



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

ASUNTO: PERSONAL/JORNADA

Posibilidad de reducción de jornada a bibliotecaria
contratada a tiempo parcial.

321/12

AA

INFORME

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito de fecha X.11.12, el Sr. Alcalde-Presidente de XX solicita informe en relación con el asunto epigrafiado.

II. LEGISLACION APLICABLE

- ✿ Constitución Española (CE)
- ✿ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- ✿ Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

del mercado laboral (R.D.L. 3/2012)

- ✿ Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del régimen jurídico de las AAPP y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/92)
- ✿ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Ley 36/2011 LPL)

FONDO DEL ASUNTO

PRIMERO: La **contratación de personal laboral** por las administraciones públicas está prevista en la propia Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP). En su artículo 11 define al personal laboral como aquel que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la Legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas, afirmando además que, en función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

SEGUNDO: El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, reconoce a la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la posibilidad de acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, estableciendo distintos procedimientos según que se trate de modificar las condiciones de trabajo disfrutadas a título individual o que tengan origen y efectos colectivos. En cualquier caso, una nota común a ambos tipos de procedimientos es que la iniciativa para proceder a la modificación corresponde a la dirección de la empresa (en nuestro caso al Ayuntamiento), siguiéndose después de ella un distinto procedimiento modificativo según que se refiera a condiciones de carácter individual o de carácter colectivo.

TERCERO: Entre las condiciones de trabajo que pueden ser objeto de modificación sustancial se encuentra, entre otras, la jornada de trabajo [artículo 41.1.a) del ET]. La modificación podrá consistir tanto en la **reducción** como en la ampliación de la jornada de trabajo con los límites siguientes: No existe obstáculo Legal para que, a través del artículo 41 ET, se proceda a la reducción o ampliación de la jornada de trabajo, con el consiguiente incremento o reducción salarial, siempre que



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

ello no implique la conversión del contrato en «a tiempo parcial» o viceversa, que exige la aceptación del cambio de modalidad contractual por parte del trabajador afectado [artículo 12.4.e) del ET].

«La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa **tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo** al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá 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), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se considera **de carácter colectivo** la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se considera **de carácter individual** la modificación que, en el período de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

Requisitos:

1 Tienen que existir probadas razones económica, técnicas u organizativas, es decir, con acreditación y demostración al trabajador.

2 La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de **carácter individual** deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes Legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad» (artículo 41.3).

Señalar que para hacer posible la modificación es necesario proceder a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

CUARTO: En cuanto a los efectos:

Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad

anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Por último del Art. 50 reincide sobre lo anterior estableciendo que:

Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el [artículo 41 de esta Ley](#) y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.*

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente

QUINTO: Por lo tanto, y a modo de conclusión, cabe la posibilidad de reducir la jornada de la trabajadora que desempeña sus funciones como auxiliar de biblioteca, teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente (trámites y requisitos, demostración de la causa, y ello porque “paradójicamente” las alteraciones definitivas (no provisionales) de jornada manteniendo la condición de trabajo a tiempo parcial son viables por medio del procedimiento de modificaciones sustanciales del art. 41 del ET.

Badajoz, noviembre de 2012