

DE JORNADA COMPLETA A MEDIA JORNADA

En las últimas semanas, la consulta más repetida ha sido en torno a la posibilidad de que se pueda cambiar la jornada de un trabajador, pasando de jornada completa a una jornada menor y, si esto es posible, cómo se debe llevar a cabo.

La jornada de trabajo, en lo que afecta a su duración, puede pactarse por tiempo completo o parcial en el contrato; una vez fijada así, ninguna de las partes – empresa y trabajador – puede variarla unilateralmente, salvo que exista causa legal que lo permita.

Por lo que respecta a la reducción de jornada por voluntad del empleado, lo más frecuente es que la minoración de horas de trabajo venga justificada por razones de guarda legal de menor de doce años, persona con discapacidad, o familiar a su cuidado. En un derecho regulado en el Estatuto de los Trabajadores como mínimo, que la empresa no puede denegar. La reducción puede comprenderse entre un mínimo de un octavo (12,5%) y un máximo de la mitad (50%).

La empresa, si concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo una reducción de jornada de entre un 10% y un 70% mediante la tramitación de un procedimiento de regulación temporal de empleo (ERTE). Durante el periodo de aplicación de dicha reducción, el trabajador se encuentra en situación de desempleo parcial, percibiendo la prestación reglamentaria del SEPE, siempre que reúna los requisitos legales establecidos.

Finalmente, los cambios también pueden tener su soporte legal en la voluntad de ambas partes, es decir, se puede pactar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la modificación de la jornada de trabajo – que usualmente se formaliza mediante un anexo al contrato inicial -, tanto de forma temporal como por tiempo indefinido.

SERPYME // 10.06.2015

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)