

BLASCO JOVER, Carolina. *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*. BOE, Madrid, 2025. Págs. 189.

Doi: 10.20318/femeris.2026.10156

Como certeramente recuerda la profesora Carolina Blasco Jover, el RD Ley 6/2019 “instaura por vez primera (y hay que reconocer que esto no dice mucho a favor de quien legisla) la equiparación en su duración de las suspensiones por maternidad y por paternidad (ahora suspensión por nacimiento y cuidado del menor)” y dibuja nuevos contornos al derecho de adaptación de jornada para que pueda existir una mejor y mayor utilización de este derecho por parte de las personas trabajadoras. Esta opción de política legislativa es coherente con la apuesta comunitaria tendente a incrementar la corresponsabilidad de los hombres en las labores de cuidado contenida tanto en el Pilar Social como en la 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, en la que expresamente se señala que “el marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. La ausencia de permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos”. Para revertir esta situación, insta a los Estados Miembros a incentivar que hombres y mujeres se acojan por igual a permisos relacionados con la familia al tiempo que requiere el impulso de otras medidas de manera simultánea, significadamente la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, dado que la existencia de estas estructuras es un factor decisivo para el mantenimiento en el mercado de trabajo de personas con responsabilidades de cuidado, habida cuenta que “el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad de las mujeres trabajadoras constituye probablemente el problema más importante –junto con la desigualdad retributiva– con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales” -STC 92/2008-.

Pocas dudas caben acerca de que la conciliación de la vida personal y laboral como herramienta de primer orden que permite hacer «real y efectivo» el macro principio-derecho fundamental de igualdad por razón de sexo, y que tiende a la consecución del principio rector de protección a la familia contenido en el art. 39 CE, ha ganado notable importancia y complejidad técnico-jurídica en los últimos años. Ahora bien, dentro de las necesidades de conciliación, hay situaciones claramente diferenciadas como bien evidencia el análisis que efectúa la autora sobre las disfunciones respecto a la protección del sistema ante la muerte perinatal pero también la controversia judicial, parcialmente resuelta con el RD Ley 9/2025, sobre las familias monoparentales. Con dicha reforma, el legislador de urgencia acogió la tesis mantenida por la STC 140/2024, que declaró la inconstitucionalidad del art. 48.4 ET al entender que el mismo era contrario al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE al considerar que dicha regulación implicaba “una discriminación por nacimiento, prohibida por el art. 14 CE, ya que el legislador, por omisión, había introducido una diferencia de trato entre los niños y niñas nacidos en familias biparentales y monoparentales”.

En el estudio “*Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*”, Madrid: BOE, 2025, la Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante, Carolina Blasco, se muestra muy crítica con la actuación del legislador respecto a la nueva situación suspensiva regulada en el art. 48 bis ET. De un lado, lamenta la ausencia de remuneración del permiso parental, pues “desde el punto de vista del fomento de la corresponsabilidad, se le resta eficacia y trascendencia práctica a esta causa suspensiva. Y es que es un hecho cierto y ya muy contrastado por la evidencia empírica que el otro progenitor acepta de mayor grado el rol de cuidador principal cuando se mantienen los recursos económicos en el ejercicio de los derechos conciliatorios, mientras que, si no se mantiene la remuneración o no existe prestación, ese rol lo termina asumiendo la mujer, generándose un círculo vicioso en materia de cuidados que perpetúa los roles de género. Y siendo tal el problema, ¿se ha hecho algo para solventarlo? Pues, si se permite la expresión, ni si, ni no, ni todo lo contrario, pues lo único que se ha acometido desde entonces es una reforma en el permiso para el cuidado del lactante

que, a pesar de lo pretendido y de lo publicitado, no ha solucionado la controversia derivada de la falta de retribución del permiso parental del artículo 48 bis ET”, sin que tampoco lo haya hecho la ampliación de dos semanas más hasta que el menor cumpla 8 años aprobada en el RD Ley 9/2025. De otro lado, la remisión a la concreción convencional de los supuestos en los que el disfrute del permiso puede ser aplazado (no denegado) por el empresario cuando el inicialmente solicitado “altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa” exige que los interlocutores sociales procedan, a la mayor brevedad posible, a regular tales circunstancias pero siempre bajo la perspectiva restrictiva de atender acontecimientos totalmente excepcionales, alejados de la actividad normal de la empresa. La intención de quien legisla es construir un derecho de disfrute directo, que no se haga depender (obsérvese que, en el artículo 48 bis ET, se utiliza el verbo «comunicar» y no «solicitar») de una previa negociación con la empresa. O, dicho de otra forma, el empresario no podrá aceptar o rechazar la concreta petición. Únicamente, le quedará aceptarla, siempre, eso sí, que se le hubiese avisado con la antelación debida, a salvo de los supuestos de fuerza mayor, que deberán ser convenientemente valorados por la negociación colectiva.

También atiende la autora a los efectos que, en la práctica, está teniendo la feminización del uso de excedencias por cuidado de hijos y otros familiares dependientes a pesar de la titularidad neutra con la que se regula esta institución, de ahí que se abogue por “el disfrute a tiempo parcial de este derecho de ausencia, que complementaría, a su vez, a la posibilidad de disfrute fraccionado que ya se prevé en la norma estatutaria. Y es que, si en la suspensión por nacimiento y cuidado del menor ello ya es viable, no parece existir motivo alguno para negarlo cuando de la excedencia se trata. De este modo, quien solicitara el derecho no se vería apartado totalmente del mercado laboral y podría compatibilizar los cuidados con la prestación laboral”. Lamenta, además, que el legislador no haya sido más ambicioso en la limitación de los derechos de conciliación a los parientes por afinidad con el objetivo último de evitar la perpetuación de roles en su utilización.

El Capítulo III dedicado a los “Permisos en materia de conciliación: cómputo de días y fecha de inicio” aborda uno de los temas que

ha suscitado en los últimos años una elevada litigiosidad judicial, esto es, la fecha de inicio de los permisos y el cómputo de los días para su disfrute, significadamente tras la ampliación de su duración con la modificación efectuada en el art. 37.3 ET por el RD Ley 5/2023. Es pacífica la doctrina del TS que señala que los permisos respecto de los cuales la ley o el convenio colectivo no fije una regla de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo y no desde una fecha en la que no tenía obligación de acudir. Por lo que se refiere al tiempo de duración de los permisos, estos deberán computarse en días laborables también, salvo lo que se pacte por los negociadores, y salvo el permiso por matrimonio, respecto del cual, el ET establece que deberán ser días naturales (siempre que el convenio no regule que sean hábiles).

Especial interés tiene el Capítulo IV de esta monografía “Conciliación y facultades empresariales” en el que la profesora Blasco Jover recuerda que la “conciliación es un terreno inevitablemente abonado a la conflictividad porque las dos partes de la relación laboral tienen, de forma legítima, una distinta vara de medir sus intereses (emocional unos y coste-beneficio, otros). Y lo es desde dos frentes distintos. Por un lado, por el carácter abierto de determinadas normas laborales en materia de conciliación que, intentando equilibrar los intereses en juego, ponen coto a las pretensiones de la persona trabajadora introduciendo en la ecuación la ponderación de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Por otro, por la concesión a la parte patronal de determinadas medidas de gestión interna de la organización que pueden llegar a confrontar con los derechos de conciliación, señaladamente la distribución irregular de la jornada y la modificación de condiciones de trabajo, pero también la configuración de las horas extraordinarias y complementarias”, sistematizando de manera magistral los límites a los que queda sometido la empresa en el ejercicio regular de estos derechos.

Se aborda también en este capítulo el alcance del derecho regulado en el art. 34.8 ET, advirtiendo que “si la distribución irregular de la jornada es un derecho que se confiere al empresario para reorganizar el tiempo de trabajo en la empresa, el derecho de adaptación por conciliación concedido a las personas trabajadoras es la otra cara de la moneda, su *alter ego*,

por así decirlo. A través de él, se podrá conseguir, llegado el caso, una adaptación 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 del trabajo a distancia), es decir, una flexibilización en el tiempo y/o en el modo de trabajo con la finalidad de prestar una mejor atención a las necesidades de conciliación entre el trabajo y la familia". Ocurre, sin embargo, que este derecho no es ni absoluto ni incondicionado, como tampoco lo es, por cierto, su trasunto, el artículo 9 Directiva 2019/1158. Y es que el legislador, haciendo gala de la intención de equilibrar los diversos intereses en juego, incluidos los propios de otros trabajadores de la plantilla, lo ha supeditado, a lo largo de sus varias redacciones, a ciertos condicionantes.

Tal y como preceptúa el artículo 34.8 ET, las adaptaciones que se soliciten deben ser «razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa». La norma no desconoce, pues, que los intereses del empresario están tutelados también por el marco constitucional (artículo 38 CE) y que la medida de adaptación puede acabar afectando de forma indubitada a la organización de la empresa. Por ello, exige del trabajador que la petición que realice la haga ponderando, desde luego, sus circunstancias y

necesidades familiares, pero teniendo en cuenta, también, las propias de la empresa. Además, si existiera previsión específica en convenio, la solicitud se tendrá que amoldar a lo en él estipulado, no pudiéndose, a mi entender, realizar una petición que desborde los márgenes de lo recogido en la negociación colectiva o, en su caso, en el plan de igualdad.

Cierra esta excelente monografía un capítulo que contiene muy atinadas propuestas de *lege ferenda* para clarificar la extensa problemática que rodea el ejercicio de los derechos de conciliación, pues es evidente que el ejercicio de estos derechos incide en cuestiones perentorias en la vida del trabajador, pero al tiempo afecta esencialmente a la organización empresarial.

En suma, un magnífico trabajo elaborado por una de las más profundas conocedoras de esta materia que, sin eludir el plano dogmático y el análisis de fondo, ofrece un examen riguroso, concienzudo y documentado de tres problemáticas específicas: el reto de plasmar normativamente el objetivo de la corresponsabilidad; el controvertido cómputo de los días de permiso y la siempre compleja valoración de las necesidades organizativas y productivas que la empresa puede oponer al disfrute de estos derechos.

Patricia Nieto
Universidad Nacional de Educación a Distancia