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.