**Reducción permanente de jornada. Sector limpiezas.**

**23 Ene. Reducción permanente de jornada. Sector limpiezas.**

Posted at 12:09h in [Consultorio Laboral](http://asociadosafelin.com/category/consultorio-laboral/), [Información laboral](http://asociadosafelin.com/category/informacion-laboral/) by [Javier Martinez](http://asociadosafelin.com/author/javierms/) [0 Comments](http://asociadosafelin.com/reduccion-permanente-jornada-sector-limpiezas/#respond)

[0 Likes](file:///C%3A%5CUsers%5CUsuario%5CDesktop%5CReducci%C3%B3n%20permanente%20de%20jornada.%20Sector%20limpiezas.%20-%20Asociados%20de%20Afelin.htm)

**Reducción permanente de jornada. ¿Qué procedimiento debe utilizarse?**

​Es nulo el ERTE consistente en la aplicación de una reducción de la jornada de varios trabajadores, cuando lo que se pretende es efectuar una reducción colectiva y de carácter permanente​, ya que, en este caso, el procedimiento adecuado es el de ​modificación sustancial de condiciones de trabajo (ET art. 41).

La trabajadora venía prestando servicios para una contrata que tenía adjudicado el servicio de limpieza en uno de los centros de la TGSS. El 1-1-2016 se produce un cambio de la adjudicación, subrogándose la nueva empresa en todos los contratos de trabajo.

El 11-1-2016, la empresa comunica la representación de los trabajadores su intención de proceder a negociar un ERTE por causas productivas basándose en los desajustes existentes entre las jornadas y horarios exigidos en el pliego de licitaciones de la TGSS (de 14,30 a 19,30 de lunes a viernes) y la jornada de la plantilla asumida que era de 40 horas semanales. El periodo de consultas finaliza con acuerdo mediante el cual se procede a una reducción de la jornada de los trabajadores adscritos al servicio hasta las 25 horas semanales.

Una de las trabajadoras afectadas por el ERTE solicita que declare la nulidad por considerar que existe un fraude de ley ya considera que encubre una novación contractual o, una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sin que se haya observado el trámite previsto en el ET art. 41. El juzgado de lo social desestima la demanda por lo que se interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión debatida consiste en determinar si la causa productiva alegada es una causa estructural, que debió articularse mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo (ET art. 41) o por el contrario, es una situación temporal pudiendo articularse mediante un ERTE (ET art. 47).

El TSJ entiende que la empresa ha hecho uso de una medida extraordinaria, como es la reducción temporal de jornada, cuando a consecuencia de las necesidades derivadas de una adjudicación, lo que existe son unas condiciones inmodificables. El ERTE, que es una medida pensada para paliar una situación de dificultad temporal y coyuntural, e implica que deben existir perspectivas de una futura recuperación. Sin embargo, la medida impuesta por la TGSS en el pliego de condiciones no tiene carácter temporal, sino que es definitiva ya que son las condiciones concretas de la adjudicación, por lo que no obedece a circunstancias sobrevenidas, ni a causas técnicas, organizativas o de producción.

Por ello concluye que no es una situación coyuntural, sino que, mientras permanece vigente el pliego de condiciones, es definitiva y se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por ello, se declara la de nulidad de la medida y se estima el recurso con la revocación de la sentencia recurrida.

La trabajadora venía prestando servicios para una contrata que tenía adjudicado el servicio de limpieza en uno de los centros de la TGSS. El 1-1-2016 se produce un cambio de la adjudicación, subrogándose la nueva empresa en todos los contratos de trabajo.

FUENTE: SAGARDOY ABOGADOS.