

ADAPTACIONS DE JORNADA

a

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Empresa
i Treball**

Foment
del Treball Nacional

VALLBÈ
sabem com fer-ho

DEFINICIÓ

**QUE ÉS UNA
ADAPTACIÓ DE
JORNADA?**

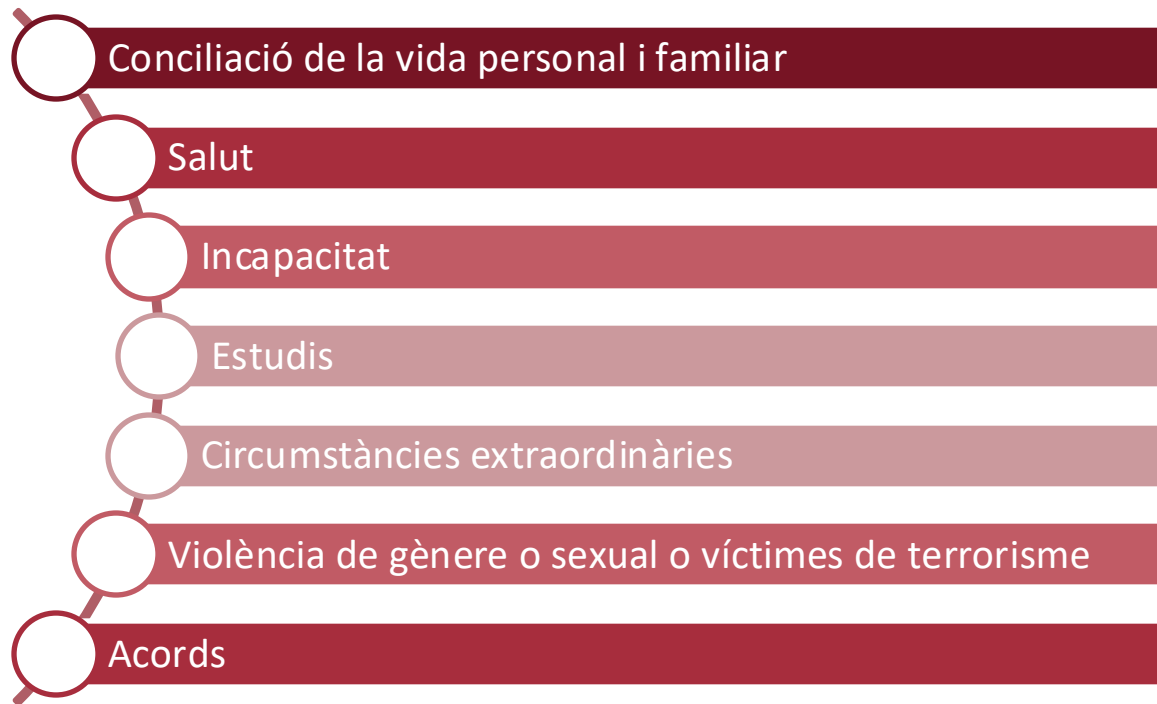
Dret de la persona treballadora a sol·licitar canvis en la durada, distribució i forma de prestació de la jornada laboral



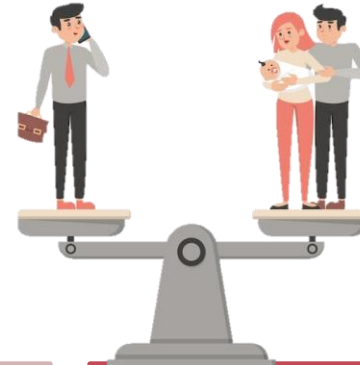
**REDUCCIÓ DE
JORNADA**

No implica treballar menys hores, sinó reorganitzar-les (per exemple, canviar torns, flexibilitzar entrades i sortides, concentrar hores en determinats dies, teletreball parcial, etc.).

MOTIUS



Conciliació de la vida personal i familiar



On està regulat?

- Art. 34.8 ET

Per quin motiu es pot demanar adaptació?

- Per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral

Hi ha un procediment establert?

- Sí

Hi ha un termini màxim per donar resposta?

- 15 dies

Hi ha un procediment...



Que es pot demanar?

Qualsevol adaptació que es necessiti (en la durada, en la distribució, en l'ordenació del temps de treball, en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància...)



Ha de ser razonable i proporcionada amb la seva necessitat

Per qui?

"En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

Així mateix, tenen aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin al mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin ser fonamenta la seva petició".

Sentència 353/2022 del Jutjat Social nº 11 de Barcelona

“con respecto a la edad de los hijos, siendo que uno de ellos es mayor de edad y la otra cuenta con más de 14 años, no es óbice para el reconocimiento del derecho, en tanto en cuanto ambos integran junto con la madre una unidad familiar o de convivencia, ya que entender lo contrario sería tanto como desconocer, cercenar o limitar el derecho de la madre de conciliar su actividad laboral hasta el mediodía para luego poder permanecer con sus hijos al acabar su jornada lectiva, entendiendo los derechos de éstos como prevalentes.

En consecuencia, habiéndose acreditado por la actora la necesidad, racionalidad y proporcionalidad de la adaptación horaria propuesta, considerando las necesidades de cuidado y atención los hijos que giran sobre el titular del derecho, en este caso la madre, y no de un tercero, como pudiera serlo el otro progenitor u otro familiar (STSJ de Madrid de 30.9.2022), y atendido que en caso de discrepancia la concreción horaria corresponde al trabajador, (...) debo estimar la pretensión de la demandante”

Fins quan?

La persona treballadora té dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació una vegada conclòs el període **acordat** o previst o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.

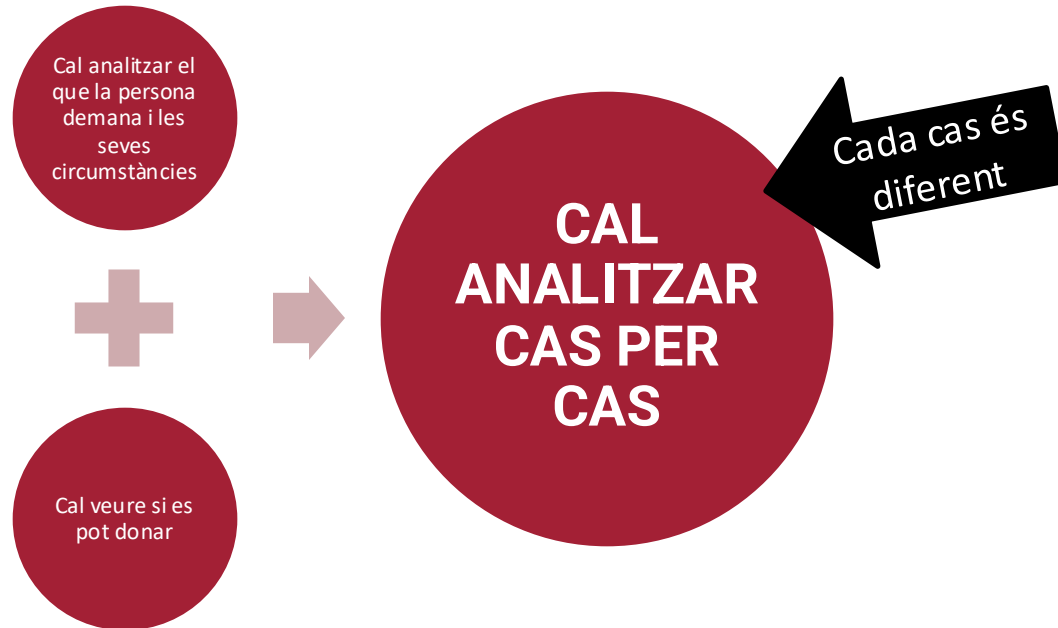
En la resta dels supòsits, de concórrer un canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, l'empresa només pot denegar el retorn sol·licitat quan hi hagi raons objectives motivades per fer-ho.

S'està obligat a concedir-ho?

Sí, excepte motius justificats

L'adaptació ha de ser també proporcionada en relació amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa

Per tant, abans de concedir...



Conciliació de la vida personal i familiar

Exemple:

Situació: gerocultora del torn de matí amb horari de 7 a 14 hores

Sol·licitud: Demana un horari de 9:30 a 16:30 per poder portar a la filla a l'escola



Des del punt de vista de la treballadora... la petició és raonable i proporcionada?

↓
Sí

Demana un horari compatible amb portar i recollir els nens

Des del punt de vista de l'empresa... la petició és raonable i proporcionada?

↓
?

Caldrà acreditar perquè és necessari que estigui de 7 a 9:30 i perquè no fa falta de 14 a 16:30

Conciliació de la vida personal i familiar

Exemple:

Situació: gerocultor del torn de nit amb un fill de 9 anys discapacitat

Sol·licitud: Demana no treballar caps de setmana



Des del punt de vista del treballador... la petició és raonable i proporcionada?



Sí



El cap de setmana el fill està sol

Des del punt de vista de l'empresa... la petició és raonable i proporcionada?



?



Caldrà acreditar les dificultats que això genera

Sentència 440/2022 del Jutjat Social nº 2 de Mataró

“por exigencia normativa la fundación debe contar con una atención de su personal a los residentes formada por tres personas en todo momento, ya que indica la fundación en aquel escrito que cuenta con 118 usuarios, (...) y consta en el Decret 284/1996, de 23 de julio, regulador del Sistema Català de Serveis Socials, que, para las residencias de gente de avanzada edad, y cuando el nombre de usuarios está entre 111 y 150, el personal de atención debe estar configurado con al menos tres personas en todo momento.

*Por tanto, ya en este punto puede entenderse probado que la aceptación de la adaptación de jornada que reclama la trabajadora afecta al sistema organizativo de la fundación para el turno de noche, ya que asignarla a un turno fijo de lunes a viernes, entre las 21 y las 8 horas, comportaría que la trabajadora nunca prestaría servicios los fines de semana, de manera que una de cada dos semanas la fundación contaría con solo dos personas para el turno de noche. **El problema organizativo que se generaría en tal caso para la fundación no se puede calificar de irresoluble, pero, de todas formas, es evidente que si varía la distribución de la jornada de la trabajadora demandante se pueden producir cambios importantes en las distribuciones de las jornadas de las demás personas trabajadoras en la fundación, lo que se considera que no debe obviarse a la hora de valorar la razonabilidad y proporcionalidad de la petición de la trabajadora demandante**”*

Conciliació de la vida personal i familiar

Exemple:

Situació: gerocultora del torn de tarda amb horari de 14 a 21 hores
Mare soltera amb tres fills

Sol·licitud: Demana un horari de matí perquè amb l'horari de tarda no pot estar amb els seus fills ni recollir-los de l'escola



Des del punt de vista de la treballadora... la petició és raonable i proporcionada?



Sí



Demana un horari compatible amb recollir els nens i estar amb ells

Des del punt de vista de l'empresa... la petició és raonable i proporcionada?



?



Caldrà acreditar perquè no és possible canviar a una persona del torn de matí a la tarda

**TSJ Galicia (Social), sentència 18-02-2022, nº 855/2022, rec.
7045/2021**

“la única dificultad que, en realidad, se explicita en los hechos probados es que no hubo ninguna persona trabajadora voluntaria para cambiar su turno. Pero no podemos olvidar que el art. 34.8 ET no supedita el derecho de conciliación que reconoce a que existan otros trabajadores/as voluntarios para cambiar su horario y facilitar la adaptación de la jornada. Además, como dijimos, no consta que ese otro personal trabajador tenga necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, como las que tiene acreditadas la parte demandante”

JS 2 Guadalajara, sentència 160/18

“El conceder a la trabajadora demandante el cambio de turno, conllevaría el perjuicio para la trabajadora que en este momento lo está llevando a cabo (...), por lo que sería del todo injusto y contrario a derecho, la concesión que se solicita por cuanto que no existen elementos que permitan concederla, ni por parte de la trabajadora, en cuanto a su necesidad, como decimos viene realizando el mismo turno desde que comenzó a trabajar en la misma situación familiar, y por otra parte, la empresa no puede acceder a su solicitud por una causa más que justificada, al conculcar el mismo derecho de la trabajadora D^a Montserrat (...), por lo que no cabe sino desestimar la demanda en todos sus pedimentos”.

Conciliació de la vida personal i familiar

Exemple:

Situació: gerocultora del torn de tarda amb horari de 14 a 21 hores
Té una mare d'edat avançada malalta

Sol·licitud: Demana un horari de matí perquè amb l'horari de tarda no pot estar amb la seva mare



Des del punt de vista de la treballadora... la petició és raonable i proporcionada?



?



Haurà d'acreditar perquè és més important estar amb ella al matí que a la tarda

Des del punt de vista de l'empresa... la petició és raonable i proporcionada?



?



Caldrà acreditar perquè no és possible canviar a una persona del torn de matí a la tarda

TSJ Castilla y León (Burgos) (Social), sentència 09-02-2022, nº 79/2022, rec. 4/2022

“Teniendo la actora un horario de jornada completa en turno de tarde, de 15:30 horas a 22:30 horas, justificando su pretensión en su solicitud en que su madre suele dormirse tarde o despertarse mucho por la noche, lo que implica que por las mañanas se levante bastante tarde, coinciden pocas horas, y que no se atreve a salir sola, la encuentra desorientada, que come y toma medicación sola y que no puede saber si se alimenta de forma adecuada o si toma medicación correctamente y del riesgo de apagar el gas si tiene que cocinar alguna cosa, que el médico es por la tarde, reseñando la Sentencia de instancia, cuyo criterio se comparte que, aun siendo muy loables todas estas justificaciones, no se acierta a ver que con un cambio de horario vayan a solucionarse, esto es, el problema va seguir siendo el mismo, tenga la actora un horario de mañana o tarde, dado que su madre tendría que comer o cenar sola y tomar medicación sola, y sin que sirva de justificación que el médico es por la tarde, puesto que, como ella misma alega, puede pedir un cambio de horario en el mismo, no considerando por lo tanto que el cuidado de su progenitora se realice en horario de tarde y no en el de mañana”

I el paper de la parella i els familiars?

STSJ Galicia (Social) de 18 de febrer de 2022:

"el punto de partida debe ser necesariamente que el titular del derecho no tiene que demostrar una especie de necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja, si existe (o un familiar) -teniendo que revelar innecesariamente datos de su vida familiar al conocimiento ajeno-. De hecho, la actora tiene como única carga la demostración de la existencia de hijos menores de doce años, su deseo de conciliar y que lo solicitado le facilita dicha conciliación familiar; frente al que sólo cabe una oposición empresarial muy fundamentada, ajena a argumentos relativos al modo de organizar su familia". (...)

STC 26/2011

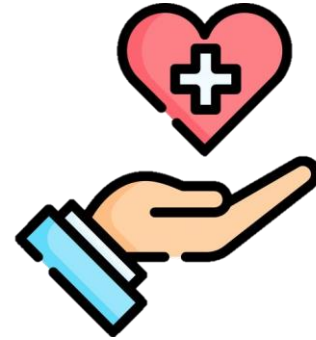
"resultaba necesario tener en cuenta el número de hijos del recurrente, su edad y situación escolar, en su caso, así como la situación laboral de su cónyuge y la posible incidencia que la denegación del horario nocturno al recurrente pueda haber tenido para conciliar su actividad profesional con el cuidado de sus hijos"

I si tenia ja una adaptació concedida?

TSJ Astúries (Social), sentència 09-04-2019, rec. 508/2019

Admitiendo esta posibilidad, rechaza la pretensión de la solicitud porque "Parece abusivo, y contrario a la buena fe, que la actora, transcurrido un tiempo, solicite la modificación del horario que había aceptado expresamente sin que haya constancia de variación alguna de las circunstancias familiares o del menor que tiene bajo su patria potestad".

Salut



On està regulat?

- Art. 15.1.d LPRL

Per quin motiu es pot demanar adaptació?

- Per problemes de salut

Hi ha un procediment establert?

- No

Hi ha un termini màxim per donar resposta?

- Immediat

Salut

L'empresa ha de
garantir la salut de
la seva plantilla

Si un lloc de
treball li és
perjudicial...

Està obligat
a adaptar-lo

Això pot implicar una
adaptación de jornada

Cal que ho
valori el nostre
Servei de
prevenció

Exemple:

Situació: gerocultora del torn de nit

Sol·licitud: Demana un horari que no sigui en torns i que no sigui de nit. Té informes mèdics que ho recolzen



TSJ Catalunya (Social), sentència 2392/2025, rec. 869/2025

La adaptación del puesto de trabajo es una obligación ex lege, derivada del art. 25 LPRL, para la trabajadora como apta con limitaciones (esto es, con disminución funcional) para el trabajo nocturno y debiendo realizar turno fijo. El hecho de no realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, en clave del art. 25 LPRL (que incluye no sólo la adaptación, sino la posibilidad de cambio de puesto de trabajo) puede constituir discriminación, como reconoce la Directiva 2000/78.

1 Artículo 26. Protección de la maternidad.



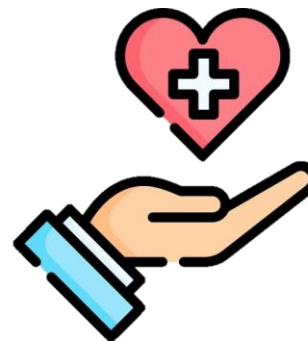
1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Incapacitat



On està regulat?

- Art. 49.1.n ET

Per quin motiu es pot demanar adaptació?

- Declaració d'incapacitat

Hi ha un procediment establert?

- Sí

Hi ha un termini màxim per donar resposta?

- Tres mesos

Incapacitat



Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

Castellano ▼

Buscar 🔍

Mi BOE 👤

Menú ☰

Está Vd. en > [Inicio](#) > [BOE](#) > Documento BOE-A-2025-8567

< anterior [siguiente](#) >

Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Publicado en: «BOE» núm. 104, de 30 de abril de 2025, páginas 58002 a 58009 (8 págs.)

Sección: I. Disposiciones generales

Departamento: Jefatura del Estado

Referencia: BOE-A-2025-8567

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2025/04/29/2>

Otros formatos:



[PDF](#)



[EPUB](#)



[XML](#)

acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

Abans

Artículo 49. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá: (...)

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

Ara

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá: (...)

e) Por muerte de la persona trabajadora

Incapacitat

Pas 1: La persona ha de ser declarada amb una Gran Incapacitat, una incapacitat permanent absoluta o una incapacitat permanent total



Incapacitat permanent parcial

Treballador té una disminució no inferior al 33 % en la seva professió habitual, però pot seguir fent les tasques fonamentals

Incapacitat permanent total

Inhabilita al treballador per a la realització de totes o de les tasques fonamentals de la seva professió habitual

Incapacitat permanent absoluta

Inhabilita al treballador per qualsevol feina

Gran incapacitat

Es necessita l'assistència d'una altra persona per als actes més essencials de la vida



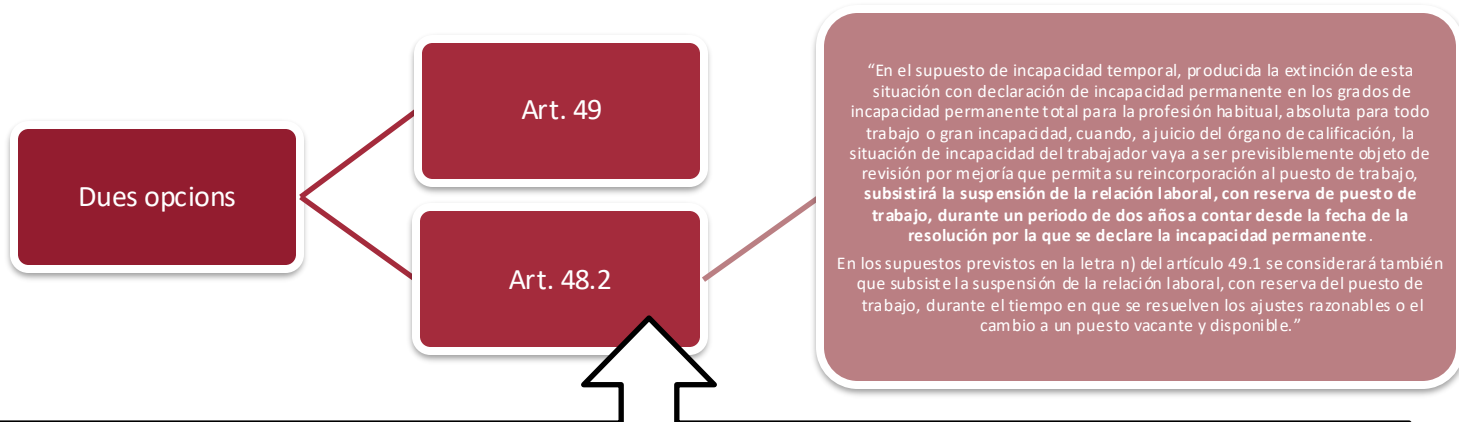
No activa l'article

*Professió habitual:

- En cas d'accident, sigui o no de treball, l'exercida normalment pel treballador en el moment de patir-lo
- En cas de malaltia comuna o professional, aquella a què el treballador dedicava la seva activitat fonamental durant el període de temps, anterior a la iniciació de la incapacitat.

Incapacitat

Pas 1: La persona ha de ser declarada amb una Gran Incapacitat, una incapacitat permanent absoluta o una incapacitat permanent total



L'art. 200 de la Llei General de la Seguretat Social estableix que: "Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante"

Per aquest motiu, algunes Sentències han entès que el fet que s'indiqui una data de revisió no té res a veure amb l'article 48.2 de l'Estatut dels Treballadors, sinó que es limita a complir el que disposa l'article 143.2 de la Llei General de la Seguretat Social (Sentència del Tribunal Suprem de 31 de gener de 2008). Ho ha de dir expressament



Pas 2: "La persona treballadora disposarà d'un termini de deu dies naturals des de la data en què se li notifiqui la resolució en què es qualifiqui la incapacitat permanent en algun dels graus esmentats (...) per manifestar **per escrit** a l'empresa la voluntat de mantenir la relació laboral".



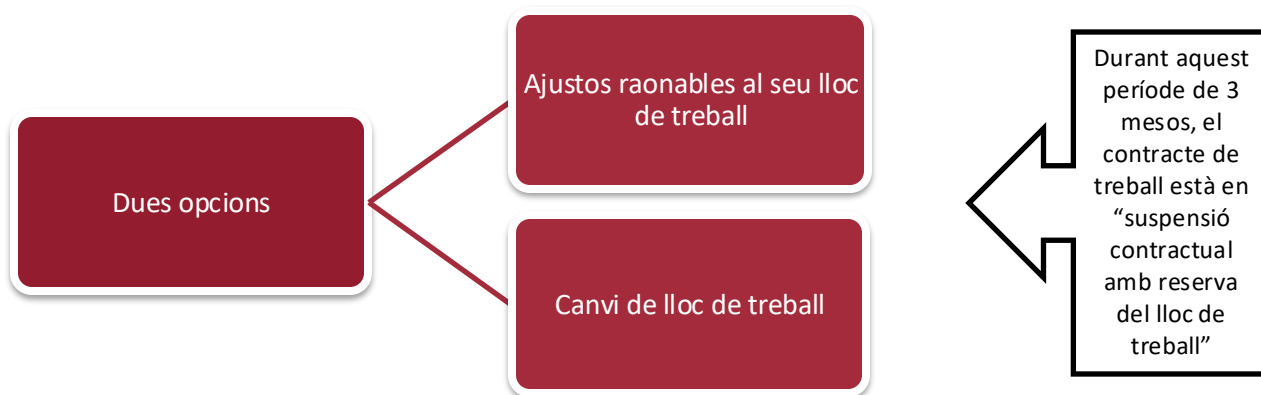
Que passa si la persona no diu res en aquest termini?

Passats aquests 10 dies... L'empresa ha de fer algun escrit? Que succeeix si la persona comunica que vol seguir, però passats els deu dies? I si ho diu un cop rebí l'escrit de l'empresa d'extinció de contracte? I si l'opció de seguir és condicionada (exigeix, per exemple, que la vacant sigui del seu grup professional o de la mateixa retribució)?

TSJ País Basc (Social), sentència 10-06-2025

No ha existido solicitud alguna de la trabajadora para la adaptación de su puesto trabajo, pedimento que sería necesario para poder examinar la ulterior actuación empresarial, en los términos que viene a exigir la reciente reforma introducida por la Ley 2/2025 de 29 de abril en el artículo 49.1 n) ET

Pas 3: Si la persona manifesta que vol mantenir la relació laboral... L'empresa disposarà d'un termini màxim de tres mesos, **comptadors des de la data en què es notifiqui la resolució en què es qualifiqui la incapacitat permanent**, per fer els ajustos raonables o el canvi de lloc de treball.



Pas 4: Quan l'ajust suposi una càrrega excessiva o no hi hagi lloc de treball vacant, l'empresa disposa del mateix termini per extinció del contracte. La decisió és motivada i s'ha de comunicar per escrit a la persona treballadora.



Opció 1: Fer “ajustos raonables”

- *Per determinar si la càrrega és excessiva es tindrà particularment en compte el cost de les mesures d'adaptació en relació amb la **mida**, els **recursos econòmics**, la **situació econòmica** i el **volum de negocis total** de l'empresa.*
- *La càrrega no es considera excessiva quan sigui pal·liada en grau suficient mitjançant mesures, ajudes o subvencions públiques.*
- *A les empreses que facin servir menys de 25 persones treballadores es considerarà excessiva la càrrega quan el cost d'adaptació del lloc de treball, sense tenir en compte la part que pugui ser sufragada amb ajudes o subvencions públiques, superi la quantia major d'entre les següents:*
 - *La indemnització que correspongui a la persona treballadora en virtut del que estableix l'article 56.1 (acomiadament improcedent)*
 - *Sis mesos de salari de la persona treballadora que sol·licita l'adaptació.*



I a les empreses de 25 o més persones treballadores?

Opció 1: Fer “ajustos raonables”

Només són importants els factors econòmics? Els factors productius i organitzatius no importen?

Es poden tenir en compte altres factors que no siguin *“la mida, els recursos econòmics, la situació econòmica i el volum de negocis total de l’empresa”*?



La norma fa referència a *“L'EMPRESA”* i no al centre de treball... Podem llavors reubicar a un altre centre?

Fins a quin punt l'empresa ha de buscar activamente *“mesures, ajudes o subvencions públiques”*?

Opció 1: Fer “ajustos raonables”

Rd Legislativo 1/2013, TR Ley General derechos de las personas con discapacidad.

Art. 2. “m) Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Art. 40.2 Los empresarios están obligados:

a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Art. 66.

A efectos de determinar si un ajuste es razonable, de acuerdo con lo establecido en el art. 2.m), se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

A este fin, las administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables.

Las discrepancias entre el solicitante del ajuste razonable y el sujeto obligado podrán ser resueltas a través del sistema de arbitraje previsto en el art. 74, sin perjuicio de la protección administrativa o judicial que en cada caso proceda.

Opció 2: Canvi de lloc de treball

Serà possible extingir el contracte:

- *Quan no hi hagi un lloc de treball vacant i disponible, d'acord amb el perfil professional i compatible amb la nova situació de la persona treballadora*
- *O quan existint aquesta possibilitat la persona treballadora rebutgi el canvi de lloc de treball adequadament proposat.*



Opció 2: Canvi de lloc de treball

Que vol dir “vacant (...) d'acord amb **el perfil professional** i compatible amb la nova situació de la persona treballadora”?

La sentència del TJUE no parlava de “perfiles professionals” sinó que es feia referència a una noció més àmplia, la de “lloc susceptible de ser ocupat”... Que és el correcte?

La sentència del TJUE (apartat 43) indica que: “(L'empresa) està obligada a adoptar les mesures adequades, és a dir, mesures eficaces i pràctiques, tenint en compte cada situació individual, per permetre a qualsevol persona amb discapacitat accedir a l'ocupació, prendre-hi part o progressar professionalment, o perquè se li ofereixi formació si hi suposi una càrrega excessiva”

“...Els serveis de prevenció determinaran, de conformitat amb allò establert a la normativa aplicable i **prèvia consulta amb la representació de les persones treballadores** en matèria de prevenció de riscos laborals, l'abast i les característiques de les mesures d'ajust, incloses les relatives a la formació, informació i vigilància de la salut de la persona treballadora, i **identificaran els llocs de treball compatibles amb la nova situació de la persona treballadora**”.



Sembla que no es pot decidir unilateralment

Opció 2: Canvi de lloc de treball

El nou lloc pot comportar una modificació substancial de condicions? (menys salari, diferent jornada...)

Pot ser a un altre centre? I a una altra comunitat autònoma? On està el límit?

I si tinc llocs pels què no té els estudis necessaris? Li he de pagar la formació? Que succeeix durant el temps que l'està cursant?

Fins quin punt puc dir que no tinc "llocs vacants"?



Pas 4: Quan l'ajust suposi una càrrega excessiva o no hi hagi lloc de treball vacant, l'empresa disposa del mateix termini per extinció del contracte. La decisió és motivada i s'ha de comunicar per escrit a la persona treballadora.



Es tenen 3 mesos més o és un termini únic de 3 mesos? És una extinció sense indemnització? Quines conseqüències té si després la persona ho impugna i un Jutge considera que l'empresa podia mantenir el lloc de treball? Serà un acomiadament nul? Que succeeix si es prova d'adaptar un lloc i després es veu que no era possible que la persona realitzi aquella feina?



TSJ Canàries (Social), sentència 18-06-2025

Desde el momento en que el Servicio de Prevención Ajeno concluye el 25-04-25 en base a la última evaluación de riesgos efectuada en la empresa el 10-03-24 que no existe ningún puesto de trabajo (ni original ni alternativo) que el trabajador pueda realizar tras la declaración de IPT sin riesgo propio ni de tercero, se está viniendo decir de manera implícita que no hay vacantes disponibles para el actor. Reiteramos al respecto el considerando 48 de la STJUE 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20 "solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar". El Servicio de Prevención Ajeno concluye que no hay ninguno, esto es, no hay vacantes que el actor pudiera ocupar sin riesgo propio ni de tercero.

(...) Todo lo expresado nos indica que la empresa, a través del Servicio de Prevención Ajeno, valoró y examinó las posibilidades de continuidad del trabajador ajustadas a su capacidad residual sin que hubiese posibilidad de hacerlo y, definitivamente, que no existe plaza vacante ni en general ni con circunstancias ajustadas a la capacidad real laboral del demandante. Todo ello, lleva a concluir que la relación laboral se ha extinguido lícitamente y que no es posible declarar la existencia de despido reclamada por el recurrente.

TSJ València (Social), sentència 05-06-2025

la decisión judicial de mantener la IPT es ajustada a derecho. Si bien y de acuerdo con la legislación vigente, las previsiones del convenio y la doctrina judicial invocada por la recurrente dicha prestación será incompatible con las rentas que el trabajador pudiera obtener de la empleadora cuando está en cumplimiento de las previsiones legales y convencionales y a solicitud del trabajador procediera a la adaptación del puesto de trabajo evitando la merma económica retributiva derivada de dicha declaración.

LGSS

Artículo 198. Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente.

1. En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total. (...)
2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Estudis



On està regulat?

- Art. 23.1 ET

Per quin motiu es pot demanar adaptació?

- Estudis

Hi ha un procediment establert?

- Sí

Hi ha un termini màxim per donar resposta?

- No

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

TSJ Rioja (Social), sentència 08-10-2015

Como todo derecho, no es absoluto y puede quedar limitado o excluido por la concurrencia de un interés o derecho a proteger de mayor rango que el derecho a la formación, o por la concurrencia del derecho de otros trabajadores en plano preferente, así como por las exigencias organizativas de la empresa, pero, en tal caso, incumbe a la empresa el acreditar la concurrencia de circunstancias " capaces de impedir o dificultar de manera apreciable el régimen de trabajo instaurado si se accede a lo que se pide en la demanda " como así expresa la citada sentencia del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2002.

Circumstàncies extraordinàries

Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

4. Cuando, por circunstancias derivadas de la DANA, se deban atender deberes de cuidado distintos a los referidos en el apartado 1, las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente apartado:

a) El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con la DANA es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que deba dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración de la reparación de los daños ocasionados por la DANA.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Artículo 6. Plan MECUIDA.

1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las

Violència de gènere o sexual o víctimes de terrorisme



On està regulat?

- Art. 37 ET

Per quin motiu es pot demanar adaptació?

- Violència de gènere

Hi ha un procediment establert?

- No

Hi ha un termini màxim per donar resposta?

- Immediat

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Acord



On està regulat?

- Art. 3 ET

Per quin motiu es pot demanar adaptació?

- Voluntat de les parts

Hi ha un procediment establert?

- Sí

Hi ha un termini màxim per donar resposta?

- No

Moltes gràcies
www.acra.cat

