



ANTRÀS



JUNY 2025
NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Juny 2025



L'adaptació de les condicions de treball per a la conciliació de la vida laboral i familiar i la seva gestió empresarial.

L'article 34.8 del TRLET reconeix a les persones treballadores el dret a sol·licitar l'adaptació de les seves condicions de treball amb l'objectiu de conciliar la vida laboral i la familiar. L'àmbit objectiu i subjectiu sobre el qual actua és ampli, tant pel que fa a les condicions que poden ser objecte d'adaptació com pels motius que poden justificar la sol·licitud.

Així, i pel que fa a les **condicions que poden ser objecte d'adaptació**, l'article 34.8 del TRLET es refereix a:

- la durada i distribució de la jornada de treball.
- “l'ordenació del temps de treball”, cosa que inclou aspectes més amplis com el calendari laboral, l'horari, els torns, les vacances o la distribució dels dies laborables.
- “la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància”, havent-se considerat, en alguns casos, que podria incorporar-se també el lloc de treball.

La **causa ha d'estar vinculada a la necessitat de conciliar la vida laboral i familiar**, i no pas a altres aspectes de caire personal, com podria ser la formació, que hauria de canalitzar-se, en aquest cas, a través dels drets més limitats reconeguts a l'article 23 del TRLET o els que poguéssin reconèixer el conveni aplicable.

Aquestes necessitats familiars poden estar vinculades a:

- fills i filles menors de dotze anys, sembla que sense més justificació,
- fills i filles majors de dotze anys (en aquest cas la norma estableix que «tinguin necessitats de cura»),
- el cònjuge o parella de fet,
- familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora,
- així com altres persones dependents quan, en aquest darrer cas, convisin al mateix domicili i que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puguin valdre's per si mateixes, havent-se de justificar les circumstàncies en què es fonamenta la seva petició.

S'ha de tenir en consideració, no obstant això, que l'**art. 34.8 del TRLET no reconeix un dret a l'adaptació sinó un dret a sol·licitar-la** perquè l'empresa pugui valorar si aquestes adaptacions són «raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa».

La valoració empresarial exigirà:



Que s'obri un **procés de negociació amb la persona treballadora.**

Que aquest procés es desenvolupi amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de quinze dies. Atenció perquè el transcurs d'aquest termini sense resposta empresarial expressa i motivada suposa que l'empresa concedeix l'adaptació.

Si l'empresa està en desacord amb la sol·licitud plantejada, haurà de plantejar una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora, o bé manifestarà la seva negativa; en ambdós casos s'han de motivar les raons objectives en què es fonamenta la decisió.

Si l'empresa accepta la sol·licitud, també l'haurà de comunicar per escrit.

La legislació no ha establert, per tant, un dret absolut per a la persona treballadora, sinó la possibilitat que la persona treballadora pugui sol·licitar una modificació de les seves condicions de treball per tal de permetre la conciliació, que haurà de ser negociada amb **l'empresa, la qual podrà arribar a rebutjar el canvi quan això estigui justificat objectivament per necessitats organitzatives o productives, o quan la petició no sigui raonable o proporcionada en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb aquestes necessitats organitzatives o productives de l'empresa.**

Serveixin com a exemple d'aquesta ponderació i valoració de les necessitats empresarials dues recents sentències dictades pels Tribunals Superiors de Justícia en què es desestimen les demandes dels treballadors, legítimament la negativa empresarial.

En el primer cas, el treballador va sol·licitar una adaptació de jornada al·legant conciliació familiar per tenir tres filles menors, per passar

a un torn fix de matí, de dilluns a divendres, i acumulant la seva reducció de jornada diària els caps de setmana. L'empresa, una central tèrmica amb un sistema de funcionament 24/7 i torns rotatius tancats (matí, tarda, nit), va denegar la petició al·legant motius organitzatius, argumentant que això implicaria crear un nou lloc i desajustar el sistema de torns, perjudicant així també la resta d'operaris, que haurien d'allargar els seus torns. L'empresa, així mateix, va oferir una altra modalitat d'acumulació de la reducció, de manera que el treballador pogués gaudir de fins a 40 dies l'any sense prestació de serveis per poder conciliar. Això, en la pràctica i tenint en compte els dies de descans, significava que podria acumular fins a 12 dies continus al mes per poder dedicar-se a la cura dels seus fills. El treballador va rebutjar aquesta opció i va insistir amb noves propostes, totes elles denegades per l'empresa.

El Tribunal destaca que l'empresa va motivar de forma objectiva i detallada la seva negativa, explicant l'impacte que tindria la proposta del treballador sobre l'organització d'un sistema de treball altament especialitzat, amb torns tancats que requereixen tres persones per equip per garantir l'operativitat de la planta. Així mateix, valora que l'empresa va oferir una alternativa realista i raonable —l'acumulació de la reducció en dies complets en els torns d'acompanyant— que permetria al treballador absentar-se aproximadament 12 dies seguits al mes. El treballador, per la seva part, tampoc no va justificar suficientment que la solució empresarial no li permetés la conciliació desitjada.

El Tribunal conclou que la negativa empresarial no vulnera els drets del treballador ni constitueix una denegació arbitrària del dret a la conciliació, ja que ha existit un procés de diàleg i propostes alternatives raonables.

En l'altre cas, es tractava d'una treballadora que prestava serveis a temps complet de 04:30 a 12:50, lliurant divendres i diumenges, i que



sol·licita adaptar la seva jornada a un torn fix de dilluns a divendres de 07:00 a 15:00 per conciliar amb la cura dels seus dos fills menors d'edat. L'empresa rebutja la seva proposta, però ofereix tres alternatives: jornada completa en torn nocturn, jornada completa a la caixa de 08:00 a 16:20 (amb quatre tardes al mes), o jornada parcial de 20 hores setmanals en torn de matí, destacant que ja hi ha dues persones amb torn fix de matí per conciliació.

El Tribunal considera que la treballadora no acredita que la seva petició d'un torn fix de matí de dilluns a divendres sigui l'única opció possible

per garantir la cura dels seus fills. Destaca que el pare dels menors està disponible a les tardes i caps de setmana. Per la seva banda, l'empresa justifica adequadament que acceptar una tercera sol·licitud de jornada fixa de matí trencaria l'equilibri organitzatiu, en veure's obligats la resta de treballadors a fer una major rotació en el torn de tarda. El Tribunal valora que l'empresa ha ofert alternatives raonables i viables, incloent-hi un torn de matí amb només quatre tardes de treball al mes, la qual cosa permetria compatibilitzar la conciliació amb les necessitats organitzatives de l'empresa.

Accés a la jubilació anticipada i períodes de reducció de jornada.

La Subdirecció General d'Ordenació i Assistència Jurídica de l'INSS ha publicat el criteri de gestió: 10/2025 de 10 de juny de 2025 en matèria d'accés a la jubilació anticipada dels arts. 206 i 206 bis del TRLGSS i coeficients reductors d'edat.

El criteri sorgeix amb l'objectiu de posar fi als dubtes existents en relació amb els efectes dels períodes de reducció de jornada en l'aplicació dels coeficients reductors de l'edat per a l'accés a la pensió de jubilació anticipada. L'INSS, partint de la similitud existent entre les situacions de reducció de jornada i els treballs a temps parcial, i atès que, en aquests, des de la STC de 3 de

juliol de 2019, cada dia en alta s'ha de computar com a dia complet efectivament treballat, amb independència del percentatge de reducció de la jornada, a efectes del càlcul dels coeficients reductors de l'edat de jubilació, considera que s'ha d'aplicar una situació anàloga en els casos de reducció de jornada.

Per tant, els períodes de reducció de jornada han de computar com a temps efectivament treballat a efectes de l'aplicació dels coeficients reductors en l'edat de jubilació, amb independència que la jornada de treball efectiu no es desenvolupi a temps complet.



Vigència de la millora de la jubilació activa. De “premi” a dret.

La jubilació activa possibilita prolongar la vida laboral més enllà de l'edat ordinària de jubilació, amb la percepció simultània d'un percentatge de la pensió que correspongui al beneficiari. El Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball, vigent des de l'abril de 2025, ha modificat amb aquest objectiu, entre altres qüestions, els requisits d'accés a la jubilació activa, ampliant les possibilitats per als treballadors que desitgen prolongar la seva vida laboral mentre perceben una pensió.

En aquest sentit, el RD-llei modifica l'art. 214 del TRLGSS i ja no s'exigeix que els qui la sol·licitin hagin completat la seva carrera de cotització, eliminant el requisit que, per poder accedir a la jubilació activa, el percentatge aplicable a la base reguladora sigui del 100 %, passant-se a exigir actualment que el sol·licitant:

1. Hagi complert l'edat de jubilació legalment establerta almenys un any abans. Si el període mínim de cotització es compleix en una data posterior a la del compliment de l'edat ordinària de jubilació, el període mínim d'un any es computarà entre aquesta data de compliment del període mínim i la del fet causant de la pensió de jubilació. Recordem que, l'any 2025, l'edat ordinària de jubilació a Espanya serà de 66 anys i 8 mesos si no s'han cotitzat 38 anys i 3 mesos. Si s'ha cotitzat aquest temps o més, l'edat de jubilació serà de 65 anys.

2. Tingui cobert en el moment en què s'hagi complert l'edat legal ordinària de jubilació un període mínim de cotització de 15 anys.

• D'altra banda, s'ha reformat la quantia de la pensió en situació de jubilació activa,

que dependrà del període de temps transcorregut entre el compliment de l'edat legal ordinària de jubilació i la data en què s'accedeixi a la pensió de jubilació en la seva modalitat activa, segons l'escala següent:

- amb 1 any de demora, es cobrarà un 45 % de la pensió;
- amb 2 anys de demora, un 55 % de la pensió;
- amb 3 anys de demora, un 65 % de la pensió;
- amb 4 anys de demora, un 80 % de la pensió; i
- a partir del 5è any de demora, es tindrà dret a percebre el 100 % de la pensió.

A més, el percentatge que resulti de l'escala anterior s'incrementarà en 5 punts percentuals per cada 12 mesos ininterromputs que el beneficiari romangui en la situació de jubilació activa, amb el màxim del 100 % de la pensió.

Aquesta nova escala suposa un canvi important tant des del punt de vista del que representa el seu cost per al sistema de Seguretat Social com per al beneficiari, ja que, fins a la data, aquest cobrava un import fix del 50 % de la pensió.

Per la seva banda, fins al març de 2025, els treballadors per compte propi podien compatibilitzar el 100 % de la pensió de jubilació amb la seva activitat, sempre que complissin amb els requisits exigits i tinguessin contractat, almenys, un treballador per compte d'altri. Ara, els autònoms que tinguin un empleat indefinit amb una antiguitat mínima de 18 mesos, o els



que contractin un de nou sense vincle laboral previ en els 2 anys anteriors a l'inici de la jubilació activa, podran rebre el 75 % de la pensió quan la demora en l'accés a la pensió de jubilació sigui entre 1 i 3 anys. A partir del 4t any, s'aplicarà l'escala anterior (que serà aplicable també si no es compleixen els requisits de contractació de personal per compte d'altri).

Finalment, ara és compatible l'accés i la situació de jubilació activa amb la percepció

del complement per demora de l'edat legal de jubilació regulat a l'article 210.2 de la LGSS.

En conclusió, la pensió de jubilació activa ha experimentat una autèntica mutació, de mena de premi per a qui tenia llargues carreres de cotització a ser un dret accessible pràcticament per a tots aquells que tinguin dret a pensió de jubilació.

Jurisprudència. Teletreball i contracte tipus: sobre les despeses a abonar i l'obligatorietat de facilitar el número de telèfon i correu privat amb limitacions.

El Tribunal Suprem, resolent un recurs de cassació en el qual s'havia impugnat una sentència de l'Audiència Nacional, valida dues clàusules anul·lades per aquesta i confirma la nul·litat de les altres tres clàusules. A més de pel seu interès concret i objectiu, el cas afectava més de 1000 treballadors i a matèries en què encara no existeix un posicionament jurisprudencial clar. La sentència té especial interès perquè ofereix pautes rellevants a tenir en compte en aquells escenaris en què l'empresa efectua una regulació unilateral d'abast col·lectiu (clàusules del contracte tipus de teletreball):

- *Pel que fa a l'obligació empresarial de compensar les despeses ocasionades pel teletreball, el Suprem considera vàlida la clàusula que remet a la negociació col·lectiva sectorial la determinació de la compensació, encara que en el conveni sectorial aplicable no s'hagi establert cap criteri. No obstant això, aclareix que 1) les despeses que tingui el treballador a distància han de ser compensades i abonades per l'empresa; 2) els convenis col·lectius poden establir previsions al respecte, i encara que això pugui ser molt convenient, ja que la regulació legal ([arts. 7b\) y 12 LTD](#)) és genèrica i necessita precisió, no és obligatori; 3) encara que el conveni col·lectiu sectorial no estableixi cap criteri per a la compensació de les despeses, això «no és obstacle perquè l'empresari hagi de complir necessàriament l'obligació que legalment se li imposa, encara que el conveni no hagi establert res al respecte», en altres termes, la «llacuna» del conveni col·lectiu sectorial «no impedeix l'aplicació de l'art. 7.b) LTD i el ple dret del treballador a ser rescabalat per totes les despeses que se li ocasionin pel fet de treballar a distància».*

- *El Tribunal Suprem corregeix l'Audiència Nacional i considera vàlida la clàusula del contracte de teletreball que exigeix al treballador facilitar el seu número de telèfon i correu electrònic personals per ser contactat en cas d'urgències del servei. Encara que es recorda que l'empresa ha de proporcionar tots els mitjans necessaris per a l'activitat i no pot imposar l'ús de dispositius personals, s'entén que aquesta previsió no vulnera la normativa perquè es limita a situacions excepcionals, està justificada per la necessitat d'execució*



del contracte, i respecta els principis de necessitat i proporcionalitat exigits en el tractament de dades. La Sala destaca que aquesta clàusula, per si sola, no infringeix la normativa, sense perjudici que puguin impugnar-se pràctiques determinades si excedeixen aquest marc.

- *El Tribunal Suprem confirma la nul·litat dels dos últims paràgrafs de la clàusula sobre desconnexió digital, en considerar que la seva redacció constitueix una política interna empresarial que va ser adoptada sense la intervenció obligatòria de la representació legal dels treballadors. Encara que l'empresa té l'obligació legal d'elaborar una política sobre el dret a la desconnexió digital, aquesta s'ha de fer amb audiència prèvia a la representació legal, cosa que no va ocórrer en aquest cas. La clàusula va ser inclosa en un contracte d'adhesió elaborat unilateralment per l'empresa, cosa que vulnera els requisits legals sobre participació sindical.*

- *Pel que fa a la clàusula que regulava el dret de reversibilitat del teletreball, el Tribunal confirma la seva nul·litat en entendre que el contracte subscrit era d'adhesió i, per tant, no negociat amb la representació legal dels treballadors. Encara que la normativa permet que aquest dret es reguli en convenis o acords individuals, en aquest cas no existia conveni col·lectiu, i l'acord individual imposava condicions restrictives perquè el treballador pogués tornar al treball presencial, mentre que permetia a l'empresa fer-ho amb amplis marges i sense possibilitat de reclamació per part del treballador. La Sala considera abusiu aquest desequilibri, especialment la clàusula que exclou qualsevol compensació per la reversió decidida per l'empresa, fins i tot quan pogués ser contrària a dret.*



Jurisprudència. La indemnització per acomiadament en els contractes fixos discontinus: només s'han de computar els períodes d'activitat.

El Tribunal Suprem s'ha hagut de pronunciar sobre com s'ha de calcular la indemnització per acomiadament dels treballadors fixos discontinus. La qüestió girava al voltant de si s'han de computar només els períodes d'activitat (tesi defensada pel Jutjat del Social) o si també s'han de tenir en compte els períodes d'inactivitat o entre campanyes (tesi defensada pel Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, que va calcular la indemnització per acomiadament computant la totalitat del temps transcorregut des de l'inici de la relació laboral, incloent-hi els períodes d'inactivitat).

El Tribunal Suprem tanca la qüestió seguint la doctrina que ja havia mantingut a la STS 730/2020, de 30 de juliol (RCUD 324/2018), per afirmar que la indemnització per acomiadament dels treballadors fixos discontinus no es calcula sobre la base dels anys naturals en què hagi estat a l'empresa, sinó sobre la base dels períodes d'activitat, en què el treballador hagi prestat efectivament serveis.

El Tribunal descarta que, en matèria de càlcul de la indemnització per acomiadament, s'hagi d'aplicar la doctrina que ha sostingut en relació amb els efectes retributius i de promoció professional (càlcul de l'antiguitat), en què sí s'inclouen els períodes en què el treballador fix discontinu no ha prestat serveis, perquè la situació és diferent. Sosténir el contrari podria implicar «que un treballador fix discontinu que prestés serveis només un dia a l'any, generés una indemnització de 33 dies de salari per cada dia treballat (un dia a l'any) en els acomiadaments improcedents i de 20 dies de salari per cada dia treballat en els acomiadaments objectius i col·lectius, cosa que vulneraria l'art. 56.1 i l'art. 53.1 de l'ET, que calculen les indemnitzacions sobre la base del temps de servei».