

Informe que emite la Asesoría Jurídica de la Federación de Enseñanza de FETE-UGT Andalucía, a propuesta de la Secretaría de Privada de la Federación de Cádiz.

MODIFICACIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las modificaciones de la jornada de trabajo se regulan por el Art. 41 E.T, en cuanto suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Dicho artículo establece la obligatoriedad por parte del empresario de comunicar la modificación, si es de carácter individual, con una antelación mínima de 30 días tanto al afectado como a sus representantes sindicales. El apartado 3 del citado artículo posibilita al trabajador afectado mostrar su conformidad con la modificación o a rescindir su contrato, por lo que sería indemnizado con una cantidad correspondiente a 20 días de salario por año de trabajo con un máximo de 9 mensualidades. Se entiende que para que el empresario plantee una modificación de la jornada ha de existir causa justificada de carácter organizativo que suponga una mejor adecuación a las necesidades reales y efectivas de la empresa. Si el trabajador no estuviera conforme con los argumentos esgrimidos por la empresa y no optara por la rescisión de contrato, puede acudir a la jurisdicción laboral para que el Juez dictamine si hay o no causas objetivas para dicha modificación.

En el caso que nos ocupa, aparentemente ha habido conformidad por parte del trabajador afectado, manifestada a través de su firma en los sucesivos contratos de ampliación/disminución de jornada.

Se da la circunstancia que la única modificación que se pueda considerar teóricamente como perjudicial para el trabajador es la que supone una disminución de jornada de 25 horas a 20 horas, con la que el trabajador firma su conformidad el 31 de agosto de 2008. Posteriormente, vuelve a haber una modificación de jornada, que en este caso supone un aumento de horas hasta las 23 horas, teóricamente hasta el 31 de agosto de 2009; en este caso el trabajador firma también su conformidad.

Así pues, una vez llegado el término que aparece en el último contrato de ampliación/disminución de jornada, esto es, el 31 de agosto de 2009, el empresario puede hacer efectivo el contrato original de 10 horas o continuar con las 23 horas, con lo que a partir de ese momento deja de tener vigencia el de 10 horas para pasar a tenerlo el de 23 horas, dato que desde esta Asesoría se desconoce.

Actualmente, en el mundo laboral, es muy frecuente, a veces en exceso, las continuas modificaciones de jornada con objeto de que las empresas se adecúen al mercado, aprovechando en no pocas ocasiones las empresas para reducir costes laborales sin ninguna justificación.