

Recetas de mi gente

POLLO A LA MANCHEGA

Ingredientes:

Un pollo
Una cebolla
Una rama de perejil
Tres zanahorias
Aceitunas
Dos nabos pequeñitos
Unas hojas de col
Cuatro ajos

Vinagre
Azafrán o pimentón

Modo de hacerlo: Se limpia bien el pollo y se corta a trozos, se le pone sal y se fríe. Reservar.

Quitar un poco de aceite de la sartén para rehogar una cebolla cortada en rodajas, una rama de perejil entera, las zanahorias cortadas en rodajas y un puñadito de aceitunas sin hueso y sin rellenar.

Añadir el pollo a todo este sofrito y dar una vuelta. Añadir los nabos pelados y picados y, una vez rehogado todo, agregar una gota de vinagre, un poco azafrán o pimentón y el caldo suficiente para que cueza.

Se tapa y se deja hervir en una cacerola hasta que esté blando.

Julia

AQUI, LABORAL

MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El contrato de trabajo, sea escrito o verbal, refleja las condiciones mismas de la relación laboral, tales como horario, duración y demás circunstancias relacionadas con el puesto de trabajo. Estas condiciones reflejadas en el contrato de trabajo son susceptibles de modificación, y ello en base a lo estipulado en el artículo 41 de la ley 8/80, de 10 de marzo o Estatuto de los Trabajadores, modificación que en todo caso no se podrá realizar unilateralmente, sino por mutuo acuerdo entre

empresa y trabajador.

El anteriormente citado artículo 41 señala como susceptibles de modificación las siguientes condiciones de trabajo: "Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turno, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento".

Dichas modificaciones no pueden realizarse arbitrariamente. Se requiere, previa y textualmente, "probadas razones técnicas, organizativas o productivas", e igualmente será necesario su comunicación a los "re-

presentantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso, la resolución deberá de dictarse en el plazo de 15 días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa".

Una vez alteradas las condiciones de trabajo, si el trabajador se considerara sustancialmente perjudicado, podrá optar por solicitar la resolución de su contrato y a percibir una indemnización



equivalente al salario de veinte días por año de servicio, con un tope de nueve mensualidades.

Es claro, por tanto, la manifestación del poder de dirección del empresario en el sentido de modificar o alterar los límites de la prestación de trabajo, así como prestar conformidad o no en el trabajo de dicha facultad por parte de la representación de los trabajadores.

PATRICIA PLAZA MARTIN