

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Carolina BLASCO JOVER*

RESUMEN: El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha supuesto la introducción de cambios de indudable importancia (algunos, ciertamente cuestionables, otros de honroso calado social) en los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral. De todos ellos, este trabajo se va a ocupar de analizar con detalle los que han sufrido dos derechos en concreto que venían generando un alto nivel de litigiosidad: el permiso por lactancia (ahora, por cuidado del lactante) y el derecho a la adaptación de jornada por motivos conciliatorios. En ambos se han producido avances para intentar tutelar de mejor forma los intereses conciliatorios de los trabajadores, aunque quedan todavía cuestiones pendientes en ellos, especialmente en el derecho a la adaptación de jornada, que pueden generar cierta controversia. En este artículo, se pretende dar cuenta, pues, de las luces y sombras que contiene la reforma de los arts. 34.8 y 37.4 ET.

Palabras clave: Lactancia, reducción de jornada, corresponsabilidad, adaptación de jornada, conciliación, cuidado de hijos.

SUMARIO: 1. A modo de introducción: unos breves apuntes sobre el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo. 2. El nuevo permiso por lactancia: resolviendo problemas y planteando otros. 2.1. Finalidad y titularidad del derecho. 2.2. Modalidades de ejercicio. Especial consideración a la reducción de jornada. 3. La adaptación de jornada por razones de conciliación en el actual art. 34.8 ET: la confirmación de la falta de aplicabilidad directa del derecho. 4. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (España).

The New Set up for Breast Feeding Breaks and the Right to Adapt Working Hours as a Result of Royal Decree-Law 6/2019, of 1st March, on Urgent Measures in Respect of Equal Opportunities for Men and Women in the Workplace

ABSTRACT: Royal Decree-Law 6/2019, of 1st March, on urgent measures for ensuring equal conditions and opportunities for men and women at work has led to the introduction of extremely important changes (with some being to a certain extent questionable whereas others are clearly of estimable social significance) to the rights and obligations of parties to the employment relations. Of these, this paper proposes to analyse in detail changes made to two rights in particular which have been subject to considerable litigious dispute namely, breast feeding breaks (now, in terms of care of the nursing infant) and the right to adjust working hours on conciliatory grounds. In both cases there has been some progress in improving the conciliatory interests of workers, although there are still many issues that need to be resolved, especially in terms of the right to adjust the working day which at times is subject to controversy. This article attempts to highlight the pros and cons of the reform of arts. 34.8 and 37.4 of the Workers' Statute.

Key Words: Breast feeding, reduced working hours, joint-responsibility, adjusting the working day, conciliation, child care.

1. A modo de introducción: unos breves apuntes sobre el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo

El Real Decreto-Ley 6/20109, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se presenta con un objetivo muy ambicioso: luchar contra los estereotipos de género, fomentar un reparto más igualitario de la labor de cuidado familiar y avanzar hacia la igualdad plena entre hombres y mujeres, todo ello en consonancia con lo dispuesto en multitud de normas y textos europeos e internacionales¹. De este modo, se modifican un total de siete leyes² cuyas disposiciones de una forma u otra inciden en los ámbitos indicados, llevándose a cabo una profunda reestructuración de las principales instituciones conciliatorias para lograr, como se señala en la Exposición de Motivos, un «nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos».

Ciertamente ninguna objeción se le puede realizar a la idea motriz, a la causa social, que inspira una reforma de tal envergadura. La temporalidad,

¹ Así y entre otros, Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, la Carta de la Mujer adoptada por la Comisión Europea en 2010, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género aprobado por el Consejo en 2011, el Compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2010 adoptado por la Comisión Europea en diciembre de 2015, la Resolución de 13 de septiembre de 2016 del Parlamento Europeo sobre Creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional, el informe de la OIT *Care work and care Jobs for the future of work* de 28 de junio de 2018 o la propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo, de 26 de abril de 2017, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Sobre la trascendencia de estos documentos y su repercusión práctica, *vid.* C. LÓPEZ ANIORTE, *Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 214, 95-102.

² Además del Estatuto de los Trabajadores, se modifican la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la Ley General de la Seguridad Social aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009 (en su disposición adicional sexagésima primera), la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

los cuidados, la segmentación laboral y la precariedad en el empleo acentúan las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres frente a los hombres. Ello es fruto de la pervivencia, incluso en la época actual, del modelo clásico de reparto de tareas entre mujeres y hombres, según el cual mientras a las primeras les corresponde afrontar las labores domésticas y de cuidado de niños y mayores, los segundos asumen el papel de proveedores económicos de la familia. Y es que suele suceder que la conciliación en el hogar termina o se aminora cuando llegan los hijos, recayendo sobre la mujer la mayor parte del peso de la crianza sobre sus hombros por exigírseles, como se ha dicho, ciertas pautas de comportamiento a modo de roles socialmente contruidos que les requieren la atención directa y exclusiva del menor (o del familiar) de que se trate. Ello, huelga decirlo, termina por acarrear gravámenes muy serios no sólo en la situación laboral de muchas madres trabajadoras, sino también y al límite en sus futuros derechos de pensiones.

Debido a este incontestable hecho, han sido innumerables los esfuerzos, acelerados señaladamente a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que tanto el legislador como los Tribunales han realizado para intentar reducir (o, incluso, revertir) tales desajustes. Buenos ejemplos de ello han sido facilitar la acumulación del permiso por lactancia, otorgar este derecho tanto a la madre como al padre, el establecimiento de ficciones de cotización para determinados períodos en los que se está al cuidado de hijos o familiares, la implantación del permiso y de la prestación por paternidad, la atribución directa de cotizaciones por razón de la maternidad, el reconocimiento de la posibilidad de prestar servicios por cuenta ajena o propia durante la situación de excedencia por cuidado de hijos, la concreción de los perfiles de la reducción de jornada por guarda legal o de la adaptación del tiempo de trabajo sin reducción de jornada o, sin ir más lejos, las medidas implementadas por la norma que aquí se comenta, el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que inciden, algunas de ellas, no tanto en la conciliación, sino en la corresponsabilidad. Y ello porque tal vez lo que se requiera para superar el citado modelo tradicional de reparto de roles no sean tanto medidas de conciliación que tengan como finalidad que los cuidadores (por lo tanto, las cuidadoras) logren compatibilizar los tiempos dedicados a la familia y al trabajo³, sino, más bien, instrumentos para que mujeres y hombres se responsabilicen por igual de las tareas domésticas, del cuidado de los hijos y de las personas dependientes.

³ Y que contribuyen, desde luego, a que la conciliación sea percibida como un problema con rostro de mujer.

Ahora bien, que ello sea así no quiere decir que no pueda cuestionarse la oportunidad de la norma por aprobarse en el momento en que se ha hecho (en período preelectoral, con todo lo que ello implica) y por la utilización que se ha realizado de un instrumento legislativo como el Real Decreto-Ley que requiere, como es por todos conocido, que su contenido responda a una «extraordinaria y urgente necesidad» (art. 86 CE). Tal necesidad la justifican los impulsores de la norma por los «resultados discretos, cuando no insignificantes [de la Ley Orgánica de Igualdad], lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica». Y es que las medidas por esa norma implementadas «no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, persistiendo unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática». Esta situación – sigue la justificación – «exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española».

¿Es ésta una motivación suficiente, bastante, para aprobar por Real Decreto-Ley una batería de medidas que fomentan la igualdad y la corresponsabilidad? Pues puede serlo desde la óptica social, desde la perspectiva de la causa social que se persigue, no cabe duda. Ahora, a nivel jurídico, quizá hubiera sido deseable que se realizara un mayor esfuerzo argumental si se pretendía utilizar esta vía legislativa tan extraordinaria. Como bien señala el Tribunal Constitucional, «la necesidad justificadora de los Decretos-Leyes no se puede entender como una necesidad absoluta que suponga un peligro grave para el sistema constitucional o para el orden público entendido como normal ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas y normal funcionamiento de los servicios públicos, sino que hay que entenderlo con mayor amplitud como necesidad relativa respecto de situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que, por razones difíciles de prever, requieren una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes»⁴. Si ello es así, la pregunta surge inmediatamente: ¿la desigualdad de género es una situación difícil de prever, insólita, que requiera de una actuación excepcional, inmediata y sin

⁴ STC 12/2015, de 5 de febrero.

demora? A priori, parece que no, puesto que, aunque el problema sea importante y exija de actuaciones contundentes para solucionarlo, lo cierto es que siempre ha estado en la agenda parlamentaria y gubernamental y siempre han existido señales o indicios que corroboraban que no estaba corregido, aunque se le intentara dar respuesta a través de textos legales que, por su tramitación, han estado sujetos a la debida reflexión. Además, también hay que tener en cuenta que el Real Decreto-Ley se debe utilizar con agilidad para resolver con urgencia la situación que ocurrió de manera imprevista. Esa inmediatez temporal entre el hecho y la respuesta que se le da es la que, a la postre, impide utilizar la vía legal ordinaria. Pues bien, esto tampoco parece que se de en el supuesto del RD Ley 6/2019, puesto que las normas que se modifican se aprobaron en un momento tan alejado de los remedios que se implementan que no parece jurídicamente correcto el empleo por parte del Ejecutivo de esta vía tan excepcional. A mayor abundamiento, es también doctrina constitucional reiterada que los Reales Decretos-Ley tienen que modificar de manera instantánea la situación jurídica existente⁵. Sin embargo, esto no sucede así en la norma que nos ocupa, ya que algunas de sus disposiciones, señaladamente, la que tiene que ver con la ampliación de la permiso por paternidad⁶, sufren una aplicación diferida en el tiempo, pues no será hasta 1 de enero de 2021 cuando cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo.

Por los argumentos expuestos, entiendo que este RD Ley 6/2019 se ha apoderado de un tema que roza, sino las traspasa, las limitaciones materiales impuestas por el art. 86 CE, siendo difícil la justificación constitucional de la norma⁷. Pero es que, además, también cabe poner en tela de juicio ciertas medidas que incorpora que pueden lograr justo el efecto contrario al que se pretende. Es el caso señalado del blindaje a la mujer embarazada durante el período de prueba. Tras la modificación operada en el art. 14 ET, se aclara que «la resolución a instancia empresarial en estos supuestos será nula desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el art. 48.4 ET o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad». Es fácil deducir que lo pretendido por los impulsores del RD Ley 6/2019 ha sido extender al período de prueba la protección especial que confiere la normativa frente al despido de las embarazadas aunque no conste el conocimiento del estado de embarazo o

⁵ STC 29/1982, de 31 de mayo.

⁶ En la nueva denominación, permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

⁷ Con todo y como es conocido, el RD Ley 6/2019 ha sido convalidado junto con otros Reales Decretos por la Diputación Permanente del Congreso en fecha 3 de abril de 2019.

de gestación por parte de la empresa (nulidad objetiva), lo que ya de por sí es bastante criticable en tanto que se trata, despido y desistimiento empresarial, de dos instituciones de distinta naturaleza jurídica y con regímenes completamente diferentes entre sí⁸. Pero es que, además y aunque se entienda el trasfondo social de la medida, quizá debiera haberse reflexionado sobre los efectos perversos que puede suponer esta disposición para la contratación de mujeres en edad fértil. Y es que es fácil que el empresario perciba que contratarlas le puede implicar mayores riesgos que beneficios, pues el embarazo, ahora ya incluso en esta fase tan preliminar, será dato suficiente para configurar la nulidad de la extinción sin que entre en escena el clásico juego de la aportación de indicios suficientes e inversión de la carga probatoria⁹.

En cualquier caso, no es tarea de este trabajo desglosar todas las medidas legislativas que en el Real Decreto se contienen; lo que se pretende, más bien, es comentar, de modo crítico, las reformas que se han introducido en dos instituciones conciliatorias de innegable importancia, el permiso por lactancia (ahora por cuidado del lactante) y el derecho a la adaptación de jornada. Los cambios no han sido menores, puesto que se ha optado por reformular por completo ambas instituciones con la finalidad ya comentada de fomentar la corresponsabilidad y de tutelar mejor los intereses protegidos, no sólo de los progenitores, sino también de los menores o familiares que serán objeto de cuidado. Pero, que ello sea así no implica que con las modificaciones operadas se hayan resuelto todos los problemas que ambos derechos planteaban. Antes al contrario, puesto que algunos de ellos todavía puede decirse que perviven en los respectivos redactados legales y otros han surgido con fuerza tras la entrada en vigor del RD Ley 6/2019. A comentar cada uno de estos aspectos, a dar cuenta, pues, de las luces y sombras que contiene la reforma de los arts. 34.8 y 37.4 ET, se dedican los epígrafes que siguen.

2. El nuevo permiso por lactancia: resolviendo problemas y planteando otros

Como se ha dejado apuntado, el art. 2.9 RD Ley 6/2019 modifica el apartado cuarto del art. 37 ET con el fin de otorgarle una nueva redacción al permiso por lactancia más ajustada a los cánones que marca la

⁸ STC 173/2013, de 10 de octubre.

⁹ Sobre ello, *vid.* A.V. SEMPERE NAVARRO, *Sobre la terminación empresarial del contrato durante el período de prueba*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, n. 8, 3 (versión *on line*).

corresponsabilidad. De esta forma, se reforma su denominación, se clarifican aspectos tales como su finalidad y su titularidad, se realizan ajustes en el ejercicio del derecho a la reducción de jornada y se introduce como novedad lo que bien podría pasar a denominarse «reducción de jornada corresponsable» a la que también como novedad se le anuda una prestación económica a cargo de la Seguridad Social. Con todo, la deficiente técnica legislativa que se utiliza ocasiona que surjan dudas interpretativas sobre el alcance de ciertas previsiones que contempla el precepto y que intentarán desentrañarse a lo largo de los apartados que siguen.

2.1. Finalidad y titularidad del derecho

Desde sus orígenes, que se remontan, como es conocido, a la Ley de 13 de marzo de 1900, el permiso por lactancia se configuraba como un derecho individual y propio de la madre destinado a alimentar al hijo recién nacido¹⁰. Atendiendo a las circunstancias de la época y a las reivindicaciones propias de aquel entonces, lógico es que no se tuvieran en cuenta otras consideraciones a la hora de plasmar legislativamente este derecho, que – todo hay que decirlo – ya de por sí era un gran logro social. De esta forma, la mujer que había dado a luz disponía de un tiempo durante la jornada de trabajo para alimentar a su hijo... pero ello a expensas de perpetuar el rol de cuidadora que tradicionalmente se le asignaba.

Este planteamiento prácticamente se mantuvo firme incluso con la llegada en 1980 del Estatuto de los Trabajadores que contempló, en su artículo 37.4, que «las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este

¹⁰ En concreto, se señalaba que «no se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento. Las mujeres que tengan hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde. Estas medias horas serán aprovechables por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director de los trabajos, y al entrar en ellos, la hora que hubieren escogido. No será de manera alguna descontable, para el efecto de cobro de jornales, la hora destinada a la lactancia» (M.J. ESPUNY TOMÁS, [Los antecedentes históricos al permiso por lactancia](#), en [IUSLabor](#), 2006, n. 2, 1-2).

derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad». De nuevo, este permiso, incluso ya en época constitucional, aparecía ligado sólo a un titular, la madre, y sólo con una finalidad, la lactancia del menor o, dicho de otro modo, facilitar a la madre que pudiera amamantar a su hijo tras el parto una vez reincorporada al mundo laboral.

Ocurre, sin embargo, que este planteamiento pronto se antojó, con el devenir de los años y con el surgimiento de nuevas realidades e intereses sociales, un tanto obsoleto. De esta forma, y aunque ligado todavía a la alimentación del menor y no tanto a su cuidado¹¹, la Ley 3/1989, de 3 de marzo atribuye por vez primera este derecho a ambos progenitores cuando presten sus servicios por cuenta ajena¹². Se reconocía de este modo y aunque la titular principal del mismo siguiese siendo la madre, que el padre también podía tener reservado un papel en la alimentación del hijo, siquiera fuera para realizar ésta de forma artificial cuando la madre le traspasara o transfiriera el derecho.

No fue hasta la ley de reforma laboral del año 2012, la Ley 3/2012, cuando se otorga a hombres y a mujeres la titularidad indistinta, “individual”, de este derecho y cuando se le desvincula del hecho biológico de la lactancia¹³. De esta forma, se reconoce su titularidad a “los trabajadores”, fórmula neutra que evidentemente hace referencia a ambos progenitores, sean hombres o mujeres, aunque se añade que el derecho

¹¹ Con todo, el propósito de prestar el debido y necesario cuidado y atención al menor de corta edad ya venía reconociéndose, al menos desde el plano judicial, desde la STCT de 4 de septiembre de 1984 (RTCT 6778).

¹² Se convertía en requisito ineludible, para la concesión del permiso, que ambos progenitores trabajasen y estuviesen incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores o norma en el que se previese el mismo derecho. *Vid.*, al respecto, las STSJ Galicia, de 2 noviembre 1999 (Rec. n. 3785), Andalucía, Sevilla, de 24 de abril de 2001 (Rec. n. 3634) y Canarias, Las Palmas, de 22 de septiembre de 2003 (Rec. n. 704). El propio Tribunal Constitucional llegó a reconocer, en su STC 109/1993, de 25 marzo (una sentencia, hay que recordar, con votos particulares) que la atribución del derecho a la lactancia del hijo menor de forma exclusiva a la madre trabajadora no supone discriminación alguna, ya que «es un permiso único, que tiene como finalidad favorecer la reincorporación al mercado laboral de la mujer trabajadora (así como el reparto de responsabilidades en el cuidado del menor entre ambos progenitores y el facilitar el cuidado de los hijos en sus primeros meses de vida) pues la mujer pertenece a un grupo especialmente desfavorecido».

¹³ Hecho éste que ni siquiera se logró con la entrada en vigor de la entrada en vigor de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pues, a pesar de las modificaciones que se introdujeron en el precepto, todavía se hacía referencia a “la mujer” como titular principal, quien, a su voluntad, podía optar por sustituir la hora de ausencia al trabajo por una reducción de jornada o por su acumulación en jornadas completas.

sólo podrá ser ejercido por uno de ellos en caso de que ambos trabajen. Al tiempo, se amplían su ámbito subjetivo, puesto que se extiende, no sólo a los supuestos de filiación biológica, sino también a los de «adopción o acogimiento»¹⁴, reconocimiento éste que supone superar, como se ha dicho, la tradicional finalidad para la que se concedía el permiso.

De esta forma configurado, queda claro que el permiso por lactancia tiene por objeto el cuidado de los hijos de corta edad, una edad que se fija en los nueve meses, y que, como es fácilmente comprensible, requiere de los adultos una rigurosa y especial atención a las necesidades vitales, físicas y afectivas de ese menor. No es un permiso, por tanto, para la protección de la maternidad, ni tampoco está destinado en exclusiva a la alimentación del hijo¹⁵. Siendo ello así, resultaba evidente que una hipotética reforma del art. 37.4 ET debía conllevar un cambio en la denominación del permiso... que es precisamente lo que hace el RD Ley 6/2019. En efecto, amén de realizar la sustitución del término “trabajadores” por “personas trabajadoras” para adoptar un lenguaje más inclusivo y políticamente correcto (aunque, a mi modo de ver, no era jurídicamente necesario), la denominación que ahora se otorga al permiso por lactancia es la de “permiso para el cuidado del lactante”, lo que va en la línea antedicha de dejar bien claro cuál es la finalidad que debe perseguirse con este permiso y desterrar, de una vez por todas, la identificación del mismo con el hecho biológico de la lactancia materna (que puede darse o no darse, siendo indiferente este dato).

Con todo, puede plantearse si no hubiera sido adecuado dar un paso más allá en los nuevos perfiles configuradores de este derecho. Como se ha explicado, este permiso nació para solventar una necesidad muy concreta, ofrecer un tiempo a la madre trabajadora para dedicarse a la alimentación del hijo recién nacido. Con el tiempo, este modo de entender el permiso cambió, tal y como se ha explicado, hasta el punto de otorgarlo tanto a la madre como al padre biológicos, tanto a la madre como al padre adoptivos y a quienes acojan al menor o lo tengan en guarda para su adopción. Pues bien, si ello es así y el permiso va destinado, en general, al cuidado de este menor en una fase tan especial de su vida y de tanta dependencia a los adultos, es posible preguntarse si cabría la extensión de este derecho a sujetos – también trabajadores, pues de otro modo no tendría sentido la concesión de un permiso como éste – que tuvieran con aquél otros vínculos familiares distintos a los enunciados. Piénsese, así, en

¹⁴ Y tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 2015, también se amplía la lista de los sujetos titulares a quienes ejerzan la guarda con fines de adopción.

¹⁵ STJUE de 30 de septiembre de 2010 (asunto Roca Álvarez).

el supuesto de los tíos con respecto a los sobrinos cuando faltasen los padres o, en el mismo caso, en el supuesto de los abuelos con respecto a los nietos¹⁶.

Pues bien, a mi modo de ver, la finalidad de la institución y la mejor tutela del bien jurídico protegido conducen a pensar que la reforma operada por el RD Ley 6/2019 debiera haber entrado también en esta cuestión y haber eliminado las circunstancias de filiación que dan lugar al reconocimiento del derecho. A fin de cuentas, si de lo que se trata es de proporcionar el debido cuidado y atención al lactante, se debería haber pensado también en aquellos supuestos en los que otros parientes, por ausencia de los progenitores, tuvieran que hacerse cargo del menor en esa fase tan importante de su vida, afectiva, física y psicológicamente hablando, y compatibilizar esa tarea con el trabajo que estuviesen desempeñando. No se desconoce que podría argumentarse en contra que, para ello, estos familiares podrían acogerse a la excedencia por cuidado de familiares, a la reducción de jornada por guarda legal prevista en el art. 37.6 ET o la adaptación de la jornada de trabajo contemplada en el art. 34.8 ET. No obstante, cualquiera de estas tres opciones plantea, a mi parecer, problemas quizá incompatibles con la mejor tutela y protección del bien jurídico protegido por el permiso por cuidado del lactante. Así, de un lado, la excedencia recogida en el segundo párrafo del art. 46.3 ET parece estar pensada (aunque muy discutiblemente)¹⁷ para el cuidado de otros familiares (los de edad avanzada) y además está topada por el segundo grado de consanguinidad, con lo que deja fuera el cuidado, por ejemplo, de los sobrinos por los tíos. Por otro lado, la reducción de jornada por guarda legal conlleva – y aquí estaría el problema – una reducción proporcional del salario, algo que no se considera, en líneas generales, en el permiso por cuidado del lactante. Y, en fin, en cuanto a la adaptación del tiempo de trabajo, es éste un derecho que, como se conoce, está vinculado, a salvo de que el convenio establezca otra cosa, a que el empresario admita la solicitud del trabajador teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la empresa, mientras que el permiso que aquí se estudia, existiendo preaviso y justificación, debe concederse sin tener en cuenta otras consideraciones.

Por lo demás, se debe dar cuenta de la eliminación de una previsión que

¹⁶ También advierte de ello C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *Permiso por lactancia*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre hombres y mujeres*, BOE, 2018, 478.

¹⁷ Sobre ello, *vid.* C. BLASCO JOVER, *Tres preguntas (con respuesta) sobre la excedencia por cuidado de hijos: cuando se requiere reformar la norma para ampliar su protección*, en prensa en *Revista de Derecho Social*, 2019.

podía obstaculizar la efectiva corresponsabilidad. Se explicó más arriba que la reforma laboral de 2012 configuró al permiso por lactancia como un “derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”, por lo que la titularidad del mismo venía a ser indistinta para uno u otro sexo. Ello no obstante, pensando tal vez en las necesidades organizativas de las empresas, se consideró conveniente limitar su ejercicio en el caso de que ambos progenitores trabajasen. En este caso, sólo uno de ellos, no los dos, podía utilizar las facultades que le confería el derecho¹⁸. Obviamente, en la práctica, no consagrar el principio de igualdad en el disfrute del permiso suponía perpetuar el tradicional rol de la mujer como cuidadora de los hijos por ser la que, aún a día de hoy, ya sea por ciertos convencionalismos sociales, ya sea por propia voluntad, sostiene la mayor parte del peso de la crianza sobre sus hombros. Por lo tanto, no configurándose el derecho como intransferible, sino, más bien, como un único derecho a utilizar por uno u otro progenitor¹⁹, lo más probable que podía suceder es que quien lo utilizara de forma efectiva fuera la mujer en la gran mayoría de los casos, suponiendo ello un factor, otro más, que contribuía a su alejamiento del mercado de trabajo.

Felizmente, esta previsión ha desaparecido del texto legal y, aun cuando no se señale expresamente, debe entenderse que, hoy por hoy, el permiso por cuidado del lactante pertenece a ambos progenitores, sin que uno pueda transferírsele al otro o sin que uno deje de utilizarlo en pos del otro. Solamente así entendido este permiso, de forma dual y de posible ejercicio simultáneo, podrá erigirse como un mecanismo idóneo para el efectivo reparto de las cargas familiares que implica para una pareja la

¹⁸ Previsión ésta que planteó graves problemas interpretativos en sede judicial al tener que dilucidarse si el otro progenitor podía disfrutar del permiso por lactancia aun cuando la madre no prestara servicios, cuando fuera autónoma o cuando estuviera disfrutando de una excedencia. Así, en sentido afirmativo, pueden citarse, entre otras, SSTSJ Asturias, de 19 de febrero de 2019 (Rec. n. 2855/2018), Cataluña, de 9 de marzo de 2018 (Rec. n. 7001/2017), Madrid, de 5 de octubre de 2015 (Rec. n. 425/2015) y Galicia, 12 de noviembre de 2010 (Rec. n. 5429/2005). Por su parte, resolviendo negativamente la cuestión, *vid.* SSTSJ Andalucía, Sevilla, de 19 de enero de 2017 (Rec. n. 3139/2016) y de 5 de noviembre de 2015 (Rec. n. 1634/2015), Castilla y León, Burgos, de 12 de julio de 2012 (Rec. n. 459/2012) y de 4 de diciembre de 2008 (Rec. n. 609/2008) y Navarra, de 24 de junio de 2008 (Rec. n. 172/2008). No obstante, la ya citada STJUE de 30 de septiembre de 2010 (asunto Roca Álvarez) sentó las bases para entender que, al tratarse de un derecho de titularidad individual, resulta indiferente que uno de los dos progenitores no trabaje, pudiendo disfrutarlo, por tanto, el otro progenitor en los supuestos antes mencionados.

¹⁹ Sobre ello, *vid.* M. SERRANO ARGÜESO, N. EREÑAGA DE JESÚS, *De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso por lactancia. Realidad o utopía*, en *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 2014, n. 120, 169.

llegada de un hijo o, lo que es lo mismo, para alcanzar el fin de la corresponsabilidad que impregna una buena parte del texto del RD Ley 6/2019. De hecho, incide en el planteamiento anterior que una de las modalidades de ejercicio de este derecho, la reducción de jornada, se configure actualmente como un derecho intransferible y de ejercicio simultáneo, salvo cuando ambos progenitores presten servicios en la misma empresa, en cuyo caso y por justificadas razones organizativas, se podría limitar. Ciertamente y adelantando una idea que después se comentará, quizá la técnica legislativa no ha sido la más apropiada, porque, puestos a configurar el permiso por cuidado de lactante de un modo acorde a las exigencias de corresponsabilidad, no hubiera estado de más que el adjetivo de intransferible se hubiera predicado del permiso en general y no sólo de una de las modalidades de su ejercicio²⁰. No obstante, y como se ha dicho, una interpretación finalista del precepto en cuestión, conduce a sostener que del hecho del nacimiento, adopción, guarda o acogimiento nacen dos derechos para el cuidado del lactante, uno para cada uno de progenitores, considerados éstos de forma individual y de posible ejercicio simultáneo.

2.2. Modalidades de ejercicio. Especial consideración a la reducción de jornada

El renovado permiso por cuidado del lactante sigue ofreciendo a sus titulares las tres opciones consabidas, esto es, la hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, la reducción de la jornada en media hora o la acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con el empresario²¹. Sigue dependiendo de la voluntad de los interesados, como no podía ser de otra forma, acogerse a una u a otra modalidad de ejercicio²², todas ellas retribuidas de forma íntegra²³, y debiendo

²⁰ Como así bien se plantea en el art. 48.f EBEP.

²¹ Acumulación, no está de más recordar, que se ha admitido que el otro progenitor pueda realizar aunque la madre tenga suspendido el contrato por maternidad, pues la incompatibilidad del permiso de lactancia con la suspensión del contrato por maternidad o paternidad se refiere únicamente al ejercicio simultáneo de ambos derechos por el mismo progenitor (SAN de 19 de julio de 2018, Proc. n. 144/2018).

²² El empresario, pues, no puede imponer la opción por el disfrute acumulado del derecho (STSJ Galicia, de 23 de enero de 2018, Rec. n. 4399/2017).

²³ Y ello porque, aunque el Estatuto nada diga acerca de la retribución de este derecho en cualquiera de sus modalidades de ejercicio, se ha entendido que «cualquier interpretación de la ausencia de regulación concreta de la retribución del permiso de lactancia, tanto en

preavisarse al empresario «con una antelación de quince días la fecha en la que se iniciará y finalizará el permiso por cuidado del lactante» (art. 37.7 ET).

Esto no obstante, nada se ha previsto sobre ciertas cuestiones de detalle como, por ejemplo, si puede modificarse, transitoria o permanentemente, la opción inicial o cuál deba ser la jornada sobre la que se opera la reducción. Sobre la primera cuestión, nada debería impedir en principio la variación de la modalidad elegida si aconteciesen razones que lo justificasen y no se incurriese en abuso de derecho²⁴. Ahora bien, no hubiera estado de más que esta hipótesis hubiera accedido al texto legal para evitar posibles problemas o inconvenientes interpretativos. Lo mismo cabría predicar de la jornada sobre la que haya de operar la reducción. Parece evidente que la jornada es la propia del trabajador, ya que se hace referencia a la reducción de “su” jornada, ya sea ésta a tiempo completo o parcial²⁵. No se trata, pues, de la jornada ordinaria de la empresa o de la jornada normal de trabajo en la empresa²⁶. Se silencia, sin embargo, cuál deba ser el parámetro temporal sobre el que aplicar la citada reducción²⁷. Parece poco dudoso que la reducción sea de la jornada diaria de trabajo²⁸. De hecho, casi podría decirse que sería la opción prototípica por ser la que mejor encajaría con el diseño y la articulación del derecho: el trabajador tendría, de este modo, la posibilidad de trabajar parte de su jornada diaria y cuidar del menor el tiempo restante. Pero precisamente porque la norma nada señala sobre el particular (se alude a la reducción de la jornada sin más, no de la jornada diaria), no parece haber impedimento en aplicar otro módulo temporal, de tal manera que la reducción de

el Estatuto como en el convenio, que implique pérdida económica para el trabajador es contraria al espíritu de la norma y de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar» (SAN de 19 de noviembre de 2007, Proc. n.137/2007).

²⁴ J.I. GARCÍA NINET, *Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)*, en *Revista de Trabajo*, 1989, n. 49, 41, entre otros que sostienen esta postura.

²⁵ En el bien entendido que aunque la jornada del trabajador sea a tiempo parcial no se reducirá por ello la duración de su permiso por lactancia ni la retribución a él aparejada. Al respecto, *vid.* SSTSJ País Vasco, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 12 de junio de 2018 (Rec. n. 234/2018), Islas Canarias, Las Palmas, de 20 de febrero de 2006 (Rec. n. 902/2003) y Cataluña, de 18 de marzo de 2003 (Rec. n. 4839/2002), entre otras muchas.

²⁶ C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *op. cit.*, 488.

²⁷ También en el ámbito de la función pública, ya que el art. 48.f EBEP tan sólo hace referencia a la jornada “normal”.

²⁸ Por ello aboga R. CRISTÓBAL RONCERO, *Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 133, 125. En el ámbito judicial, puede verse la STSJ Andalucía, Granada, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 12 de enero de 1999 (Rec. n. 473/1996).

jornada por lactancia podría consistir en dejar de trabajar un tiempo al día o a la semana o al mes.

Igualmente, y dada la comúnmente admitida escasa operatividad práctica de la hora de ausencia al trabajo habida cuenta del entorno urbano en el que vivimos y el considerable tiempo que se suele invertir en los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo y a la inversa, quizá hubiera sido conveniente que en esta reforma se plasmara la eliminación de esta modalidad de ejercicio. Realmente, y en otros tiempos, esta previsión tenía su sentido, pero hoy por hoy y a mi entender lo ha perdido totalmente, siendo más una reminiscencia de un pasado lejano que una opción por la que apostar actualmente. De hecho, que al permiso por cuidado del lactante se le hayan anudado por el camino otras dos opciones más de ejercicio no hace más que confirmar la inoperatividad de la hora de ausencia habida cuenta de su carácter tan limitado. Por ello y en mi opinión, quizá una próxima reforma de este derecho debiera abogar sencillamente por plantear a sus titulares tan sólo dos opciones, la reducción de jornada y la acumulación, si es que ésta se prevé en convenio colectivo. No se desconoce, sin embargo, que la acumulación del permiso se produce sobre la hora de ausencia al trabajo²⁹, por lo que si se eliminase esta previsión, se plantearía acto seguido la pregunta sobre de qué modo, en base a qué parámetro horario, se produciría la citada acumulación. A mi modo de ver, la solución a este problema pasaría por aumentar a una hora la reducción de jornada, que bien podría articularse, dada su mayor eficiencia, en el retraso hasta en media hora de la entrada al trabajo y en el adelanto de la salida en otra media hora o en el retraso del inicio de la jornada en una hora o bien en el adelanto del fin de la misma en una hora³⁰. Y sobre esa hora de reducción de jornada, practicar entonces la acumulación del derecho en jornadas completas, salvo, claro está, que otra cosa estipulase el convenio colectivo mejorando lo dispuesto legalmente. De esta forma entiendo que podría tutelarse de mejor forma el bien jurídico protegido y permitir un mayor juego de los intereses conciliatorios de los progenitores.

Claramente no ha sido ésta la opción escogida por el RD Ley 6/2019, que, sin embargo, sí que ha preferido concretar algunos aspectos de la reducción de jornada, aunque, a mi juicio, con una deficiente técnica legislativa. Así y en línea de principio, ya se ha mencionado antes que la norma hace referencia a que la reducción de jornada «constituye un

²⁹ Salvo que ello se supere por otra previsión convencional o contractual más beneficiosa para el trabajador. *Vid.* STS de 19 de abril de 2018 (Rec. n. 1286/2016).

³⁰ Como se prevé, por otra parte, en el art. 48.f EBEP.

derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor». Ese carácter de intransferible sólo se predica, atendiendo al tenor literal del artículo, de una de las modalidades de ejercicio del derecho, la reducción de jornada; ello no obstante, como se ha comentado anteriormente, se considera que ese adjetivo debe hacerse extensivo al derecho en general y no sólo a uno de los modos de ejercitarlo.

En efecto, a mi juicio, no es razonable pensar que la reducción de jornada no se pueda transferir, pero sí el derecho a la ausencia de una hora o la acumulación en jornadas completas. Razones de coherencia interna del precepto con la norma en la que se ubica, así como la finalidad que se pretende conseguir con este permiso para el cuidado del lactante instan a obviar este planteamiento. Porque si lo que se pretende es, como señala la Exposición de Motivos del RD Ley 6/2019, «dar un paso más hacia la plena igualdad» y facilitar «el ejercicio por las personas trabajadoras de ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral», debe abogarse por una interpretación por la que se entienda que todo el derecho en sí es intransferible ya que, de otro modo, de no concederse a ambos progenitores por igual, se estarían repitiendo los errores del pasado y conduciendo de nuevo a la mujer a su alejamiento del mercado laboral y a su no emancipación de las tareas domésticas. A mayor abundamiento, hay que tener en cuenta, además, que el homólogo de este permiso en el ámbito de la función pública sí que se configura plenamente como intransferible, propio de cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si ello es así, no existen argumentos bastantes para sostener que a los empleados públicos sí que se les reconozca este derecho de forma individual y no a los trabajadores por cuenta ajena, cuando los intereses que se protegen en uno y en otro caso son idénticos.

Por lo demás, la norma también señala que cuando la reducción de jornada sea ejercida «por dos personas trabajadoras de la misma empresa por un mismo sujeto causante», el empresario «podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito». Es esta una previsión que se construye a imagen y semejanza de la que se plantea para la reducción de jornada por guarda legal (art. 37.6 ET, *in fine*), por lo que tiene, en consecuencia, la misma finalidad que ésta: la búsqueda del equilibrio entre los dos intereses que están en juego, el de los progenitores a la conciliación y al cuidado del menor y el del empresario a la organización y buen funcionamiento de la actividad productiva. De esta forma, hay que entender que, aunque le corresponda al titular del permiso elegir la modalidad de disfrute que más le convenga a sus intereses, no pudiendo negarse el empresario a su

solicitud, el derecho no se configura de modo absoluto e ilimitado, pudiendo el empleador negarse a que uno de los progenitores haga uso de él si el otro también presta servicios en la misma empresa. Todo ello, claro está, siempre que se trate del mismo sujeto causante, del mismo menor, puesto que si de lo que se trata es de proporcionar el debido cuidado a dos menores distintos, esta limitación no podrá acontecer. En cualquier caso, la negativa del empresario no puede basarse en razones genéricas o espúreas; antes al contrario, pues tendrá que demostrar, habida cuenta que lo que está en juego es un interés de alto valor constitucional, que el ejercicio del permiso en su modalidad de reducción de jornada por ambos progenitores le ocasiona serios inconvenientes o desajustes en el normal funcionamiento de la empresa, lo que deberá comunicar siempre por escrito.

En fin, se señala también que «cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses». Indudablemente estamos ante la concesión de un período de gracia del permiso que intenta favorecer la corresponsabilidad entre ambos progenitores. Ejercitándose por los dos el derecho con «la misma duración y régimen», su disfrute se podrá extender hasta el año de vida de menor. Ahora bien, existe un problema con esta previsión, pues no queda bien claro si ese derecho al que alude la norma hace referencia al permiso por cuidado del lactante en general o a la reducción de jornada.

Ciertamente su ubicación justo en el párrafo siguiente al que se alude a la reducción de jornada, al carácter intransferible de ésta (*sic*) y su posible limitación cuando los dos progenitores sean trabajadores de la misma empresa podría significar que un párrafo va unido al otro y que el derecho al que se alude es la reducción de jornada. O no. Puesto que también podría interpretarse que ambos párrafos no están conectados y el derecho al que se alude aquí es el permiso por lactancia en general, esto es, en cualquier de sus tres modalidades de ejercicio.

Visto, pues, que la ubicación de esta previsión en el texto nada aclara, quizá un buen modo de resolver esta duda interpretativa sea acudiendo a las normas de Seguridad Social pues el propio RD Ley 6/2019, en su artículo 4.9, ha introducido una nueva prestación económica «por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante». En ese precepto se indica que «a efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el

párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad». Se configura, de este modo, una nueva situación protegida que da derecho a la correspondiente prestación y que parte de la base de que ambos progenitores, los dos, han reducido su jornada para cuidar del menor desde que éste cumple los nueve meses y hasta que cumpla los doce.

Tomando este dato como punto de anclaje y aunando ambas previsiones, la del nuevo art. 37.4 ET, *in fine*, con la del nuevo redactado del art. 183 LGSS, se llega a la conclusión inexorable de que el período de gracia que se concede, que se extiende hasta el año de vida del lactante y que queda cubierto por la protección de la Seguridad Social, sólo acontecerá cuando se haga uso de la reducción de jornada de media hora. No así, pues, cuando se haga uso de la hora de ausencia o de la acumulación de esa hora de ausencia. Ahora bien, debe prestarse atención a un detalle: se hace referencia a que ambos progenitores deben ejercer este derecho, la reducción de jornada, «con la misma duración y régimen» para extenderlo más allá de los nueve meses del menor. Ciertamente y aunque se entienda que lo que se pretende buscar es el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, la norma abre cierto margen de duda. Porque ¿qué significa misma duración? ¿Y mismo régimen? En mi opinión y por lo que atañe a la primera cuestión, parece que se tiene en cuenta que el convenio colectivo puede mejorar la media hora que legalmente se concede de reducción de jornada, por lo que el período extra de disfrute sólo podrá acontecer, desde este punto de vista, cuando ambos progenitores hayan acordado reducir su jornada el mismo tiempo, ya sea éste media hora o el tiempo de más que se hubiera establecido convencionalmente. En cuanto a qué sea exactamente ese “mismo régimen” es un asunto todavía menos claro. Si la norma no se refiriera, como parece que así es como se ha explicado, a la reducción de jornada, podría interpretarse que ese régimen hace referencia al régimen de disfrute de derecho, esto es, la hora de ausencia, la reducción de jornada o la acumulación. Cerrada esta vía, podría entenderse que se alude a la distribución de tiempo de trabajo y tiempo de reducción de jornada, de tal forma que sólo cuando ambos progenitores hubiesen optado por reducir su jornada en base al mismo parámetro temporal (diario, semanal, mensual) podrá disfrutarse de tres meses más de reducción hasta llegar a los doce meses.

Finalmente, cerrando las previsiones sobre esta reducción de jornada

corresponsable por cuidado del lactante que el RD Ley 6/2019 contiene, cabe hacer referencia a esa nueva prestación económica que, como se anunció, se plasma en el art. 183 LGSS. Su finalidad parece claro que es paliar la reducción salarial que se sufrirá durante esos tres meses de más que se conceden más allá de los nueve meses de vida del lactante. Consistirá en un «subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo» y se extinguirá cuando el menor cumpla los doce meses de edad (art. 185 LGSS).

Ahora bien, si lo que se pretende – se incide de nuevo en ello – es incentivar el ejercicio masculino del derecho y promover la corresponsabilidad, no se entiende el motivo (a menos que sea estrictamente económico) por el que la prestación sólo podrá ser reconocida a uno de los progenitores cuando en ambos concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios (art. 184.2 LGSS). Si el derecho ya se ha dicho que es individual y esa configuración lo hace más compatible con los fines que pretende, quizá hubiera resultado más conveniente que ambos sujetos pudiesen tener acceso a la prestación. Y ello por cuanto lo contrario entiendo que constituiría un elemento disuasorio para los progenitores que pretendieran hacer uso de esta reducción de jornada corresponsable al saber que, por su disfrute, uno de ellos no tendría acceso a ningún beneficio derivado de la Seguridad Social y vería, además, reducido su salario, lo que, a la postre, supondría cuando menos limitar los efectos beneficiosos que pudiera poseer este tipo de reducción de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral y para la corresponsabilidad.

3. La adaptación de jornada por razones de conciliación en el actual art. 34.8 ET: la confirmación de la falta de aplicabilidad directa del derecho

El RD Ley 6/2019 también reforma un precepto del Estatuto, el art. 34.8, que planteaba muchas y muy variadas dudas interpretativas. Si se recuerda, el tenor del precepto era el siguiente: «el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada,

el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas».

Dada su redacción, se discutía principalmente tanto a nivel judicial como doctrinal si el derecho en cuestión a la adaptación de la jornada por motivos conciliatorios y más allá de los estrechos márgenes de los arts. 37.4, 37.5 y 37.6 ET era un derecho exigible de forma directa aun en ausencia de pacto colectivo o individual o si, por el contrario, requería de su sustento en estos pactos para que pudiera hacerse uso del mismo. La doctrina se mostraba al respecto dividida. Así, había quienes opinaban que la adaptación de jornada requería de acuerdo colectivo o individual, por lo que no se debía configurar como un derecho individual o absoluto del trabajador y sí como un derecho que condicionaba su efectividad a la adaptación convencional de la jornada que pudiera establecer el convenio colectivo por cuidados o atenciones familiares. Se llegaba a afirmar, incluso, que la previsión convencional prevalecería sobre la que individualmente pudiera considerar el trabajador más adecuada a sus intereses personales y que, en defecto de previsión en convenio, el empresario podría denegar la solicitud de la concreta adaptación de la jornada solicitada por el trabajador³¹.

Otro sector de la doctrina, por el contrario, abogaba por considerar que nos encontrábamos ante un derecho de eficacia directa exigible por el trabajador aun ante la inexistencia de pacto³². Y ello por tres motivos principalmente³³. El primero, por aplicación de la doctrina emanada de la STC 3/2007, de 15 de enero que, como se conoce, señala que «la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la

³¹ Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido*, en *Civitas – Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2012, n. 155, 8 (versión *on line*). Acogiendo también este planteamiento habida cuenta de la literalidad de la norma, J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Trabajo y necesidades familiares: la reducción y adaptación del tiempo de trabajo*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, n. 48, 30-31, y C. VIQUEIRA PÉREZ, *Algunas deficiencias en la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral*, en *Revista de Jurisprudencia*, 2019, n. 2, 1 (versión *on line*).

³² Así C. MOLINA NAVARRETE, *Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial*, en *Documentación Laboral*, 2014, n. 100, 21.

³³ Recogidos por M^a.A. GARCÍA RUBIO, *Nuevas aportaciones de la jurisprudencia constitucional en materia de conciliación de la vida laboral y familiar: el reconocimiento de la discriminación por circunstancias familiares y disparidad de criterios respecto al derecho de adaptación de jornada*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 2, 3 (versión *on line*).

compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa». De esta manera, si, en el caso que nos ocupa, se negara de forma absoluta el derecho a la adaptación de jornada, sin otras ponderaciones, ello podría afectar peligrosamente a la salvaguarda del derecho a la no discriminación y al mandato de protección a la familia. Por su parte, el segundo argumento se basaba en lo absurdo que supondría una interpretación contraria a la eficacia directa del derecho, ya que ello supondría privar de utilidad la previsión del art. 34.8 ET al dejarse en manos del empresario su concreta traslación en la práctica, pues le bastaría con negarse a negociar para privar de cualquier virtualidad al precepto. Finalmente, también se argüía como tercer argumento el hecho de que otros derechos conciliatorios cuyo ejercicio también se remite a los términos que establezca la negociación colectiva se han configurado por los Tribunales como derechos de eficacia directa pese a no existir pacto al respecto.

Había quien mantenía, en fin, una postura un tanto ecléctica y consideraba que, aunque no existiera un derecho unilateral del trabajador, la empresa no podía denegar la solicitud del trabajador sin negociar su propuesta horaria de manera injustificada sacrificando valores constitucionales³⁴.

Por su parte, a nivel judicial, tanto el Tribunal Supremo como los Tribunales Superiores de Justicia abogaban por entender que el derecho a la adaptación de jornada no era un derecho directamente aplicable y que, en ausencia de previsión convencional o pacto individual al respecto, la pretensión carecía de amparo legal³⁵.

³⁴ M^a.T. VELASCO PORTERO, *El conflicto entre conciliación y necesidades empresariales en la organización del tiempo de trabajo: regulación legal, doctrina judicial e importancia de la negociación*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015, n. 41, 83. Esta postura, incluso, ha tenido su traslación a nivel judicial en la STSJ Andalucía, Sevilla, de 1 de febrero de 2018 (Rec. n. 4108/2017), que, teniendo presente la dimensión constitucional de los derechos del trabajador en juego, postula que, exista o no convenio colectivo o acuerdo individual, lo que le asiste al trabajador es «un derecho a realizar al empresario propuestas razonables de adaptación de su jornada que desencadenará un proceso negociador al que queda sujeto el empresario, con el fin de buscar la adaptación del tiempo de trabajo que resulte compatible con los diferentes intereses que mantienen las partes en estos casos [...] y con la única excepción de que [la propuesta del trabajador] resulte excesivamente gravosa para la organización de la empresa».

³⁵ Por todas, SSTTS de 24 de abril de 2012 (Rec. n. 3090/2011), 20 de octubre de 2010 (Rec. n. 3501/2009) y 13 de junio de 2008 (Rec. n. 897/2007) y SSTSJ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 21 de noviembre de 2012 (Rec. n. 1126/2011) y de 10 de noviembre de 2009 (Rec. n. 2376/2008), Cataluña, de 17 de octubre de 2011 (Rec. n. 2790/2011) y Madrid, de 2 de marzo de 2010 (Rec. n. 5855/2009) y de 18 de mayo de 2009 (Rec. n. 1679/2009).

El Tribunal Constitucional, por su lado, no se mostraba tan claro. De sobra son conocidas las dos sentencias, la 24/2011 y la 26/2011, ambas de 14 de marzo, pero dictadas por distintas Salas, que juzgaban al respecto de esta cuestión o, más en concreto, de si se puede solicitar la adscripción a otro turno sin solicitar, además, reducción de jornada con reducción proporcional del salario. Y las respuestas a las que se llega no pueden diferir más una de la otra. Desde luego, no es el momento para realizar aquí y ahora un análisis con detalle de ambas resoluciones³⁶; basta con comentar que, mientras que en la STC 26/2011, se seguían las directrices marcadas por la STC 3/2007 y se llegó a considerar que la denegación de la petición suponía una vulneración del derecho fundamental del trabajador a la no discriminación por razón de circunstancias familiares por suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral en conexión con el mandato de protección a la familia y a la infancia del art. 39 CE, en la segunda, en la STC 24/2011, se entiende que la negativa del empresario no vulnera derecho fundamental alguno pues la adaptación de jornada no es un derecho que sea exigible legalmente sin el debido apoyo en un pacto colectivo o individual.

En mi opinión, la nueva redacción dada al art. 34.8 ET viene a solucionar, aunque muy críticamente, esta polémica. Si se observa, la norma ya no señala que el trabajador «tendrá derecho» a adaptar su jornada; ahora expresamente se advierte que «las personas trabajadoras» (se vuelve a utilizar, innecesariamente, el lenguaje inclusivo) tienen «derecho a solicitar» dicha adaptación. Parece claro lo pretendido con el cambio: se opta por condicionar el ejercicio del derecho a una previa petición por parte del trabajador, lo que es tanto como decir, ya de entrada, que ningún derecho indubitado a adaptar su jornada le asiste, sino, más bien, una mera expectativa de derecho. Es más, esa petición tiene de por sí otro condicionante y es que la adaptación pretendida deberá ser «razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa». La norma no desconoce, pues, que los intereses del empresario están tutelados también por el marco constitucional (art. 38 CE) y que la medida de adaptación puede acabar afectando de forma indubitada a la organización de la empresa. Por ello, exige del trabajador que la petición que realice la haga ponderando, desde luego, sus circunstancias y necesidades familiares, pero teniendo en cuenta, además, que no sea desorbitada, absurda o del todo punto incompatible con la buena marcha de la empresa. Se trata, en definitiva, de equilibrar los efectos que para uno y otro sujeto va a tener la

³⁶ Sobre el particular, puede leerse a M^a.A. GARCÍA RUBIO, *op. cit.*, 3-21.

petición de adaptación de la jornada, buscando que no sufran en demasía los intereses en juego.

La solicitud se realizará, además, conforme a lo que haya dispuesto al efecto el convenio colectivo, al que se le hace un llamamiento para que, de modo obligatorio³⁷, establezca «los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo». El convenio tendrá que adoptar un papel más activo que el que hasta ahora venía ejerciendo³⁸ y entrar a concretar entonces, en base a estos parámetros y buscando siempre la ponderación entre las necesidades empresariales y las propias del trabajador, qué adaptaciones de jornada pueden solicitar los trabajadores de entre la amplia gama de posibilidades que existe, en el bien entendido que debería restringirlo hasta el punto de hacerlo impracticable. Y, en este sentido, fíjese que la norma hace referencia a «adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia», fórmula ésta que claramente supone ampliar el espectro de pretensiones con las que cuenta el trabajador.

En efecto, si se recuerda, el antiguo 34.8 ET aludía a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y se ponían como ejemplos «la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas». Ahora, sin embargo, ya no sólo se dan cabida con el nuevo tenor de la norma las pretensiones de modulación del tiempo de trabajo, sino también las referidas a la forma de prestación de los servicios, pudiendo incluirse entre esas peticiones el teletrabajo. Ciertamente, esta ampliación de posibilidades no es baladí en tanto que supone ensanchar los márgenes de los que dispone el trabajador para poder conciliar su vida familiar con la laboral; posibilidades, además, que por expresa mención legal, serán compatibles con el ejercicio de los derechos del art. 37 ET³⁹. No obstante, ello también puede suponer – es

³⁷ No de otra forma puede entenderse la utilización del verbo imperativo “se pactarán”.

³⁸ Denunciada esta pasividad por un amplio sector doctrinal. Así J. GORELLI HERNÁNDEZ, *op. cit.*, 31, y N.ª M. MARTÍNEZ YÁÑEZ, *La difícil aplicación del derecho de adaptación de la jornada por razones familiares y personales en defecto de acuerdo colectivo al respecto*, en *Tribuna Social*, 2010, n. 235, 23-24.

³⁹ Efectivamente, pues el penúltimo párrafo del nuevo art. 34.8 ET advierte de que «do dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los

evidente – una mayor reticencia a nivel empresarial, por lo que, de nuevo, se hace del punto conveniente que el convenio pase realmente a ocuparse de esta materia y aclare en qué consisten exactamente esas posibilidades y en qué términos puede ejercitarse el derecho. En cualquier caso y a modo quizá de salvaguarda, la norma también se ocupa de explicar que «la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto».

Al hilo de lo anterior, una pregunta que cabe plantearse es si el trabajador podrá realizar una petición más allá de lo estipulado en convenio. En mi opinión, no podría ser posible, dado que el tenor literal de la norma se muestra claro: sólo en defecto de convenio se abrirá la negociación con el empresario. Y ello, al límite, es tanto como decir que el trabajador no tendrá un derecho de propuesta en función de cuáles sean sus concretas necesidades familiares⁴⁰, teniendo que acomodar su pretensión a los supuestos de adaptación de jornada previstos en el convenio... aun a riesgo de que la efectividad del derecho quede anulada si el convenio delimita unos pocos supuestos de adaptación.

Relacionado con ello, repárese en que, en contraposición a la redacción anterior de la norma en la que se hacía referencia a que el derecho de adaptación se haría efectivo «en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla», el pacto individual ahora sólo podrá surgir “en ausencia” de previsión en convenio, por lo que parece de nuevo claro el deseo del legislador: convertir a la negociación colectiva en la vía principal para articular el derecho y dotarla de preferencia para regular esta materia en detrimento del pacto individual, que sólo podrá jugar en un único supuesto.

Por lo demás y antes de entrar en el régimen del pacto individual, una última matización no de menor calado. Fíjese que con la redacción anterior, la norma daba cobertura a los supuestos de necesidades conciliatorias familiares, pero también personales, por lo que, en principio, nada impedía que se utilizara el derecho a la adaptación frente a cualquier situación personal o particular del propio trabajador independiente de la familia en sí. Ahora, sin embargo, el término “personal” desaparece del

permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37».

⁴⁰ Así interpretaba el derecho C. MOLINA NAVARRETE, *Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal*, en *Diario La Ley*, 2008, n. 7057, 6, en su redacción anterior.

texto, por lo que debe entenderse, muy críticamente a mi modo de ver, que la adaptación sólo prosperará si el trabajador con ella pretende atender responsabilidades familiares, se traten éstas del cuidado de hijos (hasta los doce años)⁴¹ o de otras personas dependientes. La protección a la familia se convierte, pues, en el objetivo prioritario de la reforma a la que se ha sometido al art. 34.8 ET, dejándose de lado cualquier otro interés del trabajador que le obligue a conciliar (salud, formación, etc).

Por lo que atañe al pacto individual, éste sólo podrá entrar en juego, como se ha dejado apuntado, en ausencia de previsión contenida en negociación colectiva. Obviamente, dejar en manos del acuerdo con el empresario el ejercicio del derecho supone generar situaciones de cierta tensión entre aquél y el trabajador y que no suelen ser fáciles de resolver, al menos para la parte más débil de la contratación. Consciente de ello, la norma ha tenido a bien regular, a diferencia de la situación anterior, los términos de esa negociación (aunque otra cosa será cómo se traduzca ello en la práctica cotidiana de las empresas).

De esta manera, se obliga al empleador a que abra con el trabajador un “proceso de negociación” durante «un periodo máximo de treinta días» para valorar la propuesta de adaptación efectuada y su encaje en las necesidades organizativas de la empresa. Transcurrido ese plazo⁴², «la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión». Con ello se trata, pues, de que el empresario mantenga una actitud abierta, de buena fe, hacia la negociación, pues ahora se le obliga a que presente, ante su inicial disconformidad, propuestas alternativas de adaptación de jornada. Si, por el contrario, su respuesta es negativa (pues al deber de negociar no le sigue un deber de llegar a un acuerdo), ésta deberá basarla en razones justificativas bastantes que alejen cualquier ánimo caprichoso, abusivo o de mala fe por su parte⁴³. Con todo, ese derecho de veto del empresario no podrá bloquear de forma absoluta el ejercicio de la adaptación de jornada por parte del trabajador, ya que se prevé por la norma que se puedan reconducir las discrepancias surgidas al

⁴¹ Previsión de los doce años en clara correspondencia con la homóloga que se prevé para el caso de la reducción de jornada por guarda legal.

⁴² Plazo de treinta días, por cierto, que se antoja verdaderamente excesivo, teniendo en cuenta que las necesidades conciliatorias suelen revestir de cierta urgencia para el trabajador.

⁴³ Que, si se recuerda, es, precisamente, lo que propugnaba la STSJ Andalucía, Sevilla, de 1 de febrero de 2018 (Rec. n. 4108/2017).

procedimiento del art. 139 LRJS, quedando entonces sometido el derecho a la oportuna decisión judicial tras el examen y la ponderación de las circunstancias del caso.

Siendo tal el nuevo planteamiento del derecho a la adaptación de jornada, no puede más que criticarse la insuficiencia de la legislación. Ciertamente es que se han ampliado los supuestos de adaptación y que se obliga a que el convenio entre más en juego en esta materia; pero si lo pretendido por los impulsores del RD Ley 6/2019 era fomentar la igualdad y la corresponsabilidad, huelga decir que hubiera sido preferible que se reconociera el derecho de forma indubitada, abierta y efectiva como así se hace con otros derechos conciliatorios y en consonancia, por cierto, con su dimensión constitucional derivada del art. 39 CE. Y ello tanto para evitar el camino de la negociación colectiva (hasta el momento, impracticable por el escaso interés mostrado en la regulación del derecho), como para evitar la senda del pacto individual, muy condicionado éste, no hace falta agotar argumentos, a las tensiones derivadas de la mayor fuerza contractual que tiene el empresario frente al trabajador, como para revertir el grave obstáculo que supondría para la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres (las que más ejercitan los derechos de conciliación) la denegación u obstaculización de algún modo de solicitudes de este tipo al verse obligadas, entonces, a optar por derechos de conciliación menos ventajosos⁴⁴. Al menos, queda abierta la vía judicial para resolver las discrepancias que puedan plantearse, debiendo ponderar el juez o Tribunal las exigencias organizativas de la empresa y los intereses conciliatorios del trabajador, pero teniendo siempre en cuenta, a mi modo de ver, aquella dimensión constitucional del derecho que anteriormente se ha apuntado y que haría que prevalecería la pretensión del trabajador, salvo en momentos muy puntuales en los que los desajustes organizativos o productivos en la empresa si se atendiera la petición fueran verdaderamente desorbitados o trajeran su causa en justificantes bastantes y razonables.

⁴⁴ Y es que, frente a otros derechos conciliatorios de ausencia, la adaptación de jornada es un mecanismo más eficaz, al configurarse como un derecho de presencia que no desvincula al trabajador del mundo laboral ni le hace perder habilidades laborales. Sobre ello, *vid.* M^a.A. BALLESTER PASTOR, *De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades*, en *Revista de Derecho Social*, 2012, n. 57, 104.

4. Bibliografía

- BALLESTER PASTOR M^a.A., *De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades*, en *Revista de Derecho Social*, 2012, n. 57
- BLASCO JOVER C., *Tres preguntas (con respuesta) sobre la excedencia por cuidado de hijos: cuando se requiere reformar la norma para ampliar su protección*, en prensa en *Revista de Derecho Social*, 2019
- CRISTÓBAL RONCERO R., *Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 133
- ESPUNY TOMÁS M.J., [Los antecedentes históricos al permiso por lactancia](#), en [IUSLabor](#), 2006, n. 2
- GARCÍA NINET J.I., *Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)*, en *Revista de Trabajo*, 1989, n. 49
- GARCÍA RUBIO M^a.A., *Nuevas aportaciones de la jurisprudencia constitucional en materia de conciliación de la vida laboral y familiar: el reconocimiento de la discriminación por circunstancias familiares y disparidad de criterios respecto al derecho de adaptación de jornada*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 2 (versión *on line*)
- GORELLI HERNÁNDEZ J., *Trabajo y necesidades familiares: la reducción y adaptación del tiempo de trabajo*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, n. 48
- LÓPEZ ANIORTE C., *Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 214
- MARTÍNEZ YÁÑEZ N.M^a., *La difícil aplicación del derecho de adaptación de la jornada por razones familiares y personales en defecto de acuerdo colectivo al respecto*, en *Tribuna Social*, 2010, n. 235
- MOLINA NAVARRETE C., *Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal*, en *Diario La Ley*, 2008, n. 7057
- MOLINA NAVARRETE C., *Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial*, en *Documentación Laboral*, 2014, n. 100
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C., *Permiso por lactancia*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre hombres y mujeres*, BOE, 2018

- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., *Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido*, en *Civitas – Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2012, n. 155 (versión *on line*)
- SEMPERE NAVARRO A.V., *Sobre la terminación empresarial del contrato durante el período de prueba*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, n. 8 (versión *on line*)
- SERRANO ARGÜESO M., EREÑAGA DE JESÚS N., *De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso por lactancia. Realidad o utopía*, en *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 2014, n. 120
- VELASCO PORTERO M.T., *El conflicto entre conciliación y necesidades empresariales en la organización del tiempo de trabajo: regulación legal, doctrina judicial e importancia de la negociación*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015, n. 41
- VIQUEIRA PÉREZ C., *Algunas deficiencias en la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral*, en *Revista de Jurisprudencia*, 2019, n. 2 (versión *on line*)

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo