

editorial

En este boletín, además de las habituales reseñas legales, os ofrecemos un interesante comentario jurisprudencial realizado por **Carolina Gala**, sobre el **permiso por lactancia y la posibilidad de que su disfrute lo lleve a cabo el padre**.

legislación

REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ([acceso al texto](#)).

Respecto a las modificaciones que introduce esta norma, que modifica diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores y que está previsto que se tramite como Proyecto de Ley, nos remitimos a lo que ya comentamos en la [Actualización núm. 11 del Código básico](#). Os destacamos no obstante, algunas de las novedades que incorpora:

- **Los convenios de empresa tendrán prioridad en su aplicación respecto al convenio sectorial de cualquier otro ámbito**, en las siguientes materias: salarios; jornada; distribución del tiempo de trabajo; clasificación profesional; uso de las modalidades de contratación; y conciliación de la vida familiar y profesional.
- Se fija un **plazo de entre ocho y catorce meses para renegociar un convenio colectivo** una vez concluida su vigencia (de ocho meses en los convenios cuya duración sea de hasta dos años, y de hasta catorce para los convenios plurianuales de más de dos años). Si transcurridos dichos plazos sigue sin haber acuerdo, las partes deberán someter la negociación a un arbitraje.
- Habrá un plazo de tres meses antes del término de la vigencia de un convenio colectivo para que éste pueda ser denunciado.
- Se establece como contenido de los convenios **un mínimo de horas que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año**. Salvo pacto en contrario, dicho porcentaje será del 5 %.
- Se especifican las **materias de las que se ocupará la Comisión Paritaria**, que todo convenio deberá incluir.
- Las nuevas condiciones para negociar los convenios, así como lo referido a la flexibilidad interna negociada, **afectará a los negociadores que se constituyan y a los periodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de la ley**. No afectarán a los convenios ya pactados hasta que no finalice su vigencia.

REAL DECRETO 801/2011, DE 10 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS ([acceso al texto](#)).

Este reglamento, que deroga y sustituye el aprobado por el Real decreto 43/1996, de 19 de enero, persigue según su exposición de motivos, varios objetivos:

- Reforzar la extinción colectiva de los contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, canalizándola hacia la vía del procedimiento de regulación de empleo.
- Contribuir a reforzar la tutela judicial efectiva mediante una regulación detallada de los aspectos procedimentales.
- Agilizar la tramitación administrativa del procedimiento para lograr su rápida aplicación.
- Ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo.
- Incorporar la renovada regulación legal de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada a la normativa reglamentaria, teniendo presentes las experiencias de otros países europeos.

RESOLUCIÓN DE 5 DE MAYO DE 2011, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE APRUEBA Y PUBLICA EL ACUERDO DE 6 DE ABRIL DE 2011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SOBRE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA AGE ([acceso al texto](#)).

En el plazo de dos meses desde la publicación de esta Resolución en el BOE, los departamentos y organismos públicos de la AGE deberán adaptar el texto a las características de cada uno de ellos, y proceder a continuación a su difusión interna. Dicha adaptación deberá respetar, en todo caso, los contenidos y planteamientos incluidos en el modelo que se aprueba, e identificar con claridad tanto la jefatura a la que deben dirigirse las posibles denuncias, como la unidad responsable de su recepción y tramitación. Sin menoscabo de su integración en la política general de recursos humanos de cada entidad, por

lo que se refiere, en particular, a las actuaciones preventivas, el Protocolo deberá integrarse en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la AGE aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 17 de febrero de 2004.

RESOLUCIÓN DE 20 DE MAYO DE 2011, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS DE 28 DE ENERO DE 2011, POR EL QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA AGE Y EN SUS ORGANISMOS ([acceso al texto](#)).

El Plan, que fue ratificado formalmente por la Mesa General de Negociación de la AGE el 26 de enero de 2011, establece unos objetivos determinando aquellos que deben perseguirse especialmente con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlos. Se articula en torno a siete ejes de actuación: acceso al empleo público; igualdad en el desarrollo de la carrera profesional; formación en la igualdad entre mujeres y hombres; ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; situaciones de protección especial; retribuciones; y medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas.

sentencias

EL DERECHO DEL PADRE A DISFRUTAR DEL PERMISO POR LACTANCIA: ¿PROPIO O DERIVADO?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010, asunto C-104/09 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

En esta nueva sentencia en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, el TJUE se plantea una cuestión importante que ha dado lugar a un cierto debate en nuestro país: **¿Tiene derecho el padre -trabajador por cuenta ajena- al permiso de lactancia cuando la madre es una trabajadora por cuenta propia y, en consecuencia, no puede tener derecho a este permiso previsto en el art. 37.4 ET?** ¿Tiene el padre un derecho derivado, o un derecho propio?

Esta cuestión se resuelve en sentido favorable a la reclamación del padre-trabajador por cuenta ajena, al considerar el Tribunal que el mencionado precepto establece una diferencia de trato por razón de sexo entre las madres que tienen la condición de trabajadoras por cuenta ajena y los padres que tienen la misma condición. Los argumentos que fundamentan dicha conclusión son los siguientes:

1) La feminización del permiso que recoge el art. 37.4 ET (que se refiere expresamente a la trabajadora como beneficiaria) no se puede basar en el hecho que esta medida pretenda asegurar la protección del hecho biológico de la lactancia natural, dado que la evolución de la normativa nacional y de su interpretación jurisprudencial ha ido separando poco a poco ambas cuestiones, reconociendo también el permiso en caso de lactancia mediante biberón. Actualmente **se trata de conceder un tiempo de cuidado a favor del hijo y de una medida conciliadora de la vida familiar y laboral que se disfruta después del permiso de maternidad.**

2) El hecho de que el permiso se pueda disfrutar indistintamente por el padre trabajador por cuenta ajena o por la madre trabajadora por cuenta ajena, implica que **tanto el padre como la madre pueden asumir la alimentación y el tiempo de cuidado del hijo.** Parece, pues, que este permiso se concede a los trabajadores y trabajadoras por su condición de progenitores. Por tanto, no se puede considerar que permita asegurar la protección de la condición biológica de la madre después del embarazo o la protección de las particulares relaciones entre la madre y su hijo.

3) El hecho de que únicamente la madre que tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena pueda ser la titular del derecho, mientras que el padre que tiene la misma condición **únicamente lo pueda disfrutar como un derecho derivado** sin tener la condición de titular, **puede contribuir a perpetuar el reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer**, al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental. Es decir, el **art. 37.4 ET contribuye a mantener la división entre roles femeninos y masculinos en el cuidado de los hijos.**

Por consiguiente, el padre trabajador por cuenta ajena puede acceder, como titular de un derecho propio y no derivado, al permiso de lactancia tanto cuando la madre es trabajadora por cuenta ajena como por cuenta propia. Lógicamente, sólo se reconocería el derecho a uno de los progenitores o bien un goce sucesivo sin ampliarse la duración máxima prevista legalmente. No se soluciona, aunque quizás se podría aplicar la misma solución, el caso en que la madre no trabaja o se encuentra en situación de paro o de excedencia, por ejemplo.