

APELLIDOS NOMBRE

Justifique siempre su respuesta

Temas I a XII del programa

1.- (3 pts) El Hotel MB ha decidido empezar a prestar el servicio de restauración a sus clientes. Para ello ha realizado un contrato de arrendamiento de servicios con la empresa Servi-quick para que la misma se encargue de esta actividad de 1 de enero a 31 de diciembre de 2009.

Servi-quick es una empresa de catering que lleva prestando esta actividad desde hace 15 años; cuenta con su propio personal y equipamiento necesario para su actividad.

En todo caso, como Servi-quick solamente se dedica a prestar servicios de comida y cena, ha decidido subcontratar con Ángel M., empleado de Servi-quick al que ha convencido para que cese en la empresa y preste por cuenta propia la actividad de catering. Ángel utiliza para esta actividad las instalaciones y maquinaria de Servi-quick, que es la que le fija el precio de su actividad y determina los productos y proveedores a utilizar. Servi-quick adeuda a Ángel la retribución de los dos últimos meses (2.300€)

Servi-quick adeuda a los trabajadores que vienen prestando el servicio de catering para comidas y cenas las siguientes cantidades correspondientes a los dos últimos meses:

- 1400€ de salario base - 400€ de plus de convenio - 200€ de plus de trabajo en festivos
- 100 de plus de mantenimiento de uniforme - 150 de plus de jornada continuada
- 100 de plus de puntualidad - 200 de ayuda familiar

- Las cotizaciones a la Seguridad Social de los dos últimos meses

Además adeuda a María M., 300 € del plus de Jefe de Equipo; 200€ en concepto de horas extraordinarias del último mes y 1.800€ de la paga extraordinaria de diciembre de 2008 que debió abonar el 20 de diciembre.

Servi-quick organiza y dirige la actividad de todos los que intervienen en el contrato de arrendamiento de servicios

Plus convenio: "lo percibirán mensualmente, todos los trabajadores, por día natural"

Plus de trabajo en festivos: "se reconoce este plus a todo el personal que deba prestar servicios en domingo o festivo"

Plus de mantenimiento de uniforme: "se establece como compensación de los gastos, que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por la limpieza y conservación del vestuario que compone la uniformidad"

Plus de jornada continuada: "se reconoce a los trabajadores cuya jornada se realice de forma ininterrumpida"

Plus Jefe de equipo: "se le reconoce al trabajador que, además de realizar las tareas propias, realice una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo. Solamente lo percibirán mientras realicen estas funciones"

Plus de puntualidad: "se reconoce este plus a todo el personal que no haya faltado a la puntualidad o dejado de asistir al trabajo injustificadamente, o por causa de enfermedad común o enfermedad no profesional"

Ayuda familiar: "será percibida por aquellos trabajadores que acrediten tener a su cargo dos o más hijos que sean menores de edad, o que sin serlo sufran deficiencias psíquicas o físicas"

Cuestión.- ¿Asumiría el Hotel MB alguna responsabilidad respecto de las deudas contraídas por Servi-quick en virtud del ET? En su caso, diga de cuáles.

2.- (3 pts) Antonio P. es profesor de matemáticas del colegio privado “Educación Laica SL”, en el que trabaja desde hace casi 40 años. Antonio, que tiene 66 años, ha anunciado su intención de jubilarse pues, si bien quisiera continuar con su actividad, siente que no tiene energía suficiente para atender eficientemente las actividades que le exige su puesto de trabajo a tiempo completo. Ante este anuncio la empresa se plantea cómo podría cubrir la vacante. **Cuestión:**
a) ¿Qué contratos podría realizar la empresa para cubrirla? **b)** ¿Qué opción le recomendaría al trabajador?

Cuestión: Determine cuál o cuáles de los contratos posibles cabría realizar con los siguientes candidatos:

a- AMPARO, 23 años, licenciada en matemáticas en febrero de 2009. Actualmente trabaja en unos grandes almacenes como dependienta.

b- JAVIER, 27 años, Licenciado en matemáticas en 2006, actualmente contratado en este colegio, bajo la modalidad de obra o servicio desde noviembre de 2008, para preparar a los alumnos en la primera maratón de matemáticas organizada por la Generalitat Valenciana.

c- VICTOR, 36 años, licenciado en matemáticas en 2000. Posee un master en matemáticas finalizado en 2007. Discapacitado. Actualmente inscrito como demandante de empleo.

3.- (1 pto) Vicente, que cuenta con el certificado de escolaridad, y Carmen, Diplomada en Relaciones Laborales, desarrollan desde hace 8 meses (desde el 1 de septiembre de 2008) funciones correspondientes a la categoría profesional de Titulado Superior prevista en el convenio, pese a que su categoría es de auxiliar administrativo. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo no señala nada respecto ascensos, y que existen dos vacantes, **Cuestión:**
a) ¿Tendrán estos dos trabajadores el derecho al ascenso?

b) ¿Tendrán estos dos trabajadores el derecho a las diferencias retributivas existentes entre el puesto que ocupan y las funciones que efectivamente realizan? En este caso, ¿hasta cuándo podrán reclamarlas?

4.- (0,75 ptos) Señale si, en los siguientes casos, resultaría de aplicación el artículo 40 del ET:

a) **María**, residente en Valencia, viene prestando servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene en Motilla del Palancar (a unos 150 km de Valencia). Por necesidades organizativas la empresa le ha solicitado que pase a trabajar al centro que la misma tiene en Requena (a unos 60 km de Motilla del Palancar y 90 km de Valencia)

b) Javier, residente en Valencia, lleva trabajando desde hace 20 años en la empresa ABC, con sede en la Avda. de los Naranjos de Valencia. Recientemente la empresa ha notificado a sus trabajadores que traslada sus instalaciones al polígono de la Fuente del Jarro, en Paterna, situado a unos 15 km de Valencia. Javier, cuya jornada comienza a las 8 de la mañana, no posee vehículo propio.

c) **Víctor**, residente en Valencia, ha superado un proceso de selección para trabajar en la empresa NH. Antes de formalizar su contrato de trabajo, la empresa le exige que realice un curso de formación de 3 meses en Madrid, abonándole todos los gastos derivados del mismo. Una vez superado el cursillo la empresa le ha dicho que se incorpore al centro que la misma tiene en La Coruña.

5.- (1,25 ptos) Como consecuencia de la informatización del centro de trabajo que la empresa MR tiene en Albacete, ésta ha ordenado a Carmen E., ingeniera informática, y cuyo centro de trabajo se encuentra en Valencia, a que se traslade durante seis meses a Albacete para supervisar el proceso de informatización, manteniéndosele el resto de sus condiciones de trabajo (horarios, retribución, etc). **Cuestión: a)** Carmen acaba de incorporarse al trabajo tras su baja por maternidad y se plantea si existiría algún modo para evitar acatar la orden empresarial, incluso, si hace falta, extinguiendo su contrato de trabajo siempre que exista algún derecho económico.

b) ¿Cambiaría en algo su respuesta si el cambio de centro hubiese conllevado el cambio de jornada continuada de mañana a jornada partida? Carmen dedica las tardes al cuidado de su hijo

6.- (1 pto) ¿Podría el empresario imponer legalmente las siguientes modificaciones en las condiciones de trabajo en los siguientes casos? ¿Cómo debería proceder?

a) Supermercado que, con objeto de mejorar sus servicios, está implantando un sistema de cajeros donde los clientes abonan sus compras sin necesidad de atención personaliza, por lo que buena parte del personal de cajas ha pasado a desempeñar funciones administrativas en oficinas (correspondientes a un grupo profesional distinto).

b) Cafetería de un recinto deportivo que, ante la próxima celebración de unas competiciones en el mismo durante 5 días, decide ajustar su horario a las mismas, modificando el horario de entrada y salida en media hora. Tras la celebración de la competición el horario volverá a ser el habitual.

c) Empresa de alquiler de coches que con objeto de aumentar la clientela cambia la jornada continuada a partida durante el verano, pues en época estival aumentan las peticiones de alquiler de coches por las tardes y las empresas de la competencia tienen este régimen de jornada partida. Esta medida se mantendrá indefinidamente. Además la empresa ha decidido suprimir la retribución del descanso de bocadillo que estaba abonando a sus trabajadores desde hace años, en virtud de una decisión unilateral del empresario, sin que el convenio le obligase a ello.

RESPUESTAS

1.- (3 pts) El Hotel MB ha decidido empezar a prestar el servicio de restauración a sus clientes. Para ello ha realizado un contrato de arrendamiento de servicios con la empresa Servi-quick para que la misma se encargue de esta actividad de 1 de enero a 31 de diciembre de 2009.

Servi-quick es una empresa de catering que lleva prestando esta actividad desde hace 15 años; cuenta con su propio personal y equipamiento necesario para su actividad.

En todo caso, como Servi-quick solamente se dedica a prestar servicios de comida y cena, ha decidido subcontratar con Ángel M., empleado de Servi-quick al que ha convencido para que cese en la empresa y preste por cuenta propia la actividad de catering. Ángel utiliza para esta actividad las instalaciones y maquinaria de Servi-quick, que es la que le fija el precio de su actividad y determina los productos y proveedores a utilizar. Servi-quick adeuda a Ángel la retribución de los dos últimos meses (2.300€)

Servi-quick adeuda a los trabajadores que vienen prestando el servicio de catering para comidas y cenas las siguientes cantidades correspondientes a los dos últimos meses:

- 1400€ de salario base
- 400€ de plus de convenio
- 200€ de plus de trabajo en festivos
- 100 de plus de mantenimiento de uniforme
- 150 de plus de jornada continuada
- 100 de plus de puntualidad
- 200 de ayuda familiar

- Las cotizaciones a la Seguridad Social de los dos últimos meses

Además adeuda a María M., 300 € del plus de Jefe de Equipo; 200€ en concepto de horas extraordinarias del último mes y 1.800€ de la paga extraordinaria de diciembre de 2008 que debió abonar el 20 de diciembre.

Servi-quick organiza y dirige la actividad de todos los que intervienen en el contrato de arrendamiento de servicios

Plus convenio: "lo percibirán mensualmente, todos los trabajadores, por día natural"

Plus de trabajo en festivos: "se reconoce este plus a todo el personal que deba prestar servicios en domingo o festivo"

Plus de mantenimiento de uniforme: "se establece como compensación de los gastos, que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por la limpieza y conservación del vestuario que compone la uniformidad"

Plus de jornada continuada: "se reconoce a los trabajadores cuya jornada se realice de forma ininterrumpida"

Plus Jefe de equipo: "se le reconoce al trabajador que, además de realizar las tareas propias, realice una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo. Solamente lo percibirán mientras realicen estas funciones"

Plus de puntualidad: "se reconoce este plus a todo el personal que no haya faltado a la puntualidad o dejado de asistir al trabajo injustificadamente, o por causa de enfermedad común o enfermedad no profesional"

Ayuda familiar: "será percibida por aquellos trabajadores que acrediten tener a su cargo dos o más hijos que sean menores de edad, o que sin serlo sufran deficiencias psíquicas o físicas"

Cuestión.- ¿Asumiría el Hotel MB alguna responsabilidad respecto de las deudas contraídas por Servi-quick en virtud de los establecido en el ET? En su caso, diga de cuáles.

El ET solamente contempla la posibilidad de extender responsabilidades empresariales en los casos de contrata referidas a la propia actividad; cesión de trabajadores y transmisión de empresa. La jurisprudencia ha añadido los supuestos de grupos de empresa.

En el supuesto no se aprecia transmisión de empresa, pues no hay transmisión de elementos materiales; tampoco una cesión ilegal de trabajadores, pues Servi-quick, que es una verdadera empresa, y ejerce las facultades directivas propias del empresario. Lo que sí es posible apreciar es una contrata de servicios referida a la propia actividad de la empresa principal, pues la actividad de restauración es inherente a la actividad desempeñada por los hoteles (que proporcionan alojamiento y restauración)

Dicho lo anterior, para determinar si cabe extender responsabilidades hay que diferenciar los dos supuestos del caso:

- Ángel. En principio parece ser un trabajador autónomo, por lo que el ET no le resultaría de aplicación Sin embargo, en este caso se puede apreciar que Ángel es un falso trabajador por cuenta propia ya que utiliza las instalaciones y maquinaria de Servi-quick quien, además, fija el precio de la actividad que desarrolla Ángel y determina los productos y proveedores a utilizar, siendo Servi-quick quien organiza y dirige su actividad. Por ello a Ángel habrá que considerarlo como trabajador por cuenta ajena y a Servi-quick como su empresario laboral. Siendo ello así, el Hotel MB responderá de las retribuciones (salariales) adeudadas a Ángel, dado que el art. 42 ET establece la responsabilidad solidaria entre empresa principal y la contratista respecto de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social (esto es, el trabajador podrá dirigirse indistintamente contra cualquiera de los deudores solidarios pidiendo el pago total de la deuda)

- *Servi-quick. En este caso el Hotel responderá solidariamente de las siguientes cantidades: 1.400€ de salario base; 400€ de plus convenio; 200€ de plus de trabajo en festivos (plus vinculado al trabajo realizado); 150 del plus de jornada continuada (plus vinculado al trabajo realizado); 100€ del plus de puntualidad (plus vinculado al trabajo realizado); cotizaciones a la Seguridad Social; 300€ en concepto de plus de Jefe de Equipo (plus vinculado al trabajo realizado); y 200€ por horas extraordinarias del último mes (plus vinculado al trabajo realizado);*

*El plus de mantenimiento de uniforme no entra dentro de esta protección pues no es una percepción salarial, sino extra-salarial, dirigida a compensar los gastos derivados de la obligación de mantener el uniforme en buenas condiciones. Tampoco la ayuda familiar, ya que no retribuye trabajo ni tiempo de descanso computable como trabajo. Por último, tampoco los 1.800€ en concepto de plus extraordinarias, pues si bien son una percepción salarial, la deuda es anterior al inicio de la contrata, siendo que la responsabilidad se extiende a las deudas surgidas **durante** la contrata.*

2.- (3 pts) Antonio P. es profesor de matemáticas del colegio privado “Educación Laica SL”, en el que trabaja desde hace casi 40 años. Antonio, que tiene 66 años, ha anunciado su intención de jubilarse pues, si bien quisiera continuar con su actividad, siente que no tiene energía suficiente para atender eficientemente las actividades que le exige su puesto de trabajo a tiempo completo. Ante este anuncio la empresa se plantea cómo podría cubrir la vacante. **Cuestión:** **a)** ¿Qué contratos podría realizar la empresa para cubrirla? **b)** ¿Qué opción le recomendaría al trabajador?

Los posibles contratos son:

- *Contrato indefinido. Siempre es posible.*
- *Contrato de Fomento de la contratación indefinida. Siempre posible si hay sujetos que reúnen los requisitos legales.*
- *Contrato temporal de fomento del empleo.*
- *Contrato de trabajo en prácticas: dado que la actividad a desarrollar requiere una titulación.*
- *Contrato de relevo, siempre Antonio decida jubilarse parcialmente y no totalmente.*
- *Contrato de interinidad (sólo si se abre proceso de selección). En este caso podría ser a tiempo parcial si Antonio decidiese jubilarse parcialmente*

*Dado que lo que el trabajador desea realmente es jubilarse parcialmente, y cumple con los requisitos legales para ello, se le podría sugerir la jubilación parcial, en cuyo caso la empresa **podría** (no sería obligatorio en este caso, pues el trabajador tiene más de 65 años) realizar un contrato de relevo, bien indefinido o bien temporal (un año de duración).*

Cuestión: Determine cuál o cuáles de los contratos posibles cabría realizar con los siguientes candidatos:

a- AMPARO, 23 años, licenciada en matemáticas en febrero de 2009. Actualmente trabaja en unos grandes almacenes como dependienta.

- *Contrato indefinido: Siempre es posible.*
- *Contrato de fomento de la contratación indefinida: No es posible pues no es desempleada.*
- *Contrato temporal de fomento del empleo: No es posible pues no es discapacitada.*
- *Contrato de trabajo en prácticas: Posible pues acabó los estudios en 2009.*
- *Contrato de relevo: No es posible pues no está desempleada ni está vinculada a la empresa con contrato temporal*
- *Contrato de interinidad: posible a tiempo completo o a tiempo parcial.*

b- JAVIER, 27 años, Licenciado en matemáticas en 2006, actualmente contratado en este colegio, bajo la modalidad de obra o servicio desde noviembre de 2008, para preparar a los alumnos en la primera maratón de matemáticas organizada por la Generalitat Valenciana.

- *Contrato indefinido: Siempre es posible.*
- *Contrato de fomento de la contratación indefinida: No es posible pues el trabajador no está desempleado ni su contrato temporal se celebró antes de diciembre de 2007.*
- *Contrato temporal de fomento del empleo: No es posible pues no es discapacitado.*
- *Contrato de trabajo en prácticas: Posible pues acabó los estudios en 2006.*
- *Contrato de relevo: Posible pues es un trabajador contratado, mediante contrato temporal, por la empresa que lo puede contratar como relevista.*
- *Contrato de interinidad: posible a tiempo completo o parcial*

c- VICTOR, 36 años, licenciado en matemáticas en 2000. Posee un master en matemáticas finalizado en 2007. Discapacitado. Actualmente inscrito como demandante de empleo.

- *Contrato indefinido: Siempre es posible.*
- *Contrato de fomento de la contratación indefinida: Posible pues es desempleado inscrito como demandante de empleo y es discapacitado.*
- *Contrato temporal de fomento del empleo: Posible pues es discapacitado.*
- *Contrato de trabajo en prácticas: No es posible pues acabó los estudios en 2000, sin que cuente a estos efectos la fecha de finalización del Master.*
- *Contrato de relevo: Posible pues está inscrito como demandante de empleo.*
- *Contrato de interinidad: posible a tiempo completo o parcial*

3.- (1 pto) Vicente, que cuenta con el certificado de escolaridad, y Carmen, Diplomada en Relaciones Laborales, desarrollan desde hace 8 meses (desde el 1 de septiembre de 2008) funciones correspondientes a la categoría profesional de Titulado Superior prevista en el convenio, pese a que su categoría es de auxiliar administrativo. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo no señala nada respecto ascensos, y que existen dos vacantes, **Cuestión:**
a) ¿Tendrán estos dos trabajadores el derecho al ascenso?

El art. 39.4 del ET regula el derecho de los trabajadores en el caso en que presten servicios correspondientes a superior categoría durante, al menos, seis meses en un año u ocho en dos. En tales casos, se reconoce el derecho al ascenso siempre que exista vacante y siempre que no se oponga a ello el convenio colectivo.

En este caso, se da el requisito temporal (se lleva realizando funciones superiores durante 8 meses en un año) y existe vacante. Por otra parte, el convenio colectivo no fija procedimiento alguno para el ascenso. Sin embargo, sí establece un requisito de titulación para poder ocupar la categoría de Titulado Superior.

Teniendo en cuenta todo lo anterior:

- *Vicente no tendrá derecho al ascenso, pues solamente posee el certificado de escolaridad*
- *Carmen tendrá derecho al ascenso, pues sí posee un Título Superior*

b) ¿Tendrán estos dos trabajadores el derecho a las diferencias retributivas existentes entre el puesto que ocupan y las funciones que efectivamente realizan? En este caso, ¿hasta cuándo podrán reclamarlas?

El art. 39.3 del ET establece que en caso de encomienda de funciones superiores se tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las mismas (entendiéndose por retribución el salario base, pues para los complementos se estará a las reglas de consolidación prevista en convenio siendo que, en su defecto, son consolidables únicamente los complementos personales)

El hecho de que Vicente no tenga la titulación requerida para ocupar la categoría de Titulado Superior no impide que se le reconozca el derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, pues en este caso el requisito de titulación no viene exigido por ninguna norma de orden público.

Así pues, los dos trabajadores (Carmen y Vicente) tendrán derecho a las diferencias retributivas que podrán reclamar hasta el 1 de septiembre de 2009 (art. 59 ET: plazo de prescripción de un año)

4.- (0,75 pto) Señale si, en los siguientes casos, resultaría de aplicación el artículo 40 del ET:

a) María, residente en Valencia, viene prestando servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene en Motilla del Palancar (a unos 150 km de Valencia). Por necesidades organizativas la empresa le ha solicitado que pase a trabajar al centro que la misma tiene en Requena (a unos 60 km de Motilla del Palancar y 90 km de Valencia)

No, pues la movilidad acordada no implica la necesidad de cambiar de residencia, ya que en lugar de alejar el centro de trabajo de la residencia habitual del trabajador, lo aproxima.

b) Javier, residente en Valencia, lleva trabajando desde hace 20 años en la empresa ABC, con sede en la Avda. de los Naranjos de Valencia. Recientemente la empresa ha notificado a sus trabajadores que traslada sus instalaciones al polígono de la Fuente del Jarro, en Paterna, situado a unos 15 km de Valencia. Javier, cuya jornada comienza a las 8 de la mañana, no posee vehículo propio.

No, pues la movilidad acordada no implica la necesidad de cambiar de residencia, ya que el centro de trabajo se aleja en 15 kilómetros. En todo caso habría que valorar si se afectan de modo sustancial otras condiciones de trabajo que pudieran haber sido determinantes para la celebración del contrato.

c) Víctor, residente en Valencia, ha superado un proceso de selección para trabajar en la empresa NH. Antes de formalizar su contrato de trabajo, la empresa le exige que realice un curso de formación de 3 meses en Madrid, abonándole todos los gastos derivados del mismo. Una vez superado el cursillo la empresa le ha dicho que se incorpore al centro que la misma tiene en La Coruña.

No, pues el centro de trabajo de este trabajador no es Madrid, sino La Coruña. En Madrid solamente va a realizar un curso de formación que se realiza antes, incluso, de celebrar el contrato de trabajo.

5.- (1,25 ptos) Como consecuencia de la informatización del centro de trabajo que la empresa MR tiene en Albacete, ésta ha ordenado a Carmen E., ingeniera informática, y cuyo centro de trabajo se encuentra en Valencia, a que se traslade durante seis meses a Albacete para supervisar el proceso de informatización, manteniéndosele el resto de sus condiciones de trabajo (horarios, retribución, etc). **Cuestión: a)** Carmen acaba de incorporarse al trabajo tras su baja por maternidad y se plantea si existiría algún modo para evitar acatar la orden empresarial, incluso, si hace falta, extinguiendo su contrato de trabajo siempre que exista algún derecho económico.

Partiendo del presupuesto de que la empresa posee razones técnicas y organizativas para llevar a cabo el desplazamiento (y no traslado, dado que la movilidad tiene un carácter temporal de seis meses) la trabajadora no tendría, en principio, opción de evitar su desplazamiento, ni tan siquiera extinguiendo su contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista en el art. 40, ya que la misma sólo se contempla para los casos de traslado. La única opción para oponerse al desplazamiento vendría de la posibilidad de alegar un desplazamiento por motivos discriminatorios por razón de su reciente maternidad. En todo caso, la trabajadora podría extinguir su contrato sin derecho a indemnización.

b) ¿Cambiaría en algo su respuesta si el cambio de centro hubiese conllevado el cambio de jornada continuada de mañana a jornada partida? Carmen dedica las tardes al cuidado de su hijo

En este caso, junto a la movilidad geográfica, se habría producido una modificación de las condiciones de trabajo. En caso de retener sustancial dicha modificación (lo que resulta admisible, dado el alcance temporal de la medida y que, de mantener la jornada continuada, la trabajadora podría organizar mejor sus desplazamientos entre Valencia y Albacete) cabría pensar sobre la posibilidad de que pudiera extinguir el contrato en virtud de lo previsto en el art. 41.3 ET: modificaciones que afecten a la jornada, horario o régimen de trabajo a turnos que causen un perjuicio real y objetivo a la trabajadora. En este caso el perjuicio real y objetivo podría apreciarse, como se ha señalado, en las mayores dificultades para organizar sus desplazamientos, lo que le impediría atender el cuidado de su hijo.

6.- (1 pto) ¿Podría el empresario imponer legalmente las siguientes modificaciones en las condiciones de trabajo en los siguientes casos? ¿Cómo debería proceder?

a) Supermercado que, con objeto de mejorar sus servicios, está implantando un sistema de cajeros donde los clientes abonan sus compras sin necesidad de atención personaliza, por lo que buena parte del personal de cajas ha pasado a desempeñar funciones administrativas en oficinas (correspondientes a un grupo profesional distinto).

Sí, pues se trata de una medida dirigida a mejorar la competitividad de la empresa. Como se trataría de una modificación sustancial (cambio permanente de funciones fuera del grupo profesional) la empresa deberá seguir el procedimiento del art. 41 ET

b) Cafetería de un recinto deportivo que, ante la próxima celebración de unas competiciones en el mismo durante 5 días, decide ajustar su horario a las mismas, modificando el horario de entrada y salida en media hora. Tras la celebración de la competición el horario volverá a ser el habitual.

Sí, pues en este caso nos encontramos ante el ejercicio normal de las facultades directivas del empresario. Esto es, no existe modificación sustancial (el cambio de horario solamente se mantiene durante cinco días), por lo que el empresario no está sujeto legalmente a procedimiento alguno (salvo que disponga otra cosa el convenio o el contrato de trabajo)

c) Empresa de alquiler de coches que con objeto de aumentar la clientela cambia la jornada continuada a partida durante el verano, pues en época estival aumentan las peticiones de alquiler de coches por las tardes y las empresas de la competencia tienen este régimen de jornada partida. Esta medida se mantendrá indefinidamente. Además la empresa ha decidido suprimir la retribución del descanso de bocadillo que estaba abonando a sus trabajadores desde hace años, en virtud de una decisión unilateral del empresario, sin que el convenio le obligase a ello.

En este caso hay que distinguir:

- *Cambio de jornada continuada a partida. Constituye una modificación sustancial pues se afecta de forma notoria a una de las condiciones de trabajo. El art. 41 exige causa y la misma se da en este caso (búsqueda de aumento de clientela). Deberá seguir el procedimiento del art. 41.*
- *Supresión de la retribución del descanso de bocadillo. Constituye una modificación sustancial (supresión de una condición más beneficiosa) que, en este caso, no aparece justificada por motivo alguno, por lo que el empresario no podrá imponerla unilateralmente.*