

REDUCCIONES DE JORNADA Y CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

En estos últimos años, estamos observando que cada vez hay más jornadas parciales en los centros educativos.

También nos encontramos que por diferentes razones se van perdiendo horas lo que supone una reducción de la jornada

CCOO va a exigir a la Consejería que obligue a las empresas a hacer contratos con jornada completa ya que este tipo de situaciones son perjudiciales para los trabajadores/as.

¿Qué hacer si te reducen la jornada con un contrato a tiempo completo?

▣ **Ningún trabajador/a debe firmar reducción voluntaria de su jornada**, ésto supone cambio en las condiciones laborales, **una vez firmado no se puede reclamar nada**. Se puede pedir la presencia de un representante o trabajador si se considera necesario para que aconseje y sirva como testigo.

▣ **Por tanto la empresa sin tu acuerdo no te puede pasar a jornada parcial si tienes un contrato de jornada completa**, pudiendo sólo realizar un ERTE de reducción de jornada temporal de conformidad con el artículo 47 del Estatuto de los trabajadores o bien extinguir el contrato por causa objetiva o ERE y justificándolo por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción con indemnización de 20 días por año trabajado.

¿Qué hacer si te reducen la jornada con un contrato a tiempo parcial?

El **contrato a jornada parcial** sí puede sufrir una reducción de jornada permanente sin consentimiento del trabajador.

El empresario cuenta con dos opciones para reducir jornada en contratos a tiempo parcial, una temporal y otra permanente:

▣ Mediante modificación sustancial de contrato de trabajo que debe argumentar por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, modificación permanente.

▣ Mediante la aplicación de un ERTE temporal de reducción de jornada de trabajo que estará entre el 10% y el 70% de reducción de jornada y salario. Es temporal ya que pasado el ERTE debe volverse a la jornada anterior.

Procedimiento

En caso de ser **una modificación de carácter individual** el empresario debe notificar al trabajador afectado y a sus **representantes legales con una antelación mínima de 15 días** a la fecha de su efectividad. Aunque la legislación no lo indica, la jurisprudencia ha establecido que dicha notificación debe realizarse por escrito.

Opciones del trabajador/a

- ▣ **Aceptar** la reducción de la jornada.
- ▣ Solicitar la **extinción de la relación laboral en caso de que el/la trabajador/a resultase perjudicado por la medida**. Tiene derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con el límite máximo de nueve meses.
- ▣ **Mostrar disconformidad y recurrir ante el Juzgado de lo Social**. Ahora bien, la modificación sí se llevará a cabo en el plazo marcado, por lo que en principio la jornada se verá reducida. Cuando se dicte la sentencia, esta declarará si la modificación es justificada o injustificada, y en este último caso se reconocerá el derecho al trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Si el empresario/a se negase a reintegrar en sus anteriores condiciones de trabajo, el trabajador/a podría solicitar la extinción de la relación laboral en virtud del artículo 50 del E.T. con la indemnización equivalente al despido improcedente.

▣ La opción de la **extinción laboral no opera de forma automática**. Debe existir un perjuicio económico, y solicitar al empresario la extinción de la relación laboral basado en dicho perjuicio. En el caso de que el empresario no quiera conceder dicha opción, se deberá solicitar judicialmente. En dicho proceso judicial el trabajador deberá demostrar ese perjuicio económico. El plazo para esta extinción es de 20 días, si bien cuando se incumple la notificación de la decisión a los representantes legales de los trabajadores el plazo será de un año.

▣ Por último, es importante indicar que **si el trabajador/a impugna la medida ante la jurisdicción social**, y éste considera como justificada y adecuada la reducción de la jornada de trabajo, **el trabajador puede posteriormente solicitar la extinción de la relación laboral** anteriormente indicada. En otras palabras, el trabajador/a puede

impugnar la medida judicialmente, y en caso de que el juez la considere adecuada, solicitar posteriormente la extinción de la relación laboral con una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de nueve mensualidades.

Consecuencias de la reducción de jornada

▣ La modificación de la jornada laboral **aumentará o reducirá el salario que está percibiendo el trabajador/a**, y por tanto en caso de despido, baja temporal por enfermedad o accidente, maternidad o demás contingencias el trabajador sufrirá una modificación de sus cuantías:

▣ En el **caso de despido, el salario regulador** que determina la cuantía de la indemnización es el que le corresponde al trabajador en el momento del despido, por lo que si una vez realizada la modificación se produce el despido se tendrá en cuenta el nuevo salario.

▣ Por otro lado, para el **cálculo de la prestación por desempleo** se tiene en cuenta la base reguladora de los últimos seis meses.

Para cualquier aclaración puedes
llamar a **CCOO** al teléfono
91 536 51 03

CCOO tu mejor garantía



**Está
en tus
manos**

**Resistiendo
y transformando**

Sí, se puede!