

# El trabajador podrá pedir un horario a la carta para conciliar sin reducir jornada

La empresa deberá responder en un mes y solo lo podrá denegar por causas justificadas

GABRIEL LEMOS  
REDACCIÓN / LA VOZ

Silenciada por el ruidoso debate acerca del control de horarios, otra reforma reciente del Estatuto de los Trabajadores amenaza con provocar más de un quebradero de cabeza en las empresas. Y es que, desde el pasado 8 de marzo, cualquier trabajador puede pedir un cambio en su jornada laboral que le permita conciliar su vida laboral y familiar, sin necesidad de reducir jornada y asumir, por tanto, una rebaja en la nómina.

Sobre el papel, la adaptación de jornada, que es así como se llama el derecho, se implantó con la ley de igualdad del 2007, pero la anterior redacción del artículo apenas lo reconocía de forma genérica, apelando para su desarrollo a la negociación colectiva o a un acuerdo individual con el empresario. En la práctica, esto provocaba que si no se recogía en convenio o la compañía se cerraba en banda era casi imposible llevarlo a la práctica. Hasta el Supremo, en varias sentencias, apuntaba que no existía base legal para pedir un cambio de horario sin reducción de jornada.

Ahora, el panorama cambia. Tras el decreto aprobado por el Gobierno, cualquier trabajador podrá solicitar modificaciones en la duración o la distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo e, incluso, la forma de prestación de este (incluyendo el teletrabajo) «para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral». Más allá del cuidado de hijos menores de 12 años, el único supuesto que se recoge expresamente en la ley, el resto se dejan abiertos pa-



Además del cuidado de hijos, que se recoge en la ley, el empleado puede alegar otras necesidades. M. FERREIRO

## ASÍ ES EL PROCESO

### LA SOLICITUD

**Debe ser motivada.** Los cambios de jornada solicitados deben ser «razonables y proporcionados» a las necesidades.

### LOS PLAZOS

**La empresa tiene un mes para decidir.** Tras 30 días, debe comunicar si acepta o deniega la petición, o dar una alternativa.

### LA ALTERNATIVA

**Si no hay acuerdo, al juzgado.** Los expertos advierten que la medida puede provocar un aumento de la litigiosidad.

ra que sean expuestos por el empleado. Lo único que se exige es que las peticiones sean «razonables y proporcionadas».

Y la empresa ya no podrá hacer oídos sordos. Porque si el convenio no regula el sistema para solicitar estos horarios adaptados

ni los criterios que se tendrán en cuenta para su concesión, el trabajador podrá presentar igual su petición y la dirección de la compañía deberá abrir un proceso de negociación que se demorará, como máximo, treinta días. Vencido el plazo, la empresa tendrá que comunicar la decisión por escrito, sea aceptando la petición, sea planteando «una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación» o sea denegándola, aunque en este último caso deberá indicar «las razones objetivas en las que se sustenta la decisión». Si el empleado no está de acuerdo con la negativa, podrá recurrirla ante la Justicia.

Los expertos, que advierten del riesgo de que aumente la litigiosidad (un temor que también albergan sobre el registro de jornada), creen que la medida «va a tener una enorme incidencia en las relaciones laborales», como explica Catarina Capeáns, especialista en derecho laboral en Vento Abo-

gados, que sin embargo reconoce que «hasta la fecha tampoco se ha producido un incremento de solicitudes porque la modificación ha pasado desapercibida».

La experta recomienda a las compañías que regulen este derecho, sea a través de la negociación colectiva o con un acuerdo de empresa, y que fijen unos criterios para su tramitación «con factores objetivos y, por supuesto, no discriminatorios», favoreciendo la flexibilidad «en la medida en que esto sea posible».

Además de los problemas organizativos, Capeáns advierte de los efectos colaterales de la medida en los propios empleados: «En muchas ocasiones nos encontramos cómo el derecho de un trabajador colisiona con los del resto de sus compañeros». Y es que, si se conceden turnos de mañana a todos aquellos que lo piden para conciliar, otra parte de la plantilla quedará condenada a trabajar siempre de tarde o de noche.

## El personal laboral del Estado recibirá este mes 280 euros extras

L. P. MADRID / COLPISA

Nueva subida para los empleados públicos, aunque en este caso solo para el personal laboral de la Administración General del Estado (AGE), un colectivo compuesto por unos 40.000 trabajadores que no son funcionarios, pero que tienen un contrato estable y se rigen por el Estatuto de los Trabajadores. En la próxima nómina de junio recibirán un pago extra y único de 280 euros, según anunció el sindicato CSIF.

«El Ministerio de Política Territorial y Función Pública ha dado orden para el pago de los fondos adicionales correspondientes al 2018 para el personal del convenio único de la Administración General del Estado», precisó el sindicato más representativo en las Administraciones públicas. No obstante, criticó el «retraso» en el abono de esta subida, que posiblemente no dé tiempo a aplicar en todos los departamentos ministeriales, ya que las nóminas de junio están ya cerradas, por lo que en muchos casos se demorará hasta julio.

Esto supone que se pagará cinco meses después de haber alcanzado un acuerdo a principios de marzo que recogía una subida lineal de 280 euros anuales y una mejora de las tablas salariales, con el objetivo de compensar los sueldos más bajos. A este retraso se une la demora en la subida del 0,25% adicional vinculado al PIB, que afecta al conjunto de los 2,5 millones de empleados públicos de todas las Administraciones.

## Los convenios gallegos recogen un alza salarial del 2,18 %, casi el triple que el IPC

REDACCIÓN / LA VOZ

Los convenios colectivos registrados en Galicia hasta mayo recogen un alza salarial media del 2,18 %, una subida que casi triplica la de los precios. Y es que el indicador adelantado del IPC en mayo arrojaba un incremento anual del 0,8 %.

De hecho, según los datos publicados ayer por el Ministerio de Trabajo, las subidas de los convenios gallegos (más altas en los de sector que en los de empresa) son las más altas de todas las comunidades y solo se ven superadas por las de los convenios interautonómicos.

## Jugar al fútbol con clientes computa como tiempo de trabajo

De todas las dudas que ha provocado la entrada en vigor del registro obligatorio de jornada, quizás la más difícil de resolver es qué se considera tiempo de trabajo. Y es que a veces no es tan fácil trazar la frontera que separa lo laboral del ocio. Que se lo pregunten si no a los magistrados del Tribunal Supremo, que hace unas semanas tuvieron que debatir sobre una cuestión de enjundia: si la liga de fútbol que juegan los comerciales de Altadis (la antigua Tabacalera) con los estancieros forma parte, o no, de la jornada laboral de los primeros.

Al alto tribunal llegó la demanda planteada por los sindicatos UGT, Comisiones y CSIF, que re-

clamaban que ese tiempo dedicado a «actividades promocionales de alterne social con los clientes» y cualquier otro evento fuera de la oficina se computasen como trabajo efectivo, de forma que la siguiente jornada laboral no pudiese empezar hasta 12 horas después de finalizar el partido y que cualquier accidente en él o en los desplazamientos se considerara de trabajo.

Por insólita que pueda parecer la petición, tanto la Audiencia Nacional primero como el Tribunal Supremo después dieron la razón a los sindicatos. Y eso a pesar de que el propio convenio reconoce que la participación en esta liguilla es voluntaria y que el tiempo que en ella se invierte

se compensa luego con la concesión de horas de descanso o días de puente.

Pero, argumentan los magistrados, lo que se discute no es la compensación por la participación en esas actividades, sino la definición de que se da al tiempo destinado a ellas. Y como el propio convenio las encuadra dentro del capítulo de tiempo de trabajo, entienden en el alto tribunal que la propia empresa, al negociar el texto, reconoció esas actividades como tiempo de trabajo, pese a ser voluntarias.

### Las pausas se pueden descontar

Mientras la Justicia abre la puerta a sumar los noventa minutos de un partido de fútbol a la jor-

na laboral en la oficina, la Inspección de Trabajo abrió ayer la puerta a descontar la pausa para el café o el bocadillo o cualquier otra interrupción que realicen los empleados con el objeto de determinar el tiempo de trabajo efectivo realizado.

Así se recoge en el criterio técnico elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, un documento que desde ayer está en manos del cuerpo de inspectores y en el que se explica que, si bien la normativa no exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas dentro de la jornada diaria, las empresas podrán organizar el registro diario de jornada de manera que se descuenten.