



Pablo Montes

Periodista



La obligación de trabajar en festivo no constituye una modificación de las condiciones si se contempla en el contrato

El Juzgado de lo Social número 2 de Barcelona ha desestimado la demanda de una trabajadora de un centro de llamadas comerciales que consideraba que la obligación que le imponía la empresa de trabajar en un día festivo **constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo**. Además, sostenía que tenía un **derecho adquirido a trabajar de lunes a viernes**, a pesar de que el contrato establecía lo contrario.

La demandante inició su relación laboral con la empresa con un contrato temporal a media jornada, 20 horas **de lunes a domingo**. Posteriormente, el contrato se convirtió en indefinido y se amplió a jornada completa. El resto de condiciones se mantuvieron igual, incluida la posibilidad de trabajar de lunes a domingo. No obstante, la mujer trabajaba habitualmente de lunes a viernes, cuando le comunicaron que **prestase sus servicios el 1 de mayo, festivo nacional**.

La trabajadora respondió que debía tratarse de un error porque **ella no prestaba servicios en festivos** y demandó a la empresa al considerar que incorporar días festivos, expresamente incluidos en su contrato, suponía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que tenía, como derecho adquirido un horario que excluía domingos y festivos. Más tarde, añadió que **se refería solamente a los festivos nacionales**.

El juez parte de que el ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |