

## 2 Legal

## En portada

## —Viene de P1

con convenios que mantengan las 40 horas semanales se van a tener que abordar procesos de transformación para ganar productividad reduciendo horas de trabajo, invirtiendo en tecnología y en la automatización de procesos", señala Covadonga Roldán, socia responsable de laboral de Deloitte Legal. Y es que, como advierte la abogada, esta reducción de tiempos de trabajo de en torno al 6% supondrá, en muchos casos, tener que ajustar turnos de trabajo e incrementar plantillas para poder conseguir un nivel similar de producción. Por este motivo, Enrique Ceca, socio director del área laboral de Ceca Magán Abogados, considera más apropiado que aspectos como la jornada o la compensación de los empleados se gestionen a través de la negociación colectiva por las patronales y sindicatos más representativos.

El Ministerio de Trabajo también ha informado de que reabrirá la mesa de diálogo del estatuto del becario, tras el rechazo de la patronal de su última propuesta en junio de 2023. Una norma que pretende restringir las horas de prácticas en función de su tipología, compensar como mínimo los gastos de transporte y manutención en los que incurre el becario o limitar su presencia al 20% de la plantilla del centro de trabajo.

Ante la extensa lista de obligaciones laborales actuales y la previsión de reformas en los próximos meses, Mireia Sabaté, socia responsable del departamento laboral de Baker McKenzie, recomienda a las empresas que estén permanentemente actualizadas y tengan en cuenta todos los procedimientos y deberes existentes, así como los que pueden ir surgiendo del desarrollo de los actuales, para poder tener una estrategia empresarial bien definida.

Una tarea tan difícil como necesaria en un 2024 que contará con un contexto económico que se prevé complicado y en el que, según los expertos consultados por **CincoDías**, habrá conflictividad laboral ante los tribunales, especialmente en materia de despidos y jornada. "Todo parece aventurar que el año 2024 se caracterizará por un aumento considerable de los procesos de despidos colectivos (ERE), así como de despidos individuales llevados a cabo por las empresas, que pudieran estar motivados por el aumento de los costes que han venido experimentando las mismas durante el último año, producto del aumento de la inflación, los precios de la energía y los tipos de interés, entre otros", predice Juan Carlos Fernández, socio de Abdón Pedrajas Littler.

**Registro de la jornada**

Entre los conflictos más numerosos asociados a la jornada destacan, por un lado, los que se refieren a su registro y a la compensación de horas extras, y, por otro, los que se generan respecto a las medidas de conciliación, adaptación y reducción del horario laboral.



Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social. EFE

Desde el 12 de mayo de 2019 es obligatorio que las empresas tengan implementado un sistema de registro de la jornada. No contar con ello está calificado como una infracción grave cuya sanción puede oscilar entre los 751 y los 7.500 euros.

También es importante que el sistema de registro sea adecuado y lo menos invasivo posible. De hecho, recientemente la Agencia Española de Protección de Datos ha declarado que el uso de datos biométricos, como la huella dactilar o el reconocimiento facial, debe ser considerado como una categoría especial de datos, por lo que su empleo para el fichaje en el trabajo queda prohibido de forma generalizada, salvo en situaciones específicas. De tal manera que, como indica Juan Carlos Fernández, "si existen alternativas menos intrusivas que permitan controlar el horario (como el uso de tarjetas inteligentes o certificados digitales), en opinión de la AEPD, se debería optar por ellas".

**Conciliación e igualdad**

Los nuevos permisos y derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, en vigor desde el pasado 30 de junio, están provocando muchas dudas en las empresas. Entre ellas, Mireia Sabaté destaca tres muy generalizadas. En primer lugar, no está claro si los cinco días de permiso retribuido para cuidadores son naturales o hábiles, si deben ser disfrutados de manera continua o alterna, o si la duración del permiso tiene que ser coincidente con la del motivo

que lo genera. Tampoco se especifica en la norma si el permiso de ausencia por motivos familiares urgentes, del que se conceden cuatro días al año, da derecho a ausentarse durante más días, aunque de forma no retribuida. Y, en tercer lugar, si el nuevo permiso parental, aún pendiente de desarrollo reglamentario, se podrá disfrutar en días alternos o debe ser por semanas completas, y si finalmente tendrá carácter retribuido total, parcialmente o en ningún caso.

En este sentido, Enrique Ceca confía en que en 2024 se producirá el periodo de madurez de los derechos laborales vinculados a

la conciliación: la nueva dimensión de la adaptación de jornada, el concepto de discriminación, los nuevos permisos creados en 2023 y las garantías del proceso de despido.

Los planes de igualdad, por su parte, constituyen una obligación que se ha ido implementando de forma progresiva desde 2020 hasta que en el año 2022 se impuso para las empresas de más de 50 empleados. Su incumplimiento conlleva una sanción que oscila entre los 7501 y los 225.018 euros.

Disponer de un canal de denuncias interno también es un deber que se ha instaurado de forma paulatina en las empresas, según el tamaño de su plantilla, hasta convertirse en obligatorio para todas las que tengan más de 50 empleados desde el 1 de diciembre de 2023. La sanción ante la falta de este sistema de información interno va desde los 600.000 hasta el millón de euros y también puede implicar una amonestación pública, la prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios fiscales durante cuatro años y la prohibición de contratar con el sector público durante tres años.

Sin embargo, Covadonga Roldán insiste en que estar al día de las obligaciones que impone la normativa en todas estas materias "no solo contribuye a eliminar los riesgos de sanción en una inspección de trabajo o en caso de reclamación de los trabajadores en sede judicial, sino que es crítico para proteger la reputación de las compañías".

**El uso de datos biométricos para el fichaje en el trabajo está prohibido de forma generalizada****Los nuevos permisos de conciliación de la vida familiar y laboral suscitan dudas sobre su aplicación****Tendencias laborales a nivel global**

► **El futuro del trabajo.** El informe *Future of work 2023*, publicado por Herbert Smith Freehills, pone el foco en algunas de las tendencias clave en materia de trabajo a nivel global y está basado en las respuestas de líderes de más de 500 empresas internacionales.

► **Activismo laboral.** Los vientos en contra de la economía han frenado el activismo de los empleados, pero no por mucho tiempo. El 81% de los empleados cree que la recesión económica redujo el riesgo de activismo en los últimos 18 meses, aunque el 59% espera que el activismo aumente en el futuro, siendo el incremento del coste de vida el desencadenante más probable. José Ignacio Jiménez-Poyato, socio de laboral Herbert Smith Freehills, anticipa que en España para el año 2024 la litigiosidad se elevará en dos ámbitos debido a dos motivos concretos. Por un lado, a causa de las medidas de ahorro y reestructuración que aplicarán las empresas como consecuencia del encarecimiento de los costes de productividad. Y, por el otro, por la transición progresiva de vuelta a la presencialidad en las empresas, que podría generar conflictos derivados de un posible incremento de solicitudes de adaptaciones y reducciones de jornada por parte de los empleados.

► **Trabajo flexible y remoto.** Las libertades desbloqueadas durante la pandemia se están reduciendo. El 70% de los empleados espera que se realice más trabajo desde la oficina o presencialmente en los próximos dos años y el 47% espera que el trabajo remoto se convierta en una recompensa por la lealtad del empleado.

► **Automatización e IA.** Los directivos subestiman el riesgo de disputas sobre la inteligencia artificial. El 60% espera que la IA tenga un impacto significativo en el tamaño y la composición de su fuerza laboral, pero solo el 34% prevé que la IA desencadene el activismo, frente al 41% en 2021.

► **Bienestar en el trabajo.** Los empleados exigen apoyo para su bienestar, y los empleadores se muestran encantados de ayudar. El 75% de los encuestados afirma que los trabajadores han exigido un mayor apoyo para su salud y bienestar desde la pandemia. El 54% dice que el bienestar de los empleados dará forma a sus políticas laborales en los próximos tres años, frente al 36% en 2021.