



ANTRÀS



JUNIO 2025
NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Junio 2025



La adaptación de las condiciones de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar y su gestión empresarial.

El art. 34.8 del TRLET reconoce a las personas trabajadoras un derecho a solicitar la adaptación de sus condiciones de trabajo con el objeto de conciliar la vida laboral y la familiar. El ámbito objetivo y subjetivo sobre el que actúa es amplio, tanto en lo que se refiere a las condiciones que pueden ser objeto de adaptación como por los motivos que pueden justificar la solicitud.

Así y por lo que se refiere a **condiciones que pueden ser objeto de adaptación**, el art. 34.8 TRLET se refiere:

- duración y distribución de la jornada de trabajo.
- “la ordenación del tiempo de trabajo”, lo que lleva, a incluir aspectos más amplios como el calendario laboral, horario, turnos, vacaciones o distribución de días laborables.
- “la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”, habiéndose considerado, en algunos casos que cabría incorporar el lugar de trabajo.

La causa ha de estar vinculada a la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, no así a otros aspectos de índole personal, como pudieran ser la formación que debería canalizarse, en este caso, a través de los

más limitados derechos reconocidos en el art. 23 del TRLET o los que pudiese reconocer el convenio aplicable.

Esas necesidades familiares pueden estar vinculadas a:

- hijos o hijas menores de 12 años, parece que sin mayor justificación.
- hijos e hijas mayores de doce años (en este caso la norma establece que «tengan necesidades de cuidado»)
- el cónyuge o pareja de hecho,
- familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora,
- así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Ha de tenerse en consideración, no obstante, que **el art. 34.8 del TRLET no reconoce un derecho a la adaptación sino un derecho a solicitarla** para que la empresa pueda valorar si dichas adaptaciones son «razonables y proporcionadas en relación con las necesidades



de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa».

La valoración empresarial exigirá:

1) Que se abra un **proceso de negociación con la persona trabajadora**.

2) Que dicho proceso se desarrolle con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días. Atención porque el transcurso de ese plazo sin contestación empresarial expresa y motivada supone que la empresa concede la adaptación.

3) Si la empresa esta disconforme con la solicitud planteada deberá plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará su negativa en ambos casos se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

4) Si la empresa acepta la solicitud también deberá comunicarlo por escrito.

La legislación no ha establecido, de esta forma, un derecho absoluto para la persona trabajadora sino la posibilidad que la persona trabajadora pueda solicitar una modificación de sus condiciones de trabajo en aras a permitir la conciliación que deberá ser negociada con **la empresa que puede llegar a rechazar el cambio cuando ello esté justificado objetivamente por necesidades organizativas o productivas o cuando la petición no sea razonable o proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con esas necesidades organizativas o productivas de la empresa**.

Sirvan como ejemplo de esta ponderación y la valoración de las necesidades empresariales dos recientes sentencias dictadas por Tribunales Superiores de Justicia en las que se desestiman

las demandas de los trabajadores legitimando la negativa empresarial.

En el primer caso, el trabajador solicitó una adaptación de jornada alegando conciliación familiar por tener tres hijas menores, para pasar a un turno fijo de mañana, de lunes a viernes, y acumulando su reducción de jornada diaria los fines de semana. La empresa, una central térmica que con un sistema de funcionamiento 24/7 y turnos rotativos cerrados (mañana, tarde, noche) denegó la petición alegando motivos organizativos, argumentando que ello implicaría crear un puesto nuevo y desajustar el sistema de turnos perjudicando así también al resto de operarios que tendrían que alargar sus turnos. La empresa, asimismo, ofreció otra modalidad de acumulación de la reducción de modo que el trabajador pudiera disfrutar de hasta 40 días al año sin prestación de servicios para poder conciliar. Lo que en la práctica y teniendo en cuenta los días de descanso, significaba que podría acumular hasta 12 días continuos al mes para poder dedicarse al cuidado de sus hijos. El trabajador rechazó esta opción e insistió con nuevas propuestas, todas ellas denegadas por la empresa.

El Tribunal destaca que la empresa motivó de forma objetiva y detallada su negativa, explicando el impacto que tendría la propuesta del trabajador sobre la organización de un sistema de trabajo altamente especializado, con turnos cerrados que requieren tres personas por equipo para garantizar la operatividad de la planta. Asimismo, valora que la empresa ofreció una alternativa realista y razonable —la acumulación de la reducción en días completos en los turnos de acompañante— que permitiría al trabajador ausentarse aproximadamente 12 días seguidos al mes. El trabajador, por su parte, tampoco justificó suficientemente que la solución empresarial no le permitiera la conciliación deseada.

El Tribunal concluye que la negativa empre-



sarial no vulnera los derechos del trabajador, ni constituye una denegación arbitraria del derecho a la conciliación, al haber existido un proceso de diálogo y propuestas alternativas razonables.

En el otro caso, se trataba de una trabajadora presta servicios a tiempo completo de 04:30 a 12:50, librando viernes y domingos y que solicita adaptar su jornada a un turno fijo de lunes a viernes de 07:00 a 15:00 para conciliar con el cuidado de sus dos hijos menores de edad. La empresa rechaza su propuesta, pero ofrece tres alternativas: jornada completa en turno nocturno, jornada completa en la caja de 08:00 a 16:20 (con cuatro tardes al mes), o jornada parcial de 20 horas semanales en turno de mañana, destacando que ya hay dos personas con turno fijo de mañana por conciliación.

El Tribunal considera que la trabajadora no acredita que su petición de un turno fijo de mañana de lunes a viernes sea la única opción posible para garantizar el cuidado de sus hijos. Destacando que el padre de los menores está disponible por las tardes y fines de semana. Por su parte, la empresa justifica adecuadamente que aceptar una tercera solicitud de jornada fija de mañana rompería el equilibrio organizativo al verse obligados los demás trabajadores a hacer una mayor rotación en el turno de tarde. El Tribunal valora que la empresa ha ofrecido alternativas razonables y viables, incluyendo un turno de mañana con solo cuatro tardes de trabajo al mes, lo que permitiría compatibilizar la conciliación con las necesidades organizativas de la empresa.

Acceso a la jubilación anticipada y periodos de reducción de jornada.

La Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS ha publicado el criterio de gestión: 10/2025 de 10 de junio de 2025 en materia de acceso a la jubilación anticipada de los arts. 206 y 206 bis del TRLGSS y coeficientes reductores de edad

El criterio surge con el objeto de poner fin a las dudas existentes en relación con los efectos de los periodos de reducción de jornada en la aplicación de los coeficientes reductores de la edad para el acceso a la pensión de jubilación anticipada. El INSS partiendo de la similitud existente entre las situaciones de reducción de jornada y los trabajos a tiempo parcial y

dado que, en estos, desde la STC de 3 julio de 2019, cada día en alta debe computarse como día completo efectivamente trabajado, con independencia del porcentaje de reducción de la jornada, a efectos del cálculo de los coeficientes reductores de la edad, de jubilación, considera que debe aplicar una situación análoga en las situaciones de reducción de jornada.

Por tanto, los periodos de reducción de jornada deben computar como tiempo efectivamente trabajado a efectos de la aplicación de los coeficientes reductores en la edad de jubilación, con independencia de que la jornada de trabajo efectivo no se desempeñe a tiempo completo.



Vigencia de la mejora de la jubilación activa. De “premio” a derecho.

La jubilación activa posibilita prolongar la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, con el percibo simultáneo de un porcentaje de la pensión que corresponda al beneficiario. El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, vigente desde abril de 2025, ha modificado con ese objetivo, entre otras cuestiones, los requisitos de acceso a la jubilación activa, ampliando las posibilidades para los trabajadores que desean prolongar su vida laboral mientras perciben una pensión.

En este sentido, el RD-ley modifica el art. 214 del TRLGSS y ya no se exige que quienes la soliciten hayan completado su carrera de cotizaciones, eliminando el requisito de que, para poder acceder a la jubilación activa, el porcentaje aplicable a la base reguladora sea del 100 %, pasándose a exigir en la actualidad que el solicitante:

1. Haya cumplido la edad de jubilación legalmente establecida al menos un año antes. Si el periodo mínimo de cotización se reuniera en una fecha posterior a la del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el periodo mínimo de un año se computará entre dicha fecha de cumplimiento del periodo mínimo y la del hecho causante de la pensión de jubilación. Recordemos que, en 2025, la edad ordinaria de jubilación en España será de 66 años y 8 meses si no se han cotizado 38 años y 3 meses. Si se ha cotizado ese tiempo o más, la edad de jubilación será de 65 años.

2. Tenga cubierto en el momento en que se haya cumplido la edad legal ordinaria de jubilación un periodo mínimo de cotización de 15 años.

Por otro lado, se ha reformado la cuantía de la pensión en situación de jubilación activa, que dependerá del periodo de tiempo transcurrido entre el cumplimiento de la edad legal ordinaria de jubilación y la fecha en que se acceda a la pensión de jubilación en su modalidad activa, conforme a la siguiente escala:

- con 1 año de demora, se cobrará un 45 % de la pensión;
- con 2 años de demora, un 55 % de la pensión;
- con 3 años de demora, un 65 % de la pensión;
- con 4 años de demora, un 80 % de la pensión; y
- a partir del 5º año de demora, se tendrá derecho a percibir el 100 % de la pensión.

Además, el porcentaje que resulte de la escala anterior se incrementará 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que el beneficiario permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100 % de la pensión.

Esta nueva escala supone un importante cambio tanto desde el punto de vista de lo que representa su coste para el sistema de Seguridad Social como para el beneficiario, pues, hasta la fecha, este cobraba un importe fijo del 50 % de la pensión.

Por su parte, hasta marzo de 2025, los trabajadores por cuenta propia podían compatibilizar el 100 % de la pensión de jubilación con su actividad, siempre y cuando cumplieran con los requisitos exigidos y tuvieran



contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena. Ahora, los autónomos que tengan a un empleado indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses, o los que contraten a uno nuevo sin vínculo laboral previo en los 2 años anteriores al inicio de la jubilación activa, podrán recibir el 75 % de la pensión cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación sea entre 1 y 3 años. A partir del 4º año, se aplicará la escala anterior (que será aplicable también si no se cumplen los requisitos de contratación de personal por cuenta ajena).

Por último, ahora es compatible el acceso y la situación de jubilación activa con la percepción del complemento por demora de la edad legal de jubilación regulado en el artículo 210.2 de la LGSS.

En conclusión, la pensión de jubilación activa ha experimentado una auténtica mutación, de suerte de premio para quienes tenían largas carreras de cotización a ser un derecho accesible prácticamente para todos aquellos que tengan derecho a pensión de jubilación.

Jurisprudencia. Trabajo a distancia y contrato tipo: sobre los gastos a abonar y la obligatoriedad de facilitar el número de teléfono y correo privado con limitaciones.

El Tribunal Supremo, resolviendo un recurso de casación en el que se había impugnado una sentencia de la Audiencia Nacional, valida dos cláusulas anuladas por aquel confirmando la nulidad de las restantes tres cláusulas. Además de por su interés concreto y objetivo, el caso afectaba a más de 1000 trabajadores y a materias en las que no existe aún un claro posicionamiento jurisprudencial, la sentencia tiene especial interés por ofrecer pautas relevantes a considerar en aquellos escenarios en los que la empresa efectúa una regulación unilateral de alcance colectivo (cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia):

- *Respecto a la obligación empresarial de compensar los gastos ocasionados por el trabajo a distancia, el Supremo considera válida la cláusula que remite a la negociación colectiva sectorial la determinación de la compensación, aunque en el convenio sectorial aplicable no se haya establecido criterio alguno. No obstante, aclara que 1) los gastos que tenga el trabajador a distancia tienen que ser compensados y abonados por la empresa; 2) que los convenios colectivos pueden establecer previsiones al respecto y aunque ello pueda ser muy conveniente, por ser la regulación legal ([arts. 7b\) y 12 LTD](#)) genérica y estar necesitada de precisión, ello no es obligado; 3) que aunque el convenio colectivo sectorial no establezca criterio alguno para la compensación de los gastos, ello «no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone, aun cuando el convenio nada haya establecido al respecto», en otros términos, la «laguna» del convenio colectivo sectorial «no impide la aplicación del art. 7 b) LTD y el pleno derecho a que el trabajador sea resarcido por todos los gastos que se le ocasionan al trabajar a distancia».*

- *El Tribunal Supremo, corrige a la Audiencia Nacional y considera válida la cláusula del contrato de trabajo a distancia que exige al trabajador facilitar su teléfono y correo electrónico personales para ser contactado en caso de urgencias del servicio. Aunque se recuerda que la empresa debe proporcionar*



todos los medios necesarios para la actividad y no puede imponer el uso de dispositivos personales, se entiende que esta previsión no vulnera la normativa porque se limita a situaciones excepcionales, está justificada por la necesidad de ejecución del contrato, y respeta los principios de necesidad y proporcionalidad exigidos en el tratamiento de datos. La Sala destaca que esta cláusula, en sí misma, no infringe la normativa, sin perjuicio de que puedan impugnarse prácticas determinadas si exceden ese marco.

- *El Tribunal Supremo confirma la nulidad de los dos últimos párrafos de la cláusula sobre desconexión digital, al considerar que su redacción constituye una política interna empresarial que fue adoptada sin la intervención obligatoria de la representación legal de los trabajadores. Aunque la empresa tiene la obligación legal de elaborar una política sobre el derecho a la desconexión digital, esta debe hacerse previa audiencia a dicha representación, lo que no ocurrió en este caso. La cláusula fue incluida en un contrato de adhesión elaborado unilateralmente por la empresa, lo que vulnera los requisitos legales sobre participación sindical.*

- *Con respecto a la cláusula que regulaba el derecho de reversibilidad del teletrabajo, el Tribunal confirma su nulidad al entender que el contrato suscrito era de adhesión y, por tanto, no negociado con la representación legal de los trabajadores. Aunque la normativa permite que este derecho se regule en convenios o acuerdos individuales, en este caso no existía convenio colectivo, y el acuerdo individual imponía condiciones restrictivas para que el trabajador pudiera revertir al trabajo presencial, mientras que permitía a la empresa hacerlo con amplio margen y sin posibilidad de reclamación por parte del trabajador. La Sala considera abusivo ese desequilibrio, especialmente la cláusula que excluye cualquier compensación por la reversión decidida por la empresa, incluso cuando pudiera ser contraria a derecho.*



Jurisprudencia. La indemnización por despido en los contratos fijos discontinuos: solamente deben computarse los periodos de actividad.

El Tribunal Supremo ha tenido que pronunciarse sobre cómo debe calcularse la indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos. La cuestión giraba en torno a si deben computarse solamente los periodos de actividad (tesis defendida por el Juzgado de los social) o si deben tenerse en cuenta también los periodos de inactividad o entre campañas (tesis que fue defendida por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que calculó la indemnización por despido computando la totalidad del tiempo transcurrido desde que comenzó la relación laboral, incluyendo los periodos de inactividad).

El Tribunal Supremo cierra la cuestión siguiendo la doctrina que ya había mantenido en la STS 730/2020, de 30 de julio (RCUD 324/2018), para afirmar que la indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos no se calcula sobre la base de los años naturales en que haya estado en la empresa sino con base en los periodos de actividad, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.

El Tribunal descarta que en materia del cálculo de la indemnización por despido deba de aplicarse la doctrina que ha sostenido con relación a los efectos retributivos y de promoción profesional (cálculo de la antigüedad) en la que sí incluye los periodos en los que el trabajador fijo-discontinuo no ha prestado servicios porque la situación es diferente. Sostener lo contrario podría implicar “que un trabajador fijo-discontinuo que prestase servicios solamente un día al año, devengaría una indemnización de 33 días de salario por cada día trabajado (un día al año) en los despidos improcedentes y de 20 días de salario por cada día trabajado en los despidos objetivos y colectivos, lo que vulneraría el art. 56.1 y el art. 53.1 del ET, que calculan las indemnizaciones con base en el tiempo de servicio”.