

¿Hasta dónde puede un empresario disponer de la jornada de un trabajador? La Inspección de Trabajo levantó dos actas a FNAC que hay que tener muy en cuenta.

Con motivo de diversas denuncias ante la Inspección de Trabajo realizadas por el sindicato CGT, se decretó que la mercantil FNAC incurre en un exceso de flexibilidad horaria en la planificación de jornada y horarios que impone a sus empleados, tachándola de excesiva para la modalidad de contratación a tiempo parcial. La Inspección le insta, de esta manera, a especificar los turnos y la distribución de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial o a convertir los mismos en indefinidos a tiempo completo. El régimen de excesiva irregularidad de jornada y horario que venía llevando a cabo la empresa sólo es compatible con la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo.

El motivo de esta imposibilidad, en vistas de la legalidad vigente, es doble. Por un lado, confronta con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Por otro, con la posibilidad de pluriempleo (prestar servicios por cuenta ajena a dos empresarios distintos, encuadrados en el mismo Régimen de la Seguridad Social) o pluriactividad (realización por cuenta ajena y propia, dando lugar al encuadramiento en dos Regímenes distintos de la Seguridad Social).

Además, el régimen contractual que desempeñaba FNAC exigía el cumplimiento de ciertos objetivos comerciales que han llegado de manera expresa a justificar varios despidos. Los empleados eran presionados para la consecución de objetivos de socios y seguros, sometiéndose bajo la supervisión de los superiores jerárquicos de manera conminada y apremiada al logro de los mismos, bajo la amenaza de la pérdida del empleo. Trabajar por objetivos puede resultar eficaz e idóneo como método para incentivar al trabajador, pero la no superación de los mismos no puede justificar *per se*, en ningún caso, el despido del trabajador.