

Permisos de paternidad, igualdad de género y familias homoparentales: el caso de Italia en comparación con otros países de la Unión Europea

Paternity leave, gender equality and homoparental families: the case of Italy compared to other countries of the European Union

Umberto Izzo

**PhD Student Facoltà di Giurisprudenza Sapienza
umberto.izzo@uniroma1.it**

SUMARIO: I. Introducción. II. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE y marco normativo comunitario (precedente). III. Nuevas perspectivas de la Directiva 2019/1158/UE y búsqueda de un equilibrio real. IV. De la función familiar a la igualdad de derechos: la Legislación en Italia y en otros países europeos. 1. El modelo sueco: un caso de éxito para la igualdad de género y la prosperidad familiar. V. Todavía sobre el caso italiano: avances en políticas de paternidad y bienestar corporativo frente a la insuficiencia normativa. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía.

RESUMEN: En el marco de las políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, destaca la disciplina de los permisos parentales, la cual responde a la necesidad de proporcionar herramientas que faciliten, tanto a hombres como mujeres, la conciliación entre la vida laboral y familiar, permitiendo una redistribución equitativa y equilibrada de roles y responsabilidades dentro del ámbito familiar. En particular, tras analizar la reciente Directiva 2019/1158/UE, que introduce el permiso de paternidad obligatorio, se proporcionarán algunos ejemplos de su implementación, centrándose especialmente en el ordenamiento italiano y en el sueco. El ensayo no solo profundiza en el papel y la importancia de los permisos de paternidad, sino que también abordará, otras temáticas relevantes como la homoparentalidad y los derechos LGBTQIB+.

PALABRAS CLAVE: Derecho italiano, permisos, homoparentalidad, derechos LGBTQIB+.

ABSTRACT: In the context of policies aimed at promoting equal opportunities between men and women, the discipline of parental leave stands out, which responds to the need to provide tools that facilitate, for both men and women, the reconciliation between work and family life, allowing an equitable and balanced redistribution of roles and responsibilities within the family sphere. In particular, after analyzing the recent Directive 2019/1158 / EU, which introduces mandatory paternity leave, some examples of its implementation will be provided, focusing especially on the Italian and Swedish legal systems. The essay not only delves into the role and importance of paternity leave, but will also address other relevant issues such as homoparenting and LGBTQIB+ rights.

KEYWORDS: Italian law, permits, homoparenting, LGBTQIB+ rights.

I. Introducción

Los permisos de maternidad y paternidad son herramientas esenciales dentro de la sociedad, destinadas a proteger y promover valores fundamentales como la paternidad, la salud y la igualdad. Es decir, permiten a los padres cumplir con su responsabilidad de brindar cuidado y atención a sus hijos recién nacidos, facilitando el desarrollo de un vínculo temprano que es crucial para el bienestar emocional y psicológico del niño. En cuanto a la salud, la posibilidad de compartir las responsabilidades de cuidado evita que la madre asuma de manera desproporcionada las cargas del hogar y del cuidado del bebé, contribuyendo a prevenir problemas como la depresión posparto. Por otro lado, los permisos son instrumentos clave para promover una distribución equitativa del trabajo doméstico y familiar a largo plazo.

A pesar de esta importancia, a menudo los padres desempeñan un papel marginal en el contexto familiar, siendo considerados tales veces como meros medios de sustento económico (llamado modelo «*male breadwinner*»), en lugar de participantes activos en el cuidado y crecimiento de los hijos¹.

Esta visión limita la participación de los hombres en la vida familiar y perpetúa estereotipos de género que deberían haber sido superados hace mucho tiempo.

En concreto, se observa una falta de atención a las necesidades destacadas a nivel cultural, legislativo y organizativo.

Todo esto no solo perjudica los intereses familiares en su conjunto, impidiendo una distribución equitativa de las responsabilidades parentales y excluyendo a los padres de asumir un papel igualitario en la vida familiar, sino que también socava la dignidad del sexo opuesto, consolidando estereotipos de género obsoletos e inadecuados para la sociedad contemporánea.

Además, se observa que los problemas relacionados con la conciliación siguen recayendo sobre las mujeres, con un impacto perjudicial en su ingreso y permanencia en el mercado laboral². En otras palabras, al no permitir que los padres asuman un papel activo en el hogar, las mujeres continúan siendo sobrecargadas con responsabilidades que podrían y deberían ser compartidas.

Entonces, el presente ensayo tiene como objetivo examinar la evolución de la normativa sobre los permisos de paternidad en Italia y en la Unión Europea, analizando cómo este medio ha asumido progresivamente un papel cada vez más relevante en el contexto de la conciliación entre la vida laboral y familiar.

1 «El 44 % de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar su hogar y su familia; el 43 % cree que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero» (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).

2 Ya en el Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2006), la Comisión destacó que un buen equilibrio entre la actividad profesional y la familiar ayuda a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y a mejorar la calidad del entorno laboral, contribuyendo al mismo tiempo a abordar el problema de los cambios demográficos.

En particular, tras analizar la reciente Directiva 2019/1158/UE, que introduce el permiso de paternidad obligatorio, se proporcionarán algunos ejemplos de su implementación, centrándose especialmente en el ordenamiento italiano y en el sueco, siendo este último el primero —históricamente— entre los Estados miembros en haber introducido el permiso parental.

Sin embargo, es importante reconocer que cada país tiene sus propias realidades culturales y económicas, lo que significa que las soluciones deben ser adaptadas a cada contexto específico para ser verdaderamente efectivas.

El ensayo no solo profundizará el papel y la importancia de los permisos de paternidad, sino que también abordará —aunque de manera breve— otras temáticas relevantes como la homoparentalidad y los derechos LGBTQI+, analizando cómo las políticas europeas, nacionales y empresariales responden a las necesidades de familias con padres del mismo sexo y a cuestiones de inclusividad.

Sin duda, la inclusión de todas las formas de familia es esencial para construir una sociedad verdaderamente equitativa y respetuosa de la diversidad.

En definitiva, se examinarán los desafíos y oportunidades para garantizar una plena y equitativa participación de ambos padres en el contexto familiar y laboral, en la perspectiva de una sociedad más justa y solidaria, tratando en ocasiones de proporcionar posibles modelos a seguir, también fruto de la negociación colectiva.

II. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE y marco normativo comunitario (precedente)

En el marco de las políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, destaca la disciplina de los permisos parentales, la cual responde a la necesidad de proporcionar herramientas que faciliten, tanto a hombres como mujeres, la conciliación entre la vida laboral y familiar, permitiendo una redistribución equitativa y equilibrada de roles y responsabilidades dentro del ámbito familiar.

Esta perspectiva reconoce que la igualdad no se logra simplemente mediante la igualdad formal de derechos, sino a través de políticas activas que intervienen en las estructuras sociales y laborales que históricamente han perpetuado desigualdades. Entonces, es precisamente en este sentido que la conciliación en el ámbito comunitario debe interpretarse, cualificándola peculiarmente como «reconciliación» y «compartición», destacando la centralidad reconocida a los padres en la asunción de las tareas de cuidado³.

Sin dudas, este propósito ha sido perseguido desde la Directiva 96/34/CE del 3 de junio de 1996⁴, la cual fue la primera en ser adoptada siguiendo la práctica del diálogo social institu-

3 CALAFÀ, L., «Paternità, lavoro e conciliazione condivisa nel diritto europeo», en *Paternità e lavoro*, coordinador CALAFÀ, L., Il Mulino, Bologna, 2007, pág. 27.

4 Para un comentario sobre la directiva, véanse: NUNIN, R., «La direttiva n. 96/34/CE in materia di congedi parentali», en *I congedi parentali*, coordinador MISCIONE, M., Ipsoa, Milano, 2001, pág. 13 y ss.; CALAFÀ, L., GOTTARDI, D., «Maternità, paternità e lavoro: recenti linee di ineludibili riforme», en //

cional⁵, al haber incorporado un acuerdo marco negociado entre las organizaciones interprofesionales de carácter general UNICE, CEEP y CES.

En términos generales, la mencionada Directiva estableció el derecho individual de los trabajadores de ambos sexos a disfrutar de un permiso parental por motivo del nacimiento o adopción de un hijo, con el fin de cuidar del mismo durante un período mínimo de tres meses hasta que alcanzara una edad no superior a los 8 años y que deberán definir los Estados miembros y/o a las partes sociales⁶.

Además de garantizar un derecho a cada progenitor, la Directiva también ha fomentado una mayor participación de los padres en la vida familiar y, en particular, en el cuidado de los hijos, otorgándole carácter no transferible al derecho mismo⁷.

De manera más detallada, «*debe animarse a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, por ejemplo, solicitando un permiso parental mediante programas de sensibilización*»⁸. Por supuesto, este tipo de iniciativas son cruciales para cambiar las percepciones sociales y para animar a los hombres a aprovechar estos derechos. Sin embargo, la mera existencia de tales programas no garantiza su éxito.

A pesar de que el objetivo de las normativas comunitarias es lograr una conciliación compartida, lo cual refleja un compromiso con la equidad, el mismo énfasis no siempre ha sido reflejado en las decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

De hecho, un análisis de la jurisprudencia comunitaria más antecedente —posiblemente influida por el contexto sociocultural de la época— sugiere una notable indiferencia hacia la distribución de las responsabilidades familiares.

Emblemático es el caso *Hofmann* de 1984⁹, que trata sobre la solicitud presentada por un padre alemán, beneficiario de un permiso no remunerado, para recibir la correspondiente prestación por maternidad desde la octava semana de vida de su hija hasta el sexto mes de esta, debido a que durante el período en que el recurrente se ocupó de la hija, la madre había vuelto a trabajar.

En esa ocasión, el TJUE precisó que una medida como un período de descanso por maternidad «*puede lícitamente reservarse a la madre, con exclusión de cualquier otra persona, habida cuenta de que únicamente la madre puede verse bajo la presión, no deseable, de reanudar prematuramente su trabajo*»¹⁰.

diritto del mercato del lavoro, núm. 1, 2000, pág. 13; GOTTARDI, D., «I congedi parentali nell'ordinamento italiano», en *Lavoro e diritto*, núm. 3, 1999, pág. 501; LAI, M., «I congedi parentali e familiari», en *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1998, pág. 2686; IZZI, D., «I congedi parentali: un passo avanti verso la parità lavoratori e lavoratrici», en *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1997, pág. 1523.

5 Otro ejemplo lo constituye la Directiva 97/81/CE, la cual se limita a transponer, mediante la llamada técnica «de la anexión», el acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

6 Cláusula 2, pár. 1, Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995.

7 CALAFÀ, L., «Paternità, lavoro e conciliazione condivisa nel diritto europeo», en *Paternità e lavoro*, coordinador CALAFÀ, L., *Il Mulino*, Bologna, 2007, pág. 51.

8 Apartado 8, Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995.

9 TJUE, 12 de julio de 1984, asunto C-184/83.

10 Punto 26.

Esta postura refleja una visión tradicional de género, en la que la protección de la maternidad se sobrepone a la igualdad de responsabilidades parentales. Resulta innegable que las necesidades biológicas de la madre, tanto durante como después del parto, exigen una atención especial. Sin embargo, también es cierto que dicha protección no debería erigirse en un obstáculo para la participación equitativa del padre en el cuidado del hijo.

Además, continúa el Tribunal, «*la Directiva reserva a los Estados miembros una facultad de apreciación en lo tocante a las medidas sociales que adoptan con el fin de, en el marco diseñado por la Directiva, garantizar la protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad y la compensación de los inconvenientes de hecho, en materia de conservación del empleo, que sufre la mujer a diferencia del hombre*»¹¹.

Por último, el TJUE precisa que los Estados miembros disponen de un margen de apreciación razonable en lo que respecta a la naturaleza de las medidas de protección y los detalles concretos de su implementación¹², lo cual, inevitablemente, implica una diversidad considerable en la aplicación de estas normativas a nivel europeo. Inequívocamente, este margen de apreciación es tanto una fortaleza como una debilidad; permite a los Estados adaptar las políticas a sus contextos nacionales específicos, pero también puede resultar en desigualdades significativas entre diferentes países.

Con tales afirmaciones, por lo tanto, no solo el TJUE ha impedido al Señor Hofmann percibir la prestación por maternidad por el cuidado de su hija, sino que ha sentado un precedente que ha inspirado la jurisprudencia posterior, destinado a reafirmar que las responsabilidades de cuidado de los hijos recaen sobre la madre¹³.

En resumen, este precedente es problemático porque refuerza estereotipos de género que limitan las opciones tanto de hombres como de mujeres.

Lamentablemente, el desarrollo jurisprudencial comunitario en relación con los padres trabajadores, iniciado en 1984, parece no haber experimentado cambios significativos a lo largo de los años. En este contexto, el padre trabajador ha quedado relegado a un papel marginal y subordinado en comparación con la madre en el cumplimiento de las obligaciones de cuidado de los hijos.

En la sentencia *Abdoulaye*¹⁴, se rechaza la pretensión de extender al padre la asignación forfetaria prevista por la negociación colectiva francesa a favor de la madre durante el permiso de maternidad, basándose en una supuesta situación no comparable entre madre y padre. Según el Tribunal, solo la madre enfrenta desventajas profesionales relacionadas con la obligatoria abstención laboral, que el subsidio debería compensar y, por lo tanto, no puede ser extendido al padre trabajador.

Sin embargo, con el paso del tiempo, aunque con cierta cautela, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha comenzado a mostrar una cierta apertura y sensibilidad hacia el recono-

11 Punto 27.

12 Punto 27.

13 CALAFÀ, L., «*Paternità, lavoro e conciliazione condivisa nel diritto europeo*», en *Paternità e lavoro*, coordinador CALAFÀ, L., *Il Mulino*, Bologna, 2007, pág. 41.

14 TJUE, 16 de septiembre de 1999, asunto C-218/98.

cimiento de iniciativas destinadas a promover la intervención en la distribución de responsabilidades familiares entre los cónyuges.

En esta dirección se encuentra el caso *Griesmar*¹⁵, donde el recurrente, un magistrado y padre de tres hijos, solicitaba el reconocimiento del aumento de un año de antigüedad por cada hijo, previsto por la legislación francesa exclusivamente para las trabajadoras madres. En este contexto, los jueces comunitarios determinaron que la normativa francesa presentaba una injustificada disparidad de trato basada en el sexo hacia los trabajadores varones del servicio público, siendo «*manifiesto que la medida controvertida en el procedimiento principal no está destinada a compensar las desventajas que sufren en su carrera las funcionarias, ayudándolas en su vida profesional. Por el contrario, esta medida se limita a conceder a las funcionarias que sean madres una bonificación de la antigüedad en el momento de su jubilación, sin aportar ningún remedio a los problemas que puedan encontrar durante su carrera profesional*»¹⁶.

En este caso, no serví de nada la indicación del Gobierno francés de que el equilibrio financiero de las pensiones de jubilación de los funcionarios resultaría perturbado si la bonificación en objeto hubiera de concederse retroactivamente a todos los funcionarios jubilados que hubiesen tenido hijos.

En efecto, según el TJUE, las consecuencias financieras que podrían derivar para un Estado miembro de una sentencia dictada con carácter prejudicial no justifican, por sí solas, la limitación de los efectos en el tiempo de esta sentencia. Entonces esta postura plantea la pregunta de si el costo financiero debe ser el principal criterio al decidir sobre cuestiones de equidad, o si la justicia social debería tener un peso mayor en tales decisiones.

Volviendo al análisis de la normativa comunitaria, el enfoque inicialmente estricto del Tribunal de Justicia en la división de responsabilidades familiares no está alineado con la actividad legislativa de otros órganos comunitarios desde los años noventa, los cuales promueven la conciliación y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Algunos años después de la Directiva 96/34, también como resultado del diálogo social, se procedió a una revisión de la normativa, que culminó con otro acuerdo marco firmado el 18 de junio de 2009 e implementado mediante la Directiva 2010/18/UE¹⁷. Esta última, caracterizada por la extrema concisión de los principios que en ella se expresan, muestra la voluntad de imponerse como regulación mínima a aplicar de manera más amplia y mejorada en la legislación de los Estados miembros¹⁸.

15 TJUE. 29 de noviembre de 2001, asunto C-366/99.

16 Punto 65.

17 Para un comentario sobre la directiva, véanse: MONTANARI, A., «Parità di trattamento e divieto di discriminazione», en *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, obra colectiva, coordinador CARINCI, F., PIZZOFRERATO, A., Giappichelli, Torino, 2021, págs. 220 y ss.; TORELLI, F., «La difficile condivisione del lavoro di cura. Spunti sui congedi parentali», en *Lavoro e diritto*, núm. 3, 2010, págs. 463 y ss.; MONACO, M. P., «L'accordo sui congedi parentali diventa direttiva. Prime note», en *www.adapt.it*, 22 marzo 2010; CALAFÀ, L., «Il caso Meerts alla Corte di Giustizia e la sostenibile leggerezza dell'accordo quadro sul congedo parentale. Primi appunti sulla dir. 2010/18/UE», en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, vol. II, 2010, págs. 448 y ss.

18 MONTANARI, A., «Parità di trattamento e divieto di discriminazione», en *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, obra colectiva, coordinador CARINCI, F., PIZZOFRERATO, A., Giappichelli, Torino, 2021, pág. 220.

Su objetivo principal es ampliar el ámbito de aplicación de las disposiciones sobre la materia; se pretende así tener en cuenta la creciente diversidad de estructuras familiares, incluidos los hogares monoparentales, las parejas no casadas y las parejas del mismo sexo, con la aclaración de que no se desea cuestionar la competencia de los Estados miembros en asuntos relacionados con el derecho familiar.

Este enfoque inclusivo es un paso positivo hacia la igualdad, ya que reconoce y aborda la diversidad de realidades familiares en la Unión Europea.

Asimismo, entre las razones de la intervención, se destaca la consideración de que en muchos Estados miembros las medidas para incentivar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado. Por lo tanto, fue necesario adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres¹⁹.

En particular, la Directiva de 2010 concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores²⁰, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deben definir los Estados miembros o los interlocutores sociales. El permiso tiene una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses es intransferible²¹.

En relación con los trabajadores autónomos, se debe señalar que la normativa está dictada por la Directiva 2010/41 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma²².

Además, la Directiva 2010/18 solicita a los Estados miembros o los interlocutores sociales que adoptan las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador²³. De esta manera, se introduce una hipótesis particular de suspensión que no necesariamente se refiere al cuidado de los hijos.

19 Apartado 12, Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009.

20 «el presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro» (cláusula 1 del Acuerdo).

21 Cláusula 1 del Acuerdo.

22 «Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que, a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas. Los Estados miembros podrán decidir si el subsidio por maternidad mencionado en el apartado 1 se concede de forma obligatoria o voluntaria [...]» (artículo 8 Directiva 2010/41).

23 Cláusula 7.

Es especialmente significativa la cláusula 6 del acuerdo marco que «*para facilitar el regreso al trabajo tras el permiso parental*» invita a las partes de la relación laboral a mantenerse en contacto durante la suspensión de la prestación, reduciendo así las dificultades asociadas al retorno y contribuyendo a una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, la eficacia de esta cláusula depende de la implementación efectiva y del apoyo proporcionado por los empleadores y las instituciones.

Respecto al aspecto remunerativo, el texto deja a los Estados la tarea de determinar el tratamiento económico durante el permiso, sin establecer una indemnización mínima²⁴. Esta decisión proviene claramente de la disposición contenida en el artículo 153, párrafo 5, del TFUE, que excluye la remuneración de las materias en las cuales la Unión Europea apoya y completa la acción de los Estados miembros.

Sin embargo, es importante observar que el mismo artículo 153, en su párrafo 1, incluye entre los sectores de intervención la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo. Por lo tanto, en opinión del que suscribe, una intervención dirigida a garantizar remuneraciones mínimas durante el período de permiso parental no parecería entrar en conflicto con el propósito de la norma.

Además, el mismo Parlamento Europeo, en una Resolución²⁵, ha criticado la decisión política de las partes sociales, argumentando que dejar la cuestión del ingreso a discreción de los Estados miembros tendrá un impacto desproporcionado en las familias con un solo ingreso, limitando su capacidad para hacer uso del permiso parental. Además, esta elección afectará negativamente a las mujeres, que constituyen la mayoría de las familias monoparentales y, debido a la persistente brecha salarial, reciben salarios más bajos.

Como se ha observado, el legislador europeo, primero con la Directiva de 1996 y luego con la de 2010, ha mostrado un gran interés por los permisos parentales, buscando identificar las soluciones más eficaces para fomentar su uso también por parte de los padres, a pesar de algunas críticas y la necesidad de mejoras adicionales.

No obstante, la iniciativa de regular el permiso de paternidad, entendido como un período de licencia obligatoria que concede al padre trabajador el derecho a la suspensión de su actividad laboral tras el nacimiento de su hijo, ha quedado a la discreción y sensibilidad de los distintos Estados europeos hasta el año 2019.

24 «*todas las cuestiones de seguridad social relacionadas con el presente Acuerdo habrán de ser examinadas y determinadas por los Estados miembros o los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social de los distintos regímenes, en particular la asistencia sanitaria*» (cláusula 5, pár. 5).

25 Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de febrero de 2010, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2009 (200972101 (INI), en la que el Parlamento señala también «la necesidad de abordar la cuestión del permiso de paternidad y pide a la Comisión que apoye cualquier medida destinada a introducir el permiso de paternidad a escala europea; considera que el permiso de maternidad debería vincularse al permiso de paternidad con el fin de proteger mejor a las mujeres en el mercado de trabajo y así luchar contra los estereotipos en la sociedad en cuanto al disfrute de dicho permiso».

III. Nuevas perspectivas de la Directiva 2019/1158/UE y búsqueda de un equilibrio real

Las previsiones de la Directiva 2019/1158/UE —aprobada el 20 de junio de 2019 y relativa al equilibrio entre actividades profesionales y vida familiar para los padres y los cuidadores— representan una de las iniciativas legislativas de relanzamiento de la dimensión social de la UE, que dan aplicación al Pilar Europeo de Derechos Sociales.

En realidad, la Directiva se mantiene, en términos generales, en la línea de la normativa anterior, salvo por algunas novedades²⁶.

En particular, se distingue por la especial atención dedicada a los padres, introduciendo, por primera vez en la UE, el derecho al permiso de paternidad²⁷ obligatorio y remunerado, aunque limitado a solo diez días laborales, independientemente de la antigüedad laboral²⁸.

La razón de la intervención está definida en el considerando 19 de la Directiva, el cual establece que *«al objeto de fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes [...]»*.

Es fundamental destacar que, conforme al artículo 5 de la Directiva, los Estados miembros también deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses, el cual deberá utilizarse antes de que el hijo alcance una edad determinada, como máximo ocho años. Esta edad será especificada por cada Estado miembro o mediante convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales establecerán dicha edad de manera que se garantice el ejercicio efectivo del derecho al permiso parental por parte de ambos progenitores, en condiciones equitativas y de manera eficaz²⁹.

26 MONTANARI, A., «Parità di trattamento e divieto di discriminazione», en *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, obra colectiva, coordinador CARINCI, F., PIZZOFRERATO, A., Giappichelli, Torino, 2021, pág. 221.

27 «[...] ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidado [...]» (artículo 3, párrafo 1, letra a).

28 «1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tenga derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables. Este permiso de paternidad deberá disfrutarlo el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo. Los Estados miembros podrán determinar si permiten que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño, y si permiten que pueda disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles. 2. El derecho al permiso de paternidad no se podrá supeditar a períodos de trabajo anteriores ni a una condición de antigüedad. 3. El derecho al permiso de paternidad se concederá con independencia del estado civil o familiar del trabajador, conforme se definen en el Derecho nacional» (artículo 4).

29 Véase el artículo 5, párrafo 1.

Por otra parte, los Estados miembros establecerán un plazo razonable de preaviso que el trabajador deberá respetar al notificar al empleador su intención de ejercer el derecho al permiso parental. Al fijar este plazo, se tomarán en consideración las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores³⁰.

Además, la Unión Europea invita a los Estados miembros a conceder el permiso de paternidad en caso de muerte fetal, dejando a su discreción determinar si el permiso puede disfrutarse en parte antes del nacimiento del hijo o exigir que se disfrute en su totalidad después, el plazo para acogerse a él y, si es posible, en qué condiciones acogerse al permiso en régimen de trabajo a tiempo parcial, en períodos alternos, por ejemplo, un cierto número de días consecutivos de permiso separados por períodos de trabajo, o de acuerdo con otras fórmulas flexibles³¹.

Cabe señalar que, en el mismo año de la aprobación de la Directiva 1158, el Tribunal de Justicia —aunque en relación a otra normativa distinta a la referida a los permisos de paternidad— tuvo la ocasión de pronunciarse en un caso derivado del modelo —ya superado— de atribución de la función de cuidado de los hijos exclusivamente a la madre: el caso *WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social*³², donde la remisión realizada por el juez *a quo* se centró en la compatibilidad del artículo 60, apartado 1, de la Ley General de la Seguridad Social —que reconocía una integración a la pensión únicamente a las mujeres que tuvieran dos o más hijos, incluso adoptivos, así como la titularidad de pensiones contributivas de vejez, para viudas o de invalidez permanente— con la Directiva 79/7/CEE **relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social**.

En particular, el procedimiento principal se originó a partir de la negativa del INSS de reconocer la citada bonificación al padre recurrente, que cumplía con los requisitos, ya que —como dicho— se trataba de una integración reconocida únicamente a las mujeres.

El padre, tras llevar el caso ante el Juzgado de lo Social n. 3 de Girona, vio confirmada por el Tribunal de Justicia la hipótesis de discriminación directa basada en el sexo.

A la luz de lo expuesto, el complemento de pensión concedido a las madres beneficiarias de una pensión de invalidez que tengan dos o más hijos debe reconocerse también a los padres que se encuentren en una situación idéntica³³.

30 Véase el artículo 5, párrafo 3.

31 Véase el artículo 9.

32 TJUE, 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18.

33 Según el TJUE, «debe añadirse que el artículo 157 TFUE, apartado 4, establece que, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. Sin embargo, esta disposición no puede aplicarse a una norma nacional como el artículo 60, apartado 1, de la LGSS, dado que el complemento de pensión controvertido se limita a conceder a las mujeres un plus en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión, entre otras de invalidez permanente, sin aportar remedio alguno a los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional y no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional [...] Por consiguiente, debe señalarse que una normativa

Posteriormente, el Tribunal Supremo de España reforzó esta interpretación, dictaminando que dicho complemento de maternidad en las pensiones contributivas debe reconocerse también a los hombres que se hallen en la misma situación que las mujeres, con efectos retroactivos³⁴.

En realidad, ya hace muchos años que se ha registrado un cambio de dirección por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Un ejemplo de esta tendencia es el caso *Álvarez*³⁵. También en este asunto, la norma nacional objeto de atención es española, en particular, el artículo 37, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, que preveía que las mujeres, madres de un niño y que tuvieran la condición de trabajadoras por cuenta ajena, podían disfrutar de un permiso, según varias modalidades, durante los nueve primeros meses siguientes al nacimiento de ese hijo, mientras que los hombres, padres de un niño y que tuvieran la condición de trabajadores por cuenta ajena, solo podían disfrutar del citado permiso cuando la madre de ese niño también tenía la condición de trabajadora por cuenta ajena.

Pues bien, el Tribunal, considerando que esta previsión «*puede contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental*»³⁶, ha sancionado que la normativa española preveía una discriminación de trato basada en el sexo entre madres y padres con el mismo *status* de trabajador subordinado, reconociendo que los padres trabajadores dependientes tienen derecho al permiso «para lactancia» independientemente del estatus profesional de la madre del niño. Además, sigue el Tribunal, «*las situaciones de un trabajador y una trabajadora, padre y madre respectivamente de niños de corta edad, son comparables en relación con la necesidad en que pueden encontrarse de tener que reducir su tiempo de trabajo diario para cuidar de ese hijo*»³⁷.

Volviendo a la Directiva 2019/1158, dado que la flexibilidad aumenta la probabilidad de que cada progenitor, en particular el padre, ejerza el derecho al permiso³⁸, el artículo 9 de la directiva afirma que los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos hasta una cierta edad, no inferior a los ocho años, y los cuidadores tengan el derecho a solicitar horarios de trabajo flexibles por motivos de cuidado.

nacional como la controvertida en el litigio principal constituye una discriminación directa por razón de sexo y, por lo tanto, está prohibida por la Directiva 79/7» (puntos 64, 65 y 66). Para un comentario sobre la sentencia, véase: DI CATALDO, L., «Azioni positive e trasformazioni sociali: riflettere sullo sfondo del caso C- 450/18, WA c. Instituto Nacional de la Seguridad Social», en *rivista.eurojus.it*, núm. 2, 2020, págs. 215 y ss.; VIDA FERNÁNDEZ R., «Prestaciones de seguridad social. Extensión del reconocimiento del complemento de pensión para los padres con dos o más hijos, beneficiarios de pensiones contributivas de la seguridad social: ¿punto final a una medida mal planteada pero necesaria?», en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 152, págs. 319-329.

34 Véase STS-SOC (Pleno) núm. 163/2022, de 17 de febrero.

35 TJUE, 30 de septiembre de 2010, asunto C-104/09.

36 Punto 36.

37 Punto 24.

38 Véase el apartado 23.

La Directiva no especifica qué instrumento debe utilizarse para conciliar la vida privada y el trabajo. Sin embargo, es práctica común recurrir al trabajo a tiempo parcial, al teletrabajo y al trabajo ágil³⁹.

Interesantes novedades también para los cuidadores, respecto a los cuales la Directiva introduce cinco días de permiso al año. Además, los Estados miembros pueden especificar modalidades adicionales y someter el uso de dicho período a la presentación de una certificación adecuada⁴⁰.

Como garantía de lo expuesto, la directiva contempla el fortalecimiento de las protecciones contra la discriminación y el despido para los trabajadores que ejercen su derecho a los permisos, así como el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexibles.

Por lo tanto, al igual que aquellos que se consideran víctimas de discriminación, también en lo que respecta a los permisos, la Unión Europea impone a los Estados miembros un régimen probatorio favorable para la parte perjudicada, colocando la carga de la prueba sobre el empleador para demostrar que el despido se basa en razones distintas⁴¹.

A pesar de las medidas innovadoras hasta ahora examinadas, la Directiva enfrenta el problema común a muchas otras directivas similares, al tener que lidiar con sistemas nacionales muy variados y complejos. En un contexto donde el financiamiento de los sistemas de protección social nacionales y los costos para los empleadores son factores clave, la normativa europea tiene dificultades para lograr un cambio significativo en términos de conciliación entre la vida laboral y personal, así como en el rol de los padres⁴².

39 IACOBUCCI, S., «*La libertà dell'orario di lavoro*», en *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, obra colectiva, coordinador RENGA, S., Giappichelli, Torino, pág. 84.

40 Véase el artículo 6.

41 «1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador 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 9. 2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6, o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible al que se refiere el artículo 9, podrán pedir al empleador que fundamente debidamente las causas del despido. Respecto al despido de un trabajador que haya solicitado o disfrutado un permiso previsto en los artículos 4, 5 y 6, el empleador proporcionará dichos motivos por escrito. 3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6 establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos por estos motivos, corresponderá al empleador demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos. 4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores. 5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente. 6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales» (artículo 12).

42 RENGA, S., «*Il congedi di paternità e parentali: da una direttiva prudente a un'occasione mancata*», en *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, obra colectiva, coordinador RENGA, S., Giappichelli, Torino, 2023, pág. 5.

Además, aunque la Directiva impone un permiso mínimo de 10 días laborales, tal duración parece claramente demasiado breve en el contexto de una estrategia para reequilibrar los roles dentro de la familia⁴³, obstaculizando así el objetivo general de todo el sistema.

En último lugar, cabe señalar que la Directiva se aplica exclusivamente a los *trabajadores subordinados*, dejando a los trabajadores autónomos bajo el alcance de la Directiva 2010/41, a pesar del mayor activismo de la Unión Europea hacia ellos —aunque en referencia a otras cuestiones⁴⁴—.

Por lo tanto, es deseable una intervención en este sentido, con el fin de asegurar una protección adecuada y un reconocimiento justo de los derechos de esta categoría⁴⁵.

IV. De la función familiar a la igualdad de derechos: la Legislación en Italia y en otros países europeos

En el sistema italiano, la maternidad está protegida desde la Constitución⁴⁶, aunque con indicaciones aún condicionadas por la referencia a la función esencialmente familiar de la mujer —y no, entonces, desde una perspectiva que favorezca la conciliación entre maternidad y trabajo⁴⁷—.

De hecho, incluso examinando la jurisprudencia de legitimidad más reciente, surge la atribución al permiso de paternidad de una función subsidiaria, que debe activarse en los casos en que la madre, por fallecimiento, grave enfermedad, abandono o custodia exclusiva otorgada

43 *Ibidem*, pág. 11.

44 Un ejemplo de este activismo es la aprobación del contenido de un proyecto de Comunicación de la Comisión – *Directrices sobre la aplicación del Derecho de la Competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados* (2022/C 123/01). Sobre el tema, véase GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, A., «Collective bargaining of self-employed workers and competition law in the EU», in *Lavoro Diritti Europa*, núm. 3, 2023. Otras iniciativas destinadas a promover una mayor equidad social y a garantizar la protección de los derechos incluyen: la recomendación del Consejo de la Unión Europea en materia de economía social, la directiva sobre Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo mediante plataformas digitales.

45 Es necesario señalar que la directiva introduce importantes novedades también para los cuidadores. Sobre el tema, véase BONARDI, O., «Il diritto di assistere. L'implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregivers della direttiva 2019/1158 in materia di conciliazione», en *Quaderni di Diritti Lavori Mercati*, núm. 14, 2023; AVIO, A., BUOSO, S., «Caregivers e disabili nel labirinto della stratificazione regolativa», en *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, obra colectiva, coordinador RENGA, S., Giappichelli, Torino, 2023, págs. 39 y ss.

46 «La República [...] Protegerá la maternidad, la infancia y la juventud, favoreciendo las instituciones necesarias para esta finalidad» (art. 31 Constitución italiana) y, más en detalle, «La mujer trabajadora tendrá los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribución que el varón trabajador. Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial y adecuada» (art. 37 Constitución italiana).

47 DEL PUNTA, R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2021, pág. 653.

al padre, no pueda cumplir con su función primaria. Esto se justifica por la importancia de la relación madre-hijo en el primer período de vida, que requiere una protección que no se limite a las necesidades estrictamente biológicas, sino que se extienda también a las exigencias de naturaleza relacional y afectiva, fundamentales para el desarrollo de la personalidad del niño⁴⁸.

La tendencia de favorecer la conciliación entre maternidad y trabajo, junto con una mayor implicación paterna, solo ha surgido con leyes posteriores, que han extendido el disfrute de algunos derechos al padre trabajador.

Como se ha mencionado, en Italia, originalmente el padre trabajador solo gozaba del permiso en casos excepcionales. En particular, el padre tenía el derecho a abstenerse del trabajo durante toda la duración del permiso de maternidad o durante la parte restante que hubiera correspondido a la trabajadora, en caso de muerte o grave enfermedad de la madre o de abandono, así como en caso de custodia exclusiva del niño por parte del padre⁴⁹.

A este permiso de paternidad le siguió, por parte de la Ley 92/2012 (*Legge Fornero*), la introducción experimental, para los años 2013-2015, de un permiso obligatorio de un día, el cual el padre trabajador dependiente debe tomar dentro de los primeros 5 meses tras el nacimiento del hijo, con reconocimiento de una indemnización a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS), equivalente al 100 % de la remuneración⁵⁰.

Desde 2012, diversas disposiciones han aumentado el número de días de permiso obligatorio para el padre, pero esto ha ocurrido de manera algo improvisada, sin ninguna evaluación de la implementación y, a menudo, en el último momento, en las disposiciones de la ley de presupuesto, simplemente como extensiones temporales de una medida —como ya se ha anticipado— experimental⁵¹.

En este contexto, el decreto legislativo n. 105/2022 implementa la Directiva 2019/1158, introduciendo, en primer lugar, el artículo 27-*bis* en el decreto legislativo 151/2001, titulado «Permiso de paternidad obligatorio», cerrando así el camino iniciado por la *Legge Fornero*⁵².

El artículo 27-*bis*, apartado 1, permite al padre trabajador, desde dos meses antes de la fecha probable del parto y hasta cinco meses después, abstenerse del trabajo durante un período de diez días laborables, no fraccionables por horas, que pueden usarse de manera

48 Cass., 12 de noviembre de 2019, n. 28926, punto 6.4.

49 Artículo 28, apartado 1, del Decreto Legislativo 151/2001.

50 DEL PUNTA, R., «Cause di sospensione della prestazione lavorativa», en *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, obra colectiva, coordinador SANTORO-PASSARELLI, G., UTET, Milano, 2014, pág. 1158.

51 La *Legge di stabilità* de 2016 aumentó experimentalmente para el año 2016 el permiso obligatorio a 2 días; para 2019, la *Legge di Bilancio* 2019 reconoció a los padres trabajadores 5 días de abstención obligatoria, que deben tomarse necesariamente dentro de los 5 meses siguientes al nacimiento, acogida o adopción del niño; para el año calendario 2021, la *Legge di Bilancio* 2021 aumentó a diez el número de días de permiso obligatorio y amplió la protección del mismo, permitiendo su disfrute también en caso de muerte perinatal del hijo.

52 RENGA, S., «I congedi di paternità e parentali: da una direttiva prudente a un'occasione mancata», en *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, obra colectiva, coordinador RENGA, S., Giappichelli, Torino, 2023, pág. 8.

no continua. El permiso es aplicable, dentro del mismo período, también en caso de muerte perinatal del hijo.

En el caso específico de un parto múltiple, la ley aumenta la duración del permiso a veinte días laborables.

El decreto legislativo n. 105 de 2022 también confirma que el permiso de paternidad es un derecho autónomo del padre y, por lo tanto, es adicional al de la madre y puede ser disfrutado por el padre incluso durante el permiso de maternidad de la madre trabajadora⁵³.

Para que el padre trabajador pueda ejercer correctamente el derecho, el nuevo artículo 27-bis, apartado 6, introduce un procedimiento específico. De hecho, el padre debe comunicar por escrito al empleador los días en los que pretende disfrutar del permiso, con un aviso no menor de cinco días, siempre que sea posible en relación con el evento de nacimiento, basándose en la fecha probable del parto, sin perjuicio de las condiciones más favorables previstas por la negociación colectiva. Alternativamente, se puede utilizar, si está disponible, el sistema informático de la empresa para solicitar y gestionar las ausencias en lugar de la forma escrita.

De conformidad con el artículo 28, el permiso también se aplica al padre adoptivo o acogedor y se reconoce también al trabajador que disfruta del permiso de paternidad alternativo.

En cuanto al tratamiento económico, el artículo 29 precisa que para el permiso obligatorio se reconoce, durante todo el período, una indemnización diaria equivalente al 100 % de la remuneración. Los períodos de permiso se computan para la antigüedad a todos los efectos, incluidos aquellos relativos a la decimotercera mensualidad o gratificación navideña y a las vacaciones. Los mismos períodos se consideran, a efectos de progresión en la carrera, como actividad laboral, cuando los contratos colectivos no requieran para este propósito requisitos específicos. Las vacaciones y las ausencias eventualmente debidas a la trabajadora por otros motivos no deben disfrutarse simultáneamente con los períodos de permiso⁵⁴.

Cabe señalar que la prohibición de despido que se aplica a las trabajadoras madres desde el inicio del embarazo hasta el primer año de vida del niño también se extiende a los padres trabajadores que hayan disfrutado del permiso obligatorio y/o del permiso alternativo⁵⁵. Esta protección también se aplica en caso de dimisión⁵⁶. Por lo tanto, al igual que para las trabajadoras madres, el padre trabajador que dimita dentro del primer año de vida del niño y haya disfrutado del permiso obligatorio y/o del permiso alternativo tiene derecho a la *Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego* (NASpI)⁵⁷, queda exento de la obligación de preaviso y tiene derecho al pago de la correspondiente indemnización sustitutiva. Sin embargo, las dimisiones presentadas por los padres de niños de hasta 3 años deben ser siempre validadas ante la Inspección Territorial de Trabajo competente.

53 SANTORO-PASSARELLI, G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, 2022, pág. 402.

54 Para las sanciones en caso de rechazo, oposición u obstáculo al ejercicio de los derechos previstos en los artículos 27-bis y 28, véase el art. 31-bis.

55 Véase el artículo 54, apartado 7, decreto legislativo 151/2001.

56 Véase el artículo 55.

57 Se trata de una prestación otorgada por el INPS que tiene como objetivo apoyar a los trabajadores que hayan perdido involuntariamente su empleo.

Lamentablemente, el decreto legislativo 105/2022 no ha logrado implementar la Directiva 1158 en relación con el ámbito subjetivo de aplicación, ya que no se ha contemplado al segundo progenitor equivalente⁵⁸.

Es conveniente destacar desde el principio que en Italia no existe una ley que regule y proteja la paternidad en una pareja homosexual. De hecho, el ordenamiento jurídico solo reconoce la responsabilidad del progenitor biológico del niño o de la niña, mientras que el progenitor no biológico, desde el punto de vista legal, no existe.

En este punto, vale la pena detenerse en un caso reciente que involucró al INPS y a algunas parejas de padres del mismo sexo.

Con un recurso presentado el 12 de mayo de 2023, Rete Lenford, una asociación para la protección de los derechos LGBTI+, presentó una demanda contra el INPS para obtener el reconocimiento de los mismos derechos otorgados a las parejas heterosexuales también para las parejas de padres del mismo sexo, en relación con los permisos parentales y otras medidas de apoyo a la crianza de los hijos. En particular, la asociación solicita que los permisos de paternidad obligatorios y alternativos, los permisos parentales y los períodos de descanso se garanticen independientemente del género de los padres. El INPS habría implementado un sistema informático que excluye estos derechos para las parejas del mismo sexo, impidiendo que completaran los procedimientos administrativos necesarios. Este comportamiento es considerado discriminatorio por la asociación, que por lo tanto solicita al tribunal que ordene al INPS modificar el sistema informático y el sitio web para eliminar estos obstáculos. Además, el INPS debería promover adecuadamente la posibilidad de que las parejas del mismo sexo accedan a los derechos relacionados con la parentalidad.

El Tribunal de Bérgamo, con la orden del 25 de enero de 2024, observa que es un hecho pacífico que hay numerosos casos en los que parejas de padres del mismo sexo han sido reconocidos como tales por sentencias judiciales y, por lo tanto, han sido indicados ambos como padres en los registros civiles. Según la propia admisión del INPS, el sistema informático en uso impide, al menos para algunas de las prestaciones del decreto legislativo 151/2001, incluir en la solicitud a padres del mismo sexo, no existiendo una modalidad alternativa y equivalente para presentar la solicitud administrativa⁵⁹.

Es evidente, se lee en la orden, la existencia de una discriminación injustificada en contra de los padres del mismo sexo, indicados como tales en los registros civiles, en comparación con los padres de diferente sexo. Ambos son reconocidos por el ordenamiento como padres y, por lo tanto, pueden acceder al reconocimiento de sus derechos según el decreto legislativo n. 151/2001, independientemente de la existencia de los requisitos para atribuir el derecho a la prestación. El trato diferenciado respecto a los padres de diferente sexo coloca a estos últimos en una desventaja evidente y significativa, no teniendo las mismas condiciones de acceso a la solicitud de prestación y debiendo recurrir a modalidades alternativas (y de eficacia incierta) para hacer llegar al INPS su solicitud administrativa, con potencial efecto disuasorio⁶⁰.

58 RENGA, S., «I congedi di paternità e parentali: da una direttiva prudente a un'occasione mancata», en *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, obra colectiva, coordinador RENGA, S., Giappichelli, Torino, 2023, pág. 10.

59 Página 6 de la orden.

60 Así también Trib. Civitavecchia (sección lab.) núm. 326/2023, de 28 de septiembre.

Dicho esto, el Tribunal ordena al INPS que, dentro de los dos meses siguientes a la sentencia, modifique su sistema informático de recepción de solicitudes administrativas, permitiendo a las parejas que figuren como padres en los registros civiles ingresar sus códigos fiscales y cualquier otro dato relevante, y completar así el proceso informático de la solicitud, independientemente de su sexo⁶¹.

Además, en este sentido, ya se han pronunciado otros jueces de mérito, como la Corte de Apelación de Milán⁶², que reconoció la naturaleza discriminatoria de la denegación del permiso por enfermedad del hijo a la trabajadora madre unida en matrimonio civil con una persona del mismo sexo y registrada en los registros civiles.

Estas decisiones —como suele ocurrir— llegan donde el legislador aún no ha llegado⁶³.

Las sentencias comentadas, aunque podrían parecer insignificantes a los ojos de países de la UE más avanzados en materia de homoparentalidad y matrimonio igualitario⁶⁴, además de ser plenamente compartibles, representan un paso esencial para garantizar que los derechos de los padres del mismo sexo sean reconocidos y protegidos de manera justa y no discriminatoria en un país como Italia, que aún está muy rezagado en este aspecto⁶⁵.

Es necesario señalar que las sentencias parecen alinearse con las tendencias más recientes de la Unión Europea en materia de homoparentalidad.

De hecho, el 14 de diciembre de 2023, el Parlamento apoyó el reconocimiento de la paternidad en toda la UE, independientemente de cómo haya sido concebido o nacido un niño, o del tipo de familia que tenga.

61 De dicha modificación deberá darse la adecuada notificación en la pantalla de inicio del portal web para el acceso a la cumplimentación de las mencionadas solicitudes; fijándose, asimismo, en 100 euros la cantidad en concepto de penalización por cada día de retraso en el cumplimiento de la orden (página 7 de la orden).

62 Véase Corte de Apelación de Milán, núm. 453/2021, de 17 de marzo, según la cual la empresa no solo ha negado a su empleada el disfrute de un derecho derivado del estado de padre, inalienable salvo por los instrumentos y garantías establecidos por el ordenamiento, sino que lo ha hecho únicamente porque ella pertenecía al mismo sexo que el otro progenitor que había reconocido al nacido junto a ella.

63 VALLAURI, M. L., «Il Tribunale di Bergamo riconosce il diritto dei genitori dello stesso sesso di chiedere all'INPS l'indennità prevista in caso di congedi parentali», en *Lavoro Diritti Europa*, núm. 2, 2024, pág. 2.

64 El pasado 3 de julio se cumplieron 19 años de la aprobación del matrimonio homosexual en España (gracias a la Ley 13/2005, de 2 de julio de 2005, de modificación del Código Civil en materia de matrimonio), que se convirtió en el tercer país del mundo en reconocer este derecho.

65 Naturalmente, no faltan pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la UE, que insiste en la primacía del interés del menor en el mantenimiento de la unidad familiar, del cual —inevitablemente— también disfrutaban las familias homoparentales (TJUE, 11 de marzo de 2021, asunto C-112/20; TJUE, 5 de junio de 2018, asunto C-673/16). Véase CALAFÀ, L., «La tutela multilivello delle persone LGBTI e delle loro famiglie», en *La famiglia omogenitoriale in Europa. Diritti di cittadinanza e libera circolazione*, obra colectiva, coordinador SCHUSTER, A., TONIOLLO, M. G., Ediesse, Roma, 2015, págs. 157 y ss.; SCARPONI, S., «"Work life balance" fra diritto UE e diritto interno», en *WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».it*, núm. 156, 2021, pág. 11.

En particular, con 366 votos a favor, 145 en contra y 23 abstenciones, los diputados apoyaron un proyecto legislativo para asegurar que, cuando la filiación sea establecida por las autoridades de un Estado miembro, el resto de los países de la UE deban reconocerla. El objetivo es garantizar a todos los menores los mismos derechos previstos por las leyes nacionales en materia de educación, atención sanitaria, custodia y sucesión.

Por supuesto, los países de la UE podrán seguir decidiendo si aceptan situaciones específicas⁶⁶, como la maternidad subrogada, pero deberán reconocer la paternidad tal como la establece otro país de la UE. Los Estados miembros tendrán la posibilidad de no reconocer la paternidad si resulta manifiestamente incompatible con el orden público y solo en casos bien definidos⁶⁷.

Sin embargo, cada situación deberá ser considerada individualmente para garantizar que no haya discriminación, particularmente hacia los hijos de padres del mismo sexo⁶⁸.

Volviendo al tema más general, en cuanto a la comparación entre Italia y los demás Estados miembros, según los datos más recientes publicados por el Parlamento Europeo en 2023⁶⁹, la duración del permiso de paternidad en los diversos países es igual o superior a los 10 días laborables previstos por la Directiva 2019/1158.

En Bélgica, desde el 1 de enero de 2023, el permiso de paternidad se ha aumentado de 15 a 20 días. La extensión se aplica tanto a los empleados como a los trabajadores autónomos, dando así un paso adelante en comparación con la Directiva.

En Portugal, se puede optar entre un período de permiso de 120 o 150 días, de los cuales los primeros 120 días se pagan al 100 % y los siguientes 30 días al 80 % del salario. Se prevé la posibilidad de añadir otros 30 días si ambos padres deciden dividirse el período de permiso. El padre tiene la facultad de disfrutar de cualquier parte del período de permiso, excluido el período inicial de permiso parental reservado para la madre.

Al igual que Italia, los países que conceden 10 días de permiso de paternidad son: Croacia, Malta y Rumania.

Cabe señalar que en algunos países se establecen ciertas condiciones para beneficiarse del permiso, de manera diferente a lo que exige la Directiva 1158.

66 Considerando el principio fundamental de la Unión Europea de atribución de competencias jurisdiccionales y la falta de normativas que transfieran a la Unión Europea las competencias en materia de derecho de familia nacional, se deduce que la regulación sustantiva del derecho de familia es de competencia exclusiva de los Estados miembros.

67 En Italia, a raíz de la sentencia de las Secciones Unidas de la Corte de Casación núm. 38162 del 30 de diciembre de 2022, los jueces han negado la transcripción del acta de nacimiento de un niño nacido en Canadá mediante la práctica de la gestación por otros (GPA), cuyos padres eran una pareja de hombres, ciudadanos italianos. Esta decisión se fundamenta en el principio según el cual la transcripción sería contraria al orden público, dada la normativa italiana que prohíbe la GPA.

68 <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20231208IPR15786/reconocimiento-de-la-filiacion-igualdad-de-derechos-para-todos-los-ninos>

69 NATIONAL LEGISLATION (e.g., MISSOC), websites of national institutions, European Commission website, and relevant reports (e.g., International Network on Leave Policies and Research).

En particular, en Austria se exige que el beneficiario del permiso viva en la misma vivienda que el hijo; en Bulgaria, el trabajador padre debe estar casado y vivir en convivencia de hecho con la madre; de manera similar, en Chipre, el beneficiario debe estar casado o formar parte de una unión civil con la madre. Ciertamente, todas estas exclusiones, además de ser discriminatorias, creando barreras que excluyen a un segmento importante de la población, están en contraste con la Directiva, la cual en el artículo 4, apartado 3, establece que «*el derecho al permiso de paternidad se concederá con independencia del estado civil o familiar del trabajador, conforme se definen en el Derecho nacional*»⁷⁰.

En conclusión, a pesar de los avances realizados en los diferentes países de la Unión Europea, la situación podría mejorar aún más. Es esencial garantizar un acceso más equitativo e inclusivo a los permisos de paternidad, de conformidad con el espíritu del legislador europeo, asegurando que todas las barreras discriminatorias sean eliminadas y que los derechos de los padres sean plenamente respetados y protegidos.

Sin duda, será crucial aumentar el período del permiso de paternidad, ya que en muchos casos —incluida Italia— se ha creado una estasis en torno a los 10 días, lo cual no responde adecuadamente a las necesidades de las familias modernas.

1. El modelo sueco: un caso de éxito para la igualdad de género y la prosperidad familiar

El equilibrio entre la vida profesional y la vida privada es uno de los principios fundamentales para la igualdad de género en Suecia.

De hecho, el país tiene una larga historia de políticas con el objetivo de lograr un número igual de hombres y mujeres en la fuerza laboral para aumentar su crecimiento⁷¹.

Es fascinante observar cómo Suecia ha integrado la igualdad de género en sus políticas desde hace tanto tiempo, creando un marco que apoya de manera concreta tanto a los padres como a las madres en la gestión de sus responsabilidades familiares y profesionales.

Más en detalle, en 1974, Suecia fue el primer país del mundo en sustituir la licencia de maternidad específica por la licencia parental genérica, otorgando así a ambos padres la posibilidad de quedarse en casa con sus hijos.

Más tarde, en 1995, se introdujo la licencia de paternidad, cuya normativa se recoge en su totalidad en el *Parental Leave Act* del 24 de mayo de 1995, según el cual los padres (incluidos los padres LGBTQI+⁷², adoptivos y solteros) pueden disfrutar en conjunto de 480 días de

70 RENGA, S., «I congedi di paternità e parentali: da una direttiva prudente a un'occasione mancata», en *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, obra colectiva, coordinador RENGA, S., Giappichelli, Torino, 2023, págs. 22-23.

71 Para un análisis de los modelos sociales nórdicos, véase BORIONI, P., *Welfare scandinavo*, Carocci, Roma, 2003.

72 En realidad, en las últimas décadas, Suecia ha tomado varias medidas para garantizar que la po-

licencia parental, de los cuales 60 están reservados para la madre (*mother's quota*) y 60 para el padre (*father's quota*); dichas cuotas no pueden ser transferidas de un progenitor a otro y, si no son utilizadas por uno de los progenitores, se pierden. Los restantes 360 días se distribuyen equitativamente entre el padre y la madre. En este caso, los días pueden ser transferidos de un progenitor a otro, pero debe firmarse un consentimiento informado.

Además, cada progenitor tiene derecho a una licencia no remunerada hasta el decimotercero mes del hijo (desde el nacimiento del niño, incluyendo cada día utilizado con los beneficios previstos para la licencia parental remunerada)⁷³. Este enfoque integral reconoce que la crianza no se limita a un período definido, sino que es un proceso continuo que requiere flexibilidad y apoyo a largo plazo.

En cuanto a la remuneración, los padres reciben el 80 % de su salario durante 390 días. Los restantes 90 días se remuneran con un importe fijo de aproximadamente 21 euros al día⁷⁴.

Un incentivo adicional diseñado para animar a los padres en Suecia a compartir la licencia es su flexibilidad. En particular, el período de permiso se cuenta en días (en lugar de semanas o meses) para mejorar la flexibilidad de uso y permitir a los padres conciliar mejor sus necesidades laborales. Los padres pueden disfrutar de la licencia en un único período continuo o en varios bloques, hasta un máximo de tres períodos cada año. Además, los padres pueden utilizar 30 días de licencia cada uno simultáneamente para cuidar juntos al niño. Estos dos meses solo pueden usarse durante el primer año de vida del hijo.

En general, el permiso parental compartido en Suecia ha transformado las dinámicas entre hombres y mujeres tanto en el ámbito doméstico como en el laboral, generando también una cierta estigmatización hacia los hombres que no hacen uso del permiso⁷⁵.

Sumado a eso, según una encuesta realizada por la Agencia Sueca de Seguridad Social, que analizó la opinión de los empleadores sobre el permiso parental, solo el 10 % de los empleadores considera problemático que los empleados utilicen dicho permiso. Por el contrario, el 70 % cree que se debería incentivar a los empleados a dividir equitativamente el permiso parental entre ambos padres⁷⁶.

Por último, cabe señalar que en julio de 2024 Suecia introdujo una nueva reforma normativa en el ámbito de los permisos parentales, modificando la «*föräldraförsäkringen*».

lítica también cubra a las personas LGBTQI+: derechos de adopción para parejas homosexuales y lesbianas (2003), derechos de inseminación para parejas lesbianas (2005), leyes matrimoniales neutrales en materia de género (2009) y una prohibición de discriminación basada en la orientación sexual añadida a la constitución sueca (2011).

73 Camera dei deputati - XVII Legislatura - Dossier di documentazione, Il congedo parentale in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia, 21 de mayo de 2013 (https://documenti.camera.it/leg17/dossier/Testi/App13049.htm#_ftn6).

74 Para obtener más información sobre las prestaciones de maternidad y paternidad en Suecia, véase: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_it.pdf

75 SAVAGE, M., «Sweden: Where it's taboo for dads to skip parental leave», *BBC Online*, 1 de febrero de 2024.

76 Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among father in European Union*, 2015.

En particular, anteriormente el Código de Seguridad Social permitía a ambos padres tomar permiso para cuidar conjuntamente a un hijo durante 30 días, pero las nuevas normas amplían este período hasta 60 días.

Además, la reforma permite a los abuelos disfrutar de la licencia parental remunerada para cuidar a sus nietos hasta un máximo de tres meses durante el primer año de vida del niño. Este avance entonces no solo apoya a los padres, sino que también reconoce el papel vital que juegan los abuelos en la crianza.

En definitiva, estas medidas demuestran el continuo compromiso de Suecia por fomentar un entorno en el que la igualdad de género y el bienestar familiar estén en el centro de las políticas sociales y económicas, contribuyendo de manera significativa al crecimiento y la prosperidad del país. Por lo tanto, es deseable que los demás países miembros puedan tomar ejemplo de estas iniciativas y adoptar políticas similares, promoviendo un modelo de sociedad más justa y solidaria.

V. Todavía sobre el caso italiano: avances en políticas de paternidad y bienestar corporativo frente a la insuficiencia normativa

Como se destacó anteriormente, en Italia, la normativa aún es insuficiente en el reconocimiento del papel de los padres dentro de las unidades familiares.

Sin embargo, en lo que respecta a la negociación colectiva, se registran importantes novedades, especialmente a nivel empresarial. Esto no solo responde a la evolución social, sino que también demuestra que las empresas están dispuestas a liderar el camino hacia una mayor inclusión y equidad parental.

Muchas empresas, de hecho, están adelantando las disposiciones legislativas para responder a las nuevas necesidades de las familias, que se orientan cada vez más hacia una paternidad compartida. En otras palabras, en el contexto de las nuevas prácticas de bienestar corporativo, se habla menos de maternidad y más de paternidad, con una atención particular hacia los padres, lo que también beneficia la imagen de la empresa. Por supuesto, en una época caracterizada por dimisiones frecuentes y una creciente preocupación de los trabajadores por su bienestar, ser atractivo para la nueva generación de padres, que participan cada vez más activamente en la vida familiar y aspiran a un rol igualitario, representa una estrategia competitiva.

En general, las iniciativas se pueden dividir en tres grandes áreas: licencias remuneradas más allá de los requisitos legales, contribuciones económicas y oferta de servicios como guarderías o *baby-sitting*. Además, las empresas también responden a la evolución del concepto de familia, introduciendo medidas también para las parejas homosexuales.

En detalle, Intesa Sanpaolo y Unicredit prevén la posibilidad de disfrutar de 10 días adicionales de licencia de paternidad. De esta manera, en ambos casos, los padres tienen derecho a un total de cuatro semanas de licencia. Otros bancos, por otro lado, parecen haber optado por la formación. Banca Iccrea, por ejemplo, ha desarrollado *webinars* de sensibilización para fomentar la paternidad compartida y programas de *self-coaching* dirigidos a los padres⁷⁷.

A pesar de no apartarse de la normativa vigente sobre los permisos de paternidad, Poste Italiane ha activado el servicio de guardería corporativa en las sedes de Roma y Bolonia. El servicio está destinado a los hijos y nietos de los empleados del Grupo y también a una parte de los usuarios provenientes de entidades municipales y terceros.

A partir 2023, Enel, uno de los principales operadores integrados globales en los sectores de electricidad y gas, ha presentado algunas medidas para promover la distribución de las tareas de cuidado de los hijos entre los padres⁷⁸.

Más recientemente, el 5 de noviembre de 2024, Enel firmó con Filctem-CGIL, Flaei-CISL y Uiltec-UIL un nuevo acuerdo en el ámbito empresarial para introducir y ampliar una serie de medidas de apoyo a la parentalidad⁷⁹.

En particular, a partir del **11 de enero de 2025**, además de los 10 días (20 en caso de parto múltiple) de permiso obligatorio para los trabajadores padres previstos por la normativa legal, se reconocerán a los padres **20 días de permiso remunerado**.

En lo que respecta a los permisos parentales, las indemnizaciones previstas se incrementan de la siguiente manera: a) **90 % del salario** para la madre o el padre, de forma alternativa entre ellos, hasta el sexto año de vida del niño, para los meses y casos en los que la normativa legal y las correspondientes disposiciones aplicativas del INPS reconozcan una indemnización del 80 %; b) **60 % del salario** para los meses restantes no transferibles, correspondientes

77 Cabe destacar que el sector bancario no es nuevo en demostrar una especial atención hacia una mayor conciliación entre los tiempos de vida y trabajo. Otro tema de reciente interés, especialmente para Intesa Sanpaolo, es el de la semana corta, es decir, de cuatro días laborables. Véase DEL FRATE, M., «Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali», en *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, obra colectiva, coordinador, ALES, E., CASALE, D., FILI, V., LECCESE, V. S., MARINELLI, F., TIRABOSCHI, M., Adapt University Press, 2024, págs. 70 y ss.

78 Véase Accordo Genitorialità 24 gennaio 2023 (disponible en https://corporate.enel.it/content/dam/enel-corporate/cariere/people-care/accordo-genitorialita_24gennaio2023.pdf) mediante el cual, desde el momento del nacimiento del niño, Enel ha reconocido a los padres diez días adicionales de permiso remunerado además del permiso obligatorio previsto por la ley, para un total de 20 días, que se elevan a 30 en caso de nacimientos múltiples. Además, se han ofrecido condiciones preferenciales en comparación con las establecidas por la negociación nacional, con un salario del permiso parental al 90 % durante el primer mes, al 60 % durante el segundo y tercer mes, y al 45 % durante los tres meses siguientes a los que tienen derecho los padres, frente al 30 % estipulado por la legislación vigente.

79 Véase Accordo Genitorialità 5 novembre 2024 (disponible en <https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/media/verbale-accordo-genitorialita-5-11-24-ffu.pdf>).

a la madre o al padre, hasta el duodécimo año de vida del niño, descontando los meses que eventualmente hayan sido utilizados dentro del sexto año de vida del niño por uno u otro progenitor, de forma alternativa entre ellos, con una indemnización del 90 %; c) **45 % del salario** para los 3 meses adicionales a los que tienen derecho los padres, de forma alternativa entre ellos, hasta el duodécimo año de vida del niño⁸⁰.

Pero hay más: Enel garantiza el acceso a la medida de permisos parentales también a las parejas homoparentales unidas civilmente, para ofrecer a sus hijos las mismas oportunidades de protección reservadas a los hijos de parejas heterosexuales⁸¹.

También Barilla, con la nueva política de licencia de maternidad y paternidad, implementada a partir de enero de 2024, garantiza a cada padre 12 semanas de licencia remunerada al 100 %.

Carrefour Italia, por su parte, además de reconocer 10 días de licencia parental para el segundo progenitor, remunerados al 100 %, introduce importantes novedades en términos de flexibilidad, garantizando la posibilidad de que las colaboradoras de las funciones centrales puedan beneficiarse de la modalidad ágil (*smart working*) al 100 % durante el octavo y noveno mes de embarazo, en caso de que decidan posponer el inicio de la licencia obligatoria. Además, en la fase de regreso al trabajo tras la licencia, padres y madres pueden acordar una modalidad de horario de trabajo flexible.

Se trata de iniciativas particularmente innovadoras, considerando que, a partir del 1 de abril de 2024, los trabajadores padres de hijos menores de 14 años y los trabajadores denominados «frágiles» ya no tendrán derecho a realizar el trabajo en modalidad ágil⁸². La eliminación de este derecho subraya la necesidad de que las empresas adopten voluntariamente medidas que favorezcan la conciliación familiar, incluso cuando la legislación no lo exige.

80 Cabe señalar que, entre las novedades, se incluyen también nuevos permisos remunerados. De hecho, a partir del mes de marzo de 2025, se añaden las siguientes prestaciones adicionales: un día de permiso remunerado, fraccionable incluso por horas, para la adaptación de los hijos en la guardería y/o en la escuela infantil; un permiso por horas, hasta las 11:00 horas, con motivo del primer día de escuela primaria del hijo; un día de permiso remunerado para asistir a la graduación universitaria o de educación secundaria del hijo; un día de permiso remunerado al año para los abuelos con ocasión del nacimiento de sus nietos.

81 Desde 2015, Enel cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión y ha colaborado con Parks – Liberi e Uguali, una asociación sin fines de lucro creada para promover los valores de la inclusión y la no discriminación, comprometida con la defensa de los derechos y la dignidad de las personas LGBTQI+.

82 En Italia, el denominado «*smart working emergenziale*» tuvo como objetivo principal facilitar, en lo que aquí nos concierne, la conciliación entre la vida privada y laboral de los padres (empleados del sector privado) con hijos menores de 14 años durante la suspensión de la actividad educativa presencial, que fue obligatoria en todas las escuelas por decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 11 de marzo de 2020, y modulada de manera diferente entre 2020 y 2022 en escuelas de todos los niveles (MURENA, C., «Il lavoro agile per i genitori degli under 14, limiti e prospettive», en *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, obra colectiva, coordinador, ALES, E., CASALE, D., FILÌ, V., LECCESE, V.S., MARINELLI, F., TIRABOSCHI, M., Adapt University Press, 2024, pág. 86).

El Grupo Sella, en cambio, ha establecido que el trabajo ágil podrá aplicarse durante un máximo de 13 días laborales promedio al mes a lo largo del año, con la posibilidad de extenderlo hasta 15 días laborales promedio al mes para categorías frágiles, cuidadores familiares y empleados que residen o están domiciliados lejos del lugar de trabajo. Además, se han previsto 3 días de permiso remunerado para los padres, además de lo establecido por la normativa vigente. También se garantizan 10 horas de permiso para la participación en cursos de preparación al parto, un día de permiso para la graduación de los hijos y permisos para hospitalizaciones, urgencias médicas, consultas médicas y exámenes que afecten a padres, hijos y cónyuges convivientes.

A nivel de la negociación colectiva nacional, en Italia no hay novedades significativas; en la mayoría de los contratos colectivos nacionales de trabajo (CCNL), de hecho, se observa un ajuste a las disposiciones legislativas existentes.

El CCNL *chimica aziende industriali* fomenta la oferta de servicios como guarderías, cuidado infantil o medidas de apoyo psicológico para lograr el objetivo de conciliar la vida laboral y personal. Luego sugiere convenios para la compra de bienes y servicios (como guarderías, consultas médicas, exámenes clínicos, fisioterapia, asistencia domiciliaria), becas para los hijos de los empleados, apoyo legal para problemas personales, formación profesional y prestaciones sanitarias no cubiertas por el fondo correspondiente. El CCNL *commercio*, por su parte, se limita a promover la previsión complementaria y la asistencia sanitaria integrativa a través de entidades y fondos específicos, dejando a la negociación de segundo nivel la forma de bienestar diferente⁸³. De manera similar, el CCNL *elettrici* afirma que «*las partes a nivel empresarial están comprometidas a actualizar las normativas contractuales relativas a la maternidad/paternidad para mejorar la conciliación entre tiempos de vida/trabajo, también teniendo en cuenta las recientes innovaciones legislativas al respecto*»⁸⁴, al igual que el CCNL para el personal de empresas de servicios de telecomunicaciones⁸⁵ y el CCNL *gas-acqua*⁸⁶.

En conclusión, es evidente que la negociación colectiva de segundo nivel está asumiendo un papel crucial en la mejora de las condiciones laborales para los padres en Italia. Sin embargo, aunque esta contribución es significativa, no puede reemplazar una revisión y una ampliación de las políticas a nivel nacional —o al menos a una escala mayor (incluso en sectores específicos)—.

Por lo tanto, es deseable un mayor compromiso por parte de las instituciones y de las partes sociales para garantizar la satisfacción de las necesidades de las familias contemporáneas.

Sin duda, el trabajo a distancia representa un recurso valioso para los padres, especialmente después del período de licencia. Incentivar esta modalidad de trabajo no solo apoya la

83 CASTELLUCCI, S., «Contrattazione collettiva decentrata e misure di welfare occupazionale nella conciliazione dei tempi», en *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, obra colectiva, coordinador, ALES, E., CASALE, D., FILÌ, V., LECCESE, V. S., MARINELLI, F., TIRABOSCHI, M., Adapt University Press, 2024, págs. 139-140.

84 Art. 20 del CCNL *elettrici* del 18 de julio de 2022.

85 Véase el art. 38 del CCNL *telecomunicazioni* del 13 de marzo de 2023.

86 Véase el art. 34 del CCNL *per il settore gas-acqua* del 7 de noviembre de 2019.

conciliación entre la vida laboral y familiar, sino que también contribuye a mejorar el bienestar y la productividad de los empleados. Es deseable que las políticas empresariales y las normativas nacionales fomenten aún más esta herramienta de apoyo para los padres, garantizando una mayor flexibilidad y facilitando un regreso gradual al trabajo.

A final, es necesario que las partes sociales y los representantes de los trabajadores se comprometan a una escala más amplia para promover cambios estructurales significativos. Es importante superar las intervenciones parciales y circunscritas, adoptando estrategias que puedan tener un impacto duradero y positivo en todos los trabajadores y sus familias. Solo con un esfuerzo conjunto y una visión a largo plazo será posible crear un entorno laboral verdaderamente inclusivo y favorable a la paternidad compartida, que responda a los desafíos de nuestro tiempo y favorezca el bienestar de las nuevas y futuras generaciones.

VI. Conclusiones

A pesar de la creciente relevancia de los permisos de paternidad, en Italia y en otros Estados miembros, su aplicación y percepción siguen siendo a menudo limitadas, con una persistente marginación del papel de los padres en el contexto familiar. Esto refleja una visión aún tradicional y limitada del papel paterno, que no reconoce plenamente la contribución significativa que los padres pueden ofrecer en el cuidado de los hijos y en la gestión del hogar.

La Directiva 2019/1158/UE representa sin duda un paso significativo hacia la mejora de las condiciones de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, introduciendo el permiso de paternidad obligatorio y remunerado, aunque aún de manera insuficiente. Además, la realización efectiva de estos objetivos depende en gran medida de su implementación práctica y del grado de apoyo que las instituciones y las empresas estén dispuestas a ofrecer.

El presente ensayo ha puesto de relieve cómo en Italia, a pesar de los progresos logrados, la normativa aún se encuentra rezagada en comparación con otros países como Suecia o España, que han adoptado medidas más avanzadas e inclusivas, especialmente hacia las familias LGBTQI+. Esta brecha normativa indica una necesidad urgente de actualizaciones que reflejen las dinámicas familiares contemporáneas y los cambios sociales en curso, para alinearse con los estándares europeos más progresistas. Además, tal intervención resulta aún más apremiante a la luz de la recién Directiva, que subraya la importancia de reconocer el papel del segundo progenitor como equivalente.

Ciertamente, la adopción de políticas empresariales inclusivas y flexibles representa una respuesta pragmática a las lagunas legislativas, sugiriendo que las empresas pueden actuar como motores de cambio y modelos de mejores prácticas para otras organizaciones y para el sector público.

En definitiva, solo a través de un enfoque integrado que involucre legislación, prácticas empresariales y cambios culturales será posible crear una sociedad más justa y solidaria, en la que el papel de cada progenitor sea reconocido y valorado, superando los tradicionales prejuicios de género y sexuales.

VII. Bibliografía

- CALAFÀ, L.** «La tutela multilivello delle persone LGBTI e delle loro famiglie», en *La famiglia omogenitoriale in Europa. Diritti di cittadinanza e libera circolazione*, obra colectiva, coordinador Schuster, A., Toniollo, M. G., Ediesse, Roma, 2015.
- CASTELLUCCI, S.** «Contrattazione collettiva decentrata e misure di welfare occupazionale nella conciliazione dei tempi», en *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, obra colectiva, coordinador, Ales, E., Casale, D., Fili, V., Leccese, V. S., Marinelli, F., Tiraboschi, M., Adapt University Press, 2024.
- DEL FRATE, M.** «Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali», en *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, obra colectiva, coordinador, Ales, E., Casale, D., Fili, V., Leccese, V. S., Marinelli, F., Tiraboschi, M., Adapt University Press, 2024.
- DEL PUNTA, R.** «Cause di sospensione della prestazione lavorativa», en *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, obra colectiva, coordinador Santoro-Passarelli, G., UTET, Milano, 2014.
- DEL PUNTA, R.** *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2021.
- MURENA, C.** «Il lavoro agile per i genitori degli under 14, limiti e prospettive», en *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, obra colectiva, coordinador, Ales, E., Casale, D., Fili, V., Leccese, V.S., Marinelli, F., Tiraboschi, M., Adapt University Press, 2024.
- RENGA, S.** «I congedi di paternità e parentali: da una direttiva prudente a un'occasione mancata», en *Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito*, obra colectiva, coordinador Renga, S., Giappichelli, Torino, 2023.
- SANTORO-PASSARELLI, G.** *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, 2022.
- VALLAURI, M. L.** «Il Tribunale di Bergamo riconosce il diritto dei genitori dello stesso sesso di chiedere all'INPS l'indennità prevista in caso di congedi parentali», en *Lavoro Diritti Europa*, núm. 2, 2024.