

ITALIA

PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El Ministro de Trabajo italiano ha presentado a los Agentes Sociales una propuesta de medidas para favorecer la conciliación entre la jornada laboral y la familiar. El Ministro espera alcanzar un acuerdo al respecto el próximo 7 de marzo

Nuevas relaciones industriales y laborales como apoyo de las políticas de conciliación

Para dar real eficacia al fomento de las políticas de conciliación es necesaria una evolución de la negociación colectiva, en particular la de segundo nivel. La negociación colectiva debe hacerse cargo de las exigencias de la familia, buscando e implementando soluciones innovadoras, a nivel tanto normativo como de organización, que puedan facilitar el cuidado de niños y personas mayores y contribuir a la realización de ambientes y contextos laborales que garanticen la plena conciliación de las responsabilidades de trabajo y familiares para las mujeres y los hombres.

La "Ley Biagi" prevé para los trabajadores afectados por patologías oncológicas, así como para los familiares que les asisten, el derecho a la transformación de la relación laboral de jornada completa en trabajo a tiempo parcial vertical u horizontal. A su vez, la modulación de los horarios y los tiempos de trabajo y, en general, las políticas empresariales de conciliación pueden beneficiarse de las medidas fiscales de exención fiscal de la parte del salario ligada a la productividad, en relación con los importes abonados por el empresario en el ámbito de acuerdos territoriales o empresariales de productividad y eficiencia organizativa.

Las partes firmantes de este documento concuerdan en la importancia de la modulación flexible de los tiempos y horarios de trabajo, tanto en el interés de los trabajadores como de la empresa, así como en relación con la necesidad de incentivar una utilización mayor y mejor, sobre base voluntaria y compatiblemente con las exigencias de la empresa, del teletrabajo y de las tipologías contractuales de horario reducido, modulado y flexible (tiempo parcial, trabajo compartido, trabajo intermitente).

Para ello, compatiblemente con las exigencias de organización y producción de la empresa y sin perjuicio de la autonomía de cada actor negociador en los ámbitos específicos de competencia (nacional, territorial y empresarial), las partes firmantes de este acuerdo pretenden fomentar e incentivar las buenas prácticas de conciliación en la óptica de la responsabilidad de la empresa. Para esta finalidad específica se definen y se acuerdan las siguientes directrices para la puesta en marcha de nuevas relaciones industriales y laborales a nivel descentralizado, en apoyo a la familia, la mujer y las políticas de conciliación:

- Introducción de regímenes de horario de trabajo modulados sobre base semestral o anual, mediante compromisos contractuales para la conciliación.
- Posibilidad del empleo del teletrabajo como alternativa a los permisos facultativos o al permiso parental.
- Posibilidad para el trabajador padre y la trabajadora madre de beneficiarse, en los tres primeros años de vida del niño, de particulares formas de flexibilidad de horario a la entrada y a la salida, sin perjuicio del total de horas previsto por la negociación colectiva de referencia.
- Posibilidad de transformar temporalmente la relación laboral de jornada completa en relación a tiempo parcial, durante el período correspondiente a los primeros cinco años de vida del niño o bien para exigencias objetivas e relevantes de asistencia a los padres y/o a otros familiares.
- Posibilidad de acordar horarios flexibles a la entrada y a la salida del trabajo cuando necesidades objetivas y relevantes de asistencia y cuidado de familiares lo hagan necesario.
- Utilización de los permisos acumulados en flexibilidad individual o banco de horas en favor, de manera prioritaria, de los trabajadores con objetivas exigencias de conciliación.
- Posibilidad de acordar con el empresario, en el caso de grave enfermedad documentada del cónyuge o de familiar hasta el segundo grado, distintas modalidades de desempeño temporal de la actividad laboral, incluida el trabajo "por resultados", como alternativa a la utilización de días de permiso o excedencia por graves motivos familiares.
- Compromiso, al regreso del permiso por maternidad, de asignar a la trabajadora las mismas funciones que tenía o funciones que no anulen la profesionalidad y la experiencia adquiridas.
- Posibilidad de conceder permisos no retribuidos al trabajador en caso de enfermedad del hijo en los primeros ocho años de vida.
- Institución y posibilidad de recurso al banco de horas y, cuando sea posible, de mecanismos de banco de horas dedicado específicamente a los progenitores de niños de hasta 24 meses de edad, que pudieran tener derecho, a petición suya, a percibir sólo el aumento acumulando las horas extraordinarias en una cuenta de horas.
- Constitución de guarderías empresariales o interempresariales o activación de servicios colectivos de transporte desde y hacia guarderías públicas.

- Posibilidad de que la empresa facilite a los trabajadores "vales de trabajo" para el desarrollo por parte de terceras personas de prestación de trabajo ocasional de tipo accesorio para actividades domésticas y asistencia a la persona.
- Posibilidad de disfrutar, a efectos de la conciliación, de un horario de trabajo concentrado, entendido como horario continuo de los turnos diarios.
- Institución de fondos bilaterales (o asignación de nuevas competencias a los entes bilaterales existentes) para el apoyo a las políticas de conciliación.
- Compromiso para encontrar todas las soluciones posibles en relación con las exigencias (por un tiempo máximo de dos semanas) ligadas a la fase de inserción de los niños en la escuela infantil y en el primer año de primaria.

En resumen, las principales propuestas son:

- Horario Flexibilidad en llegada y salida tanto para el padre como para la madre en los tres primeros años de vida del niño
- Permisos Utilización de los permisos acumulados, en formas de flexibilidad individual o banco de horas
- Permisos no retribuidos Para los trabajadores en caso de enfermedad de hijos menores de 8 años
- Teletrabajo Forma alternativa a los permisos facultativos o permisos parentales
- Función Compromiso por parte de la empresa de asignar a la trabajadora que vuelve después del permiso de maternidad a funciones iguales o similares a las anteriores.

La reacción de las organizaciones sindicales al documento ministerial no se ha hecho esperar: La crítica el texto la CGIL (que ha reunido a su secretaría dando comienzo a los procedimientos para la realización de una huelga general, en fecha aún por decidir), mientras que una opinión positiva llega de CISL, UIL y UGL. Según Serena Sorrentino (CGIL) «las medidas están dirigidas a quienes ya trabajan, mientras que las prioridades hoy son las políticas para incrementar la ocupación femenina». Según Giorgio Santini (CISL) el borrador es «una lista de buenas prácticas contractuales» que hay que poner en práctica lo antes posible. También Paolo Pirani (UIL) considera positivo el diálogo «para llegar en cuanto antes a un acuerdo».