

REDUCCIÓN DE JORNADA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

ACTO CONMEMORATIVO DEL DÍA
INTERNACIONAL DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS
07-05-2025

Dra. María Salas Porras

Dpto. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad de Málaga



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

ÍNDICE

1. Reducción de jornada por imposición del empleador
2. Reducción de jornada como expectativa de derecho. Supuestos de adaptación
3. Reducción de jornada como derecho de la persona trabajadora para conciliar la vida laboral y familiar
4. Reducción de jornada como modificación de la ordenación del trabajo
5. Desconexión digital



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR IMPOSICIÓN DEL EMPLEADOR: NECESARIA QUIESCENCIA DEL TRABAJADOR

- Supuestos de transformación de contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial (STJUE C-221/2013, caso Mascellani, no hay necesidad de acuerdo con el trabajador. Sí lo hay para el caso contrario). En estos supuestos el despido objetivo (ex art. 52.c) ET no está justificado ~~—STS de 30 de mayo, rec. 2329/2016,~~ ponente: Jesús Gullón Rodríguez).
- Supuestos de transformación de contrato a tiempo parcial por otro a tiempo completo (art. 12.4.e) ET. Mayor protección dispensada por el orden. jco. español).
- Supuestos de transformación de contrato fijo en contrato fijo discontinuo (STSJ Galicia rec. 2144/2023, ponente: José Fernando Lousada Arochena. La negativa de la trabajadora no es causa para la procedencia de despido objetivo).
- Supuestos de transformación de contrato fijo continuo en fijo discontinuo (STSJ Galicia rec. 2042/2023, ponente: José Fernando Lousada Arochena. Es considerada nula la decisión extintiva de la empresa motivada por el rechazo de la conversión del contrato por parte del trabajador).
- Supuestos de reducción de jornada acotada en el tiempo (STSJ Navarra rec. 234/2020, ponente: Miguel Azagra Solano).
- Supuestos de reingreso tras excedencia voluntaria en que se ofrece puesto a tiempo parcial (STS de 24 de mayo de 2023, rec. 2355/2020, ponente: Antonio Blasco Pellicer).
- Supuestos de reducción de jornada en un contrato a tiempo parcial. (**No** sería aplicable esta doctrina).



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

2. REDUCCIÓN DE JORNADA COMO EXPECTATIVA DE DERECHO. SUPUESTOS DE ADAPTACIÓN

Art. 34.8 ET: adaptación de jornada que conlleve reducción tiempo de trabajo

- a) Existe expectativa de derecho, *id est*, derecho a solicitar la adaptación, pero no un derecho a la adaptación en sí.
- b) De existir la posibilidad, el trabajador decide, aunque ello conlleve transformar un contrato indefinido por otro temporal (STSJ de Galicia, rec. ~~335/2021~~, ponente: Luis Fernando de Castro Mejuto. Prevalencia del derecho a la conciliación sobre la permanencia o estabilidad en el empleo).
- c) Sujetos: menores hasta 12 años sin necesidad de acreditar otra circunstancia y, cónyuge, pareja de hecho, convivientes e hijos mayores de 12 años si en ellos concurren razones que impidan que se valgan por sí mismos.
- d) Se evoca la proporcionalidad de intereses: trabajador y empresario. Llamada a la negociación ¿estructurada conforme al tenor Directiva 2019/1158?
- e) Ambas partes están obligadas a presentar ofertas y contraofertas. En el caso de la empleadora sus justificaciones deben recogerse por escrito y el rechazo solo puede motivarse en la seria disfuncionalidad productiva.
- f) ¿Cabría argumentar —por el empleador- que se perjudica a otro trabajador? (Respuesta negativa conforme a la STSJ Galicia, rec. 7045/2021, ponente: Carlos Villarino Moure).
- g) Reclamaciones judiciales: 20 días, vía art. 139 LRJS. Agosto mes hábil.
- h) ¿Cabría aplicar la discriminación por asociación? Atención al asunto C-38/24 Bervidi (aún conclusiones del Abogado General).



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

3. REDUCCIÓN DE JORNADA COMO DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Art. 37.5 ET: supuestos de parto prematuro y hospitalización. Dos horas de ausencia sin remuneración que se suman a la de permiso remunerado.

Art. 37.6 ET: reducción jornada y sueldo proporcional por cuidado de menores hasta 12 años o mayores con discapacidad, cónyuge, pareja de hecho, y convivientes. **Reducción:** entre 1/8 y 1/2 jornada ordinaria. **Prueba:** medios admitidos en derecho. **Cálculo:** sobre jornada diaria, salvo disposición más favorable.

Art. 37.6, párr. 2: menores con enfermedad grave y hasta que cumplan 23 años o 26 años con grado de discapacidad igual o superior al 65%. **Reducción:** hasta 50% jornada habitual diaria. **Prueba:** informe del servicio de salud correspondiente. **¿Requisito sine qua non?:** hospitalización y tratamiento continuado. **Prestación:** Subsidio (art. 190 LGSS y 2.1 RD 1148/2011). Denegado para trabajadores con contrato a tiempo parcial inferior al 25% jornada habitual (¿discriminatorio?) (STS de 3 diciembre 2024, rec. 1524/2022, ponente: Sebastián Moralo Gallego. El requisito de la hospitalización debe interpretarse de forma laxa. El objetivo del subsidio es compensar la pérdida de ingresos por la reducción a que obligan sus circunstancias familiares)

Art. 37.8 ET: víctimas de violencia de género y de terrorismo. **Reducción:** Sin límite. **Prueba:** Acreditación condición víctimas.

Art. 37.7 ET: condiciones y límites para el ejercicio del derecho. Solo en supuestos en que dos o más trabajadores en la misma empresa ¿o centro de trabajo? generen el derecho por el mismo sujeto causante. **Denegación:** por escrito y motivada en caso de disfuncionalidad productiva. Necesidad de período de negociación y propuestas reales (Directiva 2019/1158). Reclamación judicial: 20 días, vía art. 139 LRJS. Agosto hábil.



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

3. REDUCCIÓN DE JORNADA COMO DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (principales problemas aplicativos)

1. **¿Cómo se minora el salario y respecto de qué conceptos?** Directiva 97/81 y art. 37.6 ET: *prorrata temporis*. STS de 14 de enero de 2025, rcud. 1038/2023, ponente: Juan Molins García-Atance: Necesidad de diferenciar entre conceptos afectados – productividad, tiempo de conducción- y no afectados –asistencia, puntualidad, absentismo- por la reducción de jornada.
2. **¿Quién ~~y cómo se~~ concreta la reducción, la fecha de comienzo y de finalización?** El trabajador a quien se reconoce prevalencia en su criterio –ex art. 37.7 ET-.
3. **¿Cabe solicitar que pruebe o presente datos al respecto de la solidez de su criterio y decisión?** Doctrina judicial contraria a la necesidad de aportar justificaciones: STSJ Galicia de 28 de mayo 2019, rec.1492/2019, ponente: Raquel Naveiro Santos. Doctrina judicial favorable a la necesidad de aportar justificaciones: STSJ Canarias, de 12 septiembre 2022, rec. 759/2022, ponente: Óscar González Prieto).
4. **¿Cabe rechazo o negativa por parte de la empleadora?**
 - a) Cuando justifique que la reducción tal y como la plantea el trabajador genera una seria disfuncionalidad productiva –Art. 5 Directiva 2019/1158-.
 - b) Cuando la reducción conlleve modificación en el sistema de turnos –suspendiéndolo o tratando de crearlo sin existir- o en el número de días de prestación de servicios (STS de 21 de noviembre 2023, rcud.3576/2020, ponente: Ángel Blasco Pellicer y STJUE de 18 septiembre 2019, asunto C-366/18, caso Ortíz Mesonero).
5. **¿Cabe solicitar reclamación por daños y perjuicios de forma acumulada a la demanda de conciliación –ex art. 139 LRJS?** Sí se admite por el engarce constitucional del derecho infringido –arts. 14 y 39 CE-. Se entiende que existe lesión no patrimonial y se cuantifica aplicando LISOS –art. 7- (STSJ Canarias, de 12 de marzo 2019, rec. 1596/2018, ponente: Gloria Poyatos Matas)



4. REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MODIFICACIÓN DE LA ORDENACIÓN DEL TRABAJO

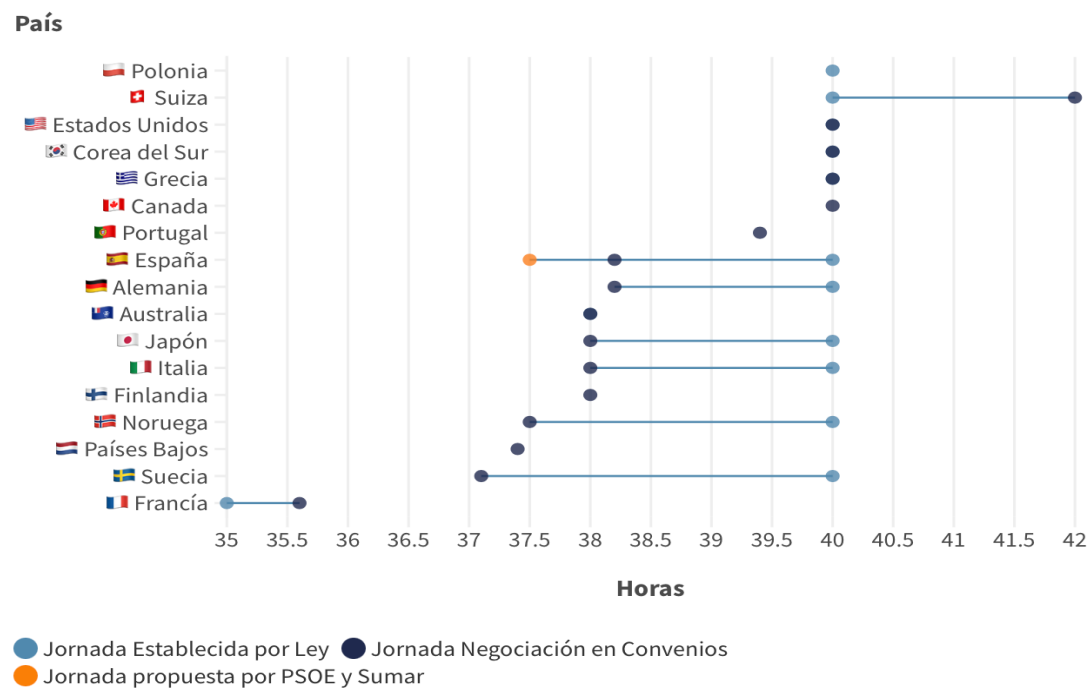
Ideas clave:

1. Esta reducción **no conlleva minoración salarial**, sino su incremento.
2. La jornada máxima semanal quería limitada a **37.5 horas**. Plazo aplicación: **31 diciembre 2025**.
3. Esta limitación ya se contempla en un número elevado de convenios colectivos.
4. Se prevé articular una **batería de medidas que garantice el registro de jornada de forma objetiva, fiable y accesible** –STJUE C-55/18 CCOO vs Deutsche Bank-. Preferencia por medios digitales, utilización de formatos comprensibles, accesibilidad, cumplimentación de forma personal.
 1. Modificación del **régimen sancionador**:
 - a) Se computa **infracción por cada trabajador afectado** (en términos idénticos a lo que sucede en materia de PRL)
 - b) Infracciones: se consideran **muy graves** y llevan aparejadas las siguientes sanciones
 - En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros
 - En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros
 - En su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros
6. Desconexión digital



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Jornada laboral en los países de la Unión Europea



Fuente: EUROSTAT • Noticias Trabajo

5. DESCONEXIÓN DIGITAL

Ideas clave:

1. No se altera la configuración jurídica inicial: **derecho del trabajador sin deber concreto de abstención para el empleador**. Portugal: Lei nº 83/2021: establece que los empleadores deben abstenerse de contactar a los empleados durante sus períodos de descanso, excepto en situaciones de fuerza mayor.
2. Se configura como derecho irrenunciable ¿sobre el que puede transigirse parcialmente hasta limitarlo? (STSJ Madrid de 28 de septiembre 2023, rec. 391/2023, ponente: María Aurora de la Cueva Aleu. Si el convenio colectivo o el contrato contemplan la remuneración de la disponibilidad fuera del horario laboral habitual (plus de disponibilidad) se limita el derecho a la desconexión digital).
3. En el anteproyecto no se avanza un tratamiento posterior del derecho desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Por tanto, **su transgresión no comportaría indemnización por vulneración de derecho fundamental** (STSJ Cataluña de 5 de mayo de 2023, rec. 7704/2023, ponente: Gregorio Ruíz Ruíz).



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

¡¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!!

`mariasalas@uma.es`



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA