



FACULTAD DE DERECHO

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL  
ATENDIENDO A LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL  
REAL DECRETO - LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO**

Autor: Marina de Lucas Martín

5º E3-C

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: María José López Álvarez

Madrid

Abril, 2020

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene como finalidad analizar las medidas que introduce el RDL 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, a nivel legislativo en materia de conciliación laboral y familiar. La reforma de dicha norma supone la introducción en el ordenamiento de una serie de garantías para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades, cuyo objetivo es conseguir un mejor equilibrio en el reparto de las tareas del hogar para la preservación del puesto de trabajo de las mujeres y la promoción en sus trayectorias profesionales. Merece especial mención la Directiva 2019/1158/UE que, a pesar de ser de aprobación posterior, es un cauce para el legislador español. El RDL 6/2019 modifica mediante siete artículos, siete normas con rango de ley. Se analizan, entre otros, tres de los derechos que constituyen herramientas efectivas para la ordenación flexible del trabajo como son: (1) el derecho a la adaptación de jornada y flexibilidad horaria del art. 38.4 ET, (2) el permiso por cuidado del lactante del art. 37.4 ET y (3) la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento al progenitor distinto de la madre biológica del art. 48.4 ET. Además, se pone en relieve la necesidad de implementar este tipo de medidas para la consecución de la plena igualdad entre hombres y mujeres en las oportunidades en materia laboral.

**Palabras clave:** conciliación, corresponsabilidad, derecho de adaptación, permisos, flexibilidad, igualdad de trato, RDL 6/2019.

## **ABSTRACT**

The purpose of this work is to analyse the measures introduced by the RDL 6/2019 in the field of reconciliation of work and family life. This reform implies the introduction of guarantees to make effective the principle of equal treatment and opportunities, whose objective is to achieve a better balance in the distribution of household tasks, for the preservation of women's jobs and the promotion of their professional careers. The Directive 2019/1158/EU deserves a special mention, which, despite its subsequent approval, is a channel for the Spanish legislator. The RDL 6/2019 modifies by seven articles, seven different laws. Three of the rights that constitute effective tools for the flexible organization of work are analyzed: the right to adapt the working hours and flexible hours (38.4 ET), the right of nursing leave (37.4 ET) and the suspension of the

contract due to birth, to another parent different than the biological mother (48.4 ET). The need to implement these types of measures is highlighted in order to achieve full gender equality in terms of employment opportunities.

**Keywords:** conciliation, co-responsibility, right to adapt, licenses, flexibility, gender equality, RDL 6/2019.

## ÍNDICE

<b>I. CAPÍTULO PRIMERO: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO .....	6
2. OBJETIVOS.....	7
3. METODOLOGÍA.....	8
<b>II. CAPÍTULO SEGUNDO: SOBRE EL REAL DECRETO – LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO .....</b>	<b>9</b>
1. APROXIMACIÓN A LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DEL RDL 6/2019 Y EL ANÁLISIS DE SU “URGENTE NECESIDAD” .....	10
1.1 El RDL 6/2019 y la Directiva 2019/1158/UE: de la conciliación a la corresponsabilidad .....	12
2. ESTRUCTURA Y TRAZOS GENERALES DE LAS MODIFICACIONES LEGISLATIVAS OPERADAS POR EL RDL 6/2019.....	14
2.1 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LOI 3/2007, de 22 de marzo) .	15
2.2 Estatuto básico del empleador público .....	16
2.3 Ley General de la Seguridad Social .....	17
2.4 Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 .....	17
2.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.....	17
2.6 Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.....	18
<b>III. CAPÍTULO TERCERO. DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA. EL ARTÍCULO 34.8 ET TRAS LA REFORMA OPERADA POR EL RDL 6/2019 .</b>	<b>18</b>
1. NECESIDAD Y EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL ARTÍCULO 34.8 ET .....	19
1.1 El derecho a la adaptación en el ex art. 34.8 ET: tratamiento jurisprudencial anterior al RDL 6/2019 .....	22
2. EL RDL 6/2019: LA “URGENCIA” PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD EN EL EJERCICIO DEL DERECHO .....	25
2.1 Del derecho a la “adaptación” al derecho a la “solicitud de adaptación”...	26
2.2 Ejercicio efectivo de la “solicitud de adaptación” tras el RDL 6/2019 y la respuesta empresarial.....	28
2.2.1 La titularidad en la solicitud de adaptación de jornada y sus modalidades de ejercicio.....	29

2.2.2	La respuesta empresarial .....	33
3.	ÁMBITOS EN EL CONTENIDO DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL ARTÍCULO 38.4 ET TRAS EL RDL 6/2019 .....	34
3.1	Ámbito subjetivo: familiares sujetos causantes del derecho .....	34
3.2	Ámbito objetivo: contenido del derecho .....	36
3.2.1	Distribución de la jornada de trabajo.....	37
3.2.2	Ordenación de trabajo a distancia y adaptaciones en la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia.....	37
<b>IV.</b>	<b>CAPÍTULO CUARTO: OTRAS MODIFICACIONES RELEVANTES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD INTRODUCIDAS POR EL RDL 6/2019 REFERIDAS AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>38</b>
1.	NOVEDADES EN LOS PERMISOS DEL ARTÍCULO 37 ET: LA NUEVA REGULACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADA .....	39
1.1	El nuevo artículo 37.4 ET en profundidad: del permiso de lactancia al permiso por cuidado del lactante .....	40
1.2	Otros permisos parentales del artículo 37 ET: modificaciones en los apartados 5 y 7.....	43
2.	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJA O HIJO: ARTÍCULOS 45.1 D) Y 48.4 ET .....	44
<b>V.</b>	<b>CAPÍTULO QUINTO: MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA HACER FRENTE A LA CRISIS DEL COVID 19. REAL DECRETO LEY – 8/2020, DE 17 DE MARZO.....</b>	<b>46</b>
1.	DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA Y REDUCCIÓN DE LA MISMA EN SITUACIÓN DE COVID - 19.....	47
<b>VI.</b>	<b>CAPÍTULO SEXTO: CONCLUSIONES .....</b>	<b>49</b>
<b>VII.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA I - Cuadro comparativo LOI 3/2007 y Ley 3/2012</b> .....	21
<b>FIGURA II - Cuadro comparativo de titularidad tras el RDL 6/2019</b> .....	30
<b>FIGURA III - Comparación del Art 37.4 ET RDL 6/2019</b> .....	41
<b>FIGURA IV - Comparación del art. 37.5 ET RDL 6/2019</b> .....	43

## **I. CAPÍTULO PRIMERO: INTRODUCCIÓN**

### **1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO**

Todos los ordenamientos laborales recogen una serie de medidas con la finalidad de garantizar el derecho a la conciliación laboral y familiar de los trabajadores, ya que el trabajador debe ser capaz de compatibilizar sus obligaciones profesionales con las responsabilidades de su vida privada. La ordenación flexible del trabajo es, sin duda, una herramienta adecuada para la efectividad del derecho de conciliación, y como bien destaca Igartúa Miró (2019), si estas herramientas se aplican sabiamente, facilitan la permanencia en el puesto de trabajo, una menor afectación de la carrera profesional y el mantenimiento de los ingresos en el largo plazo. Si bien, es importante destacar la necesidad de dotar a los derechos de un carácter más neutro en cuestión de género y esto es así por la tardía incorporación de la mujer al ámbito laboral. La Ley ha constituido siempre un “respaldo” para los trabajadores a la hora de reclamar ante Tribunales los derechos de conciliación que les eran negados por parte de la empresa. Hasta hace relativamente poco, las mujeres no agotaban las bajas por maternidad por la incertidumbre de lo que pudiera pasar al volver al puesto laboral y por el miedo a quedarse estancadas como profesionales (Ricoy Casas, 2009). Así, muchos autores son recurrentes a la hora de exigir que los derechos de conciliación deben elevarse a principios sociales de primer orden para que esto deje de ocurrir.

Ante tal necesidad, desde la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se tratan de paliar las diferencias de oportunidades en materia laboral para alcanzar esa conciliación idílica entre la vida laboral y la familiar, haciendo que la mujer pueda compatibilizar su vida y su trabajo sin quedarse atrás, ya que es evidente que existe una relación directa entre la maternidad -y otros cuidados-, y las dificultades de las mujeres en el acceso y promoción de sus carreras profesionales. Siguiendo las líneas de su predecesor, el año pasado se presenta por la vía de urgencia el RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que decide modificar mediante siete artículos, siete leyes de nuestro ordenamiento que influyen directamente en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como también se decide dar un paso más e intentar avanzar en materia de corresponsabilidad, buscando un reparto equilibrado de las cargas familiares.

De esta manera, se presentan, en coherencia con las exigencias sociales actuales, una serie de medidas para con los derechos de conciliación, igualitarias, intransferibles y obligatorias como modelo de lo que pretende ser la “mayor apuesta política” por una corresponsabilidad real y efectiva, capaz de producir los cambios sociales necesarios para avanzar en la igualdad laboral de hombres y mujeres.

## 2. OBJETIVOS

El objetivo principal que engloba este trabajo es, mediante un análisis del RDL 6/2019, analizar las nuevas medidas que introduce este Real Decreto en comparación con la legislación anterior en materia de conciliación laboral y familiar. Este objetivo se desarrolla mediante un análisis pormenorizado de las medidas que más relevancia entiendo que suponen en la organización de la jornada, como puede ser el derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET, en el que se refleja la vertiente más sociológica del derecho y que a pesar de ello, ha sido tratado como una mera expectativa de derecho. Ha sido con la aprobación del RDL 6/2019 a partir del momento en el que se ha facilitado promover su contenido real en aras de conseguir la corresponsabilidad y conciliación que de él se esperaba, dotando de verdadero sentido al derecho de adaptación, por ello, se le dedica un análisis más detallado. Como segundo objetivo, dentro del objetivo principal, se trata de hacer una comparación de la redacción del art. 37 ET para observar y analizar, de la misma manera, la evolución del artículo que ha promovido la reforma, deteniéndonos más pormenorizadamente en el apartado cuarto. Para finalizar, y como tercer objetivo, hacemos un análisis del tan mediático y novedoso “permiso por paternidad”, a la par que hacemos un estudio de las reformas y opiniones que ha generado la nueva regulación de suspensión del contrato del ET. En resumen, los objetivos de este TFG son:

- 1) Analizar las medidas que introduce el RDL 6/2019 a nivel legislativo general en materia de conciliación laboral y familiar.
- 2) Analizar en concreto tres de sus medidas referidas al Estatuto de los Trabajadores, que coinciden con el derecho a la adaptación de jornada, la reducción de la misma y la suspensión de contratos en relación con los nuevos permisos de paternidad.

- 3) Por la relevancia del momento se ha considerado interesante analizar, además, las medidas del RDL 8/2020 en relación a los derechos de adaptación de jornada y reducción de esta, atendiendo a la actualidad sobrevenida por la pandemia global de la COVID - 19.

### 3. METODOLOGÍA

En líneas generales la metodología que se ha seguido en el trabajo es la búsqueda de fuentes de información relacionadas con el tema, extraídas fundamentalmente de plataformas académicas como Google Scholar, Dialnet o ResearchGate. Se realiza un estudio y lectura transversal de la información necesaria para desarrollar los diferentes apartados del trabajo. Las fuentes de esta información son, mayoritariamente, revistas y páginas web oficiales. El trabajo sigue una dinámica descriptiva, basada en la revisión de literatura de fuentes, además de la lectura de legislación y jurisprudencia. Se han utilizado, entre otras, las plataformas de Aranzadi Instituciones para la búsqueda de jurisprudencia, artículos y doctrina, así como Elderecho.com (LEFEVBRE) de la que se han extraído numerosos artículos de revista. Es de relevancia mencionar que es un tema muy actual, datado del año 2019, por lo que la bibliografía es “limitada” en este ámbito.

En conclusión, se ha procedido a la realización de este trabajo a través de una revisión de las fuentes bibliográficas, legislativas y jurisprudenciales de que disponemos, con el sencillo propósito de confeccionar un trabajo monográfico de carácter expositivo que tenga como fin último hacer una exposición de la conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las novedades introducidas por el Real Decreto - Ley 6/2019, de 1 de marzo.

## II. CAPÍTULO SEGUNDO: SOBRE EL REAL DECRETO – LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO

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, se propone, como su propio nombre indica, para lograr un objetivo concreto: mejorar la igualdad de hombres y mujeres en el plano laboral y luchar por una organización que permita el equilibrio en el cuidado familiar, intentando abandonar y dejar atrás la ya obsoleta predisposición de las mujeres a sacrificar sus carreras laborales para hacerse cargo de sus hijos. Según García-Perrote Escartín, (2019) la igualdad de género “*va mucho más allá de la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar*”, pero es, sin embargo, uno de los elementos esenciales: sin reparto igualitario de las cargas familiares, de los cuidados y del hogar difícilmente se podrá alcanzar la igualdad de género “laboral”, lo cual trae a colación un término relevante: corresponsabilidad.

Las medidas de conciliación se van introduciendo en nuestro ordenamiento paulatinamente, siendo la última en materia de igualdad de género el Real Decreto 6/2019, promoviendo una mayor facilidad en la compatibilización de la vida laboral y familiar. Los derechos de conciliación cobran en el RDL 6/2019 un importante protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden. Su exposición de motivos señala que se plantea 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”.

Las medidas de este decreto son bastante **ambiciosas**, modificando en nuestro ordenamiento, como se analizará, un total de siete leyes. A pesar de ser de publicación anterior, basa su razón de ser y sus pretensiones en la Directiva 2019/1158/UE, de 20 de junio relativa a la Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, la cual se presenta en el marco comunitario como una iniciativa que escenifica la voluntad de impulsar las políticas de conciliación y que, como es de esperar, busca suponer un avance significativo en los diferentes ordenamientos europeos. (Lopez Álvarez, 2019)

## 1. APROXIMACIÓN A LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DEL RDL 6/2019 Y EL ANÁLISIS DE SU “URGENTE NECESIDAD”

La inspiración de una reforma de tal envergadura encuentra ciertamente su motivación en una causa social: la discriminación de las mujeres en el mundo laboral frente a los hombres. Según Ricoy Casas (2009 p. 136-137) la incorporación de las mujeres españolas al empleo se ha producido tardía pero aceleradamente a partir de los años setenta en comparación con la mayor parte de los países europeos. Las Directivas europeas han diseñado un canal para la inclusión de la conciliación en la “agenda de la negociación colectiva”, ya que, no solo en nuestro país, sino en muchos países europeos, la baja por maternidad -por ejemplo- era considerada hasta hace relativamente poco como una **incapacidad temporal**. El modelo clásico de reparto de tareas entre hombres y mujeres es la causa por la que sobre estas últimas recae, al menos hasta estos últimos años, el mayor peso de la crianza de los hijos y de la gestión de las tareas domésticas, lo que conlleva a largo plazo serias diferencias en la situación laboral y en el devengo de futuros derechos de pensiones. (Jover, 2019)

Según Jover (2019 p. 49) la situación de desigualdad y paulatina incorporación de las mujeres al mundo laboral promueve medidas legislativas desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para intentar paliar estos desajustes como *“facilitar la acumulación del permiso por lactancia, establecimiento de ficciones de cotización para periodos que se dedican al cuidado de los 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”* medidas que intentan ser actualizadas y ampliadas por el RDL 6/2019 que hablan además de la conciliación, de la **corresponsabilidad**<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Según se dispone en la Convención sobre los Derechos del Niño la corresponsabilidad responde a las responsabilidades comunes de ambos padres en la crianza y el desarrollo del niño (art. 18.1). Con ello, se demuestran los beneficios que reporta al menor la implicación del padre en las tareas de cuidado (Lopez Álvarez, 2019).

Ballester Pastor (2019 p. 16) afirma, no siendo el único autor, y compartiendo su opinión entre otros, Navarrete (2019 p. 9), que el RDL 6/2019 suscita opiniones controvertidas y podría llegar a calificarse como una norma “precipitada e insuficiente” que se dedica a corregir aspectos superficiales que no solucionan la situación discriminatoria por razón de sexo que motiva su publicación en primer lugar. A pesar de ello, y aunque no pueda calificarse de norma innecesaria, podemos cuestionarnos el momento en el que decide aprobarse la norma, siendo en **periodo preelectoral** con todas las consecuencias políticas que esto acarrea, y por la utilización de la técnica legislativa del Real Decreto-Ley que requiere, según exige el art. 86 CE, que su contenido responda a una “**extraordinaria y urgente necesidad**” (Jover, 2019). Podríamos acogernos a lo que estipula Navarrete (2019 p. 8) de que esta medida es “*más humo político que garantías de efectividad jurídica del derecho a la igualdad por razones de sexo y género*”. “¿Es una medida de urgente necesidad la aprobación de un Real Decreto que recoge medidas sobre igualdad y corresponsabilidad?” Pudiera llegar a justificarse desde una óptica social, pero realmente desde la óptica jurídica “¿la desigualdad de género es una situación sobrevenida, difícil de prever que requiere una actuación legislativa excepcional e inmediata?” (Jover, 2019). A priori es evidente que no, sin embargo, el Estado, en sus trece, justifica que la situación discriminatoria que está sufriendo la mitad de la población española -las mujeres- requiere una actuación efectiva e inmediata, a pesar de que en palabras de Ballester Pastor (2019), no es tanto el alcance de contenido que consigue (o no) modificar, sino la **llamada de atención que pretende** y el impacto social -y electoral- que suscita a corto y largo plazo.

La LOI 3/2007 de 22 de marzo, fue un texto que impactó en el ordenamiento español pero que no llegó a ser tan eficaz como se pretendió, dejando lagunas legales en muchas de las herramientas conciliadoras, como pudo ser la adaptación de jornada<sup>2</sup>. Así pues, el RDL surge como una “actualización” de esta Ley, en cuyo preámbulo se estipula que será un nuevo texto articulado **integral y transversal** en materia de empleo y ocupación que contendrá las garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos. Ballester Pastor (2019) se inclina en que estas proposiciones no se cumplen en la redacción del texto del Real Decreto. Si bien es cierto

<sup>2</sup> Como se verá en la necesaria evolución normativa de este artículo en concreto en el capítulo II: “Derecho de adaptación de jornada. el artículo 34.8 et tras la reforma operada por el RDL 6/2019”

que se busca un equilibrio de los derechos entre hombres y mujeres, la transversalidad de la que se habla -inspirada en la LOI 3/2007- es bastante dudosa: carece de una dimensión procesal para garantizar el cumplimiento de las medidas propuestas; falta una reforma clara en el artículo 139 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social -a la que hace referencia el articulado del ET-; se limita a extender el alcance de los permisos de nacimiento y cuidado del lactante, siendo dichas extensiones bastante difíciles de implementación efectiva; no se solucionan las **ficciones** de cotización para periodos que se dedican al cuidado de los hijos o familiares que afecta directamente a las mujeres; y, por último, tampoco se da solución en el RDL 6/2019 a lo referido a la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial que, a fuerza de sentencias del TJUE en las que se destaca su carácter discriminatorio por razón de sexo, plantea problemas de adecuación a la **normativa comunitaria**.

### **1.1 El RDL 6/2019 y la Directiva 2019/1158/UE: de la conciliación a la corresponsabilidad**

Sin perder de vista el impacto social que busca el nuevo y reciente RDL 6/2019, podemos concluir que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, que en la LOI 3/2007 pretendían únicamente favorecer la compatibilidad de las madres trabajadoras con su vida personal y sus responsabilidades en el ámbito familiar, han evolucionado en la búsqueda de la **corresponsabilidad de los padres trabajadores** en el reparto de tareas del hogar y familiares, conjugando ese objetivo con el derecho de los padres y madres -ambos- trabajadores a compatibilizar su vida personal, laboral y, familiar justificando como bien se decía en la introducción de este apartado, que los derechos de conciliación cobran en el RDL 6/2019 un importante protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden y asentándose como derechos fundamentales.

Según expone Arochena (2019b) en su artículo sobre la construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales, la *“delimitación del contenido esencial de los derechos fundamentales de conciliación se realiza a través del análisis de sus principios estructurales fundamentados en los convenios internacionales suscritos por España y, en particular, en el Derecho de la Unión Europea (individualización, continuidad de la carrera profesional,*

*autoorganización, indemnidad, diversidad de familias, generalidad)*” Así, la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, 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 -la cual fue posterior y sustituye a la 96/34-, a pesar de ser posterior a la publicación del RDL 6/2019, el legislador de “urgencia” español, según dispone Goerlich Peset (2019), tiene en presencia las **previsiones en materia de corresponsabilidad y conciliación de la Directiva**, sobre todo al intentar alinear los objetivos del RDL 6/2019 con las reglas dispuestas en el marco normativo europeo. Es cierto que la maternidad/paternidad provoca una serie de consecuencias en la relación laboral, debido a la necesidad de **interrumpir la prestación laboral** para posibilitar la atención al nacimiento y al cuidado del menor. La Directiva en su articulado propone medidas para proteger a los trabajadores -hombres y mujeres- frente al **despido** y frente a otras **medidas discriminatorias** adoptadas por el empresario, motivadas por el ejercicio de dichos derechos<sup>3</sup>.

En línea con la búsqueda de **corresponsabilidad**, la Directiva, en su art. 16 equipara la protección otorgada a los permisos por paternidad con la protección que se dotaba a los permisos por maternidad que puedan articularse en los Estados miembros. De esta manera, en sentencias como la STSJ de Pamplona, Iruña núm. 3, S 23-07-2019, rec. 446/2019, se recoge, en referencia a este artículo de la Directiva, que hay que tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo o indirecto por razón de sexo. Según dispone Lopez Álvarez (2019), de cara impulsar la corresponsabilidad el permiso de paternidad funcionará como complemento del de maternidad, dotando así una compensación de cargas en las labores de cuidado familiar “sin tintes discriminatorios por razón de género”.

Para ello, como se introducía, la Directiva 2019/1158/UE recoge una triple garantía contemplada en sus artículos 10, 11 y 12. Respecto a los derechos laborales defendidos en su art. 10, los trabajadores conservarán los derechos adquiridos (o en curso de adquisición) a la fecha de inicio del permiso, que se aplicarán tras la finalización del mismo. También se garantiza la reincorporación del trabajador a su puesto (o puesto

<sup>3</sup> Ver Memento Social (laboral).

equivalente) y a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a las que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado del permiso. En relación con la discriminación, el art. 11 determina que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos y, por último, la protección contra el despido que recoge el art. 12 determina que se adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador por haber solicitado o disfrutado de estos permisos. En caso de que el despido llegara a producirse, el empleador habrá de justificar los motivos por escrito. No obstante, si el trabajador presenta ante un tribunal unos hechos que permitan presuponer que ha sido despedido por razones vinculadas con el disfrute de los permisos, corresponderá al empleador demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos. (Lopez Álvarez, 2019)

Las **garantías** de la Directiva 2019/1158/UE son el cauce de aplicación efectiva del RDL 6/2019 (o deberían serlo), el cual mediante la modificación de siete leyes -que se analizarán en el siguiente punto- abarca “avances” en planes de igualdad, discriminación retributiva, modificaciones en los permisos (por nacimiento del hijo, cuidado del lactante y otros permisos parentales), el derecho a la adaptación de jornada<sup>4</sup> y, siguiendo la trayectoria marcada por la Directiva, el RDL 6/2019 busca la protección frente al despido discriminatorio y la protección de la dependencia del trabajador

## 2. ESTRUCTURA Y TRAZOS GENERALES DE LAS MODIFICACIONES LEGISLATIVAS OPERADAS POR EL RDL 6/2019

Dice Vida (2019 p. 233) que la **Exposición de Motivos** indica que esta norma busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad. Este Real Decreto-Ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, según se expone a continuación en una enumeración extraída de “Una primera aproximación al Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y

<sup>4</sup> Que se estudia de manera prolija por considerarse una herramienta para la igualdad de género y productividad.

hombres en el empleo y la ocupación” en CEF-laboral social<sup>5</sup>. Se analizan, sin entrar en mucho detalle, seis de siete modificaciones relevantes de las leyes que a continuación se citan, sin tener en cuenta la modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –ET–, a la que se le dedica enteramente el tercer y cuarto capítulo y que coincidiría con la séptima modificación.

En resumidas cuentas, el RDL 6/2019 consta de 7 artículos, tiene un carácter transversal, en tanto que cada uno de ellos afecta y modifica una ley, que se completa con 1 disposición adicional, 1 derogatoria y 2 finales. Las leyes que se modifican son las siguientes: La LO 3/2007, de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 1); la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 2); la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 3); la Ley General de la Seguridad Social (art. 4); la DA 61ª de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (art. 5); la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 6); y la Ley del Estatuto del trabajo autónomo (art. 7). (Lluch Corell, 2019a) y (Lluch Corell, 2019b)

### **2.1 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LOI 3/2007, de 22 de marzo)**

La presente Ley se estructura en un Título preliminar y ocho Títulos, conteniendo disposiciones adicionales que introducen importantes modificaciones en materia procesal, laboral y estatutaria. Su objeto, definido en su artículo 1, es *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 CE, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria*. El **Título IV** regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, destacando como principales modificaciones: la obligatoriedad de implantar planes de igualdad para empresas, que se rebaja de 250 a 50

<sup>5</sup> Véase: <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html>. Visitado por última vez 16/4/2020

trabajadores, así como la obligatoriedad de un diagnóstico en las materias tasadas en el art. 46 apartado 2. Además, se crea un **Registro de Planes de Igualdad** de las empresas y su inscripción obligatoria. Para conseguirlo, el RDL 6/2019 en su **disposición adicional duodécima** introduce un periodo transitorio, desde su publicación del BOE, en función del número de trabajadores de las empresas:

- 1 año entre 150 y 250 trabajadores
- 2 años entre 100 y 150 trabajadores
- 3 años entre 50 y 100 trabajadores.

## **2.2 Estatuto básico del empleador público**

Los derechos y deberes de los empleados públicos están regulados en el Título III del Texto Refundido por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la nueva redacción del EBEP, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Las modificaciones se centran en los artículos 48 y 49 del TREBEP, destacando:

- El permiso por lactancia de los hijos menores de 12 meses que se constituye como un derecho individual de los funcionarios, cuyo ejercicio no puede transferirse al otro progenitor.
- La limitación temporal para su disfrute en los casos en que se solicite la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido.
- La diferenciación de los permisos nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente de la madre biológica
- Por último, señalar la excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria que no requiere tiempo mínimo de servicio y no hay plazo mínimo de permanencia. Durante los 6 primeros meses existe derecho a la reserva del puesto

de trabajo, computando el tiempo de excedencia a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

### **2.3 Ley General de la Seguridad Social**

La LGSS es modificada por el art. 4 del presente Real Decreto, teniendo una relación muy cercana a las modificaciones relativas al ET y el EBEP. De esta manera, las situaciones protegidas más relevantes de la LGSS -y sus prestaciones- son, el nacimiento y cuidado del menor, así como la corresponsabilidad en el cuidado del lactante. Se modifica su Título VI a “nacimiento y cuidado del menor”, siendo su nombre originario “maternidad”. Las modificaciones de esta Ley, como bien se apuntaba, deben ser alineadas con la situación protegida del art. 37.4 ET, debiendo tener el derecho la misma duración y régimen para ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad. La acreditación del ejercicio de este derecho se hará mediante certificación de reducción de jornada por las propias empresas.

### **2.4 Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009**

La principal modificación del presente RDL, es la ampliación del «Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales». Este fondo, cuya duración será de 10 años, tendrá por objeto prestar apoyo, además de a las empresas de economía social, a las entidades de esta misma naturaleza.<sup>6</sup>

### **2.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

Se modifica asimismo el texto refundido de la LISOS (RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto). Para clarificar las medidas relacionadas con la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar y con las situaciones de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar. (Vida, 2019)

<sup>6</sup> Nueva redacción de la disp. adic. 61ª.Uno LPGE/2009 por art. 5 del RDL 6/2019.

## **2.6 Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo**

Con las modificaciones del RDL a la presente Ley se pretenden adaptar los derechos de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a las nuevas pretensiones de igualdad. También se adaptan los derechos relacionados a sus prestaciones exigibles, así como los preceptos referidos a bonificaciones de cuotas conectadas con estas situaciones (arts. 38 y 38 bis).

### **III. CAPÍTULO TERCERO. DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA. EL ARTÍCULO 34.8 ET TRAS LA REFORMA OPERADA POR EL RDL 6/2019**

La flexibilidad del horario de trabajo es clave para garantizar la efectividad del derecho de conciliación familiar y laboral, evitando pérdidas del puesto de trabajo, promoviendo una mejor proyección de carrera profesional y asegurando la tan necesaria igualdad de género en el ámbito laboral y familiar. El derecho de adaptación de jornada recogido en el art. 34.8 ET ha intentado plasmar desde siempre la vertiente más sociológica del derecho, y, sin embargo, hasta la aprobación del RDL 6/2019 era difícil promover su contenido sin llegar a la negociación colectiva, con las altas probabilidades de fracaso que eso conllevaba, violando y tergiversando el verdadero sentido del derecho de adaptación.

Por este motivo, es a través de la vía de urgencia del RDL 6/2019 la manera en la que se decide modificar el contenido del art. 34.8 ET. En consecuencia, en este apartado del trabajo se analizará de una manera práctica lo que ha supuesto para el alcance del derecho las novedades introducidas por la reciente reforma de 2019 a través de estudio evolutivo, jurisprudencial y comparativo del artículo.

## 1. NECESIDAD Y EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL ARTÍCULO 34.8 ET

En el ámbito social, la conciliación familiar y el tiempo invertido en el trabajo es una cuestión que siempre ha suscitado conflicto. La lucha por la evolución de estos últimos años en el plano de igualdad entre hombres y mujeres tiene su argumentación en el principio de igualdad y no discriminación, y requiere, en el ámbito del derecho, un seguimiento normativo para conseguir adaptarse a los imperativos que surgen con la evolución de la sociedad. La jurisprudencia ha de buscar cambios de actualidad a través de reformas que promuevan políticas de acción hacia la conciliación familiar e igualdad total, persiguiendo una reestructuración normativa y pronunciándose judicialmente sobre la legislación que verse sobre el tema. (Reche Tello, 2010).

Un claro ejemplo de un artículo que ha sufrido una evolución normativa a lo largo de los años es el art. 34.8 ET, el cual ha soportado modificaciones en tres reformas diferentes – la última reciente en 2019-, con la finalidad de cumplir y respetar el derecho de adaptación de jornada y alinearlos con los valores de conciliación e igualdad.

La configuración del derecho de adaptación debe tener en cuenta para su efectiva redacción los problemas de profundo arraigo social: cambios en la estructura demográfica, el nuevo papel de la mujer en la sociedad moderna, los bajos índices de natalidad, el envejecimiento de la población y las barreras de integración de las mujeres al mercado de trabajo. Los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral son cuestiones de vital importancia a nivel jurídico, ya que su pilar se centra en los artículos 14 CE (Constitución Española), que reconoce el **Derecho a la Igualdad**, y en el 39 CE que versa sobre **la protección de la familia, y los hijos**. (Basterra Hernández, 2017)

El apartado octavo del art. 34 ET fue incorporado por primera vez gracias a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), apartado en el que se reconoce legalmente el derecho de las y los trabajadores *“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”*. El motivo de esta ley era promover la conciliación laboral y personal gracias a un paquete de medidas que presentaba una primera

aproximación en aras de conseguirlo: permiso por paternidad, reducción por guarda legal de menores de 8 años, excedencia por cuidado de hijos y familiares. (López Balaguer, 2019). Esta reforma promovida por la LOI 3/2007 inicia una nueva idea sobre la “conciliación” a la hora de aplicar y ejercitar los derechos que se vinculan a este término. El art. 44 de la LOI 3/2007 desarrolla estos derechos de una manera genérica, que se especifican en la redacción del apartado octavo del art. 34 ET. (Reche Tello, 2010)

Esta reforma supone un cambio de paradigma a nivel jurídico, instaurando la posibilidad de ejercer los derechos de conciliación de manera individual y vinculando su contenido a los derechos fundamentales, cuya máxima es la expresión de dignidad y libre desarrollo de personalidad. Sin embargo, suscita controversia doctrinal, en primer lugar, por las lagunas que presenta la norma y que generan diversas interpretaciones del término “conciliación” por parte de la jurisprudencia; en segundo lugar, por la muy diferente aplicación por parte de los tribunales de justicia como consecuencia de esas lagunas; por último, falta desarrollo convencional y compenetración en políticas de conciliación, principalmente en las pequeñas y medianas empresas del sector privado. (Reche Tello, 2010)

La doctrina coincide en que este precepto estaba dotado de un alto grado de indefinición, y dejaba en manos de la negociación colectiva su concreción, o en su defecto, del acuerdo individual. (Igartúa Miró, 2019). Se observan dos soluciones extendidas por la doctrina en aplicación del ex art. 38.4 ET: si había un convenio aplicable determinante en cuestión el empresario se amparaba en las disposiciones concretas y decidía si concedía o no la modificación de jornada. Por el contrario, si no existía convenio -tratamiento colectivo- se debían amparar en el acuerdo individual. Si no se alcanzaba el pacto, se podía sobreentender que el derecho no existía. (López Balaguer, 2019)

Posterior a la LOI 3/2007, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral incorpora en el texto del artículo 34.8 un segundo párrafo ejemplificando posibles medidas de adaptación: jornada continuada, horario flexible, descansos compatibles y del estilo. Esta reforma no soluciona las controversias jurisprudenciales que se mencionaban anteriormente, simplemente se dedica a concretar posibilidades para hacerlo efectivo siempre y cuando el derecho fuera de permitido ejercicio por parte del empresario o negociación colectiva: “*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”*

**FIGURA I - Cuadro comparativo LOI 3/2007 y Ley 3/2012**

24-03-2007 : LO 3/2007 de 22 marzo de 2007	08-07-2012 : Ley 3/2012 de 6 julio de 2012
<p>establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.</p> <p>5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo .</p> <p>7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran .</p> <p>8. 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. .</p>	<p>establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.</p> <p>5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo .</p> <p>7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran .</p> <p>8. 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.</p> <p><b>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.</b></p>

*Fuente: elaboración propia a partir de una captura de la base de datos LEFEBVRE*

Para finalizar, analizaremos la última reforma operada por el RDL 6/2019. Gracias a la influencia del art. 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE, y a pesar que esta sea posterior al RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se introduce una nueva redacción, a través del artículo 2.8 del RDL 6/2019, en lo que refiere al texto del artículo 34.8 ET. Como bien se dijo en la introducción de este capítulo, el RDL 6/2019 se decretó por vía de urgencia, pero a pesar de ello, el legislador tuvo claro las previsiones establecidas en el ya citado art. 9 de la Directiva, cuyas reglas pueden ser provechosas a la hora de esclarecer los problemas de interpretación que presenta este debatido precepto. Las incorporaciones de esta reciente reforma permiten analizar el nuevo contenido del derecho de adaptación en materia de conciliación. (Goerlich Peset, 2019)

El derecho de adaptación introducido por la LOI 3/2007 introdujo en el ET un derecho perteneciente a los trabajadores que les permitía “adaptar” su jornada laboral a sus condiciones personales y familiares; podemos comparar su intensidad con respecto a la más reciente reforma introducida por el RDL 6/2019, influido por el art. 9 de la Directiva del nuevo y redactado “derecho a solicitar adaptaciones”. El derecho de adaptación de jornada se ha visto reforzado por la nueva literatura en su regulación, ya que como se ha analizado, el ex art. 34.8 a pesar de buscar “adaptar” la jornada de aquel que lo solicitara era más una expectativa de derecho que un derecho de ejercicio, al depender de la concreción en negociación colectiva o, en su defecto, del acuerdo individual del trabajador como empresario. (Goerlich Peset, 2019)

### **1.1 El derecho a la adaptación en el ex art. 34.8 ET: tratamiento jurisprudencial anterior al RDL 6/2019**

Siguiendo el hilo del primer apartado, en este punto se trata mediante la exposición resumida de puntos interesantes extraídos de algunas sentencias, ejemplificar de manera práctica lo expuesto anteriormente de manera teórica basado mayoritariamente en referencias bibliográficas.

En primer lugar, comenzamos con un tema relacionado con una solicitud de reducción de jornada por cuidado de menor, para lo cual la actora pide la adscripción a un turno fijo de mañana o la flexibilidad en los turnos que ya tiene adjudicados. La STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 1844/2012 de 16 de octubre. As 2013/1155 expone que, siguiendo la doctrina constitucional, la interpretación del art. 34.8 se deberá fallar en su sentido más favorable. La solución que se propone -y que se considera más justa-, será ajustar la petición horaria para la adscripción al turno de mañana de la actora para la atención de sus hijas menores al no suponer un perjuicio para el servicio en el que esta trabaja. De esto podríamos concluir que el TSJ pretende ajustarse lo máximo al derecho de la adaptación de jornada, siempre y cuando se ajuste a la finalidad que persigue la solicitud, que es adaptar su horario para el cuidado de sus hijas menores, y que el servicio en el que esta trabaja no se vea perjudicado en el proceso.

También se expone en la sentencia que, a partir de la Sentencia de 13/06/08 ( RJ 2008, 4227 ) (Rec. 897/07), la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ha venido manteniendo en

distintas resoluciones [ SS 18/06/08 (RJ 2008, 4230) (Rec. 1.625/07 ), 20/05/09 (Rec. 2.286/08 ), 19/10/09 (RJ 2009, 7606) (Rec. 3910/08 ) y 24/04/12 (RJ 2012, 5881) (Rec. 3090/11 ) y Auto 21/07/09 ( JUR 2009, 424252 ) (Rec. 2888/08 )], *“que el derecho que reconoce al trabajador el Art. 37.6 del E.T. (RCL 1995, 997), de fijar la concreción horaria, está vinculado a la existencia de una reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones, por lo que deben quedar extramuros de su ámbito de aplicación aquellos supuestos en que la solicitud de cambio de horario o turno de trabajo no vaya unida a una petición de reducción de jornada, por lo que estos últimos supuestos con anterioridad a la introducción en nuestro ordenamiento jurídico del apartado 8 del Art. 34ET, carecían de apoyo legal, y tras la entrada en vigor del precepto habían de reconducirse a lo establecido en dicha norma legal que era la que delimitaba los contornos del derecho a la conciliación de la vía laboral y familiar por razones de guarda legal y atención o cuidado de familiares”*.

En resumidas cuentas, este párrafo de la sentencia viene a concretar la necesidad del artículo 34.8 ET, ya que, como exponíamos en la primera aproximación al artículo, limita el término del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en los supuestos en los que la fijación de concreción horaria esté vinculado a la existencia de reducción de jornada, lo cual no suele presentarse de manera aislada. Puede afirmarse, según Basterra Hernández (2017 p.120), que el contenido de este derecho es complementario a los recogidos en el artículo 37.6 ET, ya que las limitaciones propias de estos derechos los harían insuficientes para proteger por sí solos todas y cada una de las infinitas situaciones de necesidades presentes en el ámbito de la conciliación.

Además, de las sentencias mencionadas dos párrafos más arriba se deducen una serie de criterios, siendo uno de ellos, que el apartado 8 del artículo 34 del ET establece el derecho del trabajador a adoptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condicionándolo a los términos en que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario -como bien se planteó en el primer apartado-, respetando lo previsto en aquel acuerdo, resolviendo en todas las sentencias que se mencionan que: *“en ausencia de previsión convencional al respecto y de pacto alcanzado mediante la autonomía individual, la pretensión de variación horaria o alteración de turno de trabajo carece de amparo legal”*

En contraposición, brevemente se expone a continuación un caso en el que sí hay previsión convencional respecto de la cuestión de “flexibilidad horaria”; la STS de 31 de mayo de 2016 (rec. 121/2015) atiende a una situación en la que el convenio colectivo sí regula en su seno el derecho a la adaptación de jornada; el convenio sí reconoce a los trabajadores el derecho a la jornada flexible sin obligación de comunicarlo previamente, entrando y saliendo del centro de trabajo acomodándose a los intervalos horarios previstos con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral: se establece un margen de 30 minutos anteriores y posteriores a la hora fijada para la incorporación al puesto de trabajo. Así, el convenio aplicable concretaba los parámetros de flexibilidad de entrada y salida al centro, y el empresario ha de atenerse a sus disposiciones sin más dilación, y sin necesidad de comunicación previa, sin embargo, no sería la misma solución si estos parámetros no estuvieran así recogidos de forma literal en el convenio, dando lugar a vacíos legales que se pretenden mejorar con la entrada en vigor del RDL 6/2019.

A raíz de lo ya analizado se pueden diferenciar dos problemas que justifican la necesidad de fortalecer el artículo 34.8 ET a través del RDL 6/2019, como se verá en el apartado siguiente:

- 1) Antes de la reforma de 2019 el ejercicio del derecho de adaptación quedaba reducido en la práctica a la existencia de convenio colectivo. Así, si no existía convenio el trabajador tenía que negociar individualmente con el empresario para llegar a un acuerdo consensuado, por lo que el derecho tenía muy poca, por no decir, nula efectividad. Pese a ello, son numerosas las sentencias que resguardando el derecho de conciliación en los derechos fundamentales que le amparan, han venido exigiendo una proporcionalidad entre las necesidades individuales del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa, para exigir de algún modo al empresario que justificara su negativa del derecho al trabajador.
- 2) Existe una conexión entre el art. 34.8 y el derecho a reducción de jornada del 37.6 ET. En los casos en los que el trabajador pudiera pedir que se le redujera la jornada fuera de su horario (por ejemplo, en los casos como el presente en el que se pide una reducción y un cambio de turno), a pesar de que la doctrina judicial venía negando a los trabajadores el derecho a modificar la jornada sin poder aplicar el

marco del artículo 37.6 del ET<sup>7</sup>, la STSJ las Palmas hace una interpretación flexible del caso, así como alguna otra, como la STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de mayo de 2005, rec. 3226/2004.

## 2. EL RDL 6/2019: LA “URGENCIA” PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD EN EL EJERCICIO DEL DERECHO

Si algo podemos concluir tras leer la evolución del artículo y las interpretaciones jurisprudenciales referentes al mismo anteriores al RDL 6/2019 es lo **urgente** que parecía la instauración de una reforma legal en lo referido a este precepto -34.8 ET-. A pesar de ello, el hecho de haberse aprobado una vez disueltas las Cortes Generales y en plena precampaña electoral pone de manifiesto que quizás no fuera de tan “urgente necesidad”. Según Navarrete, (2019, p. 9) y como se vio en el análisis del RDL 6/2019 de la introducción, pese a proclamarse esta urgente necesidad de la medida para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, o se lleva a cabo mediante una actualización gradual y progresiva en el tiempo, o se condiciona al desarrollo reglamentario. La vía de urgencia genera dudas interpretativas que han tenido que ser corregidas por otro Decreto Ley de ese mismo año (por ejemplo, disp. trans. tercera y final segunda. Tres RDL 8/2019, respecto de las reglas de vigencia de novedades del RDL 6/2019 –respectivamente, prestación de paternidad y cuota a cargo de la Administración General del Estado de personas cuidadoras no profesionales: a partir del 1 de abril de 2019).

El art. 38.4 ha sido, sin embargo, hasta el momento, notoriamente ineficiente: en primer lugar, por las escasas facultades que tiene el trabajador frente al empresario en los casos en los que no hay previsión de convenio y, en segundo lugar, el derecho no es efectivo si el propio TS, en su doctrina mayoritaria, recoge que es una mera “expectativa de derecho”. Este Real Decreto busca **fortalecer** un derecho que se presentaba muy débil ante su objetivo de protección del trabajador, por tanto, necesita de contenido más preciso que se

<sup>7</sup> SSTSJ de Andalucía de 23 de diciembre de 2008 (rec. 2059/2008); Cataluña de 7 de febrero de 2008 (rec. 7922/2006).

alejamiento de vacíos legales, y de garantías que aseguren una correcta efectividad judicial del mismo. (Igartúa Miró, 2019)

La urgencia de la reforma viene justificada, además, por una reivindicación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, ya que busca favorecer y reforzar la flexibilidad del trabajador para la gestión del tiempo de trabajo: reducción del absentismo, motivación, incremento de la productividad y competitividad, intentando afrontar los desajustes derivados de la regulación del tiempo de trabajo para conciliar la vida personal y laboral. (Igartúa Miró, 2019)

Según Morán Roa (2019 p. 185) la adaptación de la jornada y la flexibilidad horaria como derecho de conciliación del trabajo y la familia son herramientas que permiten la **retención en el mercado del talento femenino**, sin necesidad de que renuncien a su trayectoria profesional, contribuyendo a una mayor corresponsabilidad, si los hombres también hacen uso de estos derechos, que, junto a la racionalización de los horarios, se traduce en una mayor productividad empresarial. La Directiva 2019/1158/UE justifica que una mayor flexibilidad permite que las mujeres tengan más facilidades y se evita que abandonen sus trabajos o perjudiquen sus carreras. Así, promoviendo la flexibilidad y la igualdad de oportunidades, se ayuda a retener el talento, a generar crecimiento económico y a beneficiar a la sociedad en su conjunto.

## **2.1 Del derecho a la “adaptación” al derecho a la “solicitud de adaptación”**

No debemos perder de vista que estamos ante un derecho cuya causa es la conciliación familiar y laboral, y que tal y como contempla el Tribunal Constitucional en sentencias como STC 3/2007, de 15 de enero, recoge bajo su seno muchos derechos constitucionales que entran en juego a la hora de analizarlo: la no discriminación por sexo del art. 14 de la CE, la intimidad personal y familiar del art. 18 de la CE, y la protección de la familia del art. 39 de la CE. Estos derechos deben prevalecer y remarcan la necesidad existente de conciliación de la vida personal, familiar, laboral que merecen especial atención y protección, según propone Arochena (2019c). Por ello, cualquier resolución de conflicto que recoja estos derechos ha de ponderar tanto las circunstancias personales y familiares de la persona trabajadora actora, como la organización de la propia empresa, lo que viene a intentar establecer adaptaciones proporcionadas en relación con ambas necesidades, sin

caer en la falsa -pero extendida- idea de que la flexibilidad es una necesidad unilateralmente empresarial. Las necesidades de la empresa y la persona trabajadora han de alinearse con el contenido del derecho que recoge el art. 38.4 ET (STC 26/2011, de 14 de marzo).

En conclusión, se determina la necesidad de circunscribir de manera más concisa la conciliación familiar y laboral a nivel personal y empresarial -así como el ejercicio a la solicitud de la misma- a los derechos fundamentales expuestos en la Constitución. Como señala Igartúa Miró (2019), el primer cambio que introduce el RDL 6/2019 para abarcar esta cuestión es sustituir el “derecho de adaptación” por el derecho “a solicitar la adaptación”. Con este nuevo enfoque se resuelve por un lado, el reconocimiento para el trabajador de una “*facultad automática*” para adaptar su jornada de trabajo, cuestión que antes levantaba arduo debate. Por otro lado, se intenta equilibrar con la nueva redacción del Decreto una solución ponderada entre solicitud-concesión en los supuestos legales que surjan.

Ahora bien, cuando sustituimos derecho de adaptación, por derecho a “solicitar” la adaptación podría parecer, según Goerlich Peset (2019), que estamos limitando el derecho de los trabajadores, ya que una solicitud sugiere un alcance mucho más acotado que directamente el derecho a “adaptar” la duración y distribución de la jornada. Ciertamente es que, dada la interpretación anterior realizada del artículo 34.8 ET en Navarrete (2008), la solicitud de adaptación se transforma, frente al anterior, en un derecho individual cuyo ejercicio sirve para iniciar un proceso del mismo carácter individual que el nuevo derecho. Así, la solicitud es individualizada y la concesión habrá de ser justificada por razones más pormenorizadas que en su versión anterior. Es cierto que, anteriormente, parte de la doctrina había tratado de superar el significado literal del precepto sin esta reciente modificación (Igartúa Miró, 2019), basando su fundamento judicial en los derechos constitucionales que el propio derecho de conciliación integra.

Sin embargo, la jurisprudencia era cauta a la hora de hacer interpretaciones extensivas, y, según Goerlich Peset (2019), el intento de evitarlo mediante el recurso al TJUE “*fue truncado por la sentencia 18/9/19, C-366/201*” la cual dispone literalmente en relación con el art. 34.8 ET que “*en primer lugar, por lo que respecta a la aplicación de la Directiva 2010/18 en un asunto como el del litigio principal, el órgano jurisdiccional*

*remitente considera que esta Directiva es una norma abierta, que debe ser completada en cada Estado miembro, y que el Reino de España optó, de acuerdo con los artículos 34, apartado 8, y 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, por fijar un marco legal mínimo que podía ser mejorado a través de acuerdos colectivos o individuales”.*

Es muy importante destacar la influencia que tiene en todo lo expuesto el art. 9 de la Directiva (UE) 2019/118, de 20 de junio. A pesar de, como ya hemos indicado, ser esta de publicación posterior, la regulación actual y la perspectiva que el legislador dota al derecho de adaptación se basan en las previsiones que contenía la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 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, y gracias a la cual se valora el nuevo alcance del derecho. (López Balaguer, 2019) y (Goerlich Peset, 2019).

Como conclusión, en mi opinión el RDL consigue, como bien se pretendía, circunscribir de manera concisa la conciliación familiar y laboral a nivel personal y empresarial -así como el ejercicio a la solicitud de la misma- a los derechos fundamentales de los artículos 14, 18, y 39 de la Constitución Española; y se perpetra a través de una herramienta efectiva, un cambio en la redacción que modifica de manera simple el alcance del derecho. De un ejercicio colectivo entiendo, se pasa a individualizar y acotar el derecho a aquel trabajador que quiera adaptar su jornada, por lo que ya no es “adaptar” según convenio o pacto, sino que se le abren nuevas vías al poder “solicitar” esa adaptación de manera personal. Así, puede que la urgencia del RDL 6/2019 sea cuestionada, pero cumple el objetivo de mejorar la efectividad del derecho, al menos, a priori.

## **2.2 Ejercicio efectivo de la “solicitud de adaptación” tras el RDL 6/2019 y la respuesta empresarial**

Recopilando información anterior, podemos extrapolar una de las múltiples conclusiones de la ya mencionada STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1844/2012 de 16 de octubre. AS 2013\115, para iniciar este apartado sobre el ejercicio del derecho. Hay muchas situaciones que se encuentran legalmente desamparadas; aquellas en las que no hay previsión convencional al respecto de lo que se pretende conseguir con fundamento en la conciliación, y tampoco existe pacto alcanzado

con el empresario. “[...] queda claro que la adaptación de la jornada o del horario **no** es una facultad libérrima del trabajador, sino que depende de lo acordado en la negociación colectiva o con el empresario, cabe plantearse qué sucederá si el trabajador, en aquellos supuestos en que nada diga el convenio colectivo aplicable, efectúa la petición al empresario. Dado que nos encontramos ante un derecho plasmado en la ley, exigirá que ambas partes intenten llegar a un acuerdo actuando de buena fe, de manera que el empresario tome en consideración la petición del trabajador, la valore y discuta y, si no la estima, lo haga de manera fundada, justificando los motivos de la negativa si bien y, en su caso, las razones o los intereses empresariales que justifican la imposibilidad de llegar a un acuerdo” (STSJ del País Vasco de 18 de diciembre de 2018, rec. 2392/2018).

La nueva redacción del art. 34.8 hace que, para iniciar el procedimiento, se requiera la obligación de acreditar que la jornada pretendida se adapta a las necesidades de conciliación. Además, el procedimiento sigue las precisiones procesales referidas a la conciliación laboral y familiar del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que exige que se presenten las propuestas y alternativas de las partes ante un órgano jurisdiccional, al estar ante una materia compleja en la que pueden surgir discrepancias (Barrios Baudor, 2019). Por otro lado, se adapta como bien se ha expuesto, a las previsiones del artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158. A efectos prácticos, según López Balaguer (2019 p. 107 y 108), el procedimiento aplicable en las empresas a la hora de dar respuesta a las solicitudes de adaptación de jornada será común sea cual fuere el alcance cuantitativo o cualitativo de las mismas. Y así, se solicite una adaptación de jornada con reducción o sin ella, tanto la solicitud de la persona trabajadora como la respuesta de la empresa deberán cumplir con los requisitos procedimentales establecidos en el apartado tercero del art. 34.8 del ET.

### *2.2.1 La titularidad en la solicitud de adaptación de jornada y sus modalidades de ejercicio*

Buscando la igualdad de género en lo que a la redacción se refiere, en la versión original el art. 34.8 se reconocía el derecho “al trabajador” a adaptar la duración y distribución de jornada, mientras que a través del RDL 6/2019 la redacción vira hacia el reconocimiento de “las personas trabajadoras”. Aunque antes de la modificación no cabía duda de que la

titularidad del ejercicio no conocía de género, la nueva redacción busca la neutralidad desde el punto de vista de la igualdad y la inclusión del lenguaje, integrando de manera implícita la idea de “corresponsabilidad” (Igartúa Miró, 2019). Sobre todo, se intenta que no se impongan limitaciones de cualquier tipo a la hora de ejercitar la solicitud de adaptación de jornada, eliminando una brecha de género, que, en mi opinión, no es muy determinante.

**FIGURA II - Cuadro comparativo de titularidad tras el RDL 6/2019**

Versión original	08-03-2019 : RDL 6/2019 de 1 marzo de 2019
<p>8. 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.</p> <p>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.</p>	<p>8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las 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, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.</p> <p>En la negociación colectiva se pactarán 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. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, 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.</p> <p>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</p>

Fuente: elaboración propia a partir de una captura de la base de datos LEFEBVRE

Después de analizar las primeras tres palabras del artículo que decretan a quien corresponde la titularidad de ejercicio del derecho, es del mismo primer párrafo, según López Balaguer (2019), de donde extraemos el elemento esencial que debe contenerse en la solicitud de adaptación, dice así: “*las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo [...]. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*”. Con estas premisas se exige que la solicitud ha de estar justificada. A su vez, el párrafo cuarto exige que junto con esta justificación haya una delimitación temporal expresa de esta adaptación: “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” Así, la solicitud de adaptación por parte de la persona trabajadora debe contener los siguientes elementos:

- Acreditación de los motivos por los que se promueve la solicitud.
- Necesidad real y existente de conciliación de la jornada y la vida personal.
- Período previsto, aunque puede solicitar el regreso a su jornada anterior si las circunstancias que motivaron la solicitud sufrieran un cambio.

Para más inri, respecto al último elemento que se refiere a la delimitación temporal hay que tener en cuenta que está directamente afectado por los otros dos motivos. Dependiendo del motivo o causa que se acredite o de la necesidad que haya de conciliación, entonces podemos distinguir, que si el motivo o causa que se acredita es atención a hijos menores de doce años sin más condiciones particulares, la edad es entonces el límite que tendrá el período para solicitar el regreso. Si, por otro lado, se tratara de una causa respecto a la necesidad de atención de familiares, es la misma causa de esta necesidad la que debe quedar supeditada al límite temporal que se negocie.

Según expone Arochena (2019c p. 22 y 23) a partir de la norma se pueden concluir tres modalidades de ejercicio del derecho; dos que aparecían ya expuestas y han sido tratadas en puntos anteriores del trabajo, siendo estas el ejercicio según lo establecido en negociación colectiva y, en su defecto, ejercicio consensuado, a las que se les añaden una tercera que anteriormente no estaba explícitamente mencionada: la reclamación judicial.

- 1) Ejercicio según lo establecido en negociación colectiva. Según el artículo se dispone que en la negociación colectiva se pactarán 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. De nuevo, vemos como la nueva redacción hace un especial hincapié en la no discriminación por razón de sexo del art. 14 CE, aunque anteriormente no estaba escrito explícitamente en la norma, había un amparo constitucional que lo protegía, así como la reiterada jurisprudencia constitucional sobre la vinculación de la conciliación y la no discriminación sexista.

- 2) Ejercicio consensuado. Sigue el artículo en colación a lo anterior diciendo que, en ausencia de regulación por negociación colectiva, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Según Arochena (2019c), autor de esta enumeración, a su respecto es un plazo excesivo sin consideramos la urgencia a la hora de dar una respuesta a un tema tan precario como es la conciliación.
  
- 3) Reclamación judicial. Cualquier controversia que surja entre la empresa y la persona trabajadora se resuelve siguiendo las precisiones procesales referidas a la conciliación laboral y familiar del art. 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), que exige que se presenten las propuestas y alternativas de las partes ante un órgano jurisdiccional (Barrios Baudor, 2019). Estas polémicas pueden venir dada por la negativa a ambas soluciones propuestas anteriormente: no llegar a acuerdo por medio de convenio colectivo o la negativa por parte de la empresa a la solicitud individual.

En conclusión, nos encontramos frente un derecho individual de la persona trabajadora consistente en efectuar la solicitud cuando mejor le convenga en función de sus necesidades al carecer de obligatoriedad. No existiendo un plazo general para ejercer el derecho de adaptación, la solicitud no ha de estar vinculada a un momento concreto, pudiendo o no llegar a ejercerse. Pudiera ocurrir, estar ante la concurrencia de un determinado hecho que pudiera motivar la solicitud de la persona trabajadora, y que esta no la solicitara en ese momento, optando por efectuarla más tarde o por no efectuar la solicitud en ningún momento. Esto diferencia al precepto del 34.8 frente a lo que sucede en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda legal preadoptiva o acogimiento (art. 48.4 ET según la redacción dada al mismo por el art. 2. Doce RDLI), cuya titularidad individual no convierte al derecho ni a su disfrute, en obligatorio, pudiendo las personas trabajadoras interesadas no solicitarlo. (Barrios Baudor, 2019)

### 2.2.2 *La respuesta empresarial*

La respuesta empresarial está inmensamente relacionada con las modalidades de ejercicio, así como con la puesta en marcha del derecho por parte de la persona trabajadora. De esta manera, como en el apartado anterior, atendemos al párrafo tercero del art. 34.8 ET: “en la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadoras de uno y otro sexo -negociación colectiva-. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días -ejercicio consensuado-. Finalizado el mismo, la empresa por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades 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”

Para analizar la respuesta empresarial hemos de fijarnos en la parte que versa sobre qué pasa al finalizar el período de 30 días tras abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora. La nueva redacción de la ley da tres opciones o alternativas a la empresa para responder a la petición de adaptación de dicha persona trabajadora, siempre fundando las respuestas en la buena fe, de manera que cualquier respuesta injustificada no será aceptada y no se admitirá a la empresa alegaciones sin fundamento objetivo. Las tres alternativas de la empresa son, según el artículo 38.4 ya citado, y según López Balaguer (2019 p.115 y 116):

- 1) Aceptar la solicitud de adaptación según los términos presentados por la parte trabajadora sin presentar ninguna modificación o alternativa.
- 2) Aceptar la solicitud de adaptación, pero no siguiendo las condiciones exactas de la parte trabajadora, sino presentando alternativas que se ajusten también a los requisitos organizativos y productivos de la empresa. Es decir, aquí se intentarían equiparar ambos intereses para llegar a una solución que se ajustara a un término medio, así pues, la alternativa debe conseguir que el trabajador pueda conciliar su vida personal y laboral mínimamente según su pretensión inicial.

- 3) Denegar la solicitud en todas las pretensiones que presente la parte trabajadora. Ha de justificarlo de manera totalmente objetiva, y las razones que promuevan esta solución deben ser por una imposibilidad de desarrollar el trabajo de manera efectiva en la forma que el trabajador pretenda, por razones organizativas y productivas en el ámbito de la gestión empresarial.

### 3. ÁMBITOS EN EL CONTENIDO DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL ARTÍCULO 38.4 ET TRAS EL RDL 6/2019

En el art. 3.1 d) de la Directiva 2019/1158 encontramos la definición de “fórmulas de trabajo flexible” las cuales responden, entre otras, a la posibilidad de los trabajadores a adaptar sus modelos de trabajo acogiendo a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo. Como se ha analizado, la nueva redacción del precepto legal se amplía en aras de alinearse con el contenido pretendido en la Directiva, por lo que la reforma promueve la adaptación del contenido del derecho a la necesidad de los trabajadores, hombres y mujeres, a la efectiva conciliación de su vida laboral y familiar. Para ello, se necesita delimitar los ámbitos subjetivo y objetivo del derecho, es decir, quienes son los sujetos que promueven la necesidad de solicitar el derecho -sujetos causantes del derecho- y cuál es el contenido del derecho de duración y distribución de jornada, ordenación de trabajo a distancia y las adaptaciones de la forma de la prestación, en cada uno de los supuestos que se presentaren.

#### **3.1 Ámbito subjetivo: familiares sujetos causantes del derecho**

La solicitud de la adaptación se circunscribe en un plano de ejercicio individual de la persona trabajadora, cuyo objetivo es alcanzar la conciliación familiar y personal -relacionada con el cuidado de progenitores o hijos- con sus horarios laborales. A través de la nueva redacción del RDL 6/2019, el precepto cambia de contenido y dispone que: *“en el caso de tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”*, por lo que se introduce una limitación de edad cuando el sujeto causante de la necesidad de solicitar el derecho sea un hijo o hija. Es importante remarcar que dicha limitación de edad no opera, sin embargo, en los supuestos que sugieran causas distintas a la edad como pudiera ser los supuestos de discapacidad o enfermedad, en los que se entiende que se extiende el disfrute

del derecho en el tiempo, ni tampoco en los supuestos en los que por causas objetivas que el solicitante alegue y justifique la necesidad de extender su derecho.

A pesar de lo expuesto en una parte anterior del trabajo mencionando que el derecho de adaptación no presentaba límite temporal para su ejercicio, según esta nueva referencia se está incorporando una limitación a las solicitudes de adaptación de la jornada de trabajo que se justifiquen por el interés de conciliación por cuidado connatural y atención de los hijos o hijas debido a su edad. En cualquier caso, el hecho de tener hijos o hijas menores de doce años no obliga a la persona trabajadora a solicitar el derecho, ya que este puede ejercerse o no en atención a las circunstancias personales, o en su caso, puede solicitar el derecho justificando otras causas conciliadoras -que estén relacionadas con sus hijos menores o con cualquier otro motivo-, así como tampoco tener hijos menores de doce años garantiza una respuesta empresarial afirmativa del mismo. (López Balaguer, 2019) y (Barrios Baudor, 2019).

En línea con lo anteriormente expuesto, Barrios Baudor (2019) se apoya en la nueva redacción introducida por el RDL 6/2019 para admitir en función de la causa aludida, dos interpretaciones relacionadas con la atención y cuidado de los hijos menores, que pudieran ser compatibles:

- 1) Las personas trabajadoras que tengan hijos menores de doce años tendrían una justificación suficiente para solicitar el derecho de adaptación, habiendo de ser siempre las necesidades de la persona trabajadora proporcionales con las necesidades organizativas de la empresa. Es justificación suficiente pero no perentoria, es decir, no por el hecho de tener hijos menores de doce años se tendrá siempre acceso a la adaptación de jornada.
- 2) Las personas trabajadoras que tengan hijos mayores de doce años, o de doce años *inclusive*, deberán alegar otra causa diferente a la edad de los mismo por la limitación impuesta. Tendrían cabida aquí los ya citados supuestos de discapacidad o enfermedad que, de no ser alegables, la consecuencia sería que el trabajador no podría ampararse en el párrafo octavo del art. 34.

Con todo, los hijos o hijas menores de doce años no son los únicos sujetos susceptibles de ser causantes del derecho, ya que alegar el cuidado de cualquier otro familiar también sería factible. Aquí enlazamos el art. 34.8 con el 37.6 del ET, ya que es fácil, en mi opinión, que pudieran llegar a solaparse el derecho de solicitud de adaptación de jornada con el alcance del derecho de reducción de jornada de este último artículo mencionado, el cual permite en relación con la atención familiar -hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida-, y sin embargo, la no concreción en el precepto legal del 34.8 más allá del límite de edad de los hijos, hace que la interpretación del alcance de la solicitud pueda ser extensiva “sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el art. 37”. De esta manera, según Sala Franco & Ballester Pastor (2009 p.24) “*los supuestos de adaptación de jornada que no encuentran acomodo en el artículo 37 ET deben entenderse incorporados al ámbito aplicativo del artículo 34.8 ET*”. Ahora bien, se plantea si el convenio puede delimitar los familiares y sujetos que abrirían la puerta a este derecho. Dice (Nieto Rojas, 2019) que el convenio que no se pronuncie sobre algún contenido del 34.8 puede incluso ser considerado “*indirectamente discriminatorio*”. Por lo que, si se solicitara con trasfondo de un derecho de conciliación, el convenio debería establecer qué familiares o sujetos permitirían el ejercicio del derecho en cada caso.

### **3.2 Ámbito objetivo: contenido del derecho**

La redacción del precepto legal disponía -y sigue disponiendo- lo siguiente en su primer párrafo: “*las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las 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, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*”. Las adaptaciones remarcadas en negrita son aquellas modalidades del derecho que pueden ser solicitadas por la persona trabajadora para el efectivo ejercicio del derecho, por lo que el siguiente apartado, según lo analiza Arochena (2019a) en una primera aproximación al derecho de adaptación del art. 34.8 ET, podrían denominarse “*posibilidades de adaptación atribuidas a la persona trabajadora*”.

### 3.2.1 *Distribución de la jornada de trabajo*

Las posibilidades que ofrece la solicitud de adaptación en materia de distribución de jornada de trabajo son, entre otras, la jornada continuada, el horario flexible, el disfrute fraccionado de los descansos y los permisos, la transformación de los descansos o permisos en créditos de horas, la libre elección de turnos de trabajo, la modificación del horario de trabajo -petición de adelantar o retrasar la hora de entrada o salida-, las bolsas de horas de descanso de libre disfrute o la disponibilidad de las vacaciones anuales. Esta enumeración se refiere a la organización de la jornada, con los límites intrínsecos de las necesidades del trabajador y extrínsecos de las necesidades organizativas de la empresa. Por otro lado, respecto a la duración de la jornada podrá el trabajador convertir la jornada completa en jornada a tiempo parcial, solicitar una licencia no retribuida o una reducción temporal de la jornada, o incluso, una ampliación de la misma para gestionarse las horas extraordinarias previendo una situación familiar en la que pueda compensarse esas horas en bolsa de descansos de libre disfrute. Esta enumeración de posibilidades la realiza Arochena en “El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo con finalidad de conciliación (ET art.34.8)”, (2019a).

### 3.2.2 *Ordenación de trabajo a distancia y adaptaciones en la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia*

El contenido de este apartado es incluido tras la modificación operada por el RDL 6/2019, que de manera explícita otorga a la persona trabajadora, gracias a su nueva redacción, la oportunidad de solicitar la adaptación en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluyendo la prestación del trabajo a distancia. Además de amparar de manera expresa algunos supuestos que ya se contemplaban en la redacción original, esta ampliación permite hacer una interpretación extensiva de las posibilidades de la persona trabajadora. Son las previsiones de la Directiva 2019/1158 las que delimitan en el ya mencionado art. 9 las “fórmulas de trabajo flexible”, que en su preámbulo concreta como “*fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral*”. Si bien, la Directiva concreta que, aunque “*se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado laboral después de dar a luz o de atender a familiares con necesidades de cuidados o asistencia,*

*los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la Seguridad Social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones”.* (Arochena, 2019a)

#### **IV. CAPÍTULO CUARTO: OTRAS MODIFICACIONES RELEVANTES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD INTRODUCIDAS POR EL RDL 6/2019 REFERIDAS AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Según Casas Baamonde (2019), las mujeres siguen realizando las “tres cuartas partes del trabajo de prestación de cuidados no remunerado de todo el mundo”, por lo que la organización, medición y reestructuración de este trabajo “no remunerado” es necesario para poner de manifiesto su verdadero valor; compartir las tareas de cuidado y domésticas por hombres y mujeres es un presupuesto de igualdad laboral -y corresponsabilidad-. De esta manera, las reformas legislativas deben buscar, a partir de ahora, esa redacción compartida para la búsqueda de la corresponsabilidad. Para ello, dice textualmente Casas Baamonde que *“los ordenamientos han de establecer e incrementar licencias o permisos por paternidad, y servicios públicos de cuidados”* para la implementación efectiva de estas responsabilidades familiares compartidas ya que *“la mayor soberanía de los trabajadores sobre su tiempo de trabajo, materializada en la capacidad de elección de horario, representa que la igualdad de género comienza en el hogar”*.

Sobre estas bases se sustentan los siguientes cambios que aquí se exponen, introducidos por el RDL 6/2019 referidos al Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad de género, tentando los permisos y la suspensión del contrato laboral y relacionado con el reparto equitativo en el cuidado y la atención de hijos y familiares en búsqueda de la igualdad y corresponsabilidad en materia laboral, ya que en línea con lo que dice López Anierte (2000 p. 118), la **protección de la maternidad** -y ahora paternidad- se puede abordar desde tres diferentes perspectivas: la contractual, la Seguridad Social, y la Salud Laboral. Dentro de las dos primeras se incluyen: i) la **suspensión del contrato de**

<sup>8</sup> Y sus equivalentes: adoptantes, guardadores o acogedores.

**trabajo** por razón de maternidad, ii) **las prestaciones económicas** de seguridad social y iii) **la reducción de jornada** por lactancia.

## 1. NOVEDADES EN LOS PERMISOS DEL ARTÍCULO 37 ET: LA NUEVA REGULACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADA

El art. 37 del Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de situaciones que puede alegar “la persona trabajadora” para ejercitar el derecho a ausentarse del trabajo de forma puntual, temporal y remunerada. Concretamente sus apartados 3, 4, y 5 regulan los permisos y las reglas sobre reducción de la jornada por cuidado del menor o de las personas dependientes. Trata, por tanto, de un conjunto de derechos que tienen como objetivo el otorgamiento de permisos de ausencia laboral retribuidos, cuya motivación es fundamentalmente las situaciones inmediatas familiares que sobrevienen a la maternidad -y ahora a la paternidad- como el nacimiento, la preparación del parto<sup>9</sup> o la lactancia (Perán Quesada, 2019). La doctrina es cauta en medir estos permisos como derechos de conciliación en sentido estricto, ya que más bien encajarían mejor como medidas de corresponsabilidad de atención y cuidados a corto plazo (Morán Roa, 2019).

De esta forma, el RDL 6/2019 opta por modificar los apartados 3b), 4, 5 y 7 del artículo 37. Respecto al primero, según Casas Baamonde (2019), el Real Decreto dota a las personas trabajadoras de “*mayor autonomía de disposición del disfrute de los permisos de nacimiento*”; su fundamentación reside en la desaparición de la referencia en el ex art. 37.3 b) del anterior permiso de dos días por nacimiento de hijo, ya que estaba pensado para aquel progenitor que no se encontraba en una situación de suspensión obligatoria del contrato por maternidad (Perán Quesada, 2019), modificándose a “dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad” - introducido por la Ley 39/1999- . También, y siguiendo en la línea de igualdad de género, en el apartado 3b) del artículo 37 se incluye “cuando con tal motivo **la persona trabajadora** necesite hacer un desplazamiento al efecto, el

<sup>9</sup> La titularidad para realizar exámenes prenatales es excepcionalmente un permiso reservado para la mujer embarazada trabajadora.

plazo será de cuatro días”, en comparación a la antigua redacción “el trabajador”, lo que denota el esfuerzo de uso de lenguaje inclusivo en este Real Decreto.

### **1.1 El nuevo artículo 37.4 ET en profundidad: del permiso de lactancia al permiso por cuidado del lactante**

Dice Perán Quesada (2019 p. 186 y 187) que es el apartado cuarto del art. 37 ET el que sin duda suscita un debate más intenso respecto a los derechos de conciliación y corresponsabilidad desde sus inicios. En su primera redacción, la titularidad de este derecho se reconocía únicamente a la madre trabajadora mientras que a la figura paterna se le restringía la titularidad del “permiso de lactancia”. En relación con este alcance en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, nº C-104/09, de 30/09/2010 (Asunto C-104/09, Caso Roca Álvarez) el TJUE considera que la legislación española **perpetra un trato discriminatorio** para con los padres trabajadores, pues los hombres solo tienen acceso al permiso de lactancia si su pareja es trabajadora por cuenta ajena, mientras que la mujer tiene acceso en cualquier caso, por ello se considera que no es acorde al Derecho Comunitario -Directiva 76/2007, de 9 de febrero- el hecho de que la titularidad del permiso sea reconocido principalmente a la mujer y de forma secundaria y condicionada a la figura paterna. Este disfrute únicamente maternal se aleja de lo que la corresponsabilidad pretende en el ámbito de la igualdad efectiva en el reparto de tareas, y a la larga supone un detrimento de los derechos laborales de la mujer. Si bien en su momento tenía sentido hablar del cuidado por lactancia entendido como condición biológica, ahora el derecho vira hacia un cuidado del recién nacido en el sentido de la convivencia familiar, más que a una condición supeditada a la madre exclusivamente por razón de sexo.

Por todo esto, Arochena (2019c p. 15) conviene que en la regulación del permiso del nuevo art. 37.4 introducido por el RDL 6/2019 se rebautiza la proposición “**para la lactancia del menor**” y se transforma en “**cuidado del lactante**”, induciendo una serie de consecuencias en el tratamiento de este permiso: “*la profundización en la individualización del derecho*”, “*la creación de una prestación social asociada*” y además, este cambio de nombre según Ballester Pastor (2019 p.31), reconoce la actuación paternal que abandona su posición secundaria en el permiso del art. 34.7 ET como

disponía que debía ser la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, nº C-104/09, de 30/09/2010 (Asunto C-104/09, Caso Roca Álvarez).

### FIGURA III - Comparación del Art 37.4 ET RDL 6/2019

Versión original	08-03-2019 : RDL 6/2019 de 1 marzo de 2019
<p>4. En los supuestos de nacimiento, de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.</p> <p>Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de una captura de la base de datos LEFEBVRE

El derecho al permiso por cuidado de lactante queda configurado como un derecho **individual de las personas trabajadoras** estableciendo la imposibilidad de transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. En añadidura, otorga la posibilidad de que los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan simultáneamente su derecho con la misma duración y régimen<sup>10</sup>, cuando hasta ahora se permitía ejercitarlo a uno de los dos -generalmente la madre-. En tenor de la literalidad de la norma, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, siempre que **ambos progenitores trabajen en la misma empresa**, siendo estos quienes decidan quien disfruta en cada momento del permiso ya que la empresa no puede negar la concesión del derecho a ninguno de los dos (Arochena, 2019c). Si bien, a pesar de las modificaciones dispone Jover (2019 p. 58) que el permiso sigue disponiendo de sus tres modalidades de ejercicio primigenias, siendo estas, la hora de ausencia al trabajo que se puede dividir en dos fracciones, las reducción de jornada en media hora o la acumulación en jornadas completas según lo dispuesto en negociación colectiva o en el acuerdo alcanzado con el empresario, a las que se les puede inculir una **cuarta opción de ejercicio**: la sustitución

<sup>10</sup> El periodo de disfrute se extenderá hasta que el lactante cumpla 12 meses y el salario a percibir se reducirá proporcionalmente a partir del cumplimiento de los 9 meses (prestación económica del 9º al 12º mes de cuidado del lactante art. 185 LGSS).

por voluntad de quien ejerce el derecho si ambos progenitores trabajan en la misma empresa.

En virtud de lo dispuesto como segunda consecuencia, esto es “*creación de una prestación social asociada*”, por la nueva composición del art. 37.4, esta hace relevancia a un cambio afecto a los arts. 183-185<sup>11</sup> de la Ley General de la Seguridad Social, que como bien se veía al principio del trabajo, los intereses que se protegen son los redactados en el art. 34.7 ET y sus prestaciones. Así, el RDL 6/2019 incluye una nueva prestación social para cubrir la reducción de jornada para el cuidado del lactante, cuando este sea adoptado por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores. Es un avance muy importante en materia de corresponsabilidad y conciliación de la LGSS vinculada con el ET, siendo el único derecho susceptible de prestación económica de la Seguridad Social, junto con la prestación económica por cuidado de un menor que padece cáncer u otra enfermedad grave (Arochena, 2019c). La finalidad de la prestación es, principalmente, mitigar la reducción salarial que se sufre durante esos tres meses extra que se conceden además de los nueve iniciales desde el nacimiento del lactante.

Sin embargo, según dispone Jover (2019 p.64) “*si lo que se pretende es incentivar el ejercicio de la figura paterna y promover la corresponsabilidad, el hecho de que la prestación solo pueda ser reconocida a uno de los dos progenitores no tiene sentido si ambos concurren en el ejercicio del permiso (art. 184.2 LGSS)*”. Ya que la nueva redacción dota al derecho de individualidad, lo más lógico hubiera sido aprobar el derecho de prestación a ambos, ya que de esta manera -y a pesar de ser un avance en materia de corresponsabilidad-, es complicado que los dos progenitores vayan a hacer uso simultáneo del derecho si realmente solo uno de ellos tiene acceso al beneficio de la Seguridad Social, mientras que el otro ve reducido su salario de manera efectiva.

En conclusión, y en palabras de Sainz-Pardo (2019), a pesar del objetivo perseguido por el RDL 6/2019 en aras de limar asperezas en el ámbito de no la discriminación por razón de sexo y corresponsabilidad, son muchas las **incompatibilidades** que se generan a pesar de este esfuerzo. Por ello, es al final la empresa quien ponderará quienes gozan de prioridad de ver satisfechas sus peticiones -así como sus prestaciones-, derivando muchas

<sup>11</sup> Consiste 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).

veces en la negativa de esta, que hará que sean los tribunales quienes decidan en función de la casuística.

## 1.2 Otros permisos parentales del artículo 37 ET: modificaciones en los apartados 5 y 7

Según Ballester Pastor (2019 p. 34) los cambios de los apartados quinto y séptimo del art. 37 ET son menos impactantes que el del apartado cuarto y generan menos controversia. Los permisos por reducción de jornada por hospitalización del nacimiento de hijos prematuros (art. 37.5 ET), y el derecho a la determinación horaria de permiso para el cuidado del lactante, permiso o reducción por hospitalización del neonato y reducción de jornada (art. 37.7 ET) solo ven modificada su redacción en términos de lenguaje inclusivo: el ex art. 37.5 ET decía: “*en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario*”. En contraposición, el nuevo artículo introducido por el RDL 6/2019 dispone que: “las **personas trabajadoras** tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto”. Como se observa, no existe cambio en el contenido del mismo, simplemente un cambio en la terminología. Por su parte, el art. 37.7 ET ve modificada su redacción de “el trabajador” a “la persona trabajadora” y “permiso por lactancia” a “cuidado del lactante”.

### FIGURA IV - Comparación del art. 37.5 ET RDL 6/2019

<p>5. en el caso de nacimiento de <b>hijos prematuros</b> o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, <b>la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora</b>. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.</p> <p>6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la</p>	<p>5. <b>Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora</b> en el caso de nacimiento <b>prematuro de hijo o hija</b>, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.</p> <p>6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la</p>
---	--

Fuente: elaboración propia a partir de una captura de la base de datos LEFEBVRE

## 2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJA O HIJO: ARTÍCULOS 45.1 d) y 48.4 ET

Como se viene analizando, el RDL 6/2019 ha introducido diversas medidas relativas a la igualdad de trato y oportunidades en materia de género, entre ellas el ya analizado derecho de adaptación de jornada (art. 34.8 ET), y la modificación en el derecho de permisos del art. 37 ET. Si bien, no podemos olvidar hacer una mención a “la medida estrella”, no por su mayor importancia o impacto legislativo, sino porque es de la que más se han hecho eco los medios de comunicación, habiendo sufrido muchísima **publicidad** en comparación con cualquier otra medida de las ya presentadas: la **equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores**, extensivo también a los supuestos de adopción, guarda y acogimiento. Es el art. 48.4 ET el que modifica en este caso su redacción por el RDL 6/2019; el anteriormente denominado “permiso o suspensión por paternidad”, pasa a tener una duración de dieciséis semanas -nivelándose con el permiso por maternidad- ampliación que debe aplicarse, en cualquier caso, de forma progresiva<sup>12</sup>, pretendiendo una total equiparación a partir del 1 de enero de 2021 (Gordillo, 2019). En palabras de Ballester Pastor, (2019 p. 26) estamos ante una “*unificación conceptual*” en el nuevo permiso de nacimiento del artículo 48.4 ET.

En la exposición de motivos de este RDL 6/2019 se dice que la igualdad entre mujeres y hombres es un **derecho básico** de las personas trabajadoras, lo que se traduce en la necesidad de una falta de discriminación, por lo que se pretende, con esta medida como con las anteriores, la promoción de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo que acabe perjudicando a las mujeres en sus carreras profesionales. Así, siguiendo esa justificación, el nuevo art. 48.4 ET queda redactado de la siguiente manera: “el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del **progenitor distinto de la madre biológica** durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de

<sup>12</sup> Dice también Cumbre (2019 p. 6) que la aplicación de la norma se prevé “paulatina y transitoria” de acuerdo con la nueva disposición transitoria 13.a del Estatuto de los Trabajadores.

disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los derechos de cuidados previstos en el art. 68<sup>13</sup> del Código Civil” lo que viene a inducir que estamos ante un **permiso obligatorio** si repasamos los términos imperativos que utiliza el artículo en su redacción. (Lluch Corell, 2019b). De esta forma, el art. 2.12 del RDL 6/2019 modifica el ya mencionado artículo, que pasa ahora a regular conjuntamente el permiso por nacimiento de hijo o hija tanto para la madre biológica como para el progenitor distinto de la madre biológica. Se abandonan los términos “paternidad y maternidad”, tal y como ocurren en los arts. 45.1 d) y 53.4 a) y c) ET, y se sustituye por el término “nacimiento” para destacar el carácter neutro e inclusivo de la norma. (Gordillo, 2019). El ejercicio del derecho es **individual** de la persona trabajadora y no puede transferirse en ningún caso al otro progenitor. (Cumbre, 2019)

Por otro lado, Gordillo (2019 p. 23) hace hincapié en la redacción estricta de la norma en materia de indisponibilidad por parte del progenitor distinto de la madre biológica. En relación con esto, Lluch Corell (2019b) en su artículo “El permiso del progenitor distinto de la madre biológica” recoge una serie de opiniones respecto a este tema. En palabras de Teresa-Pilar Blanco Pertegaz. Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ Comunidad Valenciana *“los términos imperativos de la redacción del artículo llevan a pensar que el permiso de paternidad se configura como un derecho indisponible, de modo que una vez el empresario conozca del nacimiento que da lugar al permiso, debe conceder el mismo con la suspensión de trabajo que ello conlleva, a pesar de que el trabajador **no lo solicite él mismo**”*, por ello indisponible, pues no es susceptible de negociación ni de disposición previa o posterior. Si el trabajador no pone en conocimiento el nacimiento de su hijo/a, pudiéramos pensar que el **permiso no es un deber del trabajador**, sino un **derecho indisponible**, aunque hay un choque conceptual entre deber-derecho y no se puede delimitar hasta qué punto existe la obligación de que el trabajador comunique al empresario el nacimiento, que respaldado por el art. 54 ET, el hecho de que sobrevenga esta situación no encaja con ninguno de los incumplimientos contractuales, pero sí afecta a la conciliación familiar y personal del trabajador que omite esa información. La configuración del nuevo permiso de paternidad como derecho indisponible es una buena

<sup>13</sup> El artículo 68 del Código civil impone a los padres “compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”.

manera de evitar que se pueda renunciar al mismo, por lo que, en la búsqueda de igualdad de derechos, a pesar de todo, está bien encaminado.

En resumidas cuentas, la nueva regulación de los permisos por nacimiento de hijo o hija se estructura a partir de las siguientes modificaciones: equiparación en la duración de los permisos de paternidad y maternidad, su carácter intransferible y el carácter retribuido a través de su prestación de la Seguridad Social, a pesar de que se constituye como derecho indisponible, esto afecta de forma positiva al nivel de corresponsabilidad que busca el RDL 6/2019. Además, según dispone Gordillo (2019 p. 24), España se sitúa actualmente entre los países con los **permisos paternos** más extensos.

## V. CAPÍTULO QUINTO: MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA HACER FRENTE A LA CRISIS DEL COVID 19. REAL DECRETO LEY – 8/2020, de 17 de MARZO

A pesar de que el trabajo versa sobre el RDL 6/2019 y sus medidas sobre la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se valora que es de interés hacer unos breves apuntes sobre el Real Decreto - Ley 8/2020, de 17 de marzo, en adelante RDL 8/2020, que adopta medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID - 19<sup>14</sup>, pandemia mundial que asola en estos momentos nuestro país, cuyas consecuencias son devastadoras en todas las garantías que implica un Estado de Derecho. Este Real Decreto entra en vigor el 18 de marzo de 2020, y lleva prorrogándose de quince en quince días durante casi dos meses. La extraordinaria y urgente necesidad de este Real Decreto parece indiscutible -no como lo ha sido el RDL 6/2019- pues es necesario para implantar una serie de medidas **temporales y a la altura de la urgencia de la situación**.

Respecto del área que nos atañe en este trabajo -Seguridad Social y Laboral-, las medidas extraordinarias en este ámbito recogidas en el RDL 8/2020, dice la disposición adicional sexta, “*estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el*

<sup>14</sup> Toda la información de este apartado se extrae de: **Covid-19. Medidas extraordinarias en el ámbito laboral** <https://www.laboral-social.com/COVID-19-RDL-8-2020-medidas-laborales-autonomos-cese-actividad-teletrabajo-adaptacion-reduccion-jornada-ERTE-desempleo.html> -CEF. - Laboral social. Visitado por última vez el 19/4/2020

*plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad”*, siendo estas: prestación extraordinaria por cese de actividad (art. 17), medidas relacionadas con el trabajo a distancia: preferencia y prevención de riesgos laborales (art. 5), medidas relacionadas con la adaptación del horario y reducción de jornada (art. 6), medidas relacionadas con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor y por causa económica, técnica, organizativa y de producción (arts. 22, 23, 24 y 28 y disp. trans. primera) y medidas en materia de protección por desempleo (arts. 25, 26, 27 y 28 y disp. trans. primera.2).

De todos los anteriores nos detendremos en el artículo 6 del RDL 8/2020 especialmente, ya que su contenido incluye las medidas relacionadas con la **adaptación del horario y reducción de jornada**. Estas medidas se dirigen a facilitar la conciliación laboral y familiar, asegurando a las personas trabajadoras por cuenta ajena la posibilidad de que se ausenten del trabajo si necesitan atender a sus hijos o mayores (sobre todo tras el cierre permanente de centros escolares y centros de día de mayores), sin que esas faltas de asistencia sean causa de despido disciplinario (art. 54.1 ET), estableciendo el cauce a través de derechos como el de adaptación de jornada del art. 34.8 ET y el derecho de reducción de la misma, con las especialidades establecidas en el art. 37. 6 ET.

## 1. DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA Y REDUCCIÓN DE LA MISMA EN SITUACIÓN DE COVID - 19

El derecho de adaptación de jornada y/o reducción de la misma, se ensalza como derecho individual de la persona trabajadora -de cada uno de los progenitores o cuidadores-, que debe estar **justificado, razonado y ser proporcional** a la situación actual organizativa de la empresa, sobre todo si ambos son trabajadores de la misma entidad. La justificación de la situación personal incluye, que en las circunstancias personales de cada cual, la actuación sea necesaria para evitar el contagio interpersonal de la COVID -19. Además, los cuidados se extienden a los deberes respecto del cónyuge o pareja de hecho y a los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona que solicite el derecho. Estas circunstancias se consideran excepcionales cuando la persona trabajadora solicitante del derecho sea **necesaria** para la atención de los sujetos mencionados, que, por edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado directo por razones de la COVID - 19, así como por las situaciones sobrevenidas de cierre de centros escolares o de

naturaleza análoga. En añadidura, si se hubiera tenido una persona encargada de los cuidados del cónyuge o familiar del segundo grado, es requisito básico que esta no pueda seguir haciéndolo por causas relacionadas con la COVID - 19. Cualquier conflicto que pueda desprenderse de estas causas, será resuelto a través de la aplicación del art. 139 de la LRJS.<sup>15</sup>

En particular, en relación con el derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET, el RDL 8/2020 expone una lista abierta, teniendo en cuenta el carácter excepcional y limitativo temporal de las medidas, coincidente con la duración de la COVID - 19 que son: cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

De la misma manera, respecto a las particularidades referidas al art. 37 ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de su salario, según lo previsto en el apartado sexto de este artículo, cuando se den las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero del artículo 6 del RDL 8/2020, según lo establecido en los arts. 37.6 y 37.7 del ET así como cualquier norma de análoga naturaleza que prevé algo relacionado con estos preceptos, con las siguientes salvedades que se especifican a continuación: la reducción de jornada debe ser comunicada con 24 horas de antelación a la empresa, no se establece limitación en su disfrute, para los supuestos de cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar no desempeñe actividad retribuida y en el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento labra, incluidos los establecidos en el propio art. 37, podrá renunciar temporalmente a él o podrá modificar los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales a las que hace referencia el artículo 6.1 del RDL 8/2020. La solicitud del

<sup>15</sup> Lo expuesto hace referencia al artículo 6.1 del RDL 8/2020

permiso debe ceñirse siempre en estos casos al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y ha de acomodarse a las necesidades concretas de cuidado, habiendo de ser proporcionales a la situación concreta de la empresa.

## **VI. CAPÍTULO SEXTO: CONCLUSIONES**

Durante el trabajo se han puesto de manifiesto algunas de las medidas introducidas por el RDL 6/2019 que tienen una finalidad concreta: mejorar y garantizar el derecho a la conciliación laboral y familiar. No hay que perder de vista que este Real Decreto se presentó como un modelo de lo que pretendía ser una “gran apuesta política” en materia de conciliación y corresponsabilidad, pero su urgencia y perentoriedad, además del momento de aprobación del mismo, no ha estado libre de controversia. La motivación que tiene el legislador al plantear la reforma es muy loable, ya que intenta paliar la discriminación de las mujeres en el mundo laboral frente a los hombres a través de una mejor regulación de las herramientas de ordenación flexible de trabajo. Ahora bien, su carácter precipitado quizás convierta a esta tan necesaria norma en algo insuficiente.

Se vuelve a preguntar, ¿es la desigualdad de género una situación sobrevenida, difícil de prever que requiere una actuación legislativa excepcional e inmediata?

Es evidente que ciñéndonos jurídicamente a la definición de “extraordinaria y urgente necesidad” recogida en el art. 86 CE, la vía y manera de introducción en el ordenamiento de estas medidas podrían haber sido otras más acertadas, sobre todo teniendo en cuenta que la LOI 3/2007 de marzo es la norma “primogénita” en materia de igualdad efectiva y medidas de conciliación. Los objetivos del RDL 6/2019 son avanzar y progresar frente a lo ya regulado en este ámbito y, además de renovar los derechos de conciliación, promete contener todas las “garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos”, que como bien dice García-Perrote Escartín (2019), dicha igualdad va mucho más allá de la conciliación laboral, personal y familiar, por lo que la promesa se extiende hacia medidas efectivas y reales en materia de corresponsabilidad, así que ¿tiene realmente ese impacto prometido el RDL 6/2019?

En cuanto a la **adaptación de la jornada y flexibilidad horaria**, como derecho de conciliación de conciliación laboral y personal del art. 34.8, es una herramienta muy útil que permite la retención en el mercado del talento femenino, ya que según lo expuesto en la Directiva 2019/1158/UE, una mayor flexibilidad permite que las mujeres tengan más facilidad para compaginar su vida personal con su trayectoria laboral sin perjudicar sus carreras. Con la nueva redacción del RDL 6/2019 se sustituye el “derecho de adaptación” por el derecho “a solicitar la adaptación” de tal manera que se dota al trabajador de una **facultad automática** para adaptar su jornada de trabajo, y se consigue circunscribir el derecho de conciliación familiar y laboral tanto en el nivel del trabajador, como en el empresarial, a los derechos fundamentales, al dar una solución proporcional entre los derechos de solicitud y los límites de concesión. Se individualiza el ejercicio del derecho, y se acota a aquel trabajador que quiera adaptar su jornada, por lo que ya no es “adaptar” según convenio o pacto, si no que al poder “solicitar” esa adaptación de manera personal, se le abren nuevas vías al trabajador que le facilitan su ejercicio del derecho. Las razones del trabajador han de ser “razonables y proporcionadas” por lo que, ante la posible negativa de la empresa, el trabajador puede acudir al juzgado de instancia para solucionar el conflicto. Es cierto que la aprobación del RDL 6/2019 **facilita promover el contenido efectivo** del derecho, ya que en su redacción anterior era difícil no llegar a la negociación colectiva, con las altas probabilidades de fracaso que esto suponía. Con la nueva redacción, se permite que la persona trabajadora ejercite su derecho con mayor garantía de éxito, por lo que, en el ámbito de conciliación y corresponsabilidad, sí parece un avance a pesar de que el carácter “urgente” de la medida sea cuestionable.

Respecto al resto de modificaciones, es cierto que el RDL 6/2019 se inclina por modificar muchos de los artículos para hacer que su contenido esté redactado utilizando el lenguaje inclusivo. En relación con el apartado cuarto del art. 37, se modifica el alcance del derecho al modificar el “permiso de lactancia” a “permiso por cuidado del lactante” desligando la lactancia de la condición biológica que lo unía específicamente a la maternidad, ya que perpetraba un trato discriminatorio por razón de género hacia la mujer condicionar en segunda línea a la figura paterna. Sin embargo, la nueva redacción a pesar de que posibilita a ambos progenitores ejercitar el derecho, solo promueve el derecho de prestación a uno de ellos, por lo que, si realmente se buscara la efectividad de la corresponsabilidad, la prestación habría de haber sido garantizada a ambos, ya que uno de los dos va a decidir no ejercitar el derecho al ver su salario reducido sin ninguna

compensación. Por esto, la extensión del alcance de este permiso es de bastante difícil implementación, por lo que en este ámbito el RDL 6/2019 falla en cuanto a la transversalidad de la que presumía. La “medida estrella” de la que han presumido todos los medios de comunicación ha sido la equiparación de la extensión del permiso de paternidad con el permiso de maternidad, introduciendo que el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del “progenitor distinto de la madre biológica”. Muchos autores coinciden en que los términos imperativos en los que se redacta el artículo hacen parecer que se configura como un derecho indisponible del progenitor, de modo que el nacimiento del hijo es condición obligatoria para suspender el contrato de trabajo, habiendo un choque conceptual entre deber-derecho que pone de manifiesto lo rápido que se gestionó este Real Decreto. A pesar de ello, se introduce en nuestro ordenamiento un permiso por paternidad de los más extensos de Europa.

En conclusión, las medidas del RDL 6/2019 prometían ser resolutivas, clarificativas y aportar solución a los problemas que planteaba la LOI 3/2002, entre otras. Las modificaciones se realizan en coherencia con las exigencias sociales actuales, intentando conseguir un reparto equilibrado de las cargas familiares. Es cierto que la norma supone un avance en materia de igualdad, y que normas de este contenido son muy **necesarias**, pero la falta de concreción procesal y transversal, y el fallo en la delimitación de muchos preceptos, hace que no se cubran todas las lagunas que prometía su “urgente” aprobación.



## VII. Bibliografía

- Arochena, J. F. (2019a). El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo con finalidad de conciliación (ET art.34.8). *Actum Social n° 149-150*.
- Arochena, J. F. (2019b). La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales. *Derecho de las relaciones laborales, n° 2019008*, 783.
- Arochena, J. F. (2019c). Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: Una primera aproximación. . *Revista Derecho social y empresa*,, 70-97.
- Ballester Pastor, M. (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. *Femeris, vol. 4, núm. 2* .
- Barrios Baudor, G. L. (2019). Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral. *Revista Aranzadi Doctrinal num. 9/2019 parte Legislación. Doctrina*.
- Basterra Hernández, M. (2017). *Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador*.
- Casas Baamonde, M. E. (2019). “Soberanía” sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. *Derecho de las relaciones laborales, n° 2019003*, 227.
- Cumbre, L. L. (2019). Nuevos derechos y obligaciones laborales y nuevas prestaciones sociales. *Gómez Acebo y Pombo*.
- García-Perrote Escartín, I. (2019). La gobernanza de las relaciones de trabajo. *Derecho de las relaciones laborales, n° 2019005*, 469.

- Goerlich Peset, J. (2019). La adaptación de la ejecución del contrato por razones de conciliación de la vida familiar tras el RDL 6/2019. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, 20 de diciembre de 2019, nº 2.
- Gordillo, V. C. (2019). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(3)., 6-26.
- Igartúa Miró, M. T. (2019). Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo: la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Jover, C. B. (2019). 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. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Jurado Segovia, A. (2018). "Flexiseguridad " y conciliación de la vida laboral y familiar. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ISSN 2174-7504, Nº. Extra 135, 2018, 113-138.*
- Lluch Corell, F. (2019a). Guía para aproximarse a la reforma laboral y de seguridad social. Los Reales Decretos-Leyes 6 y 8 de 2019. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, 30 de abril de 2019, nº 2.
- Lluch Corell, F. (2019b). El permiso del progenitor distinto de la madre biológica. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, 10 de julio de 2019, nº 1, 2.
- Lopez Álvarez, M. J. (2019). Conciliación y corresponsabilidad en el ordenamiento jurídico comunitario. *Revista Galega de Dereito Social*.

- López Anierte, M. D. (2000). La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica. *Anales de derecho: revista de la Facultad de Derecho. Num. 18*, 117-130.
- López Balaguer, M. (2019). El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019. *Revista de trabajo y Seguridad Social. Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, (437). CEF*, 93-118.
- Morán Roa, S. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF.*, 185-214.
- Navarrete, C. M. (2008). Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal. *Diario La Ley, (7057)*.
- Navarrete, C. M. (2019). "Espíritu social", "técnica maquiavélica"?: el "derecho" que queda de las "leyes de viernes social" al desvanecerse su "humo político". *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, (433)*, 5-27.
- Nieto Rojas, P. (2019). *Derecho de adaptación de la jornada por necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar*.
- Palacio, M. A. (2014). Crisis, Derecho del Trabajo y Legislación de urgencia: ¿un trio inseparable?. El impacto de la gran crisis mundial sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social: su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014. *Atelier*, 45-62.
- Perán Quesada, S. (2019). La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva. *Revista General de Trabajo y Seguridad Social 53*, 184 y ss.

- Reche Tello, N. (2010). *El derecho a la adaptación de la jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Perspectiva jurídico-constitucional y de género de las nuevas políticas de conciliación*. Trabajo Fin de Máster .
- Ricoy Casas, R. M. (2009). La conciliación de la vida personal y laboral en España. Avances y retrocesos. *Dereito Vol. 18, n.º 1*: , 135-162.
- Sainz-Pardo, A. (2019). ¿Garantiza la igualdad de trato y oportunidades el Real Decreto-ley 6/2019 sobre conciliación familiar y laboral? *Actualidad Jurídica Aranzadi num. 955/2019 parte Cruz*.
- Sala Franco, T., & Ballester Pastor, M. A. (2009). *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*. . Valencia: Tirant lo Blanch.
- Salazar Benítez, O. (2012). La dimensión constitucional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *Revista General de Derecho Constitucional no 14*, 10.
- Vida, M. N. (2019). Crónica Legislativa de Seguridad Social y materias conexas-nº19. . *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum, (19)*, 231-244.

## LEGISLACIÓN

- 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. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2008/12/23/2>
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>
- Constitución Española  
 . Recuperado de [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>
- Memento social (2020)

## **JURISPRUDENCIA**

STSJ de Pamplona, Iruña núm 3, S 23-07-2019, rec. 446/2019.

STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1844/2012 de 16 de octubre. AS 2013\1155.

STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de mayo de 2005, rec. 3226/2004.

STSJ de Andalucía de 23 de diciembre de 2008 (rec. 2059/2008).

STSJ Cataluña de 7 de febrero de 2008 (rec. 7922/2006).

STSJ del País Vasco de 18 de diciembre de 2018, rec. 2392/2018).

STS de 31 de mayo de 2016 (rec. 121/2015).

STC 3/2007, de 15 de enero.

STC 26/2011, de 14 de marzo.

STJUE nº C-366/201, de 18/9/19.

STJUE, nº C-104/09, de 30/09/2010 (Asunto C-104/09, Caso Roca Álvarez).

## RECURSOS DE INTERNET

**Covid-19. Medidas extraordinarias en el ámbito laboral** <https://www.laboral-social.com/COVID-19-RDL-8-2020-medidas-laborales-autonomos-cese-actividad-teletrabajo-adaptacion-reduccion-jornada-ERTE-desempleo.html> -CEF.- Laboral social. Visitado por última vez el 19/4/2020

**Una primera aproximación al real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**  
<https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html> - CEF. - Laboral social. Visitado por última vez el 19/4/2020