definitivamente el asunto. Esta disposición, vigente desde el 1 de enero de 2021, se aplica tanto a las relaciones verticales/cíclicas a tiempo parcial vigentes en la misma fecha como a las que habían cesado en esa fecha desde la primera norma que regulaba orgánicamente el trabajo a tiempo parcial, a saber, la Ley 863/1984, para esta última a petición de los interesados.

El número de cotizaciones semanales que deberán abonarse a los trabajadores durante el año civil por prestaciones de pensión será igual al de las semanas del mismo año pagadas o reconocidas como acreditadas de conformidad con las normas que regulan la acreditación figurativa, con una remuneración no inferior al 30% del importe de la pensión mínima mensual otorgada por el Fondo de pensiones de los Empleados vigente el 1 de enero del año de que se trate.

En caso contrario, el número de cotizaciones semanales a abonar será igual al cociente redondeado que se obtiene dividiendo la remuneración total pagada, debida o acreditada figurativamente en el año civil. Las cotizaciones así determinadas, sin perjuicio de la antigüedad del seguro, se refieren a un periodo de muchas semanas pagadas, que han dado lugar a acreditación figurativa, por muchas

---

<sup>824</sup>Ley 178/2020 de 30 de diciembre, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*”. ([GU Serie Generale n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46](#)) art. 1, co. “350. *El período de duración del contrato de trabajo a tiempo parcial que prevé que el desempeño laboral se concentre en determinados períodos se reconoce como de plena utilidad a los efectos de cumplir con los requisitos de antigüedad para acceder al derecho a pensión. Con este fin, el número de semanas que se tomarán para fines de jubilación se determina comparando la contribución anual total con la contribución semanal mínima determinada de conformidad con el artículo 7, párrafo 1, del decreto-ley de 12 de septiembre de 1983, n. 463, convertido, con modificaciones, por la ley 11 de noviembre de 1983, n. 638. Con referencia a los contratos de trabajo a tiempo parcial concluidos antes de la fecha de entrada en vigencia de esta ley, el reconocimiento de los períodos no trabajados en su totalidad está sujeto a la presentación de una solicitud específica por parte del interesado acompañada de la documentación adecuada. Los pagos de pensión abonados en aplicación de esta disposición no pueden ser efectivos antes de la fecha de entrada en vigor de la misma*”.

cotizaciones que puedan retroceder en el tiempo, a partir de la última semana laboral o acreditadas figurativamente incluida en el año<sup>825</sup>.

En el caso del empleo a tiempo parcial vertical, todas las semanas se evaluarán en su totalidad, con el fin de acumular antigüedad para el derecho siempre que el salario acreditado durante el período anual sea al menos igual a la cantidad mínima de remuneración prevista para el año en cuestión.

No obstante, el reconocimiento de la seguridad social está supeditado a una comparación entre la cotización anual adeudada y la relativa a la cotización mínima contributiva semanal, es decir, los períodos de inactividad se reconocen si la remuneración, y por tanto la cotización, acreditada durante los meses de actividad es al menos igual al importe mínimo de la remuneración prevista para el año en cuestión.

---

<sup>825</sup> Art. 7, párr. 2 Decreto-ley 463/1983.

## CONCLUSIONES

Tras el análisis comparado del trabajo a tiempo parcial en dos realidades como la de España e Italia, pertenecientes a la misma área mediterránea, como punto de partida, ha de afirmarse que ambas coinciden en los aspectos más genéricos, como el hecho de que el trabajo a tiempo parcial pasara de haber experimentado una discreta participación como forma de empleo a ser una fórmula contractual que ha ido creciendo en el tiempo sobre todo a partir de que estallara de la gran crisis económica del 2007, aunque en ningún caso alcanza los índices de los países europeos que tradicionalmente se han caracterizado por un alto nivel de trabajo a tiempo parcial voluntario y en gran medida con fines de conciliación de la vida familiar y laboral.

Es conocido también que uno de los objetivos de la UE era y es aumentar el empleo femenino, como se informa en muchos documentos de política europea citados en la investigación, y los dos países del sur de Europa, como es bien sabido, siguen teniendo tasas de empleo femenino similares todavía inferiores a los niveles europeos. A pesar de que en la UE la brecha de género en el empleo se ha reducido desde 2005, la tasa de empleo en 2019 era 11,7 puntos porcentuales más alta para los hombres que para las mujeres: coherentemente, en los dos países el diferencial entre mujeres y hombres en el mismo período se mantuvo en 10,8 para España y 17,9 para Italia.

Como ha indicado la doctrina científica, esta fórmula contractual no sólo es habitualmente considerada una herramienta de ingreso en el mercado laboral, sobre todo por parte del colectivo femenino, sino también, una forma de conciliación, puesto que al tener tipologías de horario variable, como por ejemplo jornadas o semanas laborales reducidas o empleo compartido, permitiría compatibilizar el trabajo con las tareas familiares, que siguen siendo asumidas todavía en su mayoría por las mujeres.

El trabajo a tiempo parcial, sin embargo, ofrece numerosas oportunidades de reflexión no solo relacionados con el empleo femenino, como los efectos de segregación ocupacional que de él se derivan, sino también en relación con otros factores que pueden influir en su utilización. Dichos factores pueden ser factores políticos, institucionales y legislativos, como las políticas públicas de empleo y el tipo de estado de bienestar proporcionado, factores individuales, por el lado de la oferta de trabajo, relativos a la voluntariedad o no de la elección individual del trabajador o aceptar un trabajo a tiempo parcial en relación, por ejemplo, con las necesidades familiares, la presencia de servicios de cuidados de niños y ancianos o la inversión en formación, por otro lado, factores económicos como la estructura de la demanda y el mercado laboral contingente, así como la coyuntura

económica. El trabajo a tiempo parcial también puede representar una forma de subempleo o una forma de elusión de las normas laborales del trabajo a tiempo completo.

Además de los aspectos destacados, hay uno que ha sido puesto de relieve por la literatura más reciente sobre los efectos de este tipo de empleo en las pensiones futuras: como es bien conocido, el bajo nivel de salario tiene un efecto negativo sobre el nivel de las pensiones futuras, circunstancia que vuelve a afectar al colectivo femenino que es el que principalmente ha tenido que recurrir al trabajo a tiempo parcial por motivos de conciliación o, como apuntan los datos, en gran medida también de forma involuntaria. La segregación ocupacional, por tanto, volverá a afectar al colectivo femenino también en el momento de la salida del mercado laboral, determinando una situación crítica de pobreza (el fenómeno de los “*trabajadores pobres*”) para un amplio colectivo en una edad en la que se necesitaría una mayor seguridad económica, relacionada con el estado de salud.

El estudio de dicha fórmula contractual y sus relaciones con la conciliación y la jubilación, ha sido abordado desde distintos puntos de vista, intentando combinar la perspectiva jurídica con la sociológica, puesto que en el trabajo a tiempo parcial se cruzan, como se ha explicado, distintas dimensiones relacionadas entre sí, la institucional del papel gubernamental o legislativo, y la de los actores del mercado laboral, principalmente empleados y empleadores e interlocutores sociales. Así, con particular referencia a la relación entre trabajo a tiempo parcial, conciliación y pensión, el estudio ha puesto de manifiesto similitudes, diferencias y temas críticos, pudiendo afirmarse que ambos países poseen fuertes similitudes con respecto al contexto cultural, histórico-geográfico y del sistema de bienestar, así como del marco jurídico que rige el trabajo a tiempo parcial.

Ambos, son países en los que la religión católica ha tenido una fuerte influencia en la configuración de la idea tradicional de familia y de la división de roles dentro de ella en la que algunos componentes como los hijos mayores y las mujeres dependen económicamente de otro sujeto (el padre o el marido) con capacidad de ingresos. Desde una perspectiva sociológica se ha analizado también la transición de un modelo familiar basado en el modelo del varón sustentador al modelo de doble carrera, así como las características socio-demográficas del trabajador o, mejor dicho, de la trabajadora a tiempo parcial.

Ambos países, también comparten el mismo tipo de estado de bienestar mediterráneo, apoyado a la idea de la familia tradicional donde las mujeres y las familias han actuado como “*agentes*” de bienestar para el apoyo de los sujetos débiles, actividad (de cuidado no retribuido) que compensa una escasez estructural de servicios públicos al respecto. La transición de un modelo familiar a otro se ha

realizado a costa de una participación femenina en el mercado laboral problemática que se caracteriza por una segregación tanto horizontal como vertical.

Por otro lado, desde una perspectiva jurídica, la disciplina del trabajo a tiempo parcial tanto española como italiana tiene preceptos bastante parecidos, consecuencia de la transposición de la Directiva 1997/81/CE. La disposición, efectivamente, ha conseguido armonizar el marco normativo de los distintos países miembros, sobre todo por lo que se refiere a la introducción del principio de no discriminación o de las normas que intentan tutelar los aspectos relacionados con la voluntariedad, por lo menos formalmente.

La otra fuente normativa europea analizada en este estudio ha sido la de la Directiva de Conciliación, 2019/1158. Esta directiva no fue producto de un Acuerdo Marco como la anterior, la 2010/18/UE que ha sido derogada, sino que es el resultado del procedimiento legislativo ordinario. Y es que, pese a que la Comisión Europea desarrolla su rol de fomento de diálogo social de forma institucional, la falta a este respecto de un diálogo procedente de los mismos actores sociales que se supone deberían asumir las implicaciones de la gestión del tiempo de trabajo (y de no trabajo) en cierto sentido, puede parecer como una actitud de falta de asunción de responsabilidad cada uno por su parte, en reglamentar sobre una base común la conciliación familiar. Si bien es cierto que excepto en la temporada de la década de los noventa, que fue muy fecunda desde la perspectiva del diálogo social, no encontramos en el ámbito de la producción normativa eurounitaria otros ejemplos al respecto. Este matiz podría suponer en la opinión de quien escribe, que la disposición tenga una implementación más débil en la fase descendiente del cumplimiento de la norma.

En literatura hay algunas posturas que destacan como a veces las instituciones europeas resultan estar más preocupadas por las repercusiones sociales y políticas de sus medidas legislativas que de su concreta actuación, actitud que se nota en la distancia entre los objetivos y la forma concreta de actuación que puede resultar de poco interés y difíciles de activar. En el caso de la Directiva sobre conciliación, aunque fue bien acogida por los sindicatos, han quedado pendientes algunos asuntos centrales como el tema de la remuneración del permiso parental que queda al amparo del marco jurídico nacional, y no haber reconocido un verdadero derecho subjetivo al disfrute del permiso de forma flexible, sino solo un derecho de solicitarlo de tal forma, además de hacer el permiso totalmente intransferible entre la pareja. De hecho, esos asuntos han representado un verdadero obstáculo al disfrute del permiso porque la falta de remuneración hace del permiso una medida segregadora, puesto que los hombres no recurren a ella, y que el disfrute de forma flexible representaría una forma



de ayuda en el desarrollo cotidiano de las tareas, pero difícil de practicar si no es apoyado por un precepto fuerte por parte de la norma.

A este respecto, España e Italia han tenido una diferente actitud, España quiso adelantar la Directiva e igualar lo más posible los permisos de hombres y mujeres sobre maternidad, mientras que en Italia, donde la Directiva está a punto de ser incorporada en el marco jurídico, se mantienen distintos los dos ámbitos, y se espera que el permiso parental seguirá siendo poco remunerado y poco disfrutado por parte de los hombres. Sin embargo, esta circunstancia habrá de ser efectivamente evaluada después de la transposición al marco jurídico nacional.

En el marco jurídico nacional del trabajo a tiempo parcial, conforme a la Directiva, los mecanismos de compensación puestos en marcha para combinar las exigencias empresariales y de los trabajadores, como en el acceso al tiempo parcial o a la gestión de la flexibilidad, han sido otorgado a las partes sociales, observando a este respecto matices de mayor diferencia entre las dos realidades.

Por otro lado, en la gestión de la flexibilidad es importante que en ambos sistemas se haga una planificación preventiva del horario de la prestación laboral, a través por ejemplo del preaviso, pero con posibilidad de derogación controlada por la autonomía colectiva. Sin embargo, en ambos países, las últimas reformas han afectado a estos mecanismos debido a los cambios legislativos en el ámbito de la negociación colectiva, que han acabado favoreciendo a la parte patronal, dejando así la regulación de la gestión del tiempo de trabajo fuera de una perspectiva de mayor garantía para los trabajadores de tener horarios más constantes.

Las numerosas reformas al respecto, tanto en la legislación italiana, como en la española, han producido un desequilibrio en favor del empleador: en Italia, a través de la previsión por la que la flexibilidad se puede realizar/alcanzar también en ausencia de un convenio colectivo, salvo comprobadas exigencias del trabajador cuya casuística es aclarada por la normativa; por otro lado, en España, a pesar de que el texto de la norma parezca más orientado hacia una voluntariedad del trabajador en aceptar más flexibilidad, las reformas del 2012-2013 habían reforzado sin duda las prerrogativas de la parte empresarial.

No es por causalidad, en la opinión de quien escribe, que la nueva reforma laboral española de 2021, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, ponga de manifiesto en su exposición de motivos, que el objetivo es el de transformar las relaciones laborales *“hacia un modelo más justo y garantista”*, considerando necesario un cambio de paradigma *“que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”*. El gobierno español parece haber asumido que la precariedad laboral no ha generado ninguna riqueza

para la sociedad en este último cuarto de siglo XX y primeras décadas del XXI y que se necesita de un cambio de perspectiva.

El aspecto de la regulación de la flexibilidad, y por tanto de los horarios y su distribución, es también especialmente relevante en relación con los elevados niveles de trabajo a tiempo parcial involuntario que se observan en las dos realidades.

La distribución del horario es la parte más crítica de esta fórmula contractual. En particular, la concreción horaria de la jornada o del período se rige en ambos países por convenio a nivel de empresa dejando también espacio en algunos casos a acuerdos individuales, por ejemplo, a falta de disposiciones de convenio colectivo al respeto. Ambos marcos jurídicos prevén la posibilidad de ampliar el tiempo de trabajo inicialmente pactado con horas suplementarias en el caso italiano o complementarias en el caso español o extraordinarias, o de cambiar la ubicación de la prestación laboral, lo que hace que el tiempo parcial se convierta en una herramienta de adaptación de la plantilla a las exigencias productivas y no a las tareas conciliadoras.

Sin embargo, es diferente en el marco jurídico de los dos países la disciplina de indemnización de las horas suplementarias italianas y complementarias españolas: formalmente, en España dichas horas son remuneradas como horas ordinarias, mientras que en Italia se establece un incremento de sueldo por la mayor disponibilidad del trabajador; lamentablemente, la investigación ha puesto de relieve que, al aplicar la norma, esencialmente, no son relevantes.

En cuanto a las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, formalmente podría parecer que los sistemas español e italiano difieren en este punto, ya que en el español están prohibidas y en el italiano permitidas. Sin embargo, sustancialmente, el régimen es el mismo, ya que el trabajo extraordinario en los contratos a tiempo parcial en España no está permitido, salvo excepcionalmente cuando “vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, como el riesgo de pérdida de materias primas”, básicamente, las mismas razones por las que en Italia está permitida la realización del trabajo extraordinario en los contratos a tiempo parcial.

Por otro lado, otro aspecto importante de la flexibilidad es más patente en los mecanismos de conversión donde destacan algunas diferencias en los marcos reguladores nacionales: en el caso de Italia, se establece tanto un derecho subjetivo real a la transformación en el caso de enfermedades oncológicas o de alternativa al permiso parental, como una prioridad en el caso de asistencia a familiares con patologías parecidas, o de conciliación familiar, como hemos visto en detalle en la exposición del artículo 8, apartados 3 y 4; en cambio, a éste respecto, en España, solo encontramos una obligación para el empresario de comunicar las motivaciones en caso de negativa, tras haber

tomado en consideración solicitudes de conversión voluntarias “*en la medida de lo posible*”, sin establecer ningún hecho causante específico (art. 12.4e ET).

Las diferencias relacionadas con el contexto sociocultural económico e histórico son también relevantes para que las diferencias observadas sean significativas, en un contexto de análisis comparativo. Aún así, cabe recordar que en tema de relaciones industriales, Italia y España han experimentado una pauta evolutiva muy diferente y caracterizada en Italia por una mayor autonomía y en España por una mayor centralización, claramente debido a factores históricos. Esa diferencia fundamental de los dos marcos jurídicos, profundizada en la investigación, no ha impedido que la evolución de la negociación colectiva tuviese una pauta similar. De hecho, España e Italia se han enfrentado a reformas laborales que han abarcado de forma contundente muchos aspectos del Derecho del Trabajo, que han afectado en profundidad al mercado laboral y a las relaciones laborales, así como al tema de la autonomía colectiva.

En España, las reformas de 2010-2012, han permitido el descuelgue del convenio colectivo general, a saber, la posibilidad reconocida en el convenio de nivel empresarial de derogar el convenio colectivo de nivel superior en materia de organización empresarial (y horario de trabajo). Y en Italia, la introducción de los convenios de proximidad en 2011 (*contratti collettivi di prossimità*), ha producido un efecto también muy similar al descuelgue español. Además, la reforma laboral del 2015 en Italia, ha producido también cambios muy contundentes, sobre todo para la eliminación, para los contratos de jornada completa y tiempo indefinido futuros, del derecho al reintegro establecido por el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores, ley n. 300/1970 de 20 de mayo y que en la regulación de la flexibilidad del tiempo parcial ha dispuesto un reenvío directo a la autonomía individual a falta de convenio colectivo. Así pues, estas disposiciones ponen de manifiesto como la recesión ha agudizado la profunda crisis de los sindicatos, común en toda Europa que, como ha destacado la doctrina, no consiguen capturar dentro de sus afiliados generaciones más jóvenes y además se ve reducido su poder de autonomía colectiva por las recientes reformas laborales, en la dirección de una progresiva individualización de la relación laboral que agudiza los conflictos internos al grupo de trabajadores.

Desde la perspectiva de la conciliación familiar, que sería el otro enfoque del presente trabajo, se ha querido examinar el tema a partir de la concepción histórica de la relación hombre / mujer en relación con su posición en la sociedad contemporánea con respecto al mercado laboral, en particular con referencia a la tipología contractual del trabajo a tiempo parcial.

De hecho, la percepción e interiorización de los roles de género es relevante por su influencia en la propia idea de familia y de la distribución de roles dentro de ésta, tareas, preferencias personales, con

respecto al mundo del trabajo y también en la sociedad: la reciente crisis sanitaria, en la que aún estamos involucrados, ha dejado claro cuán lejos y llena de dificultades está todavía la conciliación, como se ha puesto de relieve en documentos tanto internacionales como nacionales, especialmente con respecto a la forma actual de utilizar el teletrabajo o el trabajo ágil.

Numerosos estudios sobre este tema han hablado de “*conciliación que no existe*”, lo que significa que la pandemia solo ha exacerbado una situación de fondo que ya mostraba que aún no se había interiorizado un cambio real en la forma de concebir la familia y la división de roles, especialmente desde la perspectiva de organización empresarial.

Precisamente en este frente, de hecho, encontramos la conciliación como uno de los motivos más habituales de discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Si bien el camino ha sido difícil, en realidad las cuestiones planteadas por los estudios feministas sobre la condición de la mujer en las sociedades contemporáneas se han traducido efectivamente en objetivos políticos tanto a nivel internacional como europeo a través de Directivas, recomendaciones, y de aquí a nivel nacional (planes nacionales).

Al mismo tiempo, se ha producido un cambio en la atención de las políticas de conciliación del tema de las desigualdades de género al de la conciliación efectiva, como se ha expresado claramente en el título de la nueva Directiva europea al respecto, 2019/1158. El tema de las desigualdades que ha sido el punto de partida de las reivindicaciones en tema de igualdad de trato ya no representa más el tema central, ya que los hombres también participan cada vez más en la vida familiar, pero aún lejos de representar en la práctica un resultado concreto de un cambio de perspectiva.

En otras palabras, si la necesidad pero también el deseo, no lo olvidemos, de conciliar las responsabilidades familiares y el “*tiempo para uno mismo*” con la presencia en el mercado laboral se hubieran considerado como necesidades normales de las personas, cuestiones como la organización del tiempo, la división de responsabilidades familiares entre familia, estado y mercado podrían encontrar un equilibrio más sólido: en efecto, las políticas de conciliación deben ser concebidas como políticas de sistema y no como políticas sectoriales, ya que su efectividad no solo se manifiesta a nivel organizativo sino también a nivel cultural en la forma de entender el trabajo y la familia por parte de la sociedad en la que vivimos.

Mientras que el análisis de hecho quede limitado a las desigualdades persistentes en el ámbito del trabajo remunerado y no se busque un análisis más profundo del vínculo sistemático e ineludible entre las condiciones de vida y las condiciones de trabajo, se tenderá siempre a detectar las mismas diferencias en las tasas de actividad, salarios, tipo de contrato, índices de carrera, que sin embargo

presentan límites, dado que la condición de la mujer en el mundo del trabajo, y en particular en el trabajo a tiempo parcial, ciertamente ha mejorado pero todavía sin poder superar aún aquellas barreras que dificultan su plena afirmación como individuo.

De hecho, la conciliación debe satisfacer objetivos muy amplios, incluso en tensión entre sí como la promoción de la autonomía individual, la igualdad de género, el apoyo a la posibilidad de tener una familia sin tener que renunciar al trabajo, el derecho de las personas frágiles a recibir un trato digno, la lucha contra la pobreza de las familias con menores también en relación a las nuevas formas familiares, así como pensar en herramientas de protección social más adecuadas a las nuevas formas de trabajo atípicas. Esto supondría para los países como España e Italia una plena aplicación del principio de la flexiseguridad que se ha abarcado también en la investigación, que es lo que más diferencia los países de Europa del sur respecto al norte.

Esto es también importante para evitar que dentro del propio sistema de conciliación se cree un dualismo entre las herramientas de conciliación "*formales*" previstas por la ley y una utilización de estas herramientas en un ambiente más "*informal*", como puede ser el del trabajo sin protección, mal remunerado, no declarado, además del trabajo tradicional doméstico no remunerado que sigue siendo la última opción para aquellas mujeres poco calificadas una vez que asumen compromisos familiares.

Es en esta dirección que algunos sociólogos hablan de transformar el concepto de conciliación hacia el de *armonización entre la vida y el trabajo*, en una visión que supere las dicotomías entre los sexos y busque lograr un reparto justo de cargas y oportunidades en el que se pretende permitir una plena realización del individuo tanto en el aspecto personal como social.

Esta visión es muy ambiciosa, ya que cuestiona la centralidad del trabajo remunerado al que están jerárquicamente subordinadas las demás instancias: el objetivo no debe ser encontrar un compromiso entre la vida y el trabajo sino una armonización real y propia entre los varios planes existenciales como el del trabajo, la familia y la sociedad que pasan a formar parte de una identidad que debe realizarse.

Si bien para las mujeres la forma de entender la conciliación tal como la conocemos ha tenido como consecuencia el aumento de las desigualdades y la discriminación que han producido una segregación ocupacional horizontal y vertical, así como una brecha salarial importante, también para los hombres el rol del trabajo ha representado una trampa de la que no pueden salir, un conflicto sentido sobre todo por las generaciones más jóvenes.

La armonización requiere, por tanto, una reelaboración simultánea por parte de varios actores que llevan a cabo una nueva negociación en las relaciones de género, familia, en las empresas y en la valorización del trabajo de cuidado.

Se confía una gran responsabilidad a las empresas sin duda, ya que si las políticas de conciliación no se conciben como para todos los trabajadores (entonces otorgar más permisos a los padres) y así entrar en el modelo organizativo y de relaciones industriales, seguirán estando a la merced de los gerentes de turno o de la presencia o ausencia de incentivos.

Un desafío muy importante para ver realizada una conciliación más concreta no se radica solamente en las disposiciones legislativas que otorgan permisos o excedencias sino también en la capacidad de las empresas de aceptar/asumir los cambios culturales y adoptar herramientas novedosas en su propia organización del trabajo. Sin embargo, se trata de una tarea muy difícil para las pequeñas y mediana empresas que representan la mayoría del tejido productivo en ambos países. En la opinión de quien escribe este es un reto al que no sólo se están enfrentando instituciones europeas sino también nacionales, en el debate por ejemplo sobre la propuesta de Directiva actualmente en discusión que se enfrenta a la igualdad de remuneración a través de medidas de transparencia retributiva donde una de las cuestiones más discutida es la dimensión de las empresas afectadas por los mecanismos de transparencia (COM (2021) 93 final, de 4 de marzo 2021).

En este contexto, el trabajo a tiempo parcial, especialmente después de los cambios realizados en cuanto a la mayor flexibilización del horario, ve frustrada su vocación conciliadora, sobre todo por el aumento del fenómeno del tiempo parcial involuntario que la crisis ha contribuido a exacerbar.

Además, el alto nivel del carácter involuntario vuelve a poner de relieve la distancia cultural entre los países del sur de Europa y los del norte, cuyos modelos de bienestar fomentan el uso del tiempo parcial como herramienta conciliadora en un plan de más igualdad entre hombres y mujeres, sino también se fomenta, gracias a niveles salariales mayores en aquellos países, como forma de trabajo alternativo al tiempo completo, lo que sin embargo deja espacio a otras energías que se pueden verter en la sociedad, enriqueciéndola.

Por lo que se refiere a la jubilación, en las últimas décadas, la estructura del sistema de pensiones ha cambiado radicalmente y protagonistas de este cambio, dentro de un panorama demográfico que cambia rápidamente, han sido las transformaciones que se están produciendo en el mercado laboral y en la organización familiar.

Las numerosas reformas de la seguridad social que se han llevado a cabo a lo largo de los años han tenido en cuenta el factor “género”, aunque el resultado final no es del todo positivo. Si las directrices

actuales, en términos profesionales, familiares y sociales, persisten en el tiempo, es de esperar que las prestaciones de seguridad social del pilar público no sean suficientes para llevar una vida digna, especialmente para las mujeres beneficiarias, y más aún las trabajadoras a tiempo parcial.

La fragilidad de la situación de la seguridad social de las mujeres es el resultado de la vulnerabilidad de las carreras profesionales, a menudo marcadas por carreras discontinuas, interrumpidas y a tiempo parcial, pero también por la asimetría en la distribución del trabajo familiar y el cuidado de los niños y ancianos.

Aunque la tasa de empleo de las mujeres adultas ha aumentado en los últimos años, todavía estamos muy lejos de la tasa a escala europea, a pesar de los resultados obtenidos a través del aumento de los niveles de educación de las mujeres, las diversas medidas destinadas a aumentar la edad de jubilación y la mejora de las condiciones necesarias para promover una mayor participación de las mujeres adultas en el mercado laboral.

Aunque ambos sistemas son neutrales desde el punto de vista del género, el sistema de pensiones ha dado lugar de hecho a distorsiones distributivas entre hombres y mujeres, comunes a ambos países, debido a las diferencias en la esperanza de vida, las diferencias tanto en la participación en el mercado laboral como dentro de él (segregación ocupacional, discriminación salarial), la distribución desigual del trabajo de cuidado, en las características específicas del sistema de pensiones explícitamente vinculadas al género y en aquellas aparentemente neutras pero que pueden generar diferencias entre las pensiones de hombres y mujeres. Si bien las prestaciones proporcionadas durante la primera fase del desarrollo de las pensiones o desde la segunda guerra mundial hasta finales del período de 1970 favorecieron a las principales categorías del mercado laboral, como los funcionarios públicos y las grandes empresas, las garantías para los grupos más débiles, como los atípicos, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, eran mucho menos generosas.

La diferencia de género dentro del sistema de pensiones se ha hecho más evidente precisamente en el trabajo a tiempo parcial, fomentando no solo la brecha salarial sino también la brecha en las pensiones, puesto que la pensión amplía las desigualdades enfrentadas durante la vida laboral.

Esta opinión también se ve confirmada por las numerosas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pero también de los órganos jurisdiccionales nacionales que tuvieron que expresarse sobre todo en relación con el carácter discriminatorio o no discriminatorio de las normas nacionales sobre las condiciones para la jubilación (edad y períodos de cotización). Sólo recientemente, después



de años de juicios en ambos contextos, las autoridades han decidido adecuar su propia normativa, en cuanto a los coeficientes en España, y en cuanto a la carencia en el tiempo parcial vertical en Italia.

Además, cabe destacar que, de todos los tipos de contrato, el trabajo a tiempo parcial es entre los mayoritariamente involuntarios el que alcanza mayor tasa de crecimiento. Entre los factores que deben explicar el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, debe considerarse que las empresas tienden a utilizar el trabajo a tiempo parcial como medio para hacer frente al ciclo económico desfavorable y que la progresiva terciarización del mercado de trabajo conduce a la difusión de estos contratos, especialmente en los sectores de bajo valor añadido y en las profesiones menos cualificadas.

Este obstáculo a la creación de una posición de seguro razonable está particularmente presente en el segmento del mercado que afecta a las trabajadoras.

De hecho, las sentencias citadas a lo largo del trabajo han hecho hincapié en la feminización de esta forma atípica de trabajo, al menos en la mayoría de los casos, en los cuales la discriminación indirecta estaba en el centro de la controversia.

Desde el punto de vista de la previsión de pensiones, los dos sistemas difieren radicalmente porque la naturaleza diferente del sistema, que es retributivo para España y nocional para Italia, presupone un tipo diferente de cálculo que en el primer caso debe vincular necesariamente la prestación al principio de proporcionalidad en la contribución al sistema, mientras que en el segundo caso el vínculo entre la prestación y la contribución aun respetando también el principio de proporcionalidad, es más equilibrado.

Muchas veces, en este ámbito, el cálculo de las prestaciones del sistema de seguridad social, así como también para las lagunas contributivas, no siempre se ha demostrado coherente también debido a las numerosas intervenciones legislativas para reformar este instituto laboral.

En ambos casos, sin embargo, el bajo nivel de la prestación, que abarca especialmente los tiempos parciales cortos, plantea serios interrogantes sobre la oportunidad de que el trabajo a tiempo parcial se podría poner a cargo de las prestaciones no contributivas, según una parte de la doctrina.

Es cierto que tanto en España como en Italia el trabajo a tiempo parcial sigue siendo un contrato de trabajo que tiene efectos de segregación, por varios motivos, ya destacados varias veces a lo largo de este trabajo: dado su alto porcentaje de involuntariedad deja poco margen para las progresiones de carrera, y de formación; se centra especialmente en las profesiones poco cualificadas; es un fenómeno todavía mayoritariamente femenino.

Su faceta “*conciliadora*” que debería permitir una mayor participación en la vida social y familiar, o simplemente una mayor libertad personal, que también representan las razones de su disfrute contenidas en la Directiva, aún no se han logrado a la luz de los hechos. La introducción de horas extraordinarias y complementarias ha hecho que sea más difícil aún su disfrute en una función conciliadora especialmente porque la gestión de la organización del horario es en el marco jurídico de ambos países más favorable al empleador, a pesar de los altibajos intervenidos en el tiempo en la normativa.

No cabe duda de que la legislación podría mejorarse con la esperanza de favorecer una mayor ocupación y por lo tanto un mayor bienestar económico, lo que permitiría mejorar incluso el trabajo regular y seguir representando el progreso hacia la autonomía de ciertos colectivos subrepresentados.

Será interesante observar en los próximos tiempos que evolución tendrá el trabajo ágil, y si se pondrá efectivamente como forma de organización del trabajo finalmente innovadora también respecto a la conciliación: sin embargo, respecto a la actual mayor difusión del tiempo parcial en las prestaciones/tareas que por su naturaleza no pueden ser realizadas a distancia, probablemente el trabajo a tiempo parcial seguirá siendo un contrato que permite a la empresa una gran flexibilidad, en detrimento de su valor conciliatorio: Sería conveniente volver a intentar poner límites al derecho del empleador a disponer de un tiempo de trabajo casi ilimitado, especialmente en el caso español, tarea en la que la negociación colectiva podría volver a tener protagonismo.

Es necesaria una reinterpretación más profunda de la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado, como se ha destacado por las economistas feministas, pero no es sólo una cuestión de mujeres, sino que es la relación central del sistema social, en los procesos fundamentales de producción de mercancías y reproducción social de la población, ambos pilares del sistema social y económico. En este sentido la afirmación del principio de corresponsabilidad parece una herramienta prometedora.

La concreción de la vida de hombres y mujeres, entendida como un proceso material, moral y cultural, sostenible en el tiempo, debe ser de hecho el momento central de la política, tanto en lo que se refiere a las negociaciones en el trabajo, como en el trabajo de las administraciones públicas en la fase de uso y recaudación de recursos y en la evaluación del impacto de sus políticas en la sociedad en general.

Como corolario, ha de tenerse presente que quedan muchas cuestiones abiertas:

- En el ámbito de la conciliación familiar, aunque se están dando pasos muy importantes con la nueva Directiva, es necesario monitorizar la forma de implementación de las nuevas normas, para España el RDL 6/2019, y para Italia, el nuevo decreto legislativo que está a punto de ser promulgado y que de todas mejora claramente el marco jurídico existente;
- En el ámbito de la normativa del trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad exigida al trabajador ha alejado esta forma de trabajo de su características y objetivos iniciales para convertirlo en un instrumento que se ajusta más a las exigencias del empleador: el diálogo social podría volver a recobrar el protagonismo en este ámbito y proporcionar soluciones concertadas y organización del trabajo innovadoras;
- La organización del trabajo es un reto al que las empresas tienen que enfrentarse, también en relación con el recurso a prestaciones laborales a distancia: en este ámbito las PYMES sufren la escasa capacidad de adaptarse a nuevas realidades; aun así el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en Italia, igualmente, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*)(PNRR) a través del mecanismo de certificación de igualdad de género, es decir, a través de los mecanismos premiales para las empresas que se demuestran cumplidoras con los principios de igualdad de trato en los recursos humanos, puede ser un buen empuje hacia un cambio concreto en la actitud de las empresas. Se trata de un tipo de experiencia que existe en ambos países, y que gracias al PNRR ha asignado al tema de género una relevancia de carácter transversal.
- El futuro del trabajo a tiempo parcial parece ser comprometido como forma de trabajo alternativa al tiempo completo y como recurso de conciliación en un contexto donde el proceso de digitalización ha proporcionado nuevas forma de trabajo, impulsadas por las necesidades sanitarias, que afectarán sin duda la organización del trabajo, como ya ha ocurrido con el trabajo ágil en Italia y el trabajo a distancia en España. A pesar de que hay riesgos que la doctrina iuslaboralista ha puesto ya de relieve como la necesidad de desconexión, en este marco el trabajo a tiempo parcial corre el riesgo de seguir siendo una forma de contrato aún más segregadora. Sería necesario en este caso fomentar formas de seguridad social que permitan salir de las circunstancias que necesita esta forma laboral como la de formación profesional, fomentando el tiempo parcial en otros ámbitos no solo en las profesiones menos cualificadas.
- El bajo nivel de pensiones a tiempo parcial supone un problema grave de pobreza de la población anciana, sobre todo de mujeres: es por ello que quizás sería oportuno evaluar -

principalmente para los trabajos a tiempo parcial cortos- un tipo de prestación a cargo de la solidaridad.

## BIBLIOGRAFÍA

ALDA, M., MARCO, I., & MARZO, A. (2018): “La reforma del sistema público de pensiones español: El factor de sostenibilidad”. *Revista Finanzas y Política Económica*, Vol. 10, núm. 1, págs. 45-63.

ALESSI C. (2012): *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Torino, Giappichelli Editore, 2012.

ALESSI C. (2018): “El principio de no discriminación en las relaciones de trabajo atípicas: apuntes sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Temas Laborales*, núm. 141, págs. 67-92.

ALLEGRETTI U. (2010): *Democrazia partecipativa. Esperienze e prospettive in Italia e in Europa*, Firenze, Firenze University Press.

ALTIMARI M.:

- (2017): “La tutela previdenziale del lavoratore part time nel dialogo tra Corte di Giustizia dell’Unione Europea e Corte di Cassazione”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, núm. 2, Vol. 429 (nota a sentenza).
- (2015): “Nuova disciplina del lavoro a tempo parziale (artt. 4-12, d. lgs. 81/2015)”, en MAGNANI M. et al.: *I contratti di lavoro: Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli Editore, Torino.

AMOROSO G. (2015): “Il dibattito sull’art. 19 st. lav. dopo C. cost. 231/2013”, *Enciclopedia Treccani*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/il-dibattito-sull-art-19-st-lav-dopo-c-cost-231-2013\\_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/il-dibattito-sull-art-19-st-lav-dopo-c-cost-231-2013_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/) (recuperado 15.1.2015).

ANGIOLINI V., FASSINA L. (2004): “Sulle procedure di certificazione”, en GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma.

ARRIGO G. (2019): “Il dialogo sociale nell’ordinamento dell’Unione Europea. Evoluzione, limiti, prospettive”, en *Luci sul Lavoro*, Dispense della scuola europea di relazioni industriali di luci sul lavoro, SERI-LSL.

BARAZZETTI D. (2006): “Doppia presenza e lavoro di cura. Interrogativi su alcune categorie interpretative”, *Quaderni di sociologia*, núm. 40.

BARBIER, J.C., COLOMB F., MADSEN P.K. (2009): “Flexicurity - An open method of coordination, at the national level?”, in *the series Document de Travail du Centre Economic de la Sorbonne*, núm. 46, CNRS Université Paris 1 Panthéon Sorbonne <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2009/09046.pdf> (recuperado 3.11.2020).

BARBIERI, P., & SCHERER, S.:

- (2011): “Retirement in Italy: Rising social inequalities across generations”, en BLOSSFELD, H., BUCHHOLZ, S., & KURZ, K. (Eds.). (2011): *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. Retrieved Jun 21, 2022, from <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781849803724/97818498>
- (2005): “Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia”, *Stato E Mercato*, Vo. 74, núm. 2, págs. 291-321. (Retrieved June 2, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/24650849>

BAR CENDÓN A. (2012): *La política social de la Unión Europea*”, *Lex Social, Revista jurídica de Derechos Sociales*, núm. 2.

BAVARO V.:

- (2015); “Il lavoro part-time dopo il d.lgs. n. 81/2015”, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di) (2015): *Contratti di lavoro, mansioni, misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Cacucci Editore.
- (2000) “Post Scriptum. Dallo schema al decreto legislativo sul part-time: le ultima modifiche”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, Vol. 4, núm. 305.

BAYLOS GRAU A. (2003): *La dimensión europea y trasnacional de la autonomía colectiva*, Albacete, Bomarzo.

BELLOMO S., PRETEROTI A. (2021): “La sentenza della Corte costituzionale n. 59/2021 sull’art. 18 St. lav.: una questione di (inaccettabile) discrezionalità”, *Federalismi.it, Rivista di diritto pubblico italiano, comparato, europeo*, núm. 13.

BERTOZZI F., BONOLI G. (2009): “Measuring Flexicurity at the Macro Level – Conceptual and Data Availability Challenges”, *REC-WP 10/2009, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/19818> (recuperado 21.6.2022).

BETTIO, F. and VERASHCHAGINA, A. (2009), “Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in UE”, *Publications Office of the European Union* <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/39e67b83-852f-4f1e-b6a0-a8fbb599b256> (recuperado 29.12.2020).

BETTIO, F. (2008): Cap. 9 “Occupational segregation and gender wage disparities in developed economies”, en BETTIO, F. and VERASHCHAGINA, A.: *Frontiers in the Economics of Gender*, Routledge Siena studies in political economy en [http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/13427/1/52%20.%20Francesca\\_Bettio%2C.pdf#page=184](http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/13427/1/52%20.%20Francesca_Bettio%2C.pdf#page=184) (recuperado 10.6.2021).

BLOSSFELD, H. (2003): “Globalisation, social inequality and the role of country-specific institutions”, en CONCEICAO P., HEITORM. V., LUNDVALL B.A. (Hg): *Innovation, competence building and social cohesion in Europe: towards a learning society*”. Cheltenham u.a., 2003. S. 303 - 324B. Lundvall eds, P. Conceicao & M. V. Heitor (Eds.).

BLOSSFELD, H. P., BUCHHOLZ S., and HOFÄCKER D., (2006): *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London/New York: Routledge.

BOLEGO, G.:

- (2012): “Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale”, en NOGLER L. MARINELLI M. (a cura di): *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli.
- (2001): “La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale The new rules of part time work”, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. III, núm. 2, en <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/asp/corpoDottrina.asp?nomefile=02-2001/art55.htm> (recuperado 14.11.2021).

BONOLI, G. (2003): “Two Worlds of Pension Reform in Western Europe”. *Comparative Politics*, Vol. 35, núm. 4, págs. 399-416.

BORALI M. (2003): “Il nuovo part-time e il lavoro intermittente”, *Diritto di Lavoro online Rivista telematica di diritto del lavoro* <http://www.di-elle.it/45-approfondimenti/315-il-nuovo-part-time-e-il-lavoro-intermittente-di-maurizio-borali> (recuperado 5.12.2021).

BORRAJO DACRUZ, E. (1978): “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social”, *Revista de Política Social*, núm. 120, págs. 47-70.

BREDGAARD T., LARSEN F., MADSEN P.K., (2008): “Flexicurity: In Pursuit of a Moving Target”, *European Journal of Social Security*, Vol. 10, núm. 4, págs. 305-323.

BROLLO M.:

- (2017): “Un quarto di secolo dopo, le trasformazioni del lavoro a tempo parziale”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, Vol. 6, núm. 1382 (commento alla normativa).
- (2014): “Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, Vol 6, núm. 1245 (comentario sobre la legislación).
- (2012): “Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012: meno flex, più security”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, Vol. 10, núm. 968 (comentario sobre la legislación).
- (2009); “Il lavoro a tempo parziale”, en VALLEBONA A. (a cura di): *I contratti di lavoro*, Vol. II, págs. 1177-1226.
- (2008): “Il tramonto del diritto al part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in *Lavoro nelle Pubblica Amministrazione*, Vol. 3-4, págs. 499-531.
- (2004): “La riforma del lavoro a tempo parziale: le nuove flessibilità”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, Vol. 3, núm. 252 (comentario sobre la legislación)
- (2001): *Il lavoro a tempo parziale*, Ipsoa, Milano.
- (2001): “Part-time: piccole flessibilità crescono”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, Vol. 4, núm. 307 (comentario sobre la legislación).

CABEZA PEREIRO J. (2013); *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Editorial Bomarzo.

CALLAU DALMAU P. (2016): “Marco legal y contexto socioeconómico del trabajo a tiempo parcial. Su evolución y escenario actual”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 36, págs. 169-200, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/Dialnet-MarcoLegalYContextoSocioeconomicoDelTrabajoATiempo-5740653.pdf> (recuperado 1.3.2022).

CALVO VÉRGEZ J.

- (2019): “Análisis comparado de los sistema de pensiones vigentes en los principales Estados de la Unión Europea”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.11.



- (2019): “El índice de revalorización y el factor de sostenibilidad en el sistema de pensiones español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8

CANGELOSI, R. e PARISI S. (a cura di) (1992): “Il Trattato di Maastricht e le prospettive dell’Unione Europea”, *Vita Italiana – Documenti e Informazioni*, núm. 2, Roma - Presidenza del Consiglio dei Ministri.

CARINCI F.:

- (a cura di) (2015): *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book Series n. 48, en [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/24135/mod\\_resource/content/1/ebook\\_vol\\_48.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/24135/mod_resource/content/1/ebook_vol_48.pdf), (recuperado 20.7.2019).
- (2014): “Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, Vol. 2, XXIV, Giuffrè Editore en [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/04/carinci\\_dri\\_2014\\_2-1.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/04/carinci_dri_2014_2-1.pdf) (recuperado 1.2.2022).
- (2014): *Il Testo Unico sulla Rappresentanza 10.1.2014*, ADAPT, Labor Studies e-book Series núm. 26, [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17802/mod\\_resource/content/6/ebook\\_vol\\_26.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17802/mod_resource/content/6/ebook_vol_26.pdf) (recuperado 15.1.2022).

CARINCI M. T. (2021): “La sentenza n. 59/2021 della Corte costituzionale: road map per una riforma?”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Vol. 170, núm. 2, Milano Franco Angeli, <http://digital.casalini.it/10.3280/GDL2021-170006> (recuperado 18.11.2021).

CASANO L. *et al.* (2014): *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, ADAPT University Press, e-book Series vol. 34, en [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/00\\_ebook\\_vol\\_34\\_cop\\_indice.pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/00_ebook_vol_34_cop_indice.pdf) (recuperado 19.2.2022).

CASTELLI N. (2015): “El modelo sindical italiano de representación en el lugar de trabajo”, *RLT - FORO RLT (Representación en el Lugar de Trabajo)*, <http://www.relats.org/documentos/11.UE.ItaliaCastelli.pdf> (recuperado 12.12.2021).

CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.) CEGARRA CERVANTES, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. Y SELMA PENALVA, A. (2019): *La negociación colectiva en la Región de Murcia: diagnóstico y propuestas de actuación*, Consejo Económico y Social.

CELLA, G.P., TREU T. (2009): *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Itinerari. Scienze Sociali.

CENTAMORE G. (2020): “Contrattazione collettiva e pluralità di categorie”, *Seminario giuridico della Università di Bologna CCCI*, Bononia University Press, en [https://buponline.com/az13zg/uploads/woocommerce\\_uploads/d-2020-%E2%80%93-contrattazione-collettiva-e-pluralit%C3%A0-di-categorie.pdf](https://buponline.com/az13zg/uploads/woocommerce_uploads/d-2020-%E2%80%93-contrattazione-collettiva-e-pluralit%C3%A0-di-categorie.pdf) (recuperado 8.12.2021).

CENTOFANTI S. (2000): “Il nuovo contratto di lavoro a tempo parziale: tipo generale e tipo a collocazione temporale elastica”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, Vol. 6, núm. 505 (commento alla normativa).

CIMAROSTI A. (2016): “Il part-time come strumento (parziale) di inclusione sociale” en BROLLO M. *et al.* (a cura di): *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT Edizioni Università Trieste.

CIRILLO, V., FANA, M., & GUARASCIO, D. (2017): “Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act”, *Economia Politica*, Vol. 34, núm. 2, págs. 211-232, WP, en [file:///C:/Users/Utente/Downloads/Cirillo\\_Fana\\_Gua\\_2016.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/Cirillo_Fana_Gua_2016.pdf) (recuperado 5.11.2021).

CLARK, R. (1993): (book review) “Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, núm. 3, págs. 590-591.

CORNALI F. & SARACINO B. (2011): “Norme, ruoli e credenze nel divario pensionistico di genere », *Quaderni di Sociologia*, núm. 56, pág. 63-89, <https://journals.openedition.org/qds/624> (recuperado 28.12.2020).

CRESPI, I., & STROHMEIER, P. (2008). “Gender, family and work in the European cultural and social model: some critical aspects”, *Journal of Societal & Social Policy*, Vol. núm. 7/3, págs. 19-31. <https://core.ac.uk/download/pdf/55265550.pdf> (recuperado 9.6.2021).

CRESPI I. *et al.* (2015): “Family, Work and Old Women’s Situation in Italy and Spain: New Gender Inequalities”, *AB International Journal of Gender Studies*, Vol. 4, núm. 8 págs. 20-52. [https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Dambrosi-2/publication/320035411\\_Family\\_Work\\_and\\_Old\\_Women%27s\\_Situation\\_in\\_Italy\\_and\\_Spain\\_New\\_Gender\\_Inequalities/links/59ca228ba6fdcc451d57e0b6/Family-Work-and-Old-Womens-Situation-in-Italy-and-Spain-New-Gender-Inequalities.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Dambrosi-2/publication/320035411_Family_Work_and_Old_Women%27s_Situation_in_Italy_and_Spain_New_Gender_Inequalities/links/59ca228ba6fdcc451d57e0b6/Family-Work-and-Old-Womens-Situation-in-Italy-and-Spain-New-Gender-Inequalities.pdf) (recuperado 9.6.2021).

CUCCIA D. (2018): “The Genscher-Colombo Plan: A forgotten page in the European Integration History”, *JEIH Journal of European Integration History*, Vol. 24, págs. 59-78. [https://www.researchgate.net/publication/326687919\\_The\\_Genscher-Colombo\\_Plan\\_A\\_forgotten\\_page\\_in\\_the\\_European\\_Integration\\_History](https://www.researchgate.net/publication/326687919_The_Genscher-Colombo_Plan_A_forgotten_page_in_the_European_Integration_History), (recuperado 19.4.2020).

DAGNINO E. (2018): “Brevi note comparate sulla regolazione del lavoro part-time come lavoro di qualità”, *Annali del Dipartimento Jonico Estratto*, Anno VI, Edizioni DJSGE, [https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici/edizioni-digitali/gli-annali/annali-2008/Annali2018\\_23\\_Recchia.pdf](https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici/edizioni-digitali/gli-annali/annali-2008/Annali2018_23_Recchia.pdf) (recuperado 27.9.2020).

D’ANTONA M. (1992): “Derechos sindicales y derecho del sindicato en Italia: el Título III del Estatuto de los Trabajadores revisitado”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 1 <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/33841-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33857-1-10-20110610.PDF>

DE LA FUENTE, A., & DOMÉNECH, R. (2011): “El impacto sobre el gasto de la reforma de las pensiones: una primera estimación. Universitat Autònoma de Barcelona, Departament d’Economia i d’Història Econòmica, Unitat Fonaments de l’Anàlisi Econòmica, Colecció Estudios Econòmics 3/2011 – FEDEA <https://documentos.fedea.net/pubs/ee/2011/03-2011.pdf> (recuperado 15.6.2021).

DE MARCO C. (2020): “Conciliazione vita-lavoro in Italia e in Europa”, *Quaderni*, núm. 5, número dedicado a “Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva”, ed. Fondazione Mario Vigorelli, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/FMV\\_Quaderno\\_5.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/FMV_Quaderno_5.pdf) (recuperado 28.6.2022).

- DEL CONTE M., DEVILLANOVA C. e MORELLI S. (2004): “L’indice OECD di rigidità nel mercato del lavoro: una nota”, *Politica Economica*, núm. 3, [https://www.aidafey.unibocconi.eu/wps/allegatiCTP/LAVORO\\_Del%20Conte\\_Devillanova\\_indice%20OECD.pdf](https://www.aidafey.unibocconi.eu/wps/allegatiCTP/LAVORO_Del%20Conte_Devillanova_indice%20OECD.pdf), (recuperado 11.11.2020).
- DELEIDI, M., & MELONI, W. P. (2014): “Italian economic trends and labor market reforms: a 50-years overview” - *ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro)*, *Working Paper* n. 12/2014, <http://host.uniroma3.it/associazioni/astril/db/d9e869a3-d697-4878-b6f0-f940c2277047.pdf> (recuperado 13.11.2021).
- DELFINO M. (2011): *Lavoro a tempo parziale*, in Enc. dir., Annali VI, Milano, 2011.
- DE ROSA E., TIBALDI M. (2014): “Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50”, *Rivista Osservatorio Isfol*, Vol. IV, núm. 1-2, págs. 65-68 [http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1057/De%20Rosa%20-%20Tibaldi%20-%20Osservatorio\\_1\\_2\\_2014.pdf?sequence=1](http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1057/De%20Rosa%20-%20Tibaldi%20-%20Osservatorio_1_2_2014.pdf?sequence=1) (recuperado 2.6.2021).
- DEVESA, J. E., DOMÍNGUEZ, I., ENCINAS, B., MENEU, R., & NAGORE, A. (2011): “Evaluación actuarial de la reforma del sistema de pensiones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos”. *Workshop presentación informe*. Organizado por Cátedra Institucional CAM-ATA-UV. Madrid, 9 January 2012. Entidad financiadora: Cátedra Institucional CAM-ATA-UV.
- DEVESA CARPIO, J. E., & DOMINGUEZ FABIÁN, I. (2013): “Sostenibilidad, suficiencia y equidad: más allá del factor de sostenibilidad” en *Pensiones: una reforma medular: reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento*, [https://www.ieaf.es/images/Publicaciones-FEF/Pensiones/SOSTENIBILIDAD\\_SUFICIENCIA\\_Y\\_EQUIDAD.pdf](https://www.ieaf.es/images/Publicaciones-FEF/Pensiones/SOSTENIBILIDAD_SUFICIENCIA_Y_EQUIDAD.pdf) (recuperado 15.6.2021).
- DIAZ AZNARTE M. T. (2015): “Quando la crisi economica diventa argomento giuridico”, *Diritti lavori mercati*, núm. 1 [https://fad.unich.it/pluginfile.php/13917/mod\\_resource/content/1/Maria%20Teresa%20Diaz%20Azarte.pdf](https://fad.unich.it/pluginfile.php/13917/mod_resource/content/1/Maria%20Teresa%20Diaz%20Azarte.pdf) (recuperado 12.3.2022).
- DOMÍNGUEZ MORALES A. (2015): “La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa: una mirada comparada Italia y España”, *Documentación Laboral*, núm. 105, Vol. III, págs. 141 a 159.
- DOZ, J. (2020): “La crisis del diálogo social europeo” en *Perspectiva*, ed. CCOO Servicios al Ciudadano, en <https://perspectiva.ccoo.cat/la-crisis-del-dialogo-social-europeo/>, (recuperado 30.8.2020).
- DUVAL, R. (2003): “The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries.” *OECD Economics Department Working Papers* 370. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/social/labour/32124786.pdf> (recuperado 15.6.2021).
- EBBINGHAUS, B. and HOFÄCKER D. (2013): “Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies. A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors.” *Comparative Population Studies–Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* Vol. 38, núm. 4, págs. 807-840 <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/138-Article%20Text-512-2-10-20150630.pdf> (recuperado 21.6.2022).

EICHHORST, W. (2011): “The transition from work to retirement”, *IZA Discussion Papers*, núm. 5490, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201104113633>, (recuperado 13.6.2021)

EMANUELE, M., MAROCCO, M. e RUSTICHELLI, E. (2001): “La riforma del part-time - Il compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa”. Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l’impiego, núm. 3, *ISFOL–Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori*  
[http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C\\_21\\_Strumento\\_1669\\_documenti\\_item\\_Name\\_0\\_documento.pdf&uid=989c9982-6872-4373-9069-ea11add408a9](http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C_21_Strumento_1669_documenti_item_Name_0_documento.pdf&uid=989c9982-6872-4373-9069-ea11add408a9), (recuperado 11.11.2020).

ESCRIBANO GUTIÉRREZ J. (2000): *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del derecho del trabajo*, CES, Colección estudios.

FALSONE M. (2018): “La discriminazione della lavoratrice part time in ambito previdenziale: le lacune dell’ordinamento UE in materia di lavoro non standard colmate dal divieto di discriminazione di genere”, *Lavoro Diritti Europa*. núm. 1.

FARINA B. M. (2007) (a cura di): *Dalla comunità di Stati all’unione dei cittadini – 50 anni di Europa sociale*, Ed. Università degli studi del Molise, 2007, [http://web.unimol.it/vecchio%20sito%20unimol/serviziweb.unimol.it/unimol/eventi/foto\\_2007/libro\\_farina.pdf](http://web.unimol.it/vecchio%20sito%20unimol/serviziweb.unimol.it/unimol/eventi/foto_2007/libro_farina.pdf), (recuperado 7.4.2020).

FEDERICI N. (1981): *Istituzioni di demografia*, Elia ed., Università degli Studi di Roma La Sapienza.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.

- (2022): “¿Conducen las nuevas y viejas fórmulas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal hacia una igualdad real y efectiva?” en FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (Dir.) VV.AA.: *Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar*, Aranzadi.
- (2022): “Balance, perspectivas de futuro y propuestas sobre la configuración legal de la prestación especial por nacimiento y cuidado de menores”, GARCÍA ROMERO, B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C. (Dir.) VV.AA.: *Protección social del trabajo de cuidados*, Aranzadi Thomson Reuters, págs. 111-138.
- (2022): *Contrato a tiempo parcial y flexibilidad. Balance, propuestas y perspectiva comparada con el Derecho italiano*, Aranzadi Thomson Reuters.
- (2022): “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT University Press, pág. 200.
- (2019): “Avances y retos pendientes en el derecho a la pensión de jubilación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 220, págs. 61-88.
- (2014): “Negociación sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 168, págs. 35-70.

- FERRERA, M. (1999): “La riforma del welfare nei paesi del sud”, *Biblioteca della libertà*, Vol. XXXIV, núm. 152, págs. 35-51. <https://www.centroeinaudi.it/images/stories/bdl/152ferre.pdf> (recuperado 26.5.2021).
- FIORILLO L. (2018): “Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione”, en *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT* – 368/2018, <http://aei.pitt.edu/102803/1/368.pdf> (recuperado 24.1.2022).
- FLORIDIA A., VIGNATI R. (2014): “Deliberativa, diretta o partecipativa?”, *Quaderni di Sociologia*, núm. 65, págs 51-74.
- FONTANA F. (2016): “Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time non costituisce in sé giustificato motivo oggettivo di licenziamento” *Argomenti di Diritto del Lavoro*, Vol. 1, núm. 74.
- FRERICKS, P. H., & MAIER, R. (2008): “Pension norms and pension reforms in Europe - the effects on gender pension gaps”. *Community, Work & Family*, Vol. 11, núm. 3, págs. 253-271.
- FOSTER, L. AND WALKER, A. (2013): “Gender and active ageing in Europe”, *European Journal of Ageing*, Vol. 10, núm. 1, págs. 3-10.
- GALA-DURÁN C. (2019): “Jubilación- tiempo parcial- La nueva forma de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: Comentario a la STJUE de 8 de mayo de 2019 (Asunto Villar Láiz) y a la STC 91/2019, de 3 de Julio. Cálculo de la pensión”, *La Administración Práctica*, núm.10.
- GALLINO L., (2012): “Il modello sociale europeo e l’unità della UE”, *Quaderni di Sociologia*, núm. 59, págs.15-26.
- GARCÍA MURCIA J. (2021): “El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI”, *Sociología del Trabajo*, Ediciones Complutense núm. 99, págs. 271-283, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/79039-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456629762-1-10-20211221.pdf> (recuperado 6.3.2022).
- GARCÍA ORTEGA, J. (1998): “Adaptación de la Seguridad Social contributiva al trabajo a tiempo parcial (Técnicas instrumentales para la organización de la acción protectora)”, *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 85.
- GAROFALO M.G. (2004): “La certificazione dei rapporti di lavoro”, en CURZIO P. (a cura di): *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276/2003*, Cacucci, Bari.
- GHERA, E., (1997): *Diritto del Lavoro*, Cacucci Editore.
- GIRÓ MIRANDA J. (2006): “El envejecimiento activo en la sociedad española” Capítulo de libro del mismo autor “*Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*”, Ed. Universidad de La Rioja, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/Dialnet-ElEnvejecimientoActivoEnLaSociedadEspañola-2756873.pdf> (recuperado 22.6.2022).
- GIUGNI G. (2004) traducido por MONEREO PÉREZ J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS J. A. “Introducción al estudio de la autonomía colectiva”, Granada, Comares.



GOLINI A., ROSINA A. (2011): (a cura di) *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Il Mulino, Bologna, <https://www.libreriauniversitaria.it/secolo-anziani-cambiera-italia-mulino/libro/9788815233707>, (recuperado 2.6.2021)-

GÓMEZ RUFÍAN L. (2020): “La conversión del contrato a tiempo completo en a tiempo parcial: confusión jurisprudencial y utilización según los microdatos de la encuesta de población activa”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.11.

GÓMEZ-RUFÍAN L. (2019): “La economía del contrato a tiempo parcial y el caso español en perspectiva comparada: la necesidad de una profunda revisión”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, num.7.

GÓMEZ S., CONTRERAS I. & GRACIA M. D. (2008): “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008”, Documento de investigación DI-764, Rev. 11/2008 Cátedra Seat de Relaciones Laborales, *IESE Business School*, Universidad de Navarra en <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.pdf> oppure <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-82.pdf> (recuperado 29.11.2021).

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. (2009): “El Diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica”, *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 22/2009, (Ejemplar dedicado a: Las Relaciones Laborales en un escenario de crisis continuada), págs. 71-100.

GREEN, A. E. (2009). “Older people and transitions from employment to non-employment: International perspectives and policy issues”. *The Professional Geographer*, Vol. 61, núm. 1, págs. 46-58. <https://doi.org/10.1080/00330120802577699> (recuperado 15.6.2021).

GRUBER, J., & WISE, D. (1998): “Social Security and Retirement: An International Comparison”, *The American Economic Review*, Vol. 88, núm. 2, págs. 158-163. Retrieved June 15, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/116911> (recuperado 15.6.2021).

GUADALUPE-HERNÁNDEZ, C. y PADILLA AGUILAR F. (2012): “El déficit gemelo de los Estados Unidos, una comparación de dos periodos (1981-1988, 2001-2008)”, en *Revista ECORFAN*, Vol. 3, núm. 6, págs. 85-100.

GUARRIELLO, F. (1992): *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva: il dialogo sociale*, Milano, FrancoAngeli, Collana Diritto del lavoro nei sistemi giuridici nazionali, integrati e transnazionali.

GUILLEMARD, A., & REIN, M. (1993): “Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies”. *Annual Review of Sociology*, núm. 19, págs. 469-503. Retrieved June 13, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/2083397> (recuperado 13.6.2021).

HERRADOR BUENDÍA F.M. (2000): “El diálogo social europeo: un camino de consenso para los interlocutores sociales”, *Cuadernos de Trabajo Social*, núm. 13, págs. 131-156.

HERRAIZ MARTÍN, M. S.:

- (2021): “El contrato a tiempo parcial y el papel de las horas complementarias: una regulación jurídica decadente e ignorada, ¿a propósito?” *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 79-80.

- (2019): *El impacto de la digitalización del trabajo en el empleo público y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 54.
- (2014): *La gestión del tiempo de trabajo en el siglo XXI: ¿flexibilidad para quién?*, Laborum.
- (2007): “Revalorización de la cuantía de la pensión de jubilación”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.) VV.AA. en *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, págs. 453-468.

JENSEN, P. H. (2001): “Danimarca. Invecchiamento e lavoro: dall'uscita “anticipata” a quella “ritardata”. *L'Assistenza Sociale*, págs. 237-262.

KAHALE CARRILLO, D.T.:

- (2011): “El distintivo «igualdad en la empresa»: Por un paso más a la equiparación de derechos”, *CEF Legal: Revista práctica de derecho. Comentarios y casos prácticos*, núm. 126.
- (2015): “Las medidas españolas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo tras la reforma de 2012”, MELLA MÉNDEZ, L. (Coord.): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*, Delta Publicaciones, págs. 51-68.
- (2018): “Retribución” en HIERRO HIERRO, J. y KAHALE CARRILLO, D.T. (Coord.) y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.) a VV.AA. en *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Aranzadi, págs. 663-685.
- (2021): *Planes de formación en igualdad de género: estudios*, Aranzadi Thomson Reuters.

KHÖLER H.D., GONZALEZ BEGEGA S. (2007): “Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (Ejemplar dedicado a: La transformación del Derecho del Trabajo), vol. 25, núm. 2, págs. 119-149.

KOHLI M., REIN M., GUILLEMARD A. M., VAN GUNSTERDEN H. (1991), (eds.), *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force*, Cambridge University Press, Cambridge.

LAI, M., RICCIARDI, L. (2008): “I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione)”, *Working Paper núm. 74 - ADAPT* en [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/4927/mod\\_resource/content/1/325WP\\_09\\_74.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/4927/mod_resource/content/1/325WP_09_74.pdf) (recuperado 23.8.2021).

LEITNER, S. (2001): “Sex and gender discrimination within EU pension systems”. *Journal of European Social Policy*, Vol. 11, núm. 2, págs. 99-115, [https://goescholar.uni-goettingen.de/bitstream/handle/1/13110/10.1177\\_095892870101100201.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://goescholar.uni-goettingen.de/bitstream/handle/1/13110/10.1177_095892870101100201.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (recuperado 10.6.2021).

LEOMBRUNI R. (2003): “Percorsi verso la pensione. Storie lavorative dei lavoratori anziani in Italia”, *LABORatorio Riccardo. Revelli Centre for Employment Studies* [http://www.laboratoriorevelli.it/\\_pdf/wp26.pdf](http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp26.pdf) (recuperado 13.6.2021).

LIVI BACCI M.:



- (1999): “*Quanto contano i giovani?*” en ANASTASIA B. (1999) *La generazione invisibile, inchiesta sui giovani del nostro tempo*, (a cura) di Diamanti I., Ed. Il Sole24 ore-
- (1981): *Introduzione alla demografia*, Loescher Editore, Torino-

LOPEZ ARRANZ L. (2019): “Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (núm. 175)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, ADAPT University Press, en [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/helpdesk,+C\\_175\\_lopez\\_def.pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/helpdesk,+C_175_lopez_def.pdf), (recuperado 26.2.2022).

LÓPEZ INSUA, B. M.:

- (2018): El reto del envejecimiento de la mujer: propuestas jurídicas de futuro / coord. por Laura López de la Cruz Árbol académico, Paloma Saborido Sánchez Árbol académico; Ana Cañizares Laso (dir.) Árbol académico, 2018, ISBN 9788491901518, págs. 345-363.
- (2016): “La jubilación parcial en el marco de las políticas de fomento del envejecimiento activo y de reparto del empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 54.
- (2016): “La feminización del trabajo a tiempo parcial y su impacto en la pensión de jubilación”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16, págs. 53-72.

LÓPEZ GANDÍA, J. (2013): “Trabajo a tiempo parcial y valor de las cotizaciones según la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Comentario a la STC 61/2013, de 14 de marzo)”, *Revista de derecho social*, núm. 61, págs. 135-150, (recuperado 16.6.2021).

LÓPEZ-MARTÍNEZ, M., & MARÍN-LÓPEZ, B. Á. (2019): “La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea”. *Papeles de población*, Vol. 25, núm. 102, págs. 81-114. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v25n102/2448-7147-pp-25-102-81.pdf> (recuperado 3.6.2021).

MADSEN P. K. (2008):

- “Flexicurity in Danish: A model for labour market reform in Europe?”, *Intereconomics*, Vol. 43, Iss. 2, págs. 74-78.
- “Flexiseguridad. Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa”, en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, núm. 2950, (Ejemplar dedicado a: EuroStoxx ante la crisis de crédito. Flexiseguridad), págs. 17-24.

MALDONADO MOLINA, J. A. (2018): “El factor de sostenibilidad en Europa y España”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 3, núm. 1, págs. 110-134.

MARGALL J.A. (2019): “Igualdad, conciliación y maternidad. Análisis crítico de las principales novedades en el Real decreto-ley 6/2019”, pag. 40, en *ACTUM – Todos los comentarios de autores*, [www.actumsocial.es](http://www.actumsocial.es).

MANZANARES MARTÍNEZ D.A. y LUJÁN ALCARAZ, J. (2013): “Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis”, *AREAS: Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32/2013, (Ejemplar dedicado a: Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis), págs.7-15, <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/38408>, (recuperado 7.12.2020).

MARAZZA M. (2014): “Dalla "autoregolamentazione" alla "legge sindacale"? la questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, Vol. 3, núm. 608.

MARTÍNEZ YÁÑEZ N. M. (2014): “Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial”, *Temas Laborales*, vol. 1 núm. 26/20, págs.91-129.

MARTONE M. (2009): “La concertazione nell’esperienza italiana”, en PESSI, R. (a cura di): *Europa e concertazione. Modelli a confronto*”, Padova, Cedam.

MAVRIKIOU, P. M., & ANGELOVSKA, J. (2020): “Factors Determining Gender Pension Gap in Europe: A Cross National Study”, *UTMS Journal of Economics*, Vol. 11, núm. 2,

[https://utmsjoe.mk/files/Vol.11.No.2/FACTORS\\_DETERMINING\\_GENDER\\_PENSION\\_GAP\\_IN\\_EUROPE\\_%20A\\_CROSS\\_NATIONAL\\_STUDY.pdf](https://utmsjoe.mk/files/Vol.11.No.2/FACTORS_DETERMINING_GENDER_PENSION_GAP_IN_EUROPE_%20A_CROSS_NATIONAL_STUDY.pdf) (recuperado 10.6.2021).

MAVROIDIS, P. C. (2016): “The Regulation of International Trade”, *Massachusetts Institute of Technology*, Vol. 1, GATT.

MENZIE D. C. (2005): “Getting serious about the twin deficits”, *Council Special Report Number 10, Council on Foreign Relations, New York*, [https://www.researchgate.net/publication/246321799\\_Getting\\_Serious\\_about\\_the\\_Twin\\_Deficits](https://www.researchgate.net/publication/246321799_Getting_Serious_about_the_Twin_Deficits), (recuperado 2.10.2020).

MINERVINI A. (2009): *Il lavoro a tempo parziale*, Milano, Giuffrè Editore.

MOLINA, J. M. (2020): “El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la seguridad social”. *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales*. (pp. 191-214). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

[https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=ad6393f7-828d-4949-851b-2755285b3a8b&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=ad6393f7-828d-4949-851b-2755285b3a8b&groupId=10128) (recuperado 21.6.2021).

MOLINA GONZÁLEZ–PUMARIEGA R. (2020):“Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el real decreto–ley 6/2019”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 12.

MONEREO PÉREZ, J. L.

- (dir.) VV.AA. (2015): *La concertación social en España - una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, Consejo Económico y Social de España.
- (2012): “La reforma de la jubilación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 29-30, Ejemplar dedicado a: número extraordinario, monográfico sobre la reforma del sistema de seguridad social por la Ley 27/2011, de 1 de agosto).

MONREAL E. (2017): “El contrato a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 110, Vol. II., págs. 103-128.

MORENO L. (1997): *Unión europea y estado del bienestar*, Madrid, Ed. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de Estudios Sociales Avanzados, Colección Politeva. Estudios de Política y Sociedad.

MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTER., FERNÁNDEZ MACÍAS E. y ANTÓN PÉREZ, J. I. (2008): *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea. Características, condiciones de trabajo y perspectivas*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección Informes y Estudios.

NALDINI, M. (2002): “Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata”, *Stato E Mercato*, Vol. 64, núm. 1, págs. 73-99. [https://www.jstor.org/stable/45276101?read-now=1&refreqid=excelsior%3A23cf747a45b8f21d68f3dd083639e961&seq=9#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/45276101?read-now=1&refreqid=excelsior%3A23cf747a45b8f21d68f3dd083639e961&seq=9#page_scan_tab_contents) (recuperado 25.3.2021).

NAPOLITANO A. (2012): “Il lavoro a tempo parziale tra cancellazioni e reintroduzioni”, *QFMB Saggi/Ricerche*, Vol. 3, <https://www.fmb.unimore.it/wp-content/uploads/2019/01/N.3-2012-II-lavoro-a-tempo-parziale-tra-cancellazioni-e-reintroduzioni.pdf>, (recuperado 22.1.2022).

NICOLINI C. A. (2014): “Contratti di solidarietà: evoluzione di una disciplina non scritta”, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 4, págs. 473-492.

NUNIN R. (2017): “Il dialogo sociale europeo. Uno sguardo al passato ed uno al futuro”, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, Fasc. 3, <http://www.dirittolavorovariazioni.com/dialogo-sociale-europeo-sguardo-passato-ed-uno-al-futuro>, (recuperado 5.7.2020).

OEPPEN, J., & VAUPEL, J. (2002). “Broken Limits to Life Expectancy”. *Science*, Vol. 296, núm. 5570, págs. 1029-1031. (Retrieved June 3, 2021), from <http://www.jstor.org/stable/3076677>.

OJEDA AVILÉS A. (2014): “La priorità legale del contratto aziendale. Un quadro mancante nel continente europeo”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 2, pag. 529 [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17638/mod\\_book/chapter/177/dri\\_2\\_2014\\_ojeda\\_aviles.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17638/mod_book/chapter/177/dri_2_2014_ojeda_aviles.pdf) (recuperado 17.3.2022).

ORTEGA Y GASSET J. (1914): *España invertebrada y otros ensayos*, Madrid, Alianza Editorial, 2014.

ORTÍZ-GARCÍA P. y CÓSIMI L.:

- (2020) “O trabalho a tempo parcial pela perspectiva de gênero: O Caso da Espanha e Itália”. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, núm. 3, <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/73/51>.
- (2017) “Trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España e Italia: el debilitamiento de la norma de empleo estable”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración: Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 131 (Ejemplar dedicado a: Economía y Sociología), págs. 35-54.
- (2015) “L’evoluzione del lavoro a tempo parziale in Italia e Spagna: una questione di genere?”, *Sociologia e Politiche Sociali*, ed. Francoangeli, vol. 18, núm.1, págs. 125-143.

PALLINI, M. (2021): “Anni difficili... anche per il Law and Economics”, en *LavoroDirittiEuropa – Rivista Nuova di Diritto del Lavoro*, num. 2, <https://www.lavorodirittieuropa.it/archivio-rivista-lavoro-diritti-europa/651-indice-del-numero-2-2021-della-rivista>

PEDROSA SANZ, R. (2009): “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”, *Estudios de economía aplicada*, Vol. 27-3, págs 613-638. <http://www.revista-eea.net/documentos/27312.pdf>, (recuperado 14.3.2020).

PÉREZ ALONSO, M. A. (2016): “El factor de sostenibilidad en España”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 6, núm. 2, págs. 145-174.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2009): “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, págs. 41-69.

PERSIANI M. (2017): “Le vicende della rappresentanza e rappresentatività sindacali tra legge e contratto collettivo”, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, Vol. 3, núm. 531.

PHILIPS K., EAMETS R. (2007): *Approaches to flexicurity: EU models*, European Foundation for the Improvement of Living Conditions, Dublin. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0784en\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0784en_0.pdf)

PICCININI A. (2008): “Le recenti modifiche al lavoro part-time e a tempo determinato”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, IPSOA, Vol. 5, núm. 465.

PIENTA. A. M. (2003): “Partners in Marriage: An Analysis of Husbands' and Wives' Retirement Behavior”, *Journal of Applied Gerontology*, Vol. 22, núm. 3, págs. 340-358 Follow journal, [\(PDF\) Partners in Marriage: An Analysis of Husbands' and Wives' Retirement Behavior \(researchgate.net\)](#) (recuperado 31.1.2021).

PINI P. (2015): “Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica”, en *Economia & Lavoro*, Anno XLIX, Saggi, págs. 177-215, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/13\\_pini.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/13_pini.pdf) (recuperado 5.11.2021).

PORCHEDDU D. (2020): “*Il dibattito sul salario minimo legale in prospettiva italiana ed europea*”, ADAPT, Labour Studies e-book Series vol 87, [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58382/mod\\_resource/content/3/vol\\_87\\_2020\\_porcheddu.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58382/mod_resource/content/3/vol_87_2020_porcheddu.pdf) (recuperado 12.3.2022).

RAMOS QUINTANA M. I.: (2014): “El factor de sostenibilidad del sistema de pensiones en España: análisis crítico”, *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 31, págs. 9-28.

REALFONZO R. (2014): “La favola dei superprotetti. Flessibilità del lavoro, dualismo e occupazione in Italia”, *Economia e Politica*, núm. 8, sem. 2, <http://hdl.handle.net/20.500.12070/4696>, <https://www.economiaepolitica.it/category/publicazioni/2014-a6-n8-s2/#collapse-riv-2761> (recuperado 11.8.2021).

REGINI, M.

- (2000): “The Dilemmas of Labour Market Regulation.” en ESPING-ANDERSEN G. Y REGINI M. (2000) *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press.
- (2002): *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

- RHUM, C. J. (1996): "Gender differences in employment behavior during late Middle Age." *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, Vol. 51, núm. 1, págs. 11-S17, (bibl UMU), <https://core.ac.uk/download/pdf/149232585.pdf> solo texto (recuperado 1.6.2021).
- RIVERO, S. C., & AGOIZ, A. B. (2019): "Envejecimiento activo y ciudadanía senior". *Empiria*, núm. 43, págs. 59-87.
- RILEY J. C., (2001): "*Rising life expectancy: a global history*" Cambridge University Press pp xii, 243, en la revisión por MOONEY G., (2004). *Medical History*, 48, pp 378379. [file:///C:/Users/Utente/Downloads/Riley\\_Risinglifeexpectancy.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/Riley_Risinglifeexpectancy.pdf) (recuperado 3.1.2021).
- ROCCELLA M. (2015): *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli Editore.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO B.-F. M. (2013): "*La crisi economica e i fondamenti del Diritto del lavoro in Spagna*" - AIDLASS atti del convegno "Giornate di Studio AIDLASS" svoltesi a Bologna il 16-17 maggio 2013, dal titolo "*La Crisi e i fondamenti del Diritto del Lavoro*", intervento del Prof. Rodríguez-Piñero, en <https://www.aidlass.it/2013-giornate-di-studio-la-crisi-e-i-fondamenti-del-diritto-del-lavoro/> (recuperado 14.3.2022).
- ROMAGNOLI U. (2004): "La concertazione sociale in Europa: luci e ombre", en *Lavoro e Diritto*, núm. 2, págs. 277-286.
- ROMEO C. (2014): "Il processo di "aziendalizzazione" della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale", *Argomenti di Diritto del Lavoro*, Vol. 4-5, núm. 857.
- ROSSI G. e MAZZUCHELLI S. (2011): *Paternità e maternità, quale relazione?*, Milano, Franco Angeli, Collana Sociologia, cambiamento e politica sociale.
- RUSCIANO M. (2021): "Rappresentatività sindacale e contrattazione a 50 anni dallo Statuto dei lavoratori", *LavoroDirittiEuropa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, núm. 3, [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/rusciano\\_aidlass\\_1.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/rusciano_aidlass_1.pdf) (recuperado 8.12.2021).
- RUSTICHELLI E. (a cura di) (2005): "Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità", *ISFOL Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, núm. 7, <https://digilander.libero.it/cgil3palermo/IsfolParttime.pdf>
- SAMEK LODOVICI, M., DRUFUCA, S., PATRIZIO, M., & PESCE, F. (2016): "*The gender pension gap: differences between mothers and women without children*" Istituto per la Ricerca Sociale (IRS)-Italy, European Parliament, Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL\\_STU\(2016\)571363\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf) (recuperado 3.6.2021).
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.) y SEMPERE NAVARRO, A. V. (dir.) VV.AA. en *Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi Thomson Reuters.
- SÁNCHEZ-OSTIZ J.C. (2019): "¿Es discriminatorio el cálculo de la pensión de jubilación en los contratos a tiempo parcial?" *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 955.



SÁNCHEZ TORRES, E. (2014): “Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales”, *IUSLABOR*, núm. 1, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/275966-Texto%20del%20art%C3%ADculo-377639-1-10-20140512.pdf> (recuperado 18.3.2022).

SANTORO PASSARELLI, G.:

- (2013): *Diritto dei lavori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli.
- (2021): “Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dallo statuto dei lavoratori”, *Riv. Dir. Civ.*, Vol. 1, núm. 1 (commento alla normativa).

SANTUCCI R.

- (2017): “Il contratto di lavoro part-time tra Jobs Act (decreto legislativo n. 81/2015) e diritto giurisprudenziale”, *WP 16*, ADAPT University Press, en [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/30954/mod\\_resource/content/0/wp\\_16\\_2017\\_santucci.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/30954/mod_resource/content/0/wp_16_2017_santucci.pdf) (recuperado 2.2.2022).
- (2018): “Il contratto di lavoro part-time tra Jobs Act (decreto legislativo n. 81/2015) e diritto giurisprudenziale”, *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e ricerche*, Vol. 28, núm. 1, págs. 1-62. [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/30954/mod\\_resource/content/0/wp\\_16\\_2017\\_santucci.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/30954/mod_resource/content/0/wp_16_2017_santucci.pdf) (recuperado 23.8.2021).

SARACENO, C., NALDINI, M. (2011): *Conciliare famiglia e lavoro: Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino.

SARASOLA, MARU, SARASOLA, SEBASTIÁN Y GARCÍA, ESTÍBALIZ, (2012): “Brecha salarial: causas e indicadores”, Informe 29, - EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz. <https://www.slideshare.net/Irekiainforme-29-brecha-salarial-causas-e-indicadores> (recuperado 11.6.2021).

SCARPONI S. (2004): “Il lavoro a tempo parziale”, en *I Working Papers* - WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .INT - 18/2004, [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/view-document-centre-for-the-study-of-european-labour-law\\_compress.pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/view-document-centre-for-the-study-of-european-labour-law_compress.pdf) (recuperado 23.6.2022).

SCHILLING, J. (2016): “Who retires when and why? A comparative analysis of retirement processes on the case study Denmark” (Vol. 23). University of Bamberg Press. <https://d-nb.info/1113009977/34> (recuperado 14.6.2021).

SCHMID G., (1998): “*Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*”, Discussion Paper FS I 98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/43955/1/252814134.pdf> (recuperado 23.6.2022).

SERRANI L. (2014): “L’ultima fase dell’evoluzione del diritto del lavoro spagnolo: le riforme del triennio 2010-2012”, en CASANO L. et al. (a cura di) AA.VV. *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, ADAPT, Labour Studies e-book Series n. 14, págs 62-78.

[https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20299/mod\\_resource/content/5/ebook\\_vol\\_34.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20299/mod_resource/content/5/ebook_vol_34.pdf) (recuperado 23.6.2022).

SERRANO L., & SOLER A. (2015): “La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros”. Informe Fundación BBVA Ivie. Madrid (España), [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2015\\_formacion\\_y\\_empleo.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_formacion_y_empleo.pdf) (recuperado 10.6.2021).

SOBOTKA, T. (2004): “Is Lowest-Low Fertility in Europe Explained by the Postponement of Childbearing?”, *Population and Development Review*, Vol. 30, núm. 2, págs. 195-220.

STAFFORD, M., LACEY, R., MURRAY, E. et al. (2019): “Work–family life course patterns and work participation in later life”. *European Journal of Ageing*, núm. 16, págs. 83-94.

TAGUAS COEJO D. DOMENECH VILARINO R. ANDRES DOMINGO J. (1996): “Desempleo y ciclo económico en España”, *Moneda y Crédito*, núm. 202, págs. 157-189, [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/moneda-y-credito--3/html/02822e00-82b2-11df-acc7-002185ce6064\\_20.html](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/moneda-y-credito--3/html/02822e00-82b2-11df-acc7-002185ce6064_20.html) (recuperado 6.3.2022).

TILLY C.:

- (1996): “Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 102, núm. 3, págs. 895-897.
- (1992): “Dualism in Part-time Employment”, *Industrial Relations a Journal of Economy and Society*, núm. 31, 2, Spring, págs. 330-347.

TIRABOSCHI M.

- (2015): “Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro”, ADAPT, Labour Studies, e-book Series n. 45.  
[https://iris.unimore.it/retrieve/handle/11380/1066919/56394/tiraboschi\\_prima\\_lettura\\_dlgs\\_81\\_2015.pdf](https://iris.unimore.it/retrieve/handle/11380/1066919/56394/tiraboschi_prima_lettura_dlgs_81_2015.pdf) (recuperado 5.12.2021).
- (2007): “Un Libro Verde che imbarazza”, *Bollettino ADAPT*, , ed online [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5632/mod\\_resource/content/0/688DOSSIER\\_07\\_15.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5632/mod_resource/content/0/688DOSSIER_07_15.pdf). (recuperado 23.6.2022)
- (2007): “Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro” Parte I – “Un déjà-vu che non convince”, *Bollettino ADAPT*, , ed. Online [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5638/mod\\_resource/content/0/696DOSSIER\\_07\\_9.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5638/mod_resource/content/0/696DOSSIER_07_9.pdf) (recuperado 23.6.2022).  
Parte II – “Un progetto di riforma che guarda al Libro Verde”, *Bollettino ADAPT*, ed. Online [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5640/mod\\_resource/content/0/693DOSSIER\\_07\\_10.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5640/mod_resource/content/0/693DOSSIER_07_10.pdf) (recuperado 23.6.2022).

TOHARIA CORTES L. (2005): “El problema de la temporalidad en España: un diagnostico”, *Revista de Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales*.

TOHARIA CORTES L. e CEBRIAN I. (2007): “La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias”, *Revista de Ministerio de Trabajo e Asunto Sociales*, núm. 71 <https://www.proquest.com/openview/912fb4c22d165644f93430390580d580/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55460> (recuperado 6.3.2022).

TOMASSETTI P.



- (2014): “*I sistemi di relazioni industriali in Francia, Germania, Italia e Spagna*”, ADAPT Labour Studies e-book Series n. 34, en [file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/ebook\\_vol\\_34\\_tomasetti%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/ebook_vol_34_tomasetti%20(1).pdf) (recuperado 13.3.2022).
- (2014): “*Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*”, ADAPT Labour Studios e-book Series n. 34, [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20299/mod\\_resource/content/5/ebook\\_vol\\_34.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20299/mod_resource/content/5/ebook_vol_34.pdf) (recuperado 13.3.2022).

TONIOLO G. (a cura di) (2013): *L'Italia e l'economia mondiale dall'unità a oggi*, Serie Contributi vol. XII, Collana storica della Banca d'Italia, <https://www.bancaditalia.it/publicazioni/collana-storica/contributi/contributi-12/CSBI-contributi-12.pdf> (recuperado 15.11.2021).

TREU T.:

- (2015): “Le riforme del lavoro: Spagna e Italia”, *Diritto delle relazioni industriali*, núm. 3, XXV, Giuffrè Ed. – ADAPT Univeristy Press, [http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/07/dri\\_3\\_2015\\_treu.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/07/dri_3_2015_treu.pdf), (recuperado 7.12.2020).
- (2012), “Modifiche in materia di contrattazione collettiva. L'articolo 8 del d.l. n. 138/2011”, *Treccani*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/modifiche-in-materia-di-contrattazione-collettiva-l-articolo-8-del-d-l-n-138-2011\\_%28Il-Libro-dell'anno-del-Diritto%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/modifiche-in-materia-di-contrattazione-collettiva-l-articolo-8-del-d-l-n-138-2011_%28Il-Libro-dell'anno-del-Diritto%29/) (recuperado 15.1.2022).

TORTUERO PLAZA, J. L. (2012): *La reforma de la jubilación(marco de referencia y Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social)*, Aranzadi.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2011): “La reforma de la jubilación a edad ordinaria por la Ley 27/2011”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 4, núm. 7 (Nov.), págs. 149-175.

VALDÉS DAL RE F. (2011): “Il dibattito sulla flessicurezza all'interno dell'Unione Europea”, en ZOPPOLIL. (a cura di): “*La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*”–*I Working Papers* WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”IT – 141/2012, Università di Catania, en <http://aei.pitt.edu/103102/1/141.pdf>, (recuperado 14.11.2020).

VALVERDE A. M. y MIRANDA BOTO J.M.:

- (2010): “El Tratado de Lisboa y el modelo social de la Unión Europea”, en *Derecho de los Negocios*, núm. 233, Sección Relaciones Laborales, LA LEY. Revistas, Wolters Kluwer.
- (2010) “Las competencias laborales y sociales de la Unión Europea en el Tratado de Lisboa”, *Derecho de los Negocios*, núm. 234, Sección Relaciones Laborales, LA LEY, Revistas, Wolters Kluwer.

VARA, M. J. (2013): “Gender inequality in the Spanish public pension system”. *Feminist Economics*, Vol. 19, núm. 4, págs. 136-159. <https://doi.org/10.1080/13545701.2013.822525> (recuperado 18.6.2021).

VISINTIN S., & GENTILE A. (2013): “Il mercato del lavoro in spagna: criticità e riforme strutturali in un contesto di crisi economica”, *Economia e società regionale*, núm. 2, págs. 65-85.

VITALETTI G. (2018): “Come rifare Maastricht. L’Europa e la stampa”, *Working Papers*, núm. 740, ed. SIEP – Società Italiana di Economia Pubblica en: [http://www.siepweb.it/siep/wp/wp-content/uploads/repec/1545407109Vitaletti\\_WP\\_SIEP\\_740.pdf](http://www.siepweb.it/siep/wp/wp-content/uploads/repec/1545407109Vitaletti_WP_SIEP_740.pdf) (recuperado 23.6.2022).

VIVAS E., ANGULO C., HERNÁNDEZ S. y DEL VAL, R. (2014): “*Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*”, Instituto Nacional de Estadística, Documentos de Trabajo 1.

WALSH J. (1999): “Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours”, *Work, Employment & Society*, Vol. 13, núm. 2, págs. 179-203.

WILTHAGEN, T. (1998): “Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?”, *WZB Discussion Paper*, No. FS I 98-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.

WILTHAGEN T. And TROS F. (2004): “The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets”, *Transfer, European Review of Labour and Research*, Vol. 10, núm. 2, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133932](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932), (recuperado 5.11.2020).

YANINI BAEZA, J. (1998): “Trabajo a tiempo parcial: Notas sobre su régimen regulador”, *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 85.

YSÀS MOLINERO H. (2015): “*El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva*” *Documentación Laboral*, núm. 105-Año 2015-Vol. III, págs. 59 a 79, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/Dialnet-ElTiempoDeTrabajoEnElContratoATiempoParcialALaLuzD-5311374.pdf> (recuperado 17.3.2022).

ZACCARIA, D. (2009): “Traiettorie dal lavoro alla pensione in Italia, Germania, Danimarca e Regno Unito”. *Stato E Mercato*, Vol. 85, núm. 1, págs. 63-93. Retrieved June 13, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/24650727>.

ZANIER M. L., CRESPI I. (2015): “Facing the Gender Gap in Aging: Italian Women’s Pension in the European Context”. *Social Sciences*. Vol. 4, núm. 4, págs. 1185-1206. <file:///C:/Users/Utente/Downloads/socsci-04-01185.pdf> (recuperado 8.6.2021).

ZANNELLA M. e SCANDURRA R.I. (2014): “Il peso del welfare familiare in Spagna e in Italia”, *revista online “inGenere”*, Fondazione Giacomo Brodolini, <https://www.ingenere.it/articoli/il-peso-del-welfare-familiare-spagna-e-italia>, (recuperado 7.12.2020).

ZUBIRI, I. (2016): “Las pensiones en España: Situación y alternativas de reforma. (with English summary.)”. *Papeles De Economía Española*, núm. 147, págs. 167-187.

## OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS

### 1. FUENTES INTERNACIONALES

OECD:

- (2020): “Employment Outlook: worker security and COVID-19 crisis”, Cap. 3, “Recent trends in employment protection legislation”, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&csp=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e24760> (recuperado 7.3.2022).
- (2020): “Employment Outlook”, [OECD Employment Outlook 2020 : Worker Security and the COVID-19 Crisis | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/oecd-employment-outlook-2020-worker-security-and-the-covid-19-crisis), (recuperado 28.12.2020).
- (2013): “Employment Outlook” en [https://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/oecd\\_employment\\_outlook\\_0.pdf](https://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/oecd_employment_outlook_0.pdf) (recuperado 28.8.2021).
- (2010): “How Good is Part-time Work?” “Employment Outlook 2010”, <https://www.oecd.org/employment/emp/45591607.pdf> (recuperado 14.6.2021).
- (2007): “España “necesita hacer más” para reducir el desempleo juvenil y la precariedad, dice la OCDE”, en OCDE (2007) “Empleos para los jóvenes: España” <https://www.oecd.org/newsroom/espaanecesitahacermasparareducireldesempleojuvenilylaprecariedaddicelaocde.htm> (recuperado 7.32.2022).
- (2006): “Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies”, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264035881->
- (2003): “Employment Outlook”, cap. 1 <https://www.oecd.org/employment/emp/34846847.pdf>(recuperado 29.11.2021)
- (1998): “Work-force ageing in the OECD countries”, *Economic Outlook*, OECD, Paris, Cap. 4, <https://www.oecd.org/employment/emp/2080254.pdf>, (recuperado 13.6.2021).

OECD Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement, <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-labour-market-exit.htm> (recuperado 23.6.2022).

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION (2002): “Active Ageing – A policy Framework”, A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, April 2002, en [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf;jsessionid=D331BB0CE31AA47B682EA3F8A4E63B73?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=D331BB0CE31AA47B682EA3F8A4E63B73?sequence=1) (recuperado 7.6.2021).

UNECE/EUROPEAN COMMISSION (2015): “Active Ageing Index 2014: Analytical Report” en [https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/949/download\\_en%3Ftoken=2gUgJDuZ](https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/949/download_en%3Ftoken=2gUgJDuZ) (recuperado 7.6.2021).

## 2. DOCUMENTOS EUROPEOS

CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1980): “Resolución del Consejo de 18 de diciembre de 1979, sobre la ordenación del tiempo de trabajo”, Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 4 de enero de 1980, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y0104\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y0104(01)&from=IT)

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “Comunicación relativa a la aplicación del protocolo sobre la política social presentada por la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo”, Bruselas COM (1993) 600 final, 1993. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51993DC0600&from=IT>, (recuperado 20.7.2020).

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “Crecimiento, Competitividad, Empleo – Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, Libro Blanco, Boletín de las Comunidades

Europeas - Suplemento 6/93, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, (1996) COM (96), 448 final, Comunicación de la Comisión relativa al desarrollo del diálogo social a escala comunitaria, Bruselas, 1996, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0448&from=SV> (recuperado 23.7.2020).

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1997): “Cooperación para una nueva organización del trabajo”, Libro Verde, Comunicación de las Comunidades Europeas, Bruselas, 16.4.1997 COM (1997) 128 def..

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000): “Agenda de política social”, Bruselas, 28.6.2000 COM (2000) 379 final. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0379:FIN:ES:PDF>

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): “Políticas sociales y de empleo. Un marco para invertir en la calidad”, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Bruselas, 20.6.2001 COM (2001) 313 final.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004): “Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo”, Bruselas 12.8.2004 COM (2004) 557 final.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006): Libro Verde “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, Bruselas, 22.11.2006 COM (2006) 708 final.

COMUNIDADES EUROPEAS (2007): “Diez años de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)”, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades Unidad D.2, Belgium, julio de 2007, en [http://publications.europa.eu/resource/cellar/9fea25eb-5f5b-4cb6-986d-fa084bf99953.0017.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/9fea25eb-5f5b-4cb6-986d-fa084bf99953.0017.02/DOC_1), (recuperado 18.11.2020).

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2008), Propuesta de DIRECTIVA DEL CONSEJO por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual Bruselas, 2.7.2008 COM(2008) 426 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0426&from=IT>

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2010): Comunicación de la Comisión “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, Bruselas 03.03.2010 COM (2010) 2020 final.

[file:///C:/Users/Utente/Downloads/COM\\_2010\\_2020\\_609666\\_ES\\_ACTE\\_1\\_f\\_1.pdf.es.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/COM_2010_2020_609666_ES_ACTE_1_f_1.pdf.es.pdf) (recuperado 9.6.2021).

COMISIÓN EUROPEA (2010) Propuesta de Decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros - Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020 Bruselas, 27.4.2010 COM(2010) 193 final 2010/0115 (NLE) - {SEC(2010) 488 final}, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010PC0193&from=EN>, (recuperado 9.6.2021).

COMISIÓN EUROPEA (2014), 2014/124/UE - Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN> (recuperado 19.6.2021).

COMISIÓN EUROPEA (2016), “Un nuovo inizio per il dialogo sociale”, Lussemburgo, 2016, <file:///C:/Users/Utente/Downloads/KE-02-16-755-IT-N.pdf>, (recuperado 10.9.2020).

COMISIÓN EUROPEA (2017): “Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales”, Bruselas, 26.4.2017 COM (2017) 251 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0251&from=DE>(recuperado 4.2.2022).

COMISIÓN EUROPEA (2017) Ficha temática del semestre europeo - Adecuación y sostenibilidad de las pensiones, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_adequacy-sustainability-pensions\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_es.pdf) (recuperado 18.6.2021).

COMISIÓN EUROPEA (2020) “Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones -Una Europa social fuerte para unas transiciones justas”, Bruselas, 14.1.2020 COM(2020) 14 final [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e8c76c67-37a0-11ea-ba6e-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e8c76c67-37a0-11ea-ba6e-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF)

COMISIÓN EUROPEA (2020), “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” Bruselas, 5.3.2020 COM(2020) 152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES> (recuperada 11.6.2021).

COMISIÓN EUROPEA (2020) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y Al Comité de las Regiones - Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, Bruselas, 1.7.2020 COM(2020) 274 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=IT> (recuperado 15.6.2021).

COMISIÓN EUROPEA (2020) Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025, Bruselas, 30.9.2020 COM(2020) 625 final {SWD(2020) 212 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=EN> (recuperado 21.6.2022).

COMISIÓN EUROPEA (2021) “Propuesta de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento” Bruselas, 4.3.2021 COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD).

COMISIÓN EUROPEA (2021), “Libro Verde sobre el envejecimiento - Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones” Bruselas, 27.1.2021 COM(2021) 50 final [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com\\_2021\\_50\\_fl\\_green\\_paper\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_2021_50_fl_green_paper_es.pdf) (recuperado 2.6.2021).



COMISIÓN EUROPEA (2021), “Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales” Bruselas, 4.3.2021 COM(2021) 102 final, [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF) (recuperado 9.6.2021).

COMISIÓN EUROPEA (2021) “2021 Report on Gender Equality in EU”, en [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2021\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf) (recuperado 10.6.2021)

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE (1990): “Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori”, Lussemburgo 1990, <https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2017/05/CARTA-DEI-DIRITTI-SOCIALI-FONDAMENTALI-1989.pdf>, (recuperado 29.3.2020).

EUROPEAN COMMISSION (2020), “Report on the Impact of Demographic Change”, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography\\_report\\_2020\\_n.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020_n.pdf), 2.1.2021.

### 3. FUENTES EUROPEAS – encuestas y estadísticas

BETTIO F., TINIOS P. BETTI G. (2013): “*The Gender Gap in Pensions in the EU*”, European Commission – Directorate-General for Justice, Luxembourg, en <https://mega.public.lu/dam-assets/fr/publications/references-etudes-externes/2013/gender-gap/gender-gap.pdf> (recuperado 7.6.2021).

TINIOS, P., BETTIO, F., BETTI, G. (2015) “*Men, women and pensions*”. Bruselas, Comisión Europea, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/150618\\_men\\_women\\_pensions\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/150618_men_women_pensions_en.pdf) (recuperado 11.6.2021)

EIGE (European Institute for Gender Equality):

- (2015) BURKEVICA, I., HUMBERT, A. L., OETKE, N., PAATS, M. “*Gender gap in pensions in the EU, Research note to the Latvian Presidency*”, Vilnius, European Institute for Gender Equality, file:///C:/Users/Utente/Downloads/MH0415087ENN\_Web.pdf,(Recuperado 11.6.2021)
- (2014), “*Gender equality and economic independence: Part-time work and self-employment*”, Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment-main-findings> (recuperado 14.6.2021)

EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions):

- (2020): “*Working Poor*”, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/working-poor>, (recuperado 22.12.2020).
- (2018), “*Striking a balance – Reconciling work and life in the EU*”, en [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18065en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf) (recuperado 10.6.2021).

- (2017): “*In-work poverty in the EU*”, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1725en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1725en.pdf) (recuperado 22.12.2020).
- (2009): “*Flessicurezza - sfide e problemi*”, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, [http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C\\_21\\_Strumento\\_6211\\_documento\\_i\\_itemName\\_0\\_documento.pdf&uid=c8f95344-cf8f-4944-a981-5be08639407a](http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C_21_Strumento_6211_documento_i_itemName_0_documento.pdf&uid=c8f95344-cf8f-4944-a981-5be08639407a), (recuperado 14.11.2020).
- (2003): “*Working time preferences and working – life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*” en [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0342en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0342en.pdf) (recuperado 28.2.2022).

## EUROSTAT

- (2021), “*Closing the Gender Pension Gap?*”, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (recuperado 18.6.2021).
- (2021), *Statistics Explained*, “*Gender pay gap statistics*” [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics) (recuperado 10.6.2021).
- (2021), “*Fertility Statistics*”, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility\\_statistics#live\\_births\\_per\\_woman\\_in\\_the\\_EU\\_in\\_2019](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics#live_births_per_woman_in_the_EU_in_2019) (recuperado 8.6.2021).
- (2020): “*Total fertility rate*”, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en>, (recuperado 7.1.2021).
- (agosto 2020) *Statistics Explained*, “*Struttura e invecchiamento della popolazione*” [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/it) (recuperado 2.6.2021)
- “*Structure of Earning Survey*”, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>

FRA (European Union Agency For Fundamental Rights), (2018) “*Fundamental Rights Report 2018*” [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-fundamental-rights-report-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-fundamental-rights-report-2018_en.pdf) (recuperado 7.6.2021)

## INE (Instituto Nacional de Estadística)

- (2020) *Sección Prensa/Movimiento Natural de la Población*, [https://www.ine.es/prensa/mnp\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/mnp_prensa.htm) (recuperado 3.6.2021)
- (2008) *Nacimientos Año 2008*, <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e301/nacim/a2008/10/&file=01001.px> (recuperado 3.6.2021).

INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale) (2021) “*Osservatorio sulle pensioni erogate dall’INPS*”, <https://www.inps.it/osservatoristatistici/6> (recuperado 12.6.2021)

## ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica),



- (2019) “*Statistiche Report – Natalità e fecondità della popolazione residente anno 2019*”, <https://www.istat.it/it/files/2020/12/REPORT-NATALITA-2019.pdf> (recuperado 3.6.2021)
- (2020) SABBADINI L.L. “*Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro AA.CC. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925*” <https://www.istat.it/it/archivio/239003> (recuperado 2.6.2021), pág. 15; también en <https://quifinanza.it/lavoro/donne-e-lavoro-istat-precarie-e-part-time/356319/>, QuiFinanza con Adnkronos, 27.2.2020.

#### 4. FUENTES GUBERNAMENTALES

CAMERA DEI DEPUTATI (1984), Atti Parlamentari n. 2221 – “*Conversione in legge del d.l.30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali*”.

CES -Confederación Europea de Sindicatos (2019) “*Resolución de la CES sobre la Directiva relativa a la transparencia salarial entre hombres y mujeres. Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 22-23 de octubre de 2019*”, [https://www.ugt.es/sites/default/files/resolucion\\_ces\\_sobre\\_la\\_directiva\\_relativa\\_a\\_la\\_transparencia\\_a\\_salarial\\_entre\\_hombres\\_y\\_mujeres.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/resolucion_ces_sobre_la_directiva_relativa_a_la_transparencia_a_salarial_entre_hombres_y_mujeres.pdf) (recuperado 19.6.2021).

CES - Confederación Europea de Sindicatos (2021), “*La gobernanza económica de la Unión Europea - El impacto de la pandemia*”, Informe 3/2021 en <http://www.ces.es/documents/10180/5250220/Inf0321.pdf/d655cbb2-0ffd-8845-ffca-3e0d9b528947> (recuperado 8.4.2022).

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016): “*El diálogo social europeo: origen, evolución y principales resultados*”, *Cuadernos del Consejo Económico y Social*, núm. 32, págs. 17-27 [http://www.ces.es/documents/10180/4083353/Cauces\\_32\\_pp17-27.pdf](http://www.ces.es/documents/10180/4083353/Cauces_32_pp17-27.pdf), (recuperado 5.5.2020).

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2020): “*Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2019*”, Colección Memorias Número 27, [http://www.ces.es/documents/10180/5213283/Memoria\\_Socioeconomica-CES-2019.pdf/c7e2dccf-48c2-a992-79b1-de2b9870556f](http://www.ces.es/documents/10180/5213283/Memoria_Socioeconomica-CES-2019.pdf/c7e2dccf-48c2-a992-79b1-de2b9870556f), (recuperado 20.1.2021).

CONSIGLIO NAZIONALE DELL’ ECONOMIA E DEL LAVORO (2021): “*XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*”, RAP 388 17.12.2020, [http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/MERCATO-DEL-LAVORO-2020\\_05gen2021.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/MERCATO-DEL-LAVORO-2020_05gen2021.pdf) (recuperado 12.1.2021).

INAPP (ex ISFOL, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) (2021), “*Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM(2020) 682 final)*” Inapp presso la Commissione 14° Senato della Repubblica, 11 gennaio 2021 en <https://www.inapp.org/it/inapp-comunica/notizie/la-prospettiva-inapp-sul-salario-minimo> (recuperado 12.3.2022).

INL - Ispettorato Nazionale del Lavoro) (2020): “*Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell’art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Anno 2019*”, <https://www.ispettorato.gov.it/it/studiestatistiche/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2019.pdf>, (recuperado 22.12.2020).

INSHT - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017), “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo”, 6º ECWS (2017), INSHT, Madrid, en <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS.pdf/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45?t=1529925974398> (recuperado 3.2.2022).

IRS - Istituto per la Ricerca Sociale (2003): “Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo”, Unioncamere Lombardia, Centro di Iniziativa Europea (2003) - Progetto FSE Obiettivo 3 Misura E1-Rapporto di ricerca [http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE\\_progetti%20di%20ricerca/Rapporto\\_part-time.pdf](http://www.unioncamerelombardia.it/images/File/OE_progetti%20di%20ricerca/Rapporto_part-time.pdf), (recuperado 23.11.2020).

ISFOL (Istituto per lo Sviluppo Della Formazione Professionale dei Lavoratori) (2011): “La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro”, Collana 158 I libri del Fondo Sociale Europeo.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica) (2019): “I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo”, e-book, <https://www.istat.it/it/files/2019/05/ebook-I-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>, (recuperado 2.1.2021).

ISTAT(2021), Statistiche Report “La pandemia ha accentuato il calo dei nati, che continua anche nel 2021” [https://www.istat.it/it/archivio/264643#:~:text=La%20pandemia%20ha%20accentuato%20il,\(%2D15%20mila%20sul%202019\)](https://www.istat.it/it/archivio/264643#:~:text=La%20pandemia%20ha%20accentuato%20il,(%2D15%20mila%20sul%202019)).(recuperado 10.2.2022).

PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI – Dipartimento Politiche per la Famiglia (2020) BARBABELLA F. et al., “Le politiche per l’invecchiamento attivo in Italia”, <http://famiglia.governo.it/media/2132/le-politiche-per-l-invecchiamento-attivo-in-italia.pdf> (recuperado 7.6.2021).

SENATO DELLA REPUBBLICA (2015): Atto del Governo n. 158 de 3.4.2015, XII Legislatura en <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/911332.pdf>, (recuperado 18.11.2020).

## 5. ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS

AGOSTINI C. (2016): “Povertá femminile: la situazione di Italia e Spagna”, *2W Percorsi di Secondo Welfare*, <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/poverta-femminile-il-rapporto-cilap-eapn.html> (recuperado 3.6.2021).

AMATO R. (2021): “Articolo 18, la Consulta smonta la Fornero. Riassunzione obbligatoria anche con licenziamento economico” en el diario La Repubblica, [https://www.repubblica.it/economia/2021/02/25/news/articolo\\_18\\_la\\_consulta\\_smonta\\_la\\_riforma\\_fornero\\_riassunzione\\_obbligatoria\\_anche\\_con\\_licenziamento\\_per\\_motivi\\_economici-289245616/](https://www.repubblica.it/economia/2021/02/25/news/articolo_18_la_consulta_smonta_la_riforma_fornero_riassunzione_obbligatoria_anche_con_licenziamento_per_motivi_economici-289245616/) (recuperado 28.8.2021).

AMATO R. E GRISERI P. (2010): “Mirafiori, c'è l'accordo, la Fiom non firma Marchionne: "Investimenti in tempi brevi”, La Repubblica, Economia, [https://www.repubblica.it/economia/2010/12/23/news/mirafiori\\_c\\_l\\_accordo\\_la\\_fiom\\_non\\_firma-10549559/](https://www.repubblica.it/economia/2010/12/23/news/mirafiori_c_l_accordo_la_fiom_non_firma-10549559/) (recuperado 15.1.2022).

- AYUSO M., CHULIÁ E. (2018): “¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?”, *Documentos Mi Jubilación-Documento de Trabajo*, núm. 22/2018 Madrid, enero de 2018, BBVA Mi Jubilación <https://www.researchgate.net/publication/323243474>, (recuperado 1.6.2021).
- BASSETS L. (1993): “Delors propone un Libro Blanco contra la crisis”, *El País*, de 22 de junio de 1993, [https://elpais.com/diario/1993/06/22/internacional/740700016\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1993/06/22/internacional/740700016_850215.html), (recuperado 15/3/2020).
- BENTOLILA S. (2012): “La ricetta spagnola sul licenziamento”, *Lavoce.info*, <https://www.lavoce.info/archives/27511/la-ricetta-spagnola-sul-licenziamento/> (recuperado 6.3.2022).
- BOERI T., GARIBALDI P. (2018): “Effetto Jobs act: cosa dicono i dati”, *Lavoce.info*, [file:///C:/Users/Utente/Downloads/cosa%20dicono%20i%20dati%20\\_%20T.Boeri%20e%20P.Garibaldi.pdf](file:///C:/Users/Utente/Downloads/cosa%20dicono%20i%20dati%20_%20T.Boeri%20e%20P.Garibaldi.pdf) (recuperado 5.11.2021).
- COMISIONES OBRERAS (2013): “Comunicado sobre el Real Decreto-Ley 16/2013” <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2014/01/comunicado-ccoo-rdl-16-2013.doc> (recuperado 18.3.2022).
- COMISIONES OBRERAS (2021): “Valoración inicial del Real Decreto-Ley 32/ 2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, <http://www.feccoo-madrid.org/cd9c488005c7928a1569e903109fadbc000063.pdf> (recuperado 18.3.2022).
- CREPALDI C. (2019): “Potenzialità e limiti del Pilastro europeo dei diritti sociali”, *Osservatorio nazionale sulle politiche sociali*, <https://welforum.it/il-punto/lagenda-sociale-nelle-elezioni-europee/potenzialita-limiti-del-pilastro-europeo-dei-diritti-sociali/>, (recuperado 13.12.2019).
- CRUZ VILLALÓN J. (2021): “Una reforma estructural con futuro” *El País* <https://elpais.com/economia/2021-12-29/una-reforma-estructural-con-futuro.html> (recuperado 14.3.2022).
- DURÁN LÓPEZ, F. (2006): “La modernización del Derecho Laboral”, *Cinco días*, 19.12.2006, [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2006/12/19/economia/1166644545\\_850215.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2006/12/19/economia/1166644545_850215.html)
- GUALTIERI V., ROSSELLI A. ROSSI M.C. (2020): “Part-time pubblici e privati”, *revista online InGenere*, <https://www.ingenere.it/articoli/part-time-pubblici-privati> (recuperado 25.4.2022).
- GUERRERO D. (2002): “Panorámica del sindicalismo en España (1960-2002): del antifranquismo al proliberalismo”, *Proteo*, <file:///C:/Users/LCosimi/Downloads/ProteoPANORMICADELSSINDICALISMOENESPAAbreve.pdf> (recuperado 9.3.2022).
- HERNÁNDEZ DE COS P., JIMENO J.F. Y RAMOS R. (2017): “El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma”, *Banco de España, Documentos Ocasionales* núm. 1701, <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasiones/17/Fich/do1701.pdf> (recuperado 7.6.2021).

LA REPUBBLICA, Archivo (1989): “Dal lodo Scotti al fiscal drag ecco gli accordi degli anni ‘80”, artículo del 11 de febrero de 1989, <https://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/1989/02/11/dal-lodo-scotti-al-fiscal-drag-ecco.html> (recuperado 24.8.2021).

MACALUSO, MARRO & VAIANO (1991): “Italia quarta potenza”, artículo de prensa Corriere della Sera de 16 de mayo 1991, <https://canalesovranista.altervista.org/wp-content/uploads/2020/09/Italia-quarta-potenza-mondiale-16-maggio-1991.pdf> y <https://canalesovranista.altervista.org/wp-content/uploads/2020/09/Siamo-la-quarta-potenza-del-mondo-corriere-della-sera-16-maggio-1991.pdf> (recuperado 15.11.2021).

MANZOCCHI S. (2008): “L’economia spagnola e la “promessa europea”: una retrospettiva”, *rivista online Italianieuropei*, núm. 1, <https://www.italianieuropei.it/la-rivista/archivio-della-rivista/item/139-l-economia-spagnola-e-la-promessa-europea-una-retrospettiva.html#note2> (recuperado 6.3.2022).

MONTEIRA F. (1992): “El paro es el problema central de Europa en los años 90, según la CE”, artículo publicado en *El País* de 23.7.1992, [https://elpais.com/diario/1992/07/23/economia/711842406\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1992/07/23/economia/711842406_850215.html), (recuperado 20.9.2020).

PISANÓ A. (2017): “Cosa si intende per Europa a due velocità. Parola al professor Curti Gialdino” <https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/02/23/cosa-si-intende-per-europa-a-due-velocita-parola-al-professor-curti-gialdino/3408916/> (recuperado 26.3.2020).

RAI - Radiotelevisione Italiana - DOCUMENTARIO SUL PART- TIME 1968 <http://www.teche.rai.it/2017/05/lavoratrici-part-time-1968/>

RODRÍGUEZ-PIÑERO B.-F. M. (2022): “El transfondo eurounitario del Real Decreto-Ley 32/2021”, en AEDTSS, <https://www.aedtss.com/el-transfondo-eurounitario-del-real-decreto-ley-32-2021/> (recuperado 14.3.2022).

ROJO E. (2013): “Una primera aproximación a los contenidos del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (y III)” [http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/12/una-primer-a-proximacion-los-contenidos\\_3292.html](http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/12/una-primer-a-proximacion-los-contenidos_3292.html) (recuperado 18.3.2022).

SANGUINETI W.

- (2022): “La reforma laboral de 2021 y el espíritu de nuestro tiempo” <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2022/01/05/la-reforma-laboral-de-2021-y-el-espiritu-de-nuestro-tiempo/> (recuperado 14.3.2022).
- (2014): “¿Del contrato a tiempo parcial al contrato a llamada?”, <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2014/01/10/del-contrato-a-tiempo-parcial-al-contrato-a-llamada/> (recuperado 18.3.2022).

SOSA TROYA M.

- (2021): “Los nacimientos en el primer semestre del año caen al menor nivel desde que hay registros”, *El País* <https://elpais.com/sociedad/2021-08-13/los-nacimientos-caen-en-espana-un-5-en-el-primer-semestre-del-ano.html>

- (2019): “La España de la maternidad tardía”, *El País*, 15.12.2019, [https://elpais.com/sociedad/2019/12/14/actualidad/1576278557\\_524336.html](https://elpais.com/sociedad/2019/12/14/actualidad/1576278557_524336.html), (recuperado 20.1.2021).

## LISTADO DE TABLAS Y GRÁFICOS

### 1. TABLAS

- Tabla n. 1 MATRIZ DE FLEXISEGURIDAD DE WILTHAGEN AND TROS pág. 63.
- Tabla n. 2 INDICADORES OCDE EPL ITALIA-ESPAÑA 2013-2019 pág. 70.
- Tabla n. 3 ITALIA - EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO PORCENTAJE SOBRE EMPLEO TOTAL POR GENERO 1995-2020 EDAD 15-64 (%) pág. 81.
- Tabla n. 4 ESPAÑA - EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO PORCENTAJE SOBRE EMPLEO TOTAL POR GENERO 1995-2020 EDAD 15-64 (%) pág. 156.
- Tabla n. 5 TASA DE OCUPACIÓN DE ADULTOS, POR SEXO, CLASE DE EDAD 25-49, HIJOS MENORES DE 12 AÑOS, Y SIN HIJOS, AÑO 2019 (%) pág. 231.
- Tabla n. 6 TASA DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE ADULTOS, POR SEXO, CLASE DE EDAD 25-49, HIJOS MENORES DE 12 AÑOS, Y SIN HIJOS, AÑO 2019 (%) pág. 232.
- Tabla n. 7 PORCENTAJE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EMPLEO TOTAL, POR SEXO, EDAD (15-64), 2014-2019 (%) pág. 269.
- Tabla n. 8 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN (TO) Y EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (TTP) POR SEXO EN ESPAÑA E ITALIA, 2007-2019 (%) pág. 269.
- Tabla n. 9 OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (%), 15-64 AÑOS, POR SEXO Y NÚMERO DE HIJOS (2019) pág. 272.
- Tabla n. 10 OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD, UE, ESPAÑA E ITALIA, 2019 (%) pág. 274.
- Tabla n. 11 OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL 15-64 POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO, UE, ESPAÑA E ITALIA 2019 (%) pág. 274.
- Tabla n. 12 OCUPADOS DE 15 a 64 AÑOS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA E ITALIA EN 2019 (V.A. y %) pág. 275.
- Tabla n. 13 RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL SEGÚN SEXO UE, ESPAÑA E ITALIA EN 2019 (%) pág. 280.
- Tabla n. 14 TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO EN LA UE, ESPAÑA E ITALIA, SEGÚN SEXO, 2007-2014 (%) pág. 281.
- Tabla n. 15 TASA DE FERTILIDAD UE, ESPAÑA E ITALIA 2009-2018 (%) pág. 282.



Tabla n. 16 PENSIONISTAS A RIESGO DE POBREZA CON 65 AÑOS Y MÁS, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, 2019 (%) pág. 288.

Tabla n. 17 EDAD MEDIA DE LA MUJER AL NACIMIENTO, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, 2010-2019 pág. 296.

Tabla n. 18 EDAD MEDIA DE LA MUJER AL NACIMIENTO DEL PRIMER HIJO, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, 2010-2019 pág. 297.

Tabla n. 19 ESPERANZA DE VIDA EUROPA, ESPAÑA E ITALIA 2011-2020 pág. 298.

Tabla n. 20 EDAD MEDIA DE JUBILACIÓN 50-69, 2012, AÑOS pág. 311.

Tabla n. 21 CAMBIOS EN LA EDAD DE JUBILACIÓN COMO RESULTADO DE LAS REFORMAS, AÑOS DIFERENTES (A 1 DE ENERO DEL AÑO DE REFERENCIA) pág. 312.

Tabla n. 22 EDAD MEDIA EFECTIVA DE JUBILACIÓN, HOMBRES, MUJERES, OCDE 1970-2018 pág. 313.

Tabla n. 23 COMPOSICIÓN POR SEXO DE LOS BENEFICIARIOS DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS, ITALIA pág. 318.

Tabla n. 24 COMPOSICIÓN POR SEXO DE LOS BENEFICIARIOS DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS, ESPAÑA pág. 318.

Tabla n. 25 IMPORTE MEDIO MENSUAL PENSIONES DE JUBILACIÓN, ESPAÑA E ITALIA, 2019 (euro) pág. 319.

Tabla n. 26 BRECHA SALARIAL, UE 28 (%), AÑOS 2002, 2008-2013, 2015, 2019 pág. 322.

Tabla n. 27 - BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR ECONÓMICO, 2019, ESPAÑA E ITALIA (%) pág. 323.

Tabla n. 28 BRECHA SALARIAL POR TIPO DE JORNADA TIEMPO PARCIAL, TIEMPO COMPLETO, ESPAÑA E ITALIA 2015-2019 (%) pág. 324.

Tabla n. 29 BRECHA SALARIAL POR EDAD, ESPAÑA E ITALIA, AÑO 2019, (%) pág. 324.

Tabla n. 30 NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, POBLACIÓN OCUPADA (+15), POR SEXO (horas), EU-28, 2019, pág. 328.

Tabla n. 31 PRINCIPALES MOTIVACIONES PARA DEJAR DE TRABAJAR DE PERSONAS ECONOMICAMENTE INACTIVAS DE EDAD 50-69 QUE RECIBEN UNA PENSIÓN, EN UE-28, POR SEXO (%), 2012 pág. 339.

Tabla n. 32 . PRINCIPALES MOTIVOS DE PERSONAS QUE RECIBEN UNA PENSIÓN PARA SEGUIR TRABAJANDO, POR MOTIVO Y TIEMPO DE TRABAJO, UE-28 (%), 2012, pág. 342.

## 2. GRÁFICOS

Gráfico n. 1 INCIDENCIA TRABAJO TIEMPO PARCIAL SOBRE EMPLEO TOTAL EUROPA 2019 (Ocupados tiempo parcial/Ocupados total) pág. 72.

Gráfico n. 2 INCIDENCIA TRABAJO TIEMPO PARCIAL / TASA DE EMPLEO, MUJERES, EUROPA 2019 pág. 73.

Gráfico n. 3 TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO NO REMUNERADO EN UN DIA SEMANAL MEDIO, (POBLACIÓN 20-74) EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS (A), POR SEXO, VARIAS ANUALIDADES (B) (DURACIÓN MEDIA GENÉRICA EN HORAS Y MINUTOS) pág. 223.

Gráfico n. 4 MUJERES DE EDAD 18-64 QUE HAN REDUCIDO SU HORARIO DE TRABAJO PARA CUIDADO DE NIÑOS, 2018 (%) DE PERSONAS QUE HAN REDUCIDO SU HORARIO DE TRABAJO PARA CUIDADO DE NIÑOS) pág. 273.

Gráfico n. 5 TASA DE FERTILIDAD UE, ESPAÑA E ITALIA 2009-2018 (%) pág. 283.

Gráfico n. 6 TASA DE FECUNDIDAD TOTAL, EUROPA, ESPAÑA E ITALIA 2010-2019 pág. 295.

Gráfico n. 7 ESPERANZA DE VIDA EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, HOMBRES 2011-2020 pág. 299.

Gráfico n. 8 ESPERANZA DE VIDA EUROPA, ESPAÑA E ITALIA, MUJERES 2011-2020 pág. 299.

Gráfico n. 9 BRECHA DE GÉNERO EN LA ESPERANZA DE VIDA, TOTAL, EUROPA, 2019 pág. 300.

Gráfico n. 10 CRECIMIENTO POBLACIÓN DE 65 AÑOS Y MÁS ENTRE 2009 Y 2019 pág. 303.

Gráfico n. 11 POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD, EU-27, 2001-2070 pág. 303.

Gráfico n. 12 PROYECCIÓN DE LOS ÍNDICES DE DEPENDENCIA GLOBAL Y DEPENDENCIA DE LAS PERSONAS MAYORES (65+), UE-27, 2019-2100, (%) pág. 304.

Gráfico n. 13 BRECHA SALARIAL, EU 27, 2019 (%) pág. 321.

Gráfico n. 14 - PORCENTAJE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EMPLEO TOTAL, EUROPA, EDAD 25-74, POR SEXO, 2019 (%), pág. 329.

Gráfico n. 15 – TRASICIÓN ENTRE TIEMPO PARCIAL Y JORNADA COMPLETA, POR SEXO, EU, AÑOS 2008 Y 2011, pág. 330.

Gráfico n. 16 BRECHA EN LAS PENSIONES POR EDAD, UE, 2019, CLASE DE EDAD 65 Y MÁS (valores medios), pág. 332.

Gráfico n. 17. BRECHA EN LAS PENSIONES POR EDAD, UE, 2010, CLASE DE EDAD 65 Y Más (valores medios), pág. 332.

Gráfico n. 18 FÓRMULAS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN PENSIONES pág. 334.