

Caso Práctico 1.

1.

Una modificación individual debe ser notificada con un mínimo de 15 días de antelación. Debe justificarse en causas objetivas relacionadas con la competitividad, la productividad y la organización técnica o del trabajo de la empresa.

2.

El trabajador puede aceptar la modificación, recurrirla en un plazo de 20 días hábiles a un juzgado de lo social, extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 270 días de salario, aunque en el supuesto de que suponga un menoscabo de su dignidad, se podrá pedir extinción con una indemnización de 33 días por año, con un máximo de 720 días.

Caso práctico 2.

1. No es válida, ya que requiere un periodo de consultas de máximo 15 días con los representantes de los trabajadores. Una vez finalizado el periodo de consultas, la modificación tiene efecto a los 7 días de notificada la decisión por la empresa. Por tanto, si no concluyó el periodo de consultas en acuerdo, la elaboración unilateral de un calendario laboral, modificando la jornada como el horario, no es válida.

Caso Práctico 3

1. Si que puede modificar el horario laboral, si está justificado en causas objetivas relacionadas con la competitividad, la productividad y la organización técnica de la empresa. El trabajador puede aceptar la modificación, recurrirla o extinguir el contrato cobrando una indemnización.
2. En el caso de funciones que exceden las del grupo profesional, si existe una causa organizativa o técnica para realizar el cambio, se realizará por el tiempo imprescindible. En caso de bajar de grupo profesional, se mantendrá la retribución, mientras que si supone un ascenso temporal, cobrará por las funciones superiores. También se puede realizar un cambio definitivo de puesto de trabajo fuera del grupo profesional. Esto es considerado una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Caso práctico 4

1. Es una modificación unilateral del contrato de trabajo. Al ser una modificación colectiva, se requiere de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Siete días después de que se notifique la decisión final, la modificación ya tiene efectos.

Por tanto, si la empresa no ha negociado con los representantes de los trabajadores no puede modificar unilateralmente el acuerdo.