

# Las peticiones de cambio de horario para conciliar se disparan

El comercio es el sector con más solicitudes para evitar así trabajar en fin de semana

**ALEJANDRA OLCESE MADRID**  
Las empresas se están enfrentando a un creciente número de solicitudes de trabajadores que piden adaptar su jornada laboral con dos objetivos distintos: poder conciliar mejor su vida personal con su vida profesional, o bien simplemente blindarse ante un posible despido, ya que la norma aprobada por el Gobierno determina que el despido a cualquier trabajador que simplemente haya pedido un cambio en su jornada por este motivo se considerará nulo por discriminación, lo que obligará a readmitir al empleado en su puesto y muchas veces conllevará el pago de una indemnización por daños y perjuicios, si así lo estima el juez.

En los últimos meses el incremento ha sido abrumador, tanto de solicitudes como de casos que acaban en los juzgados, y es especialmente relevante en algunos sectores como el comercio, en el que los trabajadores —especialmente de grandes firmas— han dado cuenta de que sería más conveniente para su vida personal no trabajar los fines de semanas.

«Hemos observado un incremento notable de solicitudes en el sector comercio en grandes marcas, en las que los trabajadores solicitan trabajar de lunes a viernes para no tener que ir a la tienda sábados y domingos, que son precisamente los días de mayores ventas. Si se deniega la solicitud, el juez puede concluir que la empresa puede reorganizar sus horarios si tiene un volumen alto de empleados, mientras que si se acepta puede sentar un precedente peligroso por el posible efecto llamada», cuentan a EL MUNDO Ignacio del Fraile y

Lourdes Escassi, socio y of counsel de Laboral de Gómez-Acebo y Pombo (GA&P), respectivamente.

Si bien en las pymes es menos común, sí es algo que está generalizándose en grandes empresas con muchos empleados (el perfil de cliente de este tipo de despachos de abogados) y no sólo en este sector. «El *retail*, la hostelería [especialmente en grandes organizaciones] y el comer-

cio son los más afectados por este tipo de situaciones si bien, destacaría también los sectores de atención social, sanitario y servicios (limpieza, edificios y locales, etc.), apunta a este periódico Alfredo Aspra, socio-director de Labormatters Abogados y experto en derecho laboral.

«En todos los sectores intensivos en mano de obra se está produciendo un aumento muy significativo de peticiones de adaptaciones de jornada. Por ejemplo, consumo, distribución, hostelería, turismo o comercio. Estamos recomendando incluso acudir a negociación colectiva para intentar acordar una serie de reglas al ejercicio del derecho para no perjudicar el clima laboral», señala por su parte Enrique Ceca, socio de laboral de CECA MAGÁN Abogados.

Germán Martínez, socio de Andersen, menciona también la industria, donde sobre todo en las fábricas hay muchos trabajadores que están pidiendo que les cambien el turno rotatorio por un turno fijo, así como en la consultoría. «El número de solicitudes es muy alto en diversos secto-

res, como por ejemplo el de *retail*, lo que provoca que las empresas tengan importantes dificultades para poder atenderlas. Aunque no se trata de un derecho incondicional y automático, la solicitud de los trabajadores

## DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

En España, el derecho de adaptación de la jornada laboral permite a todas las personas trabajadoras, sin importar el sector, contrato o antigüedad, solicitar cambios en su horario para conciliar. «Esto puede incluir situaciones como el cuidado de hijos menores, familiares dependientes o discapacitados, así como tiempo para estudios u otras actividades», resume Alberto Novoa, vocal de la junta directiva de la Asociación Nacional de Laboralistas.

obliga a las empresas a negociar con ellos fórmulas alternativas durante un máximo de 30 días y justificar una posible negativa. Además, el trabajador puede impugnar esta negativa», recuerda.

Aunque el espíritu de las normas aprobadas por el Gobierno es facilitar la vida a los trabajadores y permitirles mejorar su conciliación, en un contexto en el que la natalidad va cuesta bajo en España y el envejecimiento demográfico amenaza el bienestar económico del país, la protección que se garantiza al trabajador ha provocado ciertos usos perversos. La inmensa mayoría «son peticiones legítimas que persiguen un mejor encaje de las diversas facetas de la vida, pero también hemos visto casos de utilización espuria, para protegerse frente a un posible despido. De hecho, hemos obtenido alguna sentencia que así lo ha declarado», señala Mario Barros, socio de Uría Menéndez. Si los jueces comprueban que no hay una necesidad real de conciliar y que se ha hecho la petición como estrategia, dan la razón a la empresa.



Un vendedor atiende a unos clientes en una tienda de ropa deportiva de la calle Preciados, en Madrid. JAVI MARTÍNEZ

# Sólo el 18% de las empresas medianas prevé subir los sueldos

A pesar de que más de la mitad estima que aumentará sus ingresos en el próximo año

**A. OLCESE MADRID**  
Las empresas medianas en España —las que tienen de 50 a 500 empleados y una facturación de entre uno y 90 millones de euros— se muestran optimistas respecto a su futuro: un 57% cree que sus ingresos aumentarán en los próximos doce meses,

pero tan sólo el 18% se plantean subir el salario de sus trabajadores.

Es una de las conclusiones de un estudio que ha elaborado Grant Thornton a partir de encuestas a 400 empresarios y directivos en España, en el que se detecta que la tasa de optimismo en el país «ha au-

mentado 14 puntos, hasta el 64%, con respecto al semestre del año pasado y es la más elevada desde el segundo trimestre de 2018».

Las buenas expectativas para los próximos años llevan a casi la mitad de las compañías de este tamaño a plantearse empezar a competir en el mercado internacional en los próximos meses.

«La internacionalización es una palanca sustancial de crecimiento para las empresas del *middle-market* español. El informe desarrollado por Grant Thornton refleja una tendencia clara: la buena evolución de la economía junto con una mejora en las perspectivas de crecimiento de los negocios hace que los directivos empresariales se marquen

como uno de los principales objetivos la exportación y el desarrollo de sus compañías fuera de nuestras fronteras. Este pensamiento demuestra que nuestros empresarios van más allá y no se detienen ante el entorno disruptivo y transformador que estamos viviendo. Cabe recordar que, la buena posición de la que gozan las empresas de pequeña y mediana capitalización en nuestro

## Cerca de un 50% prevé también salir al mercado internacional

país les permite reaccionar de manera más ágil ante las oportunidades y superar los retos actuales con el fin de lograr mayor crecimiento en el extranjero», apunta Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton en España.

En cuanto a la evolución de su plantilla, un 43% prevé contratar trabajadores en los próximos doce meses, aunque un 47% sigue admitiendo dificultades para encontrar personal adecuado, de hecho esta es una de las limitaciones que detectan a su actividad. Además, hay preocupación entre un 49% de los empresarios por la incertidumbre económica, mientras que para el 44% despierta inquietud la excesiva regulación y los trámites administrativos.