

3. UN DERECHO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL IGUAL PARA HOMBRES Y MUJERES: EL PERMISO DE LACTANCIA

*Ana Isabel Fernández López
Autonomía Sur, S. Coop. And.*

Históricamente ha existido un reparto de tareas por sexos según el cual la mujer asumía en exclusiva todas las obligaciones domésticas y familiares. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no modifica este reparto de tareas. Sin embargo, sí que se hace evidente la dificultad que implica para las mujeres compaginar el trabajo asalariado con el trabajo doméstico. Por ello, surgen medidas conciliadoras, como el permiso de lactancia, con la finalidad de posibilitar a las mujeres la realización de los dos tipos de trabajo. En esta etapa el Derecho del Trabajo se ocupa de la mujer trabajadora en términos de tutela de la misma, como ser débil y necesitado como tal de protección.

En los últimos años, se han desarrollado políticas y se han adoptado normas tendentes a la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Se ha producido un cambio de contexto social en el que el antiguo reparto de tareas por sexos ha quedado obsoleto. Las tareas domésticas y las cargas familiares son ahora tarea de hombres y mujeres indistintamente, sin perjuicio de los acuerdos de reparto que los miembros de la unidad familiar puedan adoptar internamente. En esta etapa, el Derecho del Trabajo persigue la promoción de la mujer en términos de igualdad real y efectiva con el hombre.

Hoy en día seguimos presenciando como las mujeres se hacen cargo de la mayor parte del trabajo dentro de los hogares lo que afecta de manera directa en su formación, acceso y promoción en el trabajo que realiza fuera de casa. Ya no sólo se trata de instaurar la igualdad de oportunidades en el trabajo fuera de casa, sino de conseguir una distribución equitativa del trabajo dentro de los hogares que permita tanto a hombres como a mujeres conciliar sus empleos, con el trabajo y la familia dentro de sus hogares. El ordenamiento jurídico laboral vigente trata de diseñar normas de conciliación de vida laboral, personal y familiar “neutras”, es decir que vayan dirigidas a ambos sexos, exceptuando el caso concreto de la maternidad (POQUET, 2014).

Las mujeres tienen una mayor dificultad en el mercado de trabajo y así lo ponen de evidencian las estadísticas que siguen poniendo de manifiesto la existencia de menores tasas de actividad, mayores tasas de paro, mayores tasas de temporalidad y el marcado carácter feminizado del trabajo a tiempo parcial.

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral está impregnada de multitud de connotaciones de tipo político, histórico, económico, social o religioso, lo cual dificulta los consensos necesarios y dirigidos a superar la desigualdad en este terreno. En la actualidad, se está produciendo un cambio de las relaciones sociales entre los sexos, cambios en torno a la composición tradicional de la familia, cambios en torno a los roles sociales asignados a cada sujeto en base a su adscripción sexual, cambios en las formas de producción y revalorización económicas, cambios en la subjetividad colectiva, en el lenguaje y las formas de comunicación, en la ética y en la estética, y un largo etc. que van a suponer una revolución de los valores tradicionales existentes en las relaciones de género de nuestras sociedades.

Estos cambios, van a suponer la creación de nuevos instrumentos antidiscriminatorios, donde el Derecho Social comunitario y la Jurisprudencia del TJUE van a tener un papel importante así como una legislación española cada vez más preocupada por la lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres. Los dispositivos de igualdad de género deberán tener la virtualidad de reforzar y apoyar, una triple dimensión de la perspectiva de género, como es la igualdad formal, la igualdad real y la dimensión protectora y preventiva frente a la violencia.

Los conflictos de género más relevantes que se están dando en las relaciones laborales en la actualidad tienen que ver con la ruptura de los roles tradicionalmente asignados en torno a la reproducción y los cuidados en el seno de la familia, con la corresponsabilidad de las cargas familiares y con los permisos y derechos en torno a la paternidad.

EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS RELACIONES LABORALES: MARCO GENERAL

La igualdad de trato de mujeres y hombres está presente en 33 artículos de los 97 que componen el Estatuto de los Trabajadores. Es una materia por tanto a la que la sociedad concede una gran importancia como así lo evidencia el legislador.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el artículo 14 CE, no toda diferencia de trato está prohibida por el ordenamiento jurídico, sino sólo aquella que viene desprovista de una justificación objetiva y razonable. Por tanto, el tratamiento desigual puede existir siempre que quepa calificarlo como razonable, tanto por la causa que lo motiva como por la naturaleza de las propias medidas diferenciadoras. No todo trato desigual aun injustificado, supone una discriminación, ésta existe si la diferencia de trato incide en alguna de las causas expresamente prohibidas en la Constitución o en el Estatuto de los Trabajadores. Esta prohibición persigue combatir el mantenimiento de arraigadas diferencias históricas que han situado a sectores de la población en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona. El principio de igualdad se impone a los órganos del poder público, no a los sujetos privados, a los que

sólo se les prohíbe incurrir en discriminaciones. Es por esta razón que la empresa no está vinculada por un principio absoluto de igualdad de trato, pero tiene vedada la posibilidad de incurrir en discriminaciones basadas en factores que el ordenamiento jurídico catalogue como discriminatorias.

El principio de igualdad tiene una gran importancia en las relaciones laborales, y ello por la desigualdad material imperante en éstas. De modo que el principio de igualdad tiene en este tipo de relaciones una cuasi función reequilibradora. La igualdad a perseguir no es la formal entre trabajador y empresario, sino la material, tal como determina el artículo 9.2 al referirse a la igualdad “real y efectiva”. El Tribunal Constitucional ha declarado que el mandato constitucional contenido en el artículo 9. 2 CE promueve una igualdad real que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador. Siendo esto así, es evidente que la igualdad entre trabajador y empresario no puede ser desconocida o quebrada por una presunta plena efectividad del artículo 14 CE, pues lo contrario significaría fomentar mediante el recurso a la igualdad formal, una mayor desigualdad material en perjuicio del trabajador y en vulneración del artículo 9. 2 CE (STC 3/1983, de 25 de enero). Se establece así una función correctiva del valor igualdad material sobre los efectos del valor libertad, como síntesis de una tensión entre ambos valores que tiene su origen en la génesis del Derecho del Trabajo (CHARRO, 2007: 77-78)

La Constitución también reitera una de las manifestaciones del principio de igualdad, la prohibición de discriminación por razón de sexo, en su artículo 35. 1. Se introduce así este principio en el ámbito del contrato de trabajo. Sin embargo, es con la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, cuando finalmente se consolida la vertiente laboral de este derecho, estableciendo en sus artículos 4.2 c) y 17.1, I derecho de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados. Estos artículos han sufrido diversas modificaciones a lo largo de los años de acuerdo con la importancia relativa que ha ido ganando la protección antidiscriminatoria a lo largo de los años.

El interés por el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación en el seno de la relación laboral va más allá de ésta configurándose como interés social. Así lo demuestra la promulgación de normas transversales como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La discriminación por razón de sexo se prohíbe expresamente en el artículo 14 CE y el artículo 4.2 c) ET establece específicamente que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados en el acceso al empleo ni una vez empleados, entre otros motivos, por razón de sexo.

El principio de igualdad de trato impone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, entre otras, por razón de sexo en relación, también, con las condiciones de acceso al empleo. El TC ha declarado que la actuación en este estadio previo es especialmente trascendente “como vehículo de superación de la situación social peyorativa del colectivo (mujeres) discriminado”. El problema radica en la dificultad que conlleva el control y aplicación de la prohibición de discriminación en esta fase.

El acceso al trabajo es una tarea especialmente compleja para las mujeres, las estadísticas demuestran que en todos los países del entorno europeo, el paro femenino supera, en mayor o menor medida, al desempleo masculino. Una vez conseguido el puesto de trabajo, la mujer también se encuentra en desventaja con los hombres: existe una mayor precariedad laboral, menores retribuciones, bajas cualificaciones, escasas posibilidades de promoción, etc.

En consecuencia, la legislación española impone la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo como principio básico de la política de colocación. Estaba presente en el artículo 38.2 de la Ley 51/1980, Básica de Empleo, y en el artículo 16.2 ET, respecto a las agencias de colocación. Por su parte, la Ley 62/2003, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, al regular las Medidas de aplicación del principio de igualdad de trato, en su artículo 34 estableció la igualdad y no discriminación, entre otras materias laborales, en el acceso al empleo y en la formación profesional.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) ha incorporado un nuevo artículo a la Ley de Empleo que impone a los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, que en la gestión de la intermediación laboral velen específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

La normativa supranacional e internacional también resulta constante en la prohibición de la discriminación en el acceso al empleo. Así, la Directiva 76/207/CEE, relativa a la igualdad de trato en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2002/78/CE, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (que ha sido transpuesta por la LOI) y la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que sustituye a las anteriores. Entre las normas internacionales cabe destacar la Convención de Nueva York de 18 de diciembre de 1979, sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que inicia el camino de la integración de la mujer al mundo laboral y los Convenios de la OIT núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 y núm. 181, sobre las agencias privadas de empleo 1997.

La conciliación de la vida familiar y laboral es una materia estrechamente relacionada con la igualdad y no discriminación por razón de género, ya que en definitiva lo que persigue es el reparto equitativo de las tareas familiares entre hombres y mujeres y la incidencia que éste ha de tener en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. A los tribunales llegan multitud de casos en los que se alega vulneración del derecho a la

igualdad y no discriminación por razón de sexo ante la imposibilidad de ejercicio de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (CHARRO, 2007:77-120).

EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS RELACIONES LABORALES: NORMATIVA COMUNITARIA

El principio de igualdad no ha tenido siempre este carácter teleológico y universal. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea –Roma, 1957- únicamente incluía dos previsiones al respecto: por razón de nacionalidad y por razón de sexo y en ambos casos el principio antidiscriminatorio venía vinculado exclusivamente al ámbito laboral y con un claro trasfondo económico, impidiendo que la libre competencia se viera impedida por costes laborales desiguales.

En una de las primeras Directivas específicas sobre igualdad por razón de sexo (Directiva 75/117, de 20 de febrero), se declaraba el carácter prioritario de las acciones dirigidas a favor de la mujer en lo que respecta al acceso al empleo, incluida la promoción, y la formación profesional, así como las condiciones de trabajo y de Seguridad Social, así como la conveniencia de reforzar las disposiciones legales de base mediante normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad. La jurisprudencia del TJUE consideró contrarias al ordenamiento comunitario las conductas que otorgan trato desigual a la mujer (STJCE 26-2-1986, C-152/84, Asunto Marshall).

Por otro lado, en el seno del Consejo de Europa se aprobó la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, aprobada por el Consejo Europeo de Estrasburgo en 1989. En ésta, junto a la declaración de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y de profesión, se incluye el principio de igualdad de oportunidades al afirmar que el reconocimiento de tal derecho no será óbice a la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho.

En el ordenamiento jurídico internacional se produce un acontecimiento importante sobre esta materia con motivo de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995. En ella se recoge por primera vez en un texto jurídico la expresión género, definiéndolo “como una manifestación de las históricas relaciones de poder que existen y persisten entre hombres y mujeres, que derivan esencialmente de patrones culturales y presiones sociales”. Se introduce así, en un texto de naturaleza programática la idea de que la desigualdad entre hombres y mujeres era un problema estructural y social. La consecuencia directa era la obligación de los Estados contratantes de poner en marcha medidas transversales y multidisciplinarias en la materia.

El Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, considera en su artículo 3 –ahora artículo 8 del TFUE- que en todas sus acciones la Unión se Fijará el objetivo de

eliminar todas las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Se trata de una declaración y un compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres que deberá estar presente en todas las acciones y políticas comunitarias. También el artículo 10 TFUE afirma que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, condicionando de esta manera los ordenamientos jurídicos y las acciones políticas de los Estados miembros. Como norma complementaria de igual rango, encontramos la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante CDF) que en su artículo 21 establece:

(...)la prohibición de la discriminación y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esta previsión fundamenta la acción transversal e integral de la Unión respecto de las causas de discriminación recogidas.

Por otra parte, el artículo 23 CDF, establece que:

(...) el principio de igualdad no impide el mantenimiento o adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”. Esa literalidad es similar a la contenida en el artículo 157.4 TFUE que prevé que el principio de igualdad de trato “no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que favorezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Estos preceptos permiten la acción positiva de los Estados tendente a la consecución de la igualdad de oportunidades para conseguir la igualdad sustancial, sin la imposición de objetivos vinculantes o medidas concretas.

Asimismo, el Protocolo número 12 al Convenio Europeo, firmado en Roma el 4 de noviembre de 2000, vincula el principio de igualdad de oportunidades a la posible acción de los Estados miembros dirigida a promover una igualdad plena y efectiva siempre que exista una justificación objetiva y razonable. Este planteamiento va más allá del contenido en el artículo 157.4 TFUE, pues habla de igualdad efectiva, es decir, la igualdad en los resultados. La exigencia de la presencia de la razonabilidad y la objetividad como criterios que condicionan la presencia de medidas de preferencia a favor de un colectivo determinado, pretende evitar que las acciones positivas pasen a convertirse en una nueva vía de creación de desigualdades peyorativas en perjuicio de otro colectivo.

En todo caso el contenido esencial del derecho a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres que consagran los Tratados de la Unión, han sido objeto de desarrollo principalmente a través de un número importante de Directivas comunitarias que van incrementándose tras las sucesivas modificaciones que se introducen en los propios Tratados, al igual que los mismos van modificándose a impulso de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo (PERÁN, 2014: 27-55).

EL PERMISO DE LACTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL: NATURALEZA Y FINALIDAD

El permiso de lactancia se encuentra regulado en el artículo 37. 4 del ET. Se trata de un derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a ausentarse de su puesto de trabajo con el objetivo, ya no sólo de la lactancia, natural o artificial, sino de prestar la atención y el cuidado necesario al menor de nueve meses, por cualquiera de los progenitores en sus primeros meses de vida. El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse durante una hora diaria que se puede dividir en dos fracciones, tanto si se trata de lactancia natural como artificial. El trabajador o la trabajadora pueden sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos establecido en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario o empresaria.

EL PERMISO DE LACTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL: TITULARIDAD DEL DERECHO Y REQUISITOS DE ACCESO

En la redacción del art. 37. 4 ET anterior a la reforma laboral de 2012, era la mujer trabajadora la titular de los derechos reconocidos. Sin embargo, estos derechos se podían disfrutar indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajasen. Lo que no podía ocurrir es que ambos padres disfrutasen de estos derechos simultáneamente (STSJ Andalucía, Sevilla 24-4-01). La doctrina judicial, aplicando de forma análoga lo dictado por la jurisprudencia en relación con la suspensión del contrato por maternidad (STS 18-3-02), venía declarando que la titular originaria de este derecho era la madre trabajadora por cuenta ajena. Trabajadora que podía transmitir el derecho al padre, si también era trabajador. La titularidad del derecho de la madre trabajadora tenía como consecuencia que: si la madre no era trabajadora por cuenta ajena, quedaba fuera del ámbito de aplicación del ET y, no pudiendo ser titular del derecho, no podía cederlo al padre del menor. Así, se declaró en casos en que la madre era abogada (STSJ Asturias 5-12-03); o trabajadora por cuenta propia (STSJ País Vasco 24-4-01; STSJ País Vasco 6-3-01; STSJ Andalucía, Málaga 19-5-00; STSJ Galicia 2-11-99).

La citada doctrina judicial habría de corregirse a la luz de lo declarado por la STJUE de 30-9-10, asunto C-104/09 (Caso Roca Álvarez). En esta sentencia se estableció que el padre podía disfrutar del permiso de lactancia cuando la madre era trabajadora tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. El Tribunal entendió que negar el derecho al disfrute de este permiso al padre trabajador por cuenta ajena por el hecho de que la madre es trabajadora por cuenta propia, puede ocasionar que esa mujer se *vea obligada a limitar su actividad profesional y soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir la ayuda del padre del niño.*

El artículo 44.1 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres, ya establecía que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Por lo tanto, existían argumentos fundados de sobra para modificar el criterio jurisprudencial sobre la titularidad y disfrute del derecho.

Sin embargo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres conservaba como titular exclusiva del derecho al permiso de lactancia a la mujer trabajadora y únicamente recogía la posibilidad de disfrute del mismo por el padre en los casos en que ambos progenitores trabajasen, de ahí que (aun existiendo sentencias contrarias como la dictada por el TSJ País Vasco de 4-10-2011), se exigiera como requisito inexcusable la condición de trabajadora de la madre para que siquiera se plantease la posibilidad del disfrute del permiso por parte del padre.

Finalmente, tras la redacción dada al art. 37.4 ET por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su disposición final 1ª, la madre deja de ser la titular exclusiva del derecho, ya que éste pasa a constituirse en un derecho individual de los *trabajadores, hombres o mujeres*, configurándose legalmente con la finalidad de cuidado requerida por el menor en sus primeros meses de vida, actividad que pueden llevar a cabo ambos progenitores.

Debemos recordar que se trata de un derecho individual por lo que resulta indiferente que uno de los dos progenitores no trabaje. Las polémicas y dudas que llegaron al TS, TC y TJUE respecto de la validez de que el trabajador quedase privado de la posibilidad de disfrutar del derecho como consecuencia de que su pareja no desarrollase actividad por cuenta ajena ya no tienen cabida. En este sentido, la STJUE, de 30 de septiembre de 2010, asunto C-104/09; caso Roca Álvarez, consideró no acorde al Derecho Comunitario (concretamente a la Directiva 76/2007, de 9 de febrero) que el disfrute de una parte del permiso de maternidad se condicione, para los varones trabajadores, al hecho de que la madre posea la condición de trabajadora por cuenta ajena, pues que sólo la madre asalariada sea titular del derecho, y no lo sea el padre, ayuda a perpetuar un 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. Denegar el disfrute del permiso a los padres que tengan la condición de trabajadores por cuenta

ajena, por el único motivo de que la madre no tenga esa condición, podría dar lugar a que si la madre es autónoma se viera obligada a limitar su actividad profesional y soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir la ayuda del padre del niño. Por todo ello, cualquiera de los trabajadores por cuenta ajena tendrá derecho al disfrute del permiso con independencia de que su pareja tenga o no un trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, esto no ha sido siempre así. Alguna corriente judicial (SSTSJ Galicia, 22-9-2010, 12-11-2010; Navarra, 24-6-2008; Asturias, 5-12-2003; País Vasco, 24-4-2001) ha mantenido hasta la reforma de 2012 que el permiso de lactancia es un permiso de titularidad exclusiva de la madre y además que se trate de una trabajadora por cuenta ajena. El argumento era el siguiente: *siendo la titularidad en exclusiva de la madre trabajadora, si la madre no trabaja, el padre no tiene derecho alguno ya que el suyo es un derecho derivado de otro.*

Sin embargo, otro sector judicial ya reconocía que el permiso se otorgaba indistintamente al padre y a la madre, correspondiendo a los progenitores la opción por disfrutarlo uno u otro, y no en exclusiva a la mujer. Es decir, la titularidad de este permiso corresponde a ambos progenitores, sin exigir tampoco que los dos sean trabajadores, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, por lo que será posible que el padre disfrute del permiso aunque la trabajadora sea por cuenta propia ya que, de lo que se trata es de impedir que el permiso por lactancia no afecte negativamente al empleo de la mujer, favoreciendo no sólo la compatibilidad entre trabajo y responsabilidades familiares, sino, también, una mejor distribución de las mismas, facilitando que los padres trabajadores, con independencia de que lo sean por cuenta ajena, por cuenta propio, o titulares de una relación funcional, puedan participar en los cuidados de su hijo desde el momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

En definitiva, el único límite que establece la ley es que no lo podrán disfrutar ambos de manera simultánea, sino sólo uno de ellos. Y la decisión de cuál de ellos opta por su disfrute corresponde exclusivamente a los progenitores ya que legalmente ambos están en situación de igualdad para acceder al derecho.

Se trata de un derecho individual que lo que persigue es posibilitar el reparto entre los progenitores de las cargas de trabajo doméstico derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo,

(...)intentado evitar que, como es usual, recaiga de modo preferente, o incluso, exclusivo, en la mujer trabajadora con los consiguientes costes personales y profesionales que ello acarrea sobre la misma, como el doble trabajo, el demérito de su carrera profesional o la subvaloración de su actividad profesional respecto de la del padre. (POQUET, 2014).

La existencia o no de otro progenitor resulta indiferente, bien porque se trate de familia monoparental bien porque el otro progenitor haya fallecido, de que el otro progenitor trabaje o no o de que el otro progenitor sea trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.

La actual redacción del artículo 37.4 ET se ajusta más adecuadamente a los principios de igualdad material y no discriminación entre mujeres y hombres –que está en la base de nuestra constitución (art. 14 CE)- y, entre otras, a la citada STJUE de 30-9-10, asunto C-104/09 (ALBIOL, 2013: 249-252).

El derecho al permiso de lactancia ha ido evolucionando y la jurisprudencia ha ido ampliando el permiso de lactancia hasta comprender en él la alimentación artificial, que puede ser atribuida a ambos progenitores por igual. Después el objeto del permiso trascendió de la alimentación, para ampliarse al cuidado del menor de nueve meses en general. Y es en este momento cuando la doctrina comienza a cuestionarse la constitucionalidad del artículo 37.2 ET y su adecuación al derecho de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, garantizado en nuestro derecho interno por el artículo 14 CE y a nivel comunitario, por el artículo 19 TFUE y la Directiva 2006/54/CE.

Tan sólo en el origen del derecho, ligado al amamantamiento natural del bebé, puede encontrarse justificación objetiva razonable para que la titularidad del mismo se conceda en exclusiva a la madre. La Ley 3/1989, de 3 de marzo, que reformó el ET introdujo en la redacción del artículo que el derecho pudiera ser disfrutado por ambos progenitores, comprometiendo así al padre en el cuidado del menor y superando una concepción que ya no resultaba acorde a la realidad, a través de la cual el cuidado del hijo se vinculaba exclusivamente a la madre.

Las antiguas Sentencias del Tribunal Constitucional 109/1993, de 25 de marzo y 187/1993, de 14 de junio, resolvieron la cuestión sobre la constitucionalidad de atribuir la titularidad del permiso en exclusiva a la mujer de un modo que hoy día sería contrario a la normativa comunitaria. Así, establecían que la finalidad del permiso era *el hacer compatible para la mujer su trabajo y el cuidado de su hijo recién nacido*. El argumento principal de las sentencias es que el permiso trataba de compensar las dificultades adicionales que ésta encuentra en la conservación de su empleo, ante circunstancias como la maternidad o la lactancia que, biológicamente, van unidas a ella y no al hombre, en el transcurso de la relación laboral. Sin embargo, no fue una resolución pacífica puesto que se formularon cuatro votos particulares frente a la STC 109/1993. En ellos, los magistrados disidentes consideraban que la diferencia de trato en la titularidad del permiso de lactancia recogido en el artículo 37.4 ET, no tenía justificación objetiva y razonable como medida protectora de la mujer trabajadora, sino todo lo contrario, que éste *se erige en un factor de alejamiento de la mujer del mercado de trabajo, sin que contribuya a su emancipación de las tareas domésticas*. Hasta la Reforma Laboral de 2012, que modificó el precepto dándole la redacción actual, los tribunales habían admitido la titularidad del padre sólo cuando existía un convenio colectivo que así lo disponían, a través de una regulación más favorable que la proporcionada por el citado artículo 37.4 ET.

Sin embargo, con anterioridad a la reforma acaecida en 2012, dos sentencias se apartaron del criterio mayoritario de los tribunales. La Sentencia de 14 de noviembre de

2007, del Juzgado de lo Social Nº 2 de Valladolid estableció que el disfrute indistinto del permiso de lactancia que el ET reconoce a ambos trabajadores ha de ser interpretado de acuerdo con la finalidad de facilitar la participación de los trabajadores en la vida familiar, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo. De acuerdo con esto y con el mandato constitucional de protección de la familia y de la infancia que contiene el artículo 39 CE, debe interpretarse que el artículo 37.4 ET reconoce el derecho de cualquier padre de familia a disfrutar de dicho permiso siempre que no se produzca el disfrute simultáneo por la madre. En este supuesto, dado que la madre no puede disfrutar de él por ser trabajadora autónoma, debe disfrutarlo el padre. Para la sentencia,

la Ley 39/1999 pretendió configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada, transponiendo a la legislación española las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria y superando los niveles mínimos de protección previstas en las mismas. De modo que el cambio legislativo tiene por finalidad posibilitar o facultar la participación de los trabajadores en la vida familiar, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo.

Por otro lado, la STSJ Madrid de 10 de octubre de 2008, afirmó abiertamente que la titularidad del derecho corresponde a ambos progenitores, exigiendo la Ley exclusivamente que los dos sean trabajadores, cualidad que según la sentencia ostentan todas las personas que trabajan por cuenta ajena, y también las que lo hacen por cuenta propia. La justificación que ofrece la sentencia de su fundamentación jurídica tiene que ver con la *paridad entre el hombre y la mujer* hacia la que ha ido caminando nuestra legislación, en concreto, la Ley Orgánica 3/2007 que en su artículo 44.1, establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. De acuerdo con ello, la Sala entiende que la interpretación tradicional del artículo 37.4 ET debe revisarse, con el fin de favorecer la corresponsabilidad familiar y evitar la discriminación, *dando igual tratamiento a las situaciones en las que ambos progenitores trabajen, con independencia de que uno de ellos lo haga como autónomo y del sexo de éste*. Lo contrario, lejos de favorecer la situación laboral de la mujer, supondría un claro perjuicio en sus condiciones económicas cuando ejerza su actividad como trabajadora autónoma y, en consecuencia, carezca de la titularidad del permiso, que tampoco disfrutaría el padre trabajador. En este caso, la mujer trabajadora por cuenta propia se vería obligada a reducir una parte de su actividad, para conciliar ésta con su deber de atención al hijo, disminuyendo así sus beneficios económicos.

En un principio, pudo interpretarse que la concesión en exclusiva de la titularidad del permiso de lactancia a la mujer se trataba de una medida de acción positiva encaminada

a compensar las desventajas que sufre la mujer en el desarrollo de su carrera profesional. De acuerdo con el artículo 156.4 TFUE y en considerando 22 de la Directiva 2006/54/CE, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, se reconoce que el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufren en sus carreras profesionales, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a la mejora de la situación de la mujer en la vida laboral. El artículo 3 de la misma Directiva, reconoce a los Estados miembros la facultad de mantener o adoptar las medidas de acción positiva con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral. Pero, como tal excepción, debe ser objeto de una interpretación restrictiva (STSJCE de 15-5-1986, Caso Johnston).

No obstante, la diferencia de trato debe fundamentarse en una justificación objetiva y razonable para evitar que se convierta en una causa de discriminación directa por razón de sexo, una vez superada su finalidad exclusivamente alimenticia, para extenderla al cuidado integral del hijo durante sus primeros meses de vida. De acuerdo con abundante jurisprudencia comunitaria, es necesario proteger las necesidades de las mujeres trabajadoras desde una doble vertiente. Por una parte, en relación a la condición biológica del embarazo, durante éste y después de él. Por otra, en conexión con la relación de la mujer con el hijo o hija recién nacido durante el periodo que sigue al embarazo y al parto. Por lo tanto, habría que dilucidar si la interpretación del artículo 37.4 ET según la cual el padre no disfruta de la titularidad del permiso de lactancia en el caso de que la madre no trabaje por cuenta ajena tiene una justificación objetiva y razonable de las anteriormente citadas.

No está justificada en relación a la primera justificación puesto que el permiso por lactancia no tiene por finalidad principal la protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad. El permiso español se ha desligado de su primaria configuración como permiso para la lactancia natural y hoy día ésta no constituye en absoluto un requisito esencial para la obtención del permiso. A mayor abundamiento, el permiso se ha desvinculado del aspecto general de la alimentación, desde que se viene permitiendo que el derecho a una hora de ausencia del trabajo pueda acumularse y convertirse en un derecho a un permiso sin interrupción. Por lo tanto, el permiso tiene como objetivo el cuidado del hijo, incluyendo entre otras tareas, la de alimentación. Atendiendo a la segunda justificación, tampoco tendría fundamento pues de acuerdo con el propio artículo 37.4 ET, el padre podría disfrutar en exclusiva del ejercicio de este permiso siempre y cuando así lo decidiese la madre, que podría seguir trabajando a jornada completa durante todo el periodo de tiempo que dure el permiso.

La diferencia de trato que contenía el artículo 37.4 ET antes de la reforma de 2012 no está justificada en ninguna de las dos posibilidades que admite la Directiva 2006/54/CE.

El artículo 37.4 ET no era compatible con las Directivas 76/2007 y 94/34/CE y 2006/54/CE por contener una discriminación directa por razón de sexo, que no queda amparada ni justificada como una acción positiva tendente a proteger los intereses de la mujer en el ámbito laboral (MANEIRO, 2010: 221-237).

DISCRIMINACIÓN POR DENEGACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA AL PADRE CUANDO LA MADRE NO ES TRABAJADORA POR CUENTA AJENA: DISCRIMINACIÓN DIRECTA

El artículo 37.4 ET que regula el permiso de lactancia ha sido reformado recientemente para reconocer el derecho al mismo a ambos progenitores. Esta modificación se produce tras la STJUE de 30 de septiembre de 2010; asunto Roca Álvarez, que corregía la norma de derecho laboral español, donde únicamente se reconocía la titularidad del permiso por lactancia a la madre y de forma secundaria y condicionada al padre. La sentencia declaró que la norma suponía una discriminación por razón de género ya que:

La promoción del disfrute femenino de este permiso produce un efecto adverso en los derechos laborales de la mujer y contradice el concepto de corresponsabilidad que debe estar ligado a la igualdad efectiva.

El permiso por lactancia en nuestro contexto social actual ha perdido toda vinculación que en otra época tenía con la lactancia natural y por lo tanto, ya no está ligado a la condición biológica de la maternidad. Ahora el periodo de lactancia se corresponde con un tiempo de dedicación al cuidado del recién nacido. Queda así sin justificación que la titular originaria del mismo sea la madre, por cuanto ambos progenitores están biológicamente capacitados para cuidar del bebé en los primeros meses de vida.

De modo que lo que era un reconocimiento de derechos unidos a la maternidad de la mujer trabajadora, se pasa al reconocimiento de derechos ligados a la filiación, la convivencia y la familia.

Todo ello resulta acorde con la jurisprudencia más reciente, como puede ser la Sentencia núm. 348/2015, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid de fecha 13 de febrero de 2015 que establece en su Fundamento de Derecho Quinto *in fine*:

Así las cosas, y como decimos, admitiéndose pacíficamente que en la actualidad el permiso de lactancia se encuentra desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural y se considera como un tiempo de atención adecuada del menor y una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, no se acepta la argumentación de la Administración demandada de que la necesidad de atención surge solo cuando ambos progenitores trabajan pues, en caso contrario, conceder este permiso al otro progenitor sin que la mujer trabaje desvirtuaría la regulación existente y la razón del permiso, pues, de acogerse dicha motivación, el requisito de que ambos progenitores trabajen para no desvirtuar el permiso debería exigirse en cualquier caso, es decir, tanto para el padre trabajador como para la madre trabajador y no sólo, como regula el artículo 23.2 impugnado, para el padre ("En caso de disfrute por el padre deberá solicitarlo con carácter previo y acreditar la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de este permiso"), discriminación injustificada y por tanto proscrita por el artículo 14 de la Constitución Española (RCL 1978, 2836), lo que determina la anulación de dicho precepto.

En idéntico sentido se pronuncia la Sentencia núm. 154/2014 de 30 enero, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga cuyo Fundamento Jurídico Segundo dispone:

Y en resolución de tal motivo no puede la Sala sino seguir, por motivos de coherencia y seguridad jurídica, el planteamiento jurídico que ya mantuvimos en nuestra sentencia de fecha 03.10.2013 (AS 2014, 348) -recurso de suplicación 1032/2013 - en el que, ante un asunto esencialmente igual al de autos y además sustanciado en impugnación del mismo comportamiento llevado a cabo por la misma entidad aquí demandada entendimos que "...existió la vulneración del derecho fundamental invocado pues, existiendo suficientes indicios de la discriminación alegada para producir la inversión de la carga de la prueba, la empresa no logra demostrar una justificación objetiva de tal trato diferente y tal actuación llega a vulnerar el derecho fundamental a la igualdad del art. 14 de la Constitución española ..., y ello lo reseñamos porque ...la conducta de la empresa de requerir a los trabajadores varones a sus servicio, en relación al permiso de lactancia, la justificación que su cónyuge no utiliza dicho permiso, y no hacerlo así a las trabajadoras de la propia empresa supone un trato discriminatorio por razón de sexo, y por tanto el ejercicio de forma discriminatoria de la facultad concedida por la norma estatutaria, pues efectivamente tal precepto establece que sólo uno de los cónyuges puede utilizar el permiso de lactancia, y en este sentido la empresa puede asegurarse de que no se utiliza por ambos cónyuges y adoptar las medidas necesarias y conducentes a tal fin, pero al hacerlo sólo en relación a los trabajadores varones ello supone un trato discriminatorio al no exigirlo a las trabajadoras de la empresa, pues tal diferencia no se encuentra suficientemente justificada por la empresa demandada en razones objetivas, y correspondía a la empresa por virtud de las normas reguladoras de la carga de la prueba acreditar la

existencia de una razón objetiva que lo justifique lo que no ha realizado; la acomodación posterior de la conducta de la empresa al principio de igualdad requiriendo a los trabajadores con independencia de su sexo la justificación de tal circunstancia no empecé a que hasta dicho momento la conducta de la empresa fuera discriminatoria y que vulnerara el principio de igualdad...

DISCRIMINACIÓN POR DENEGACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA AL PADRE CUANDO LA MADRE NO ES TRABAJADORA POR CUENTA AJENA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

El concepto de discriminación indirecta fue introducido en nuestro ordenamiento por primera vez mediante la STC 145/1991, de 1 de julio sobre igualdad salarial, al prohibir los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que se derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diversos sexos, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia de sexo.

Para determinar la existencia de discriminación indirecta hace necesaria la existencia de un juicio comparativo del desigual impacto que la disposición –norma, resolución, decisión, cláusula del convenio colectivo...- aparentemente neutra pueda tener sobre los distintos grupos sociales, sin que en todo caso se exija que este trato más beneficioso deba ser atribuido única y exclusivamente a uno de los colectivos, sino más bien, que ésta tenga en la práctica un impacto desfavorable significativamente mayor sobre uno de los grupos en relación con el otro, es decir, que implique desventaja particular de un grupo sobre el otro.

Por lo tanto, exigir al progenitor solicitante el cumplimiento del requisito de laboralidad por parte del progenitor no solicitante supone introducir una exigencia que la norma claramente no contempla y que en absoluto, por tanto, la empresa puede reclamar.

La Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en su art. 14. 1 establece:

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;”.

Si admitiésemos como válida una denegación del derecho al permiso de lactancia solicitada por el padre, en los supuestos en que la madre esté desempleada, se estaría incurriendo en una doble discriminación indirecta. De un lado, se excluiría al progenitor solicitante de su derecho a participar del cuidado y atención a sus hijos en los primeros meses de vida, limitándolo al exclusivo espacio del ejercicio por cuenta ajena de su actividad laboral. Y de otro lado, se estaría limitando a su cónyuge (progenitor no solicitante) al mero papel de reproductora y cuidadora de los hijos recién llegados a la unidad familiar, imponiéndole así unas obligaciones adicionales que situarían a la mujer en inferioridad de condiciones a la hora de poder emprender cualquier tipo de iniciativa encaminada a promover la localización de un empleo o a mejorar, de cara a ello, su formación profesional. En esencia, una denegación por los motivos expuestos del permiso supone promover una división de roles entre los progenitores, que no puede considerarse acorde al principio de igualdad de trato y no discriminación.

En adición a todo lo anterior, resulta obligado recordar que si la esposa del trabajador solicitante que se encuentra en situación legal de desempleo y estuviera percibiendo la prestación contributiva, tendría entre otras obligaciones y conforme a lo establecido en el art. 231.1 del TRLGSS, las siguientes:

Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias (art. 231. 1 c);

Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, entro de un itinerario de inserción (art. 231.1 i);

Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción y cumplir las exigencias de compromiso de actividad en los términos establecidos en el

artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (art. 231.1 h), entendiéndose como compromiso de actividad (art. 231.2) el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como e cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo.

En consecuencia de todo ello, resulta evidente concluir que la posibilidad de cumplir tales exigencias podría verse ostensiblemente limitada si no se permitiese la posibilidad de compartir con el progenitor solicitante el cuidado del hijo menor de nueve meses.

A mayor abundamiento, en el Fundamento de Derecho Segundo de la Sentencia del Juzgado de lo Social Número 2 de Cádiz, de fecha 17-12-2014 (sentencia número 327/2014), en la que se enjuicia un asunto en el que la empresa ha denegado el derecho al acceso al permiso al solicitante del mismo por hallarse su mujer en situación legal de desempleo, se establece lo siguiente:

La interpretación de la empresa implica que, si hay un solo miembro en la unidad familiar (monoparental), ese derecho es inexistente. Y continúa: La dimensión constitucional del conflicto exige valorar el derecho del trabajador-hombre demandante y también el de no discriminación indirecta sobre el otro cónyuge-mujer (Art. 14 CE). La interpretación de la empresa no tiene en cuenta que este es un derecho individual y no del núcleo familiar. Por tanto, no se puede eliminar el derecho propio del trabajador solicitante a conciliar vida familiar de cuidado con su trabajo; esta es la finalidad de tal artículo. Por otro lado, respecto a la cónyuge-mujer la decisión de la empresa supone una discriminación indirecta, como se demuestra primero porque sólo se han concedido a 2 hombres y ocho mujeres y segundo, porque negárselo al hombre supone aquí imponer a la mujer que haga ese cuidado, impidiéndole de hecho la búsqueda o acceso al empleo o la formación, reglada o no, o si estuviese inscrita como demandante de empleo, tener esa limitación temporal, perpetuando el reparto inconstitucional del cuidado de hijos/as a favor, de modo directo o indirecto, sólo para las mujeres. La finalidad del párrafo final, de que si los dos trabajan sólo uno tenga el derecho, debe referirse sólo a ese concreto supuesto de prohibir que los dos dediquen cada uno una hora diaria a cargo de cada empresa o, si están en una sola empresa, que esta asuma ese coste no duplicado.

En definitiva, denegar al hombre-solicitante el derecho al acceso al permiso de lactancia cuando su cónyuge-mujer esté en situación legal de desempleo vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación del art. 14 CE por los siguientes motivos:

Se estaría otorgando, con carácter general, un trato distinto y discriminatorio al padre trabajador por cuenta ajena respecto a la madre en situación de desempleo.

Se estaría otorgando, con carácter general, un trato distinto y discriminatorio al padre trabajador por cuenta ajena y cuyo cónyuge se encuentra en situación de desempleo (y que no podría disfrutar del permiso de lactancia), respecto al padre trabajador por cuenta ajena cuyo cónyuge desarrollase algún tipo de actividad laboral ya fuera por cuenta ajena o propia (y que sí tendría la posibilidad de disfrutar del pertinente permiso).

Se estaría otorgando, con carácter general, un trato distinto y discriminatorio a la madre desempleada en el ejercicio de su derecho a la igualdad de trato en el acceso y promoción laboral y académica, que se vería cortapisada por las limitaciones derivadas de concentrarse en ella todas las actividades de cuidado del menor que se le impiden al padre al negársele el derecho al permiso de lactancia.

Y se estaría otorgando, un trato distinto y discriminatorio al trabajador-varón (al que se le exige acreditar la condición de trabajadora de su cónyuge) respecto a la trabajadora-mujer (a la que no se le exige en ningún caso acreditar la condición laboral de su cónyuge). Sentencia núm. 1564/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 3-12-2013.

CONCLUSIÓN

En virtud de todo lo expuesto, no cabe sino concluir que el derecho al permiso de lactancia es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. El art. 37.4 ET, en su redacción actual, sólo establece una limitación al disfrute de este derecho y es aquella que impide a los dos progenitores disfrutar del derecho si ambos se encuentran trabajando por cuenta ajena. La limitación introducida por numerosas empresas consistente en supeditar el disfrute del derecho al permiso de lactancia por parte de los padres a que su cónyuge (mujer) no esté en situación de desempleo ha sido declarada una actuación vulneradora del derecho a la igualdad y no discriminación previsto en el artículo 14 de la Constitución Española en la jurisprudencia nacional e internacional más reciente. El derecho al permiso de lactancia es un derecho de titularidad individual que persigue, tras su última reforma, posibilitar a los hombres y mujeres conciliar vida familiar con vida laboral. Adicionalmente, la nueva regulación persigue alcanzar cotas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral, mayores a las alcanzadas hasta ahora, desvirtuando así la división de roles por razón de sexo que históricamente ha impedido a las mujeres acceder a empleos en condiciones efectivamente iguales a las que rigen para los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- PERÁN, S., *Derecho social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Navarra, Editorial Aranzadi, 2014, Pp. 27-55

- POQUET, R. “El permiso de lactancia tras las últimas reformas”. *Actualidad laboral*. Nº 4. 2014.
- ALBIOL, I., “El contrato de trabajo. Tiempo de trabajo”, En Albiol, M., *Todo Social 2013*, Valencia, Wolters Kluwer España, 2013, Pp. 249-252.
- MANEIRO, Y., “Discriminación por razón de sexo en la titularidad del derecho al permiso de lactancia por el padre en el caso de que la madre no sea trabajadora por cuenta ajena. Nuevas interpretaciones a la luz de la más reciente jurisprudencia”, En Borrajo, E., *Mujer, Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, La Ley, 2010, Pp. 221-237
- CHARO, P.; SAN MARTÍN, C., “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, Pp.77-78
- FOTINOPULOS, O; ERRO, M; SANZ DE PABLO, P., *Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género*, Vitoria, Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2009.