

Avalancha de demandas para adaptar jornadas reducidas y nuevas medidas de conciliación

Los abogados laboristas auguran un aumento de las reestructuraciones de plantilla en los 'call center', las tecnológicas, el comercio y el sector financiero

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El Tribunal Supremo ha determinado recientemente que el derecho del trabajador a reducir su jornada laboral para el cuidado de hijos o familiares no implica que, si desempeña su jornada por turnos, pueda escoger también el horario en el que realiza su jornada reducida. En opinión de este tribunal, para elegir el turno, el empleado debe recurrir al artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores que, desde 2019, recoge un nuevo derecho de los empleados a solicitar "adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo y su ordenación". Esas adecuaciones de los horarios están entre las novedades de conciliación, entre las que también hay nuevos permisos, que están disparando las solicitudes en las empresas y las demandas en los tribunales cuando las compañías no aceptan estas peticiones. "Es un auténtico tsunami", asegura Ignacio del Fraile, socio de Laboral del despacho Gómez-Acebo & Pombo.

"Las adaptaciones de jornada y otras medidas de conciliación –como los últimos permisos laborales aprobados– están generando miles de solicitudes de los trabajadores que están colapsando los departamentos de recursos humanos de las empresas", precisa Del Fraile. Es más, otro de los socios de Laboral de este despacho, Carlos de la Torre, asegura que "existe claramente una tendencia a judicializar estos conflictos de intereses" entre las empresas y los trabajadores cuando no se llega un acuerdo. Estas discrepancias se dirimen bien a escala interna dentro de las compañías, en los servicios de mediación y arbitraje o, en último caso, en los juzgados, añade este laboralista. En concreto, la ampliación de derechos laborales está igualmente gene-



Una mujer hace los deberes con su hijo. GETTY IMAGES

Más ajustes de empleo este año

Desde el despacho Gómez-Acebo & Pombo están detectando que tanto en los departamentos de Recursos Humanos como en los tribunales están aumentando los ajustes laborales que están planeando o llevando ya a cabo las empresas. Y en concreto, apuntan a sectores como los *call center*, las tecnológicas, el *retail* o el sector financiero como las áreas donde más se pueden producir dichos redimensionamientos de las plantillas. "Si vemos este año más movimientos de reestructuraciones, sobre todo, ante posibles

cambios normativos en el futuro inmediato que pueden encarecer los despidos", asegura Del Fraile en referencia a la inminente resolución del Consejo de Europa –ante sendas demandas, primero de UGT y luego de CC OO– que podría determinar que la legislación española sobre el despido no es lo suficientemente disuasoria ni reparatoria, lo que llevaría seguramente al Gobierno a modificar y encarecer, en algunos casos, la actual regulación de la indemnización que cobran los trabajadores que son despedidos.

rando que "cada vez haya más demandas en los tribunales por discriminación indirecta por trabas a la conciliación", precisa De la Torre.

Este incremento de las peticiones y demandas por adecuación de la jornada se producen, según señala Daniel Cifuentes, socio de Laboral de Pérez-Llorca, después de que en un primer momento, tras aprobarse este derecho en la ley, las empresas denegaran numerosas solicitudes, por lo que los trabajadores dejaron de reclamarlas. Sin embargo, en aquellos primeros casos que llegaron a los tribunales, los jueces comenzaron a tratar los casos de adecuación del tiempo de trabajo como los de reducción de jornada, que están dotados de una mayor protección legal de la persona trabajadora, que tiene derecho a dicho recorte

e incluso su despido es nulo –ahora solo el hecho de haber solicitado una reducción de jornada es motivo de nulidad del despido, no hace falta que el trabajador la esté disfrutando, apuntan desde Gómez-Acebo–.

A la vista de estos pronunciamientos judiciales en los que se reforzó la protección de quienes disfrutaban de la adaptación de la jornada, estas solicitudes se han vuelto a incrementar últimamente, según Cifuentes, quien asegura que "de ser el trabajador quien acredite sus circunstancias para adaptar la jornada, se ha pasado a ser la empresa la que tiene que justificar los motivos por los que, en su caso, no se concede esta medida". No obstante, "lo que no se está viendo tan frecuentemente es la posibilidad de adaptar la jornada

a través del teletrabajo tal y como prevé también la ley; aunque sí empieza a ser una tendencia creciente", añade este laboralista.

De hecho, el catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense y consultor del despacho Abdón Pedrajas Littler, Jesús Lahera, concluye que "se ha producido un importante trasvase de las reducciones a las adecuaciones de jornada".

En general, el pasado año los juzgados de lo Social recibieron 463.294 nuevos asuntos judiciales, lo que supuso un 5,4% más respecto a 2022. La saturación de los juzgados, entre otros motivos, hizo que el número de asuntos resueltos se situara en 397.692, un 7,7% menos que el año anterior, al tiempo que el de asuntos en trámite aumentó un 16,1% hasta sumar 426.075. Aun así, los asuntos relacionados con la conciliación son solo una parte de todas estas demandas en las que también están incluidas los despidos, las reclamaciones de canti-

Los abogados consideran que hay una tendencia a judicializar estos conflictos

Se espera que cada vez haya más demandas por discriminación indirecta

dad o los incumplimientos en materia de Seguridad Social.

El otro paquete de medidas de conciliación que está generando peticiones de los empleados en las empresas y demandas en los juzgados, aunque en menor medida, son los nuevos permisos laborales, entre los que están los cinco días por cuidado de familiares, el permiso de cuatro días por fuerza mayor o el permiso parental de ocho semanas no retribuido. En este caso, los tribunales también están aclarando su aplicación práctica. Recientemente, la Audiencia Nacional ha establecido, por ejemplo, que el permiso por cuidado de familiares debe disfrutarse en cinco días hábiles, no naturales, salvo que la empresa o el convenio eleven esos días de permiso, en cuyo caso sí podrían ser naturales.