

REDUCCIÓN DE JORNADA

REDUCCIÓN DEFINITIVA DE JORNADA

1.- MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 41 del ET)

Requisitos

- Existencia de causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- En caso de modificación colectiva: periodo de consultas no superior a 15 días

Efectos:

- El trabajador puede rescindir su contrato si se considera perjudicado por la modificación, con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad con un máximo de 9 meses
- No cambia la naturaleza del contrato

2.- NOVACIÓN (Art. 12.4.E del ET)

El trabajador no puede ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c del ET puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Requisitos

- Se prohíbe la novación mediante imposición unilateral del empleador
- La reducción debe ser admitida voluntariamente por el trabajador con sujeción a la concreta modalidad de contrato a tiempo parcial

Efectos

- Cambia la naturaleza del contrato pasando de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial

REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

1.- COLECTIVA (Art. 47 del ET)

Requisitos

- Existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Periodo de consultas no superior a 15 días
- Notificación individual a los trabajadores con indicación de los días concretos y el horario de todo el periodo afectado

Efectos

- No cambia la naturaleza del contrato
- Los trabajadores se encuentran en situación legal de desempleo por la parte de jornada o los días completos dejados de trabajar.
- En el horario de reducción no se puede dar ocupación a los trabajadores afectados
- No pueden realizarse horas extras salvo fuerza mayor

2.- INDIVIDUAL (Art. 27 del ET)

- Los trabajadores tienen derecho a reducir su jornada por las siguientes causas:
 - ✓ Lactancia
 - ✓ Neonatos hospitalizados
 - ✓ Guarda legal
 - ✓ Cuidado de hijos menores de 12 años y de familiares hasta 2º grado de
 - ✓ Cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave con derecho a la prestación
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos dentro de su jornada ordinaria corresponde al trabajador
- Obligación de avisar al empleador con 15 días o lo que determine el convenio colectivo