

Subsanado el error del despido por adaptación de jornada



Enero 2025

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.equizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho
Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

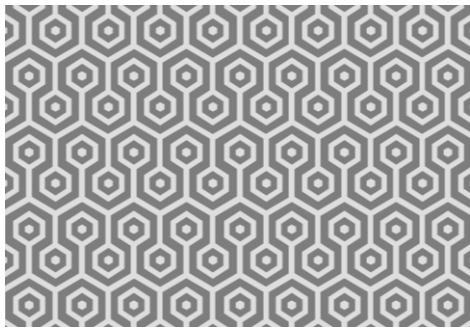
Debemos aclarar, en primer lugar, que nunca fue legal despedir a una persona trabajadora por ejercitar su derecho a la adaptación de jornada, aunque mucha gente así lo creyera. No ha sido un bulo, pero sí una exageración que ha llevado a muchos a pensar que un error del Gobierno había legitimado que se despidiera a las personas que solicitaran una adaptación de jornada.

La norma que ha permitido arreglar este error ha sido la Disposición Final vigesimosexta de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, que ha salido publicada en el Boletín Oficial del Estado del 3 de enero, y que modifica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en dos materias, afectando a tres preceptos estatutarios.

Es necesario hacer memoria. La historia empieza con el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que, entre otras cosas, se trasponen Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Esta norma modifica la redacción del artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, para incrementar las posibilidades de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares de adaptar su jornada de trabajo. Este precepto ya había sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta regulación se vio afectada por la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La nueva regulación del derecho a la adaptación de jornada se vió acompañada de una medida específica para potenciar su utilización efectiva, ampliar el listado de supuestos de despido nulo para incluir entre éstos los que afectan a personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 TRET, si no se acredita su procedencia. Esto es, que se les reconocía la tutela que supone que sus despidos deban ser calificados como procedentes o nulos, nunca improcedentes.



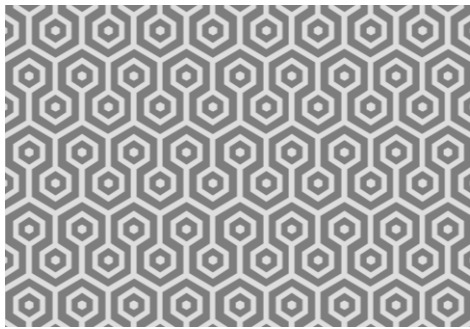
Pues bien, poco después se aprobó la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Su disposición final novena contiene diversas modificaciones del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y entre éstas se incluyeron nuevos textos para los artículos 53 y 55, que son los que regulan el elenco de situaciones en las que un despido, objetivo o disciplinario, puede ser considerado nulo. En esta nueva redacción no aparecían incluidas las personas que hubieran disfrutado, o meramente solicitado, medidas de adaptación de jornada, lo que supuso excluirlas de esta especialidad y que se les aplicará el régimen general en materia de despido. No era ésta la intención del Gobierno, que al parecer trabajó por equivocación con un texto del Estatuto que no era el vigente, sino una versión anterior al reconocimiento del derecho a la adaptación de jornada.

El resultado de este error fue que desapareció del listado de supuestos en los que un despido podía ser calificado como nulo, el de las personas que hubieran ejercitado este concreto derecho. El efecto era que los trabajadores no podían alegar nulidad legal para defenderse de un despido; y que éste, en caso de no considerarse legítimo, por no haberse seguido el procedimiento o no haberse acreditado una causa suficiente, tenía como consecuencia su calificación como improcedente. Esto suponía que, en una mayoría de los casos, el empleador retenía el poder de extinguir el contrato, aunque debía indemnizarlo; y que el trabajador se veía privado de su puesto de trabajo a cambio de una indemnización que podía no ser suficiente.

El error gubernamental ha producido efectos durante varios meses, a pesar de

que se anunció en varias ocasiones que iba a corregirse. Ahora se ha hecho finalmente, modificando dos preceptos del Estatuto, la letra b) del apartado 4 del artículo 53 y la letra b) del apartado 5 del artículo 55, preceptos en los que se recoge la calificación de los despidos por causas objetivas y disciplinarias, respectivamente. En ambos casos lo que se hace es incluir de nuevo en el listado de supuestos el de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8, volviendo al texto derogado por la Ley de Paridad.

No es el único cambio que se produce en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. La misma Disposición Final vigesimosexta de la Ley Orgánica 1/2025, da nueva redacción a su artículo 50, en un aspecto puntual, pero de gran importancia. Este precepto regula, como es sabido, la extinción por voluntad del trabajador, identificando los supuestos en los que éste podrá terminar con su relación de trabajo sin que sea considerada una dimisión, sino una terminación achacable a incumplimientos de su empleador, lo que da lugar al pago de la misma indemnización que el despido improcedente, y al acceso a las prestaciones por desempleo. Es lo que se conoce como “despido indirecto”, en la medida en que, aunque la iniciativa es de la persona trabajadora, se considera que ésta ha sido forzada por los incumplimientos previos de la empresa. Frente a otras formas de extinción se exige un pronunciamiento judicial, que debe ser solicitado por la persona afectada. Entre los motivos que dan lugar a esta extinción, que tienen una larga tradición en nuestro Derecho del Trabajo, se encuentra la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. Así se recogía hasta ahora en el artículo 50.



Lo que se añade ahora es una delimitación de cuando se produce este retraso, en estos términos: *“sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos”*. Aunque los tribunales laborales ya habían venido delimitando cuando un retraso en el pago se considera justificado, ahora el legislador incrementa la seguridad jurídica al dejar claro el nivel de incumplimiento empresarial que se considera relevante a estos efectos. Una novedad de agradecer, la verdad, porque delimita los requisitos para poder ejercitar una facultad extintiva excepcional, proporcionando pautas seguras tanto a trabajadores como a empresas.

Estas novedades son aspectos secundarios de una norma, la Ley

Orgánica 1/2025, de enormes dimensiones y vastos contenidos, que exige y merece la atención de todos los operadores jurídicos. En el ámbito laboral modifica también, profundamente, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Supone un cambio trascendental en el funcionamiento de nuestros tribunales, en todos los órdenes. En su título primero acomete la reforma organizativa de la Administración de Justicia en todos sus ámbitos, mediante la creación y constitución de los Tribunales de Instancia y la evolución de los Juzgados de Paz a modernas Oficinas de Justicia en los municipios. Se busca una organización eficiente sobre la base de la especialización, la homogeneidad y la capacidad organizativa. En el título II se introduce un gran bloque de reformas en la línea de las modificaciones ya introducidas por los Reales Decretos-leyes 5/2023, de 28 de junio, y 6/2023, de 19 de diciembre. Es, seguramente, la mayor reforma procesal producida en España en los últimos años, y sus efectos serán sin duda trascendentes.