

Los derechos de conciliación constituyen un paso necesario en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal y como afirmaba ya la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Dentro del catálogo de los derechos de conciliación que recoge nuestro ordenamiento, entre los de más moderna incorporación se encuentra la facultad que la ley confiere a las personas trabajadoras para solicitar adaptaciones de su jornada de trabajo con el fin de atender sus responsabilidades familiares. Introducida en 2007, ha ido evolucionando hasta su actual configuración recogida en el vigente art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Aún más recientemente se ha añadido la posibilidad que tienen quienes prestan servicios por cuenta ajena de solicitar cambios, también, en lo relativo a la forma de la prestación, incluyendo la utilización del trabajo a distancia como medida de conciliación; lo cual está previsto legalmente desde 2019.

Con anterioridad a la introducción del derecho de adaptación que va a ser objeto de análisis en esta obra, las personas trabajadoras que encontraban dificultades para compatibilizar su actividad laboral con el cuidado de los familiares a su cargo podían hacer uso de otras herramientas que ya existían; señaladamente, las reducciones de jornada y excedencias. Estas otras opciones, que son perfectamente lícitas para quienes libremente tomen la decisión de dedicar más tiempo a su familia, no dejan de suponer al fin y al cabo una merma de ingresos para las personas trabajadoras y, desde el punto de vista de la empresa, una pérdida cuanto menos parcial del talento y la productividad de quienes eligen reducir su jornada o pasar a situación de excedencia.

Piénsese además que, en el fondo, aquellos mecanismos responden a la idea de que para conciliar es imprescindible dedicar menos tiempo al trabajo y más a las actividades domésticas, dicho de otro modo, que no queda más remedio que sacrificar en parte la actividad laboral; y lo cierto es que debido a los condicionantes culturales y sociales y a la inercia histórica, este sacrificio acaba correspondiendo casi siempre a

las mujeres¹. Sin embargo, el derecho de adaptación responde a una premisa radicalmente distinta, en virtud de la cual mediante fórmulas de trabajo flexible (incluso imaginativas), incluyendo el que se presta a distancia, es posible una dedicación al ámbito profesional que no tenga que sufrir menoscabo alguno y que sea compatible con las responsabilidades familiares, lo que supone un paso de gigante en el avance hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres².

Se entiende así que el siguiente estadio en la evolución normativa de la conciliación partiera de la idea de que la compleja cuestión de compatibilizar los ámbitos familiar y profesional podía solucionarse de otra manera, por la vía de la adaptación o el ajuste del tiempo de servicios, y en una fase más reciente, también de la forma de trabajar. Al fin y al cabo, fácilmente se aprecia que el derecho de adaptación del tiempo y de la forma del trabajo beneficia a las dos partes implicadas en la relación laboral: por una parte, a la persona trabajadora se le permite mantener sus horas de servicios sin quedar mermada su remuneración, a la vez que se encuentra en una mejor posición para seguir impulsando su carrera profesional y conciliarla con su vida familiar. Por la otra, la empresa se beneficia de poder retener el talento y a menudo también de un incremento del rendimiento, al posibilitar una mejor organización de los tiempos de trabajo de sus empleados, hombres y mujeres³.

Si bien se mira, las adaptaciones para poder compatibilizar trabajo y familia resultan especialmente útiles en un mercado laboral como el español, que tradicionalmente se ha caracterizado porque los horarios laborales de los progenitores están muy alejados de los que establecen los centros educativos, y por una cultura empresarial tendente al presencialismo, que parece premiar a los empleados que no abandonan físicamente su puesto de trabajo en todo el día, en lugar de dirigir más la atención a los resultados y a la productividad.

Todo ello, además, en el contexto de una sociedad con graves insuficiencias en el terreno de los servicios públicos dirigidos al cuidado de los menores y de las personas dependientes, y en la que todavía no se ha superado del todo el desigual reparto de las cargas familiares entre los dos sexos. Al respecto, es claro el papel relevante que pueden jugar las leyes garantizando los derechos de conciliación, los cuales deben

reconocerse “a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares”, según proclama el art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, vaya por delante que el de adaptación se configura como un derecho de titularidad individual, tanto para hombres como para mujeres.

Sentado lo anterior, las páginas que siguen contienen un estudio de la regulación vigente en nuestro país del derecho de adaptación del tiempo de trabajo y de la forma de la prestación por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar. Significa ello que se analizará en profundidad el art. 34.8 ET en su presente redacción, sin dejar de lado la intrínseca relación que existe entre los derechos de conciliación y los derechos constitucionales a la igualdad (art. 14 CE) y a la protección de la familia (art. 39 CE), tal y como ha puesto de relieve el Tribunal Constitucional.