

REINO UNIDO

IMPLANTACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Desde el 30 de junio, todos los trabajadores con más de 26 semanas de antigüedad tienen derecho a solicitar trabajo flexible. Hasta ahora, solo los padres con hijos a cargo menores de 17 años (o 18 años para menores discapacitados) y algunos cuidadores tenían derecho a acceder a él. El Gobierno británico ha previsto que se presenten 182.000 solicitudes, de las que 81.000 corresponderán a la ampliación de este derecho. Se estima que más de 20 millones de trabajadores se beneficiarán de esta medida.

El trabajo flexible contribuye a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, permite a las empresas mantener a los trabajadores de más talento y favorece el empleo de larga duración. Se prevé que esta nueva medida atraiga, por un lado, el interés de los trabajadores de mayor edad que quieren trabajar de una manera diferente al acercarse a la edad de jubilación y por otro, a los jóvenes que deseen adquirir formación o aprendizaje adicional mientras trabajan.

En Reino Unido existen diferentes tipos de trabajo flexible:

- trabajo a tiempo parcial
- jornada compartida
- trabajo desde casa
- horario flexible
- trabajo comprimido (trabajando las mismas horas en menos días)

Como parte de este derecho, los empresarios tendrán la obligación legal de estudiar todas las solicitudes de manera razonable, pudiendo rechazar las peticiones solo si existe alguno de los siguientes motivos:

- carga de costes adicionales
- imposibilidad para redistribuir el trabajo entre el resto de la plantilla
- incapacidad de contratar personal adicional
- repercusión negativa en la calidad
- repercusión negativa en el rendimiento
- efecto perjudicial sobre la capacidad para satisfacer la demanda de los clientes
- insuficiencia de trabajo en los períodos que el empleado propone trabajar
- incompatibilidad de la solicitud con los cambios planificados por la empresa

Para solicitar trabajo flexible los empleados tendrán que hacer una petición por escrito indicando la fecha en que se realiza, el cambio que busca y cómo cree que afectará al negocio, la fecha en la que surtirá efecto y las fechas de solicitudes anteriores si se hubieran producido. Una vez presentada, el empresario deberá organizar una reunión con el trabajador para analizar la solicitud (esto no es obligatorio, pero se considera una buena práctica). La ley requiere que este proceso se complete en tres meses desde la presentación de la petición, incluyendo cualquier apelación.

Cualquier solicitud aceptada supondrá un cambio permanente en el contrato de trabajo, de modo que si el empleado sólo pretende un cambio temporal debería intentar llegar a un acuerdo con el empresario. Los trabajadores solo pueden presentar una solicitud en un período de 12 meses.