

--	--

## CASO PRÁCTICO IV (FUENTES, JORNADAS, HORARIOS, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL, EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN)

La empresa Embases XYZ, dedicada a la fabricación de embases metálicos, cuenta con un centro de trabajo en Santander, al que están adscritos 82 trabajadores. Los grupos profesionales de estos trabajadores son los siguientes:

- 25 administrativos (entre oficiales, comerciales, auxiliares y aspirantes).
- 40 operarios (entre Capataces, Oficiales especialistas, Oficiales y auxiliares de fábrica).
- 15 Titulados (entre titulados medios, superiores, jefes de sección y jefes de organización).

En virtud del **convenio colectivo sectorial aplicable**, la jornada máxima anual es de 1800 horas. El convenio prevé compensaciones específicas en los supuestos de trabajo nocturno y a turnos, así como la posibilidad de modificar los horarios y los turnos asignados en caso de necesidades de la producción (períodos punta, pedidos imprevistos), mediante una notificación a los representantes de los trabajadores y una antelación de 7 días respecto del trabajador individual afectado, tanto si afecta a un trabajador como si afecta a un colectivo más amplio. No se establece, sin embargo, los horarios concretos ni el régimen de rotación de los turnos, que son pactados por empresa y trabajador o establecidos en manuales de la empresa en los distintos centros de trabajo.

Los trabajadores asignados a los turnos, viene trabajando según un sistema de producción continua de 24 por 7, de forma tal que van rotando entre tres turnos. De promedio, realizan más de 3 horas de su jornada de media entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

De los administrativos, todos ellos vienen prestando sus servicios entre las 9:00 de la mañana y las 18:00 horas de la tarde, según la regulación de su contrato de trabajo, con una hora para comer. No obstante, los comerciales vienen desarrollando un trabajo con horario flexible, para adaptarse a su actividad de cara al cliente.

--	--

--	--

Por su parte, de los titulados, 8 de ellos prestan su trabajo en régimen de turnos y el resto en la misma jornada señalada para el persona administrativa.

### **Preguntas:**

- ¿Es posible modificar los horarios y los turnos asignados a los trabajadores? ¿Cuál es el procedimiento aplicable?
- ¿Es obligatoria la compensación específica del trabajo a turnos y nocturno?
- ¿A través de qué mecanismos y vías sería posible que los trabajadores administrativos cambien su jornada para trabajar de 18:00 a 19:00 horas?
- En caso de paternidad ¿podría el trabajador solicitar una adaptación de su contrato de trabajo?
- ¿Cuántas horas de descanso entre jornadas tienen derecho a disfrutar los trabajadores como mínimo?
- ¿Cuál sería la distribución legal del descanso semanal?
- ¿Qué es una condición más beneficiosa?.
- ¿Qué consecuencias puede tener una modificación sustancial respecto de la extinción del contrato de trabajo? Razone su respuesta a la luz del art. 41 del ET, así como en relación con las conclusiones del Abogado General en el Caso C-422/2015 (adjunta)
- Opcional: prepare un resumen de las Conclusiones del Abogado General en el Caso 422/2015, así como una traducción de 10 términos jurídicos (adjunta versión en inglés).

### **Material de apoyo orientativo:**

**Jurisprudencia:** SSTs 19.9-2015, 25-3-2013, 22-9-2010, 6-6-2006, 10-10-2005.

### **Bibliografía:**

--	--

- |  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|
- **ALARCÓN, M. R.**, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, 1988.
  - **CASAS, M. E., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDES, F.**, "La aplicación de la Reforma laboral", *Revista La Ley Relaciones Laborales*, nº 12, 2013.
  - **MERINO, H.**, *El trabajo a tiempo parcial. Un tratamiento diferente del tiempo de trabajo*, Lex Nova, 1994.
  - **RABANAL, P.**, "Aspectos de interés sobre la distribución del tiempo de trabajo", *Revista Actualidad Laboral*, nº 16, 2006.
- |  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|