

VV.AA., *European Consortium for Church and State Research. Churches and Labour Law in the EC Countries*, Giuffrè, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Milano-Madrid, 1993, 242 págs.

El libro recoge las ponencias del encuentro, celebrado en Madrid, los días 27 y 28 de noviembre de 1992, sobre la problemática que plantea en los países de la Comunidad Económica Europea, la normativa laboral en relación con las confesiones religiosas.

El estudio de esta problemática se inicia con el trabajo de J. Duffar, sobre «Religión y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y de los Organos de la Convención Europea de los Derechos del Hombre».

El autor divide su trabajo en tres apartados.

En el primero, estudia la incidencia de la religión en el acceso al trabajo.

En relación con esta cuestión, cabe señalar que la religión del aspirante a un puesto de trabajo no puede ser tenida en cuenta. Por ello, la mejor garantía para evitar la discriminación es el derecho a no manifestar la propia religión.

Como contrapunto a este principio, el empresario tiene derecho a solicitar al aspirante, cuando se trata de un empleo de tendencia, que manifieste sus creencias religiosas.

Finalmente, el aspirante a un puesto de trabajo debe revelar espontáneamente sus creencias religiosas, si quiere que sean respetadas por el empresario.

El segundo apartado trata sobre la relación entre la religión y el desempeño de la actividad laboral.

En el examen de este tema hay que partir de la base de que a las actividades religiosas con una vertiente económica, les resultan aplicables las libertades comunitarias y sus límites. Por ello, tales actividades pueden estar restringidas por los límites del orden público y de la seguridad pública, que los Estados pueden establecer.

La jurisprudencia de los Organos de la Convención ha declarado que algunas creencias religiosas del trabajador son objeto de protección en el desempeño de su actividad laboral. Tal es el caso del personal sanitario, al cual se le reconoce el derecho a abstenerse, por razones religiosas, de participar en las operaciones de interrupción del embarazo.

La misma jurisprudencia ha garantizado la protección de terceros contra el ejercicio abusivo de las creencias religiosas por parte del trabajador. El supuesto más frecuentemente contemplado es el de la prohibición a los profesores de los centros públicos, de realizar propaganda religiosa o ideológica en los mismos.

Finalmente, en el tercer apartado de su trabajo, el autor examina la relevancia de la religión en la extinción de la relación laboral.

Cabe mencionar, respecto de este punto, que la Comisión ha manifestado que los ministros de culto y los fieles no pueden imponer a la confesión a la cual pertenecen su particular concepción de la libertad religiosa. Como contrapartida a este principio, se debe garantizar que el trabajador al servicio de una entidad eclesiástica pueda abandonar libremente la misma cuando cambie de creencias.

— «Las Iglesias y el Derecho del trabajo en Bélgica» es el título de la ponencia presentada por R. Torfs.

En Bélgica, la Constitución reconoce la libertad de organización de las confesiones, y establece que el Estado paga los salarios y las pensiones de los ministros de culto. Para que un ministro de culto pueda recibir su salario del Estado, debe pertenecer a una confesión reconocida.

En relación con el trabajo de los religiosos, hay que señalar que el Tribunal de Casación sólo ha reconocido la existencia de un contrato de trabajo cuando el empresario es distinto de la comunidad a que aquéllos pertenecen.

En cuanto a los clérigos seculares, su situación es similar a la de los religiosos. Así, si desempeñan un trabajo puramente eclesiástico, la relación con el obispo se rige exclusivamente por la normativa confesional. Si, por el contrario, desarrollan una actividad de otro tipo (v.gr., profesor de religión en un centro católico), la cual les ha sido encomendada por la autoridad eclesiástica, la jurisprudencia más reciente viene reconociendo la existencia de un contrato de trabajo.

La legislación laboral es aplicable al personal laico que presta sus servicios en una institución eclesiástica.

Sin embargo, se observan algunas peculiaridades en esta aplicación.

Así, aunque el personal laico que desempeña una función pastoral al servicio de la Iglesia Católica no está incardinado, la autoridad eclesiástica suele basarse en la incardinación al establecer un contrato de trabajo con los mismos. Ello se manifiesta en el ejercicio del *ius variandi*. Es decir, en el derecho del empresario a cambiar, implícita y explícitamente, las modalidades de ejecución del contrato de trabajo.

Ciertamente, la jurisprudencia admite un cierto cambio en las condiciones de ejecución del contrato. No obstante, si surgiese un conflicto entre el trabajador pastoral y el obispo, a causa del *ius variandi*, es evidente que prevalecería la legislación laboral sobre la normativa eclesiástica.

Por otra parte, y en relación con los profesores de los centros confesionales, hay que destacar que la vida privada de los mismos puede dar lugar al despido cuando repercute sobre las relaciones con los alumnos, o el funcionamiento del centro.

«Iglesia y Derecho del trabajo en Dinamarca», es el tema estudiado por I. Dübeck.

En Dinamarca, la libertad religiosa conlleva que todas las confesiones, excepto la Iglesia Evangélica Luterana, tienen reconocida su autoorganización, la cual incluye la regulación de las cuestiones laborales.

La Iglesia Evangélica Luterana, en cuanto Iglesia Nacional Danesa, es financiada por el Estado.

La Iglesia Nacional Danesa tiene una naturaleza jurídica pública, y, por ello, la normativa referente a los clérigos y a los restantes miembros de la organización eclesiástica forma parte del derecho público. Por el contrario, las disposiciones jurídicas que regulan la situación laboral de otros empleados eclesiásticos, están integradas en la legislación laboral común.

Tanto los clérigos como los restantes miembros de la organización eclesiástica, tienen la condición de funcionarios públicos y negocian sus condiciones básicas de empleo a través de sus organizaciones con el Ministro de Hacienda.

Los empleados eclesiásticos que no tienen la condición de funcionarios públicos, negocian sus condiciones laborales con el concilio parroquial.

El cese de los clérigos y de los restantes miembros de la organización eclesiástica es competencia de la Administración. El cese puede tener lugar por las causas comunes a todo funcionario y, además, por otros circunstancias que impidan una normal colaboración con los organismos eclesiásticos.

En relación con el cese, conviene hacer notar que los clérigos cuyo nombramiento corresponde al Ministro de Asuntos Eclesiásticos, tienen derecho a la huelga. Por el contrario, los obispos y deanes, en cuanto funcionarios nombrados por la Reina, no tienen este derecho.

— La situación francesa es tratada por N. Guimezanes en su trabajo titulado: «La Iglesia y el Derecho del trabajo».

El sistema francés está basado en el principio de laicidad, instaurado por la Ley de 11 de diciembre de 1905, el cual asegura la neutralidad religiosa del Estado. Este principio ha sido recogido por la vigente Constitución de 1958.

El principio de laicidad ha sido reiterado por legislación laboral, sobre todo en materia de despido. Así, el artículo 122,45 del Código del Trabajo dispone que ningún trabajador puede ser sancionado o despedido por sus creencias religiosas.

Sin embargo, este principio tiene sus límites. En efecto, como ha señalado el Tribunal de Casación, el principio del artículo 122,45 no es aplicable cuando el trabajador contratado para desempeñar una actividad que exige la identidad de ideología con el empresario, incumple la obligaciones derivadas de este compromiso. Esta inaplicabilidad es debida a la especialidad que presentan frente a otras empresas, las denominadas «organizaciones de tendencia».

Respecto de los religiosos, el principio del que hay que partir es que, desde el punto de vista civil, pueden ejercer una actividad profana, aunque ello conlleve la imposición de sanciones religiosas.

Algunos supuestos, sin embargo, han planteado dificultades de interpretación.

Tal es el caso de las religiosas que prestan sus servicios en centros hospitalarios. Tras una jurisprudencia vacilante, cabe decir que, a partir de 1980, su sujeción a la legislación laboral ya no es discutible.

Frente a esta calificación, el Tribunal de Casación viene manteniendo que la relación existente entre los ministros de culto con su confesión, y entre los religiosos con su comunidad, no puede ser englobada dentro del contrato de trabajo.

Finalmente el autor se refiere a la aplicación de los beneficios de la Seguridad Social a los ministros de culto y a los religiosos.

Dichos beneficios estuvieron, en un primer momento, ligados a la existencia de un contrato de trabajo. Ello suponía excluir de los mismos al personal eclesiástico, que desarrollaba una actividad esencialmente religiosa.

Sin embargo, en 1974 se extendieron los beneficios de la Seguridad Social a todos los ciudadanos, independientemente del tipo de trabajo desarrollado. La legislación establece, sin embargo, un régimen de Seguridad Social autónomo para la Iglesia Católica.

— A. von Campenhausen trata la temática referente a «Las Iglesias y la legislación laboral en la República Federal de Alemania».

La Constitución de 1949 reconoce la naturaleza de corporaciones de derecho público a las confesiones, y garantiza su derecho a la autodeterminación.

Ello conlleva la posibilidad por parte de las confesiones de regular la situación legal del personal a su servicio, bien sometiéndola al régimen de los funcionarios públicos, bien, por el contrario, mediante un contrato de trabajo.

Las confesiones están, sin embargo, exceptuadas de la aplicación de la legislación, que regula la participación de los trabajadores en la empresa y la representación de los funcionarios. Por ello, las dos confesiones mayoritarias han establecido su propia normativa en estas materias.

En contraste con estas exenciones, no existe una disposición que explícitamente exceptúe a las confesiones de las normas de la «Ley de negociación colectiva». En la práctica el sistema elegido por las confesiones, en este punto, ha sido el de establecer una participación igualitaria para regular las condiciones laborales del personal a su servicio, aunque sin firmar convenios colectivos.

En materia de contratos de trabajo, la autoridad eclesiástica define unilateralmente el puesto de trabajo, así como los requisitos necesarios para ocuparlo. Estos contratos se rigen por la legislación laboral general.

Sin embargo, hay que tener presente que el personal contratado por las entidades eclesiásticas constituye una comunidad de servicio, comprometida con la misión de la Iglesia. Por ello, parece lógico que, como señalada el autor, las confesiones puedan establecer, además de los requisitos para ocupar un puesto a su servicio, determinadas obligaciones de lealtad en el desempeño del mismo.

El Tribunal Federal de Trabajo ha declarado, respecto de este punto, que todo aquel que trabaja para una confesión, debe ser consciente de la incompatibilidad existente entre la ocupación de una posición destacada en la misma y la infracción de la normativa eclesiástica.

La contribución de I. Koukiadis y Ch. Papastathis versa sobre las relaciones existentes entre «Derecho del trabajo y religión en Grecia».

La Iglesia ortodoxa en Grecia tiene una personalidad de derecho público, y su autonomía estatutaria está plenamente reconocida.

Para la realización de sus fines, la Iglesia de Grecia tiene a su servicio diversas clases de personal.

Los ministros de culto, los administradores eclesiásticos y los agentes contratados, tienen los mismos derechos y obligaciones que el personal empleado por las entidades públicas.

El personal contratado está regido por la legislación laboral general, con algunas especialidades.

Según la Constitución, la creación de sindicatos y la pertenencia a los mismos es un derecho de todos los empleados del sector público y del privado, incluido el personal eclesiástico.

Los convenios colectivos sólo están permitidos para los empleados con un contrato de trabajo. Por ello, no resultan aplicables a la gran mayoría del personal eclesiástico, que goza del estatuto de funcionario o de agente.

La libertad de trabajo, garantizada por la Constitución, prohíbe la discriminación por las creencias religiosas.

Sin embargo, se han presentado algunos problemas en relación con los profesores de enseñanza primaria de los centros públicos o privados no confesionales.

Respecto de este tema, el Consejo de Estado ha declarado que la condición de cristiano ortodoxo constituye, en principio, un requisito necesario para el desempeño del puesto de profesor, el cual, además de otras materias, debe también enseñar la religión ortodoxa. Por ello, dado que Grecia es un Estado confesional, la Administración ha rehusado constantemente proceder al nombramiento de profesores no ortodoxos.

Sin embargo, el Tribunal Administrativo de Apelación de Atenas ha manifestado que el personal de las escuelas maternas puede no ser de religión ortodoxa. La razón es que sus funciones no tienen relación con la religión, debido a que los alumnos de estos centros no tienen edad para recibir enseñanza religiosa.

— La situación irlandesa es examinada por A. Kerr, en su ponencia sobre «Iglesia y Derecho del trabajo en Irlanda».

La Constitución de 1937 garantiza la libertad religiosa y asegura la autonomía de las confesiones.

Las confesiones y las entidades religiosas pueden, como cualquier otra asociación, establecer sus propias normas de régimen interno, las cuales vinculan a los miembros de las mismas.

La normativa general sobre el contrato de trabajo no excluye expresamente de su ámbito a los clérigos, ni a los religiosos. Sin embargo, los tribunales irlandeses probablemente seguirían en esta cuestión las decisiones de tribunales ingleses, según las cuales la relación existente entre un ministro de culto y su confesión no puede calificarse como laboral.

Frente a esto, resulta claro que el personal laico al servicio de entidades religiosas tiene una relación laboral con las mismas.

Los recursos ante la jurisdicción civil por parte de los ministros de culto y de los religiosos no suelen ser frecuentes. No obstante, es preciso poner de relieve que dos decisiones recientes han declarado la competencia de los tribunales civiles para dirimir las controversias entre estas personas y sus superiores.

En relación con los empleados laicos, la jurisprudencia ha declarado que los centros docentes confesionales pueden imponer a los mismos el cumplimiento de determinados requisitos, que difieren de los exigidos en los centros públicos.

De acuerdo con esto se ha considerado como justa causa de despido el que una profesora de un centro católico cohabitase con un hombre casado.

— El objeto del trabajo de R. Botta está constituido por el tema «Iglesia y Derecho del trabajo en Italia».

Existe en la doctrina y en la jurisprudencia italianas una fuerte resistencia a admitir la aplicación de la normativa laboral a las relaciones de servicio existentes entre las entidades eclesiásticas y sus empleados laicos y religiosos.

Por otra parte, el encuadramiento de las asociaciones eclesiásticas dentro de las «organizaciones de tendencia» se ha convertido, poco a poco, en el instrumento más usual para excluir las actividades de las mismas del ámbito del Derecho del trabajo.

El artículo 4 de la Ley núm. 108, de 11 de mayo de 1980, es considerado por un sector doctrinal como el primer reconocimiento legislativo explícito de la «tendencia». Y, por tanto, como la razón que justifica la inaplicabilidad de la normativa laboral a las relaciones de servicio existentes entre las entidades eclesiásticas y sus empleados.

A juicio del autor, no cabe sostener la existencia de un reconocimiento legal de la «tendencia» como criterio en el que se basa la mencionada inaplicabilidad.

En primer lugar, porque la excepción de la aplicación del principio de estabilidad laboral se reserva exclusivamente a las entidades sin ánimo de lucro, siendo indiferente la existencia del requisito de la inspiración ideológica empresarial.

Y en segundo lugar, porque la ley no distingue, al tutelar los derechos de los trabajadores frente al despido improcedente, entre el trabajador con una actividad de «tendencia» y el que desarrolla una actividad «neutra».

Especial prudencia debe adoptarse cuando se trata de valorar el comportamiento extralaboral del trabajador.

En relación con esta cuestión, el autor critica la sentencia de 21 de noviembre de 1991, del Tribunal de Casación, la cual ha considerado procedente el despido de una profesora de inglés de un centro católico, por haber contraído matrimonio civil.

Si no existe duda de que los laicos al servicio de organizaciones eclesiásticas tienen una relación laboral con las mismas, especiales problemas surgen a la hora de calificar la naturaleza del trabajo realizado por los religiosos.

La doctrina y la jurisprudencia predominantes excluyen que la actividad realizada por el religioso al servicio de su comunidad pueda constituir una relación laboral, y entienden que debe calificarse como el cumplimiento de obligaciones debidas, en virtud de una relación asociativa.

— A. Pauly examina la temática referente a «Iglesias y Derecho del trabajo en el Gran Ducado de Luxemburgo».

La Constitución luxemburguesa establece que los salarios y pensiones de los ministros de culto correrán a cargo del Estado y serán regulados por ley.

A los efectos de su inclusión en el régimen de la Seguridad Social, los ministros de culto están equiparados a los funcionarios públicos. Por su parte, los religiosos tienen una equiparación con los trabajadores del sector privado.

Resulta difícil, en ausencia de disposiciones normativas y de decisiones jurisprudenciales, definir el estatuto jurídico de los laicos al servicio de organizaciones religiosas. Sobre esta cuestión, cabe mencionar el hecho de que algunos catequistas tienen el estatuto de empleados privados.

Los profesores de los centros docentes están obligados a comportarse, tanto dentro como fuera del centro, de forma que no atenten contra los principios religiosos de los mismos. En relación con este tema, hay que señalar que la jurisprudencia laboral ha considerado improcedente el despido de una empleada de una imprenta católica, por el hecho de vivir en concubinato.

«Iglesia y Derecho del trabajo en Portugal», es el título de la aportación de J. Miranda a la temática objeto del libro que comentamos.

En Portugal, las confesiones no gozan de un estatuto de derecho público, debido al principio constitucional de separación entre la Iglesia y el Estado.

En razón de este principio constitucional, toda equiparación entre los ministros de culto y los funcionarios públicos debe ser considerada, a juicio del autor, como contraria a la Constitución.

Los empleados al servicio de las entidades eclesiásticas, en los templos o fuera de ellos, están sometidos a la legislación laboral general, no existiendo ninguna normativa particular referente a los mismos.

Sin embargo, es evidente que el estatuto de estos empleados contempla algunas restricciones de ciertos derechos, en cuanto exigencia mínima de garantía de la libertad religiosa de las confesiones. Por ello, dichas personas no pueden manifestar posturas doctrinales distintas de las de la entidad religiosa en la que prestan sus servicios. Lo contrario sería ilegítimo y justificaría plenamente la ruptura del contrato de trabajo.

El trabajo de A. C. Alvarez Cortina se titula «La legislación laboral y el trabajo en las confesiones religiosas. Derecho español».

El autor examina la incidencia del artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa sobre el régimen jurídico del personal al servicio de entidades religiosas.

En primer lugar, estudia la naturaleza de las actividades estrictamente religiosas, desempeñadas por los ministros de culto y por los religiosos en el seno de su organización confesional. La tendencia doctrinal, de acuerdo con la legislación en la materia, es la de considerar que dichas actividades están excluidas de la legislación laboral.

En segundo lugar, se refiere a las actividades desarrolladas por los ministros de culto y por los religiosos que tienen relevancia externa a la organización confesional. Estas actividades están reguladas por la legislación laboral o, en su caso, por la funcionarial.

En tercer lugar, según el autor, hay que mantener el carácter laboral de la relación de servicios existente entre el personal laico y las instituciones eclesiásticas, sobre todo después de la importante sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de septiembre de 1975.

Finalmente, el autor examina la problemática planteada por la relación existente entre las relaciones laborales y las cláusulas de salvaguardia del carácter propio de las instituciones religiosas.

La eficacia de estas cláusulas, que no son un privilegio de las confesiones, se despliega en una doble dirección. En efecto, protegen a las confesiones contra los ataques de los poderes públicos y contra los del personal al servicio de las mismas.

— «El Derecho del trabajo y de la seguridad social y las confesiones en Holanda», es objeto de examen por A. Jacobs.

En Holanda las confesiones tienen plena libertad para regular las relaciones laborales individuales.

Ciertamente, esa libertad es actualmente discutida, por considerarla, en algunos aspectos, contraria al principio de la no discriminación. No obstante, hay que hacer notar que la mayoría de la normativa civil en materia de igualdad de trato, contiene excepciones referentes al estado clerical. En efecto, la regulación del estado clerical está exceptuada de la aplicación de la «Ley de igualdad de trato entre hombres y mujeres».

En relación con las relaciones individuales de empleo, la jurisprudencia mantuvo la postura de que la relación de servicio, existente entre los ministros de culto y su confesión, no puede considerarse como laboral. Sin embargo, la jurisprudencia actual no excluye *a priori* la existencia de una relación laboral en ese supuesto. Todo depende, en último término, del tipo de trabajo desarrollado. Y así ha entendido que existe un contrato de trabajo cuando la actividad desarrollada por dichos minis-

tros es ajena a las funciones de culto (v. gr., la enseñanza religiosa en un centro docente).

Por el contrario, la jurisprudencia rehusa calificar como laboral la relación de servicio existente entre los ministros de culto y su confesión para el desempeño de funciones sagradas.

En cualquier caso, tiene carácter laboral la relación existente entre las instituciones eclesiásticas y el personal laico a su servicio.

El salario mínimo legal puede ser exigido por el personal al servicio de una entidad religiosa, siempre que tenga un contrato de trabajo. El personal sin contrato de trabajo no tiene derecho a exigirlo, pero en la actualidad los salarios establecidos por las reglamentaciones internas de las confesiones sobrepasan el salario mínimo legal.

Finalmente, el autor pone de relieve que la legislación en materia de asociaciones de trabajadores y de negociación colectiva no exceptúa de su ámbito a las confesiones. Pese a ello, la negociación colectiva entre las confesiones y las asociaciones de trabajadores es todavía muy incipiente.

— El último de los trabajos recogidos en el presente volumen lleva por título: «Iglesia y Derecho del trabajo en Inglaterra», y sus autores son I. Slaughter y D. Mc Clean.

La normativa inglesa sobre empleo exige, para su aplicación, que exista la condición de empleado. Esta condición, que conlleva la existencia de un contrato de trabajo, no coincide con la de funcionario, aunque puede coexistir con ésta en algunos supuestos.

Teniendo esto en cuenta, cabe decir que una parte del personal al servicio de la Iglesia de Inglaterra son funcionarios. La mayoría no son empleados. Por último, algunos son funcionarios y empleados.

En la mayoría de los casos la ventaja inherente a la condición de empleados es la aplicación de la legislación laboral, sobre todo en materia de despido.

En particulares circunstancias, la condición de funcionario conlleva una seguridad adicional, debido a los especiales requisitos eclesiásticos, que deben cumplirse para la remoción del cargo.

En otras confesiones no existe el nivel de protección que tiene el personal al servicio de la Iglesia de Inglaterra. Por ello, es preciso ampararse en la legislación laboral general.

Cabe el recurso a la jurisdicción civil contra el despido improcedente del personal empleado en organizaciones eclesiásticas. Sin embargo, la jurisprudencia viene manteniendo la inexistencia de una relación laboral entre los ministros de culto y su confesión, debido a la naturaleza espiritual de sus funciones.

Por último, y en relación con el tema de la compatibilidad entre el empleo y determinadas prácticas religiosas, la jurisprudencia ha declarado que no es necesariamente improcedente el despido de un trabajador cuyas obligaciones religiosas le impiden el cumplimiento del contrato.

Del examen de toda la amplia e interesante problemática contenida en el presente volumen creemos que, como resumen, pueden señalarse unos principios básicos.

En primer lugar, en los Estados confesionales una gran parte del personal eclesiástico tiene estatuto funcional y su retribución corre a cargo del Estado.

En segundo lugar, la relación de servicios existente entre los ministros de culto con su confesión, y entre los religiosos con su comunidad, no suele considerarse como laboral, sobre todo cuando es esencialmente espiritual.

En tercer lugar, la relación de servicios desarrollada por los ministros de culto y por los religiosos en una entidad diferente de la propia iglesia o comunidad, tiene carácter laboral, aunque se trate de una actividad esencialmente espiritual.

En cuarto lugar, tiene carácter laboral la relación existente entre una entidad eclesiástica y el personal laico a su servicio.

Finalmente, las entidades eclesiásticas tienen derecho a establecer en los contratos laborales del personal a su servicio, cláusulas de salvaguardia de la propia entidad, que pueden afectar a la vida privada del trabajador.

ISIDORO MARTÍN SÁNCHEZ.

## F) MATRIMONIO Y FAMILIA

BADOLATO, GABRIELA, *Identità paterna e relazione di coppia. Trasformazione dei ruoli genitoriali*, Giuffré, Milano, 1993, 134 págs.

La Profesora e investigadora Badolato, de la Facultad de Psicología de la Universidad de «La Sapienza» de Roma, es autora de numerosos artículos relativos al estudio de los cambios psicológicos que se producen en relación a la primera experiencia de paternidad, así como de diversos estudios relacionados con el ámbito de la psicología de la salud desde el punto de vista del bienestar, tema en el que puede encuadrarse el presente volumen que vamos a recensionar.

Bajo el título de la obra se contempla el tema de la paternidad en atención a los sentimientos y emociones que produce el nacimiento de un hijo, si bien tratado desde un punto de vista subjetivo.

La relación de la pareja constituye para la autora un elemento catalizador en la asunción del papel de progenitores, dando lugar a nuevas conductas y auspiciando una superación de la clásica y rígida división de papeles entre los padres.

Sistemáticamente la obra se divide en seis capítulos precedidos por una breve introducción y con una sucinta bibliografía al final.

En la presentación del libro, a modo de *Introducción* la propia autora establece que nos hallamos ante una obra que trata de resaltar los sentimientos que se producen en torno a la compleja gama de relaciones emotivas que surgen con el nacimiento de un hijo, especialmente en el hombre y en su primera experiencia de paternidad.

El tema es tratado desde una perspectiva subjetiva, de la mano de sus protagonistas, resaltando aspectos poco conocidos de la paternidad.

La autora llega a la conclusión, a través de las entrevistas realizadas, que la paternidad cobra significado verdadero en el momento del nacimiento del hijo y sobre todo con su contacto físico.

De forma que si antes era importante el dato objetivo de «ser padre», ahora es más significativo el estado emocional de la paternidad, es decir, «el sentirse padre».

Desde mi punto de vista, el hilo conductor del libro trata de poner de relieve que el «rol» generación-procreación no puede ser considerado un papel exclusivo de la madre, sino que el padre deberá encontrar un papel activo en la relación madre-hijo, que le supondrá a la vez un factor ventajoso a nivel individual de autoestima y en las relaciones de pareja.

El *primer capítulo*, «Dal ruolo paterno all'identità paterna», como su propio enunciado indica, trata de definir la figura paterna, su papel y su identidad en las relaciones de la pareja.