



## **CIRCULAR INFORMATIVA N° 10-3/2015**

Piélagos, a 26 de octubre de 2015

### *CLAÚSULA DE FLEXIBILIDAD HORARIA*

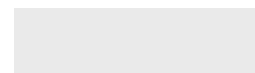
Estimado cliente:

Según una reciente Sentencia de la Audiencia Nacional si necesita que sus empleados tengan un horario modificable que se pueda distribuir en turnos de mañana, tarde o noche, de lunes a domingo, y que abarque todas las horas de apertura de su negocio, puede pactar dicha condición en los contratos.

Esta forma de actuar es válida si los afectados están contratados a jornada completa. Si se trata de empleados a tiempo parcial, el contrato debe especificar el número de horas contratadas y su distribución. En caso contrario, la total disponibilidad de la empresa les impediría, por ejemplo, compatibilizar sus tareas con otro trabajo a tiempo parcial.

Si pacta esta condición con sus empleados a jornada completa, les podrá variar el horario en cada momento y adaptarlo a sus necesidades, sin tener que iniciar una modificación sustancial de condiciones.

Si un empleado no tiene un horario determinado (por ejemplo, de lunes a viernes de 9 a 17 horas), sino que acepta libremente que se ajuste a las necesidades de la empresa (su voluntad se acredita si firman un contrato con este tipo de cláusula), su empresa no tendrá problemas.



La ventaja de esta cláusula es que sus trabajadores no tendrán un horario "inamovible", y usted tendrá flexibilidad para cambiarles el turno o para que trabajen cualquier día de lunes a domingo. Por ello, si contrata a nuevos empleados, incluya una cláusula de flexibilidad horaria en el contrato.

Respecto a aquellos empleados que ya formen parte de su empresa, si tienen un horario fijo por contrato, ahora no se lo podrá cambiar de forma unilateral (salvo que tramite una modificación sustancial). Por tanto, debería firmar un anexo para pactar las nuevas condiciones de trabajo.

Si en los contratos sí que consta que su horario es variable pero los afectados han estado disfrutando de un horario fijo, alegarán que su derecho a dicho horario fijo se ha consolidado como una condición más beneficiosa. Por tanto, si necesita implantar el cambio de horarios, justifique por escrito sus necesidades.

Aunque el cambio no suponga una modificación sustancial, prevea en los acuerdos que los afectados conocerán el nuevo horario con un plazo de antelación (por ejemplo, 15 días). Así evitará que la medida pueda considerarse abusiva. Además, respete los descansos previstos en la ley. Recuerde que la jornada diaria ordinaria no puede exceder de nueve horas, y que entre el final de una y el inicio de la siguiente deben pasar como mínimo 12 horas.

**Es válido firmar una cláusula que le permita disponer de sus trabajadores en función de las necesidades de su negocio. Ahora bien, ello sólo es posible si se trata de empleados contratados a jornada completa.**

Un cordial saludo,

