

ACTUALITAT NORMATIVA I JURISPRUDÈNCIA LABORAL

Amb el suport de:

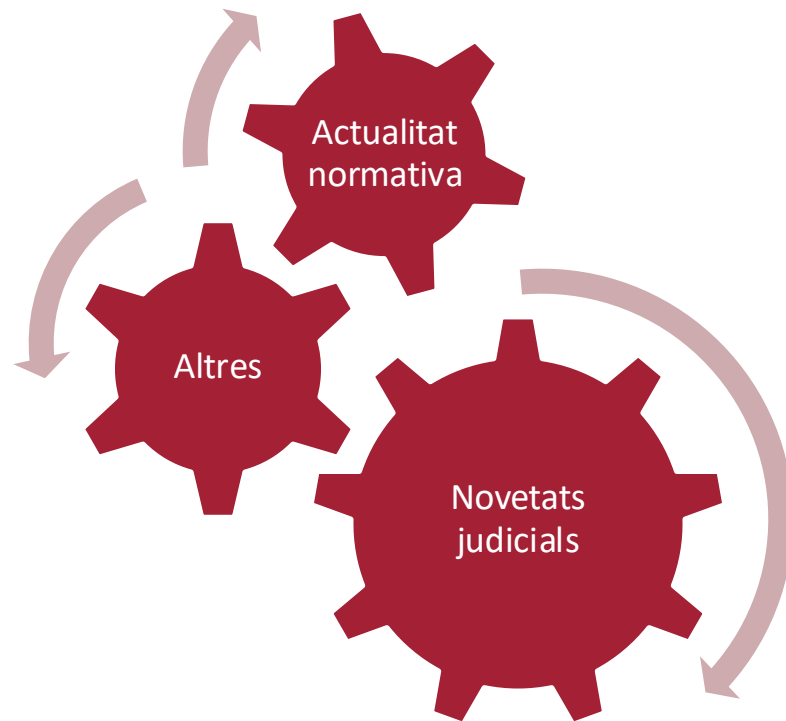


Generalitat de Catalunya
**Departament d'Empresa
i Treball**

Foment
del Treball Nacional

VALLBÈ
sabem com fer-ho





ACTUALITAT JUDICIAL





STS 27.11.2024

El temps de desplaçament des del domicili de la persona treballadora al primer client i de retorn no es considera temps efectiu de treball a efectes retributius

Un sindicat va presentar una demanda de conflicte col·lectiu sol·licitant que es considerés com a temps de treball efectiu, amb la seva corresponent remuneració, els períodes de desplaçament de les persones treballadores des del seu domicili fins a l'arribada al domicili del primer client i el de retorn des del domicili de l'últim client fins que la persona treballadora arribés al seu domicili particular.

El Tribunal Suprem va resoldre que aquests períodes de desplaçament havien de quedar exclosos del temps de treball efectiu als efectes retributius, sempre i quan no es provés la concurrència d'especials circumstàncies (com podria ser que l'Empresa hagués tancat les oficines obertes en diferents províncies, que hagués adscrit a totes les persones a les oficines centrals o que les persones treballadores haguessin d'efectuar desplaçaments de fins a 100 km, entre d'altres).

STS 20.01.2025

Es poden establir complements per combatre l'absentisme, sempre que no siguin discriminatoris

Una empresa va regular, al seu conveni col·lectiu, un incentiu mensual que abonava a aquelles persones treballadores que no tinguessin més d'un nombre determinat d'absències durant un mes.

Un sindicat va impugnar el mateix per discriminatori i el Tribunal Suprem, en una sentència de 20 de gener de 2025, va aclarir que aquests complements, de forma abstracta, no tenien per què implicar cap il·legalitat, sempre que es configurin adequadament.

En aquest sentit, va reconèixer que, efectivament, hi havia certes absències que, per les seves característiques, era il·lícit descomptar i que, si una empresa ho feia, això podia comportar una vulneració de drets fonamentals. Ara bé, hi havia altres que no hi havia cap problema jurídic en penalitzar.



PROBLEMA: entre les absències que sí que seria discriminatori tenir en compte a l'hora de quantificar el complement trobem:

- Les absències per incapacitat temporal, tenint en compte que la Llei 15/2022, de 12 de juliol prohibeix efectuar diferències de tracte emparades en malalties.
- Les absències degudes a permisos retribuïts directament lligats a circumstàncies familiars (com seria el d'hospitalització, malaltia greu o accident o assistència durant el repòs domiciliari o el de la realització d'exàmens prenats o tècniques de preparació al part o per tràmits previs a l'adopció o guarda), tenint en consideració que històricament són les dones qui més els demanen i es podria considerar una discriminació per raó de gènere i per associació.
- Les absències lligades al naixement o cura de fills o filles (com seria la baixa per risc d'embaràs, la lactància...), pel mateix motiu que en el cas anterior.

STS 12.03.2025

En transformar un contracte temporal en indefinit, cal oferir aquella vacant als excedents voluntaris que han sol·licitat el reingrés

La transformació del contracte de determinades persones treballadores temporals, ocorreguda després que un excedent sol·licités el reingrés a l'empresa i finalitzat el període d'excedència, vulnera el dret preferent al reingrés sol·licitat.

Aquesta transformació evidència l'existència de necessitat de mà d'obra permanent. Per tant, es posava en relleu l'existència de llocs de treball que s'acomodaven a aquesta preferència de reingrés. Davant d'això, no es pot acceptar que les persones treballadores temporals tinguessin un dret preferent al del treballador que volia retornar després de l'excedència, ja que l'obligació de l'empresa de reincorporar-lo ja havia nascut en el moment en què apareixen necessitats que s'han de cobrir.



STS 19.12.2024

la sala quarta del Tribunal Suprem, per unanimitat, ha dictat una sentència que declara que la indemnització per acomiadament improcedent no pot ser incrementada per sobre de la legalment establerta

Aquesta decisió del Tribunal Suprem aporta seguretat jurídica a l'hora de considerar els riscos davant un acomiadament, i consolida el model indemnitzatori que tradicionalment ha regit al nostre país, basat en un import taxat en funció del salari i dels anys de servei.

Aquest model havia estat posat en dubte per molts Jutjats i algunes Sales de diferents Tribunals Superiors de Justícia, sobre la base de considerar l'article 10 del Conveni 158 de la OIT, que fa referència a *"una indemnització adequada o una altra reparació que es consideri apropiada"*, expressió aquesta carregada de subjectivitat.

El problema és que la sentència que comentem tracta un cas anterior a 11 de juny de 2021 i, per tant, referent a un moment en què el nostre país no havia acceptat signar la Carta social Europea que, en l'article 24, fa referència a aquesta *"indemnització adequada"*.





STSJC (Sala Social) 31.10.2024 i 04.11.2024

*Reconeixement d'indemnitzacions addicionals en acomiadaments
relacionats amb condició de salut*

El primer cas: no reincorporació després d'una alta mèdica d'una IPT. No es contemplava la previsió de possible millora. S'acciona per acomiadament nul, subsidiàriament improcedent. La Sala Social del TSJC conclou que s'ha d'abonar una indemnització addicional de 60.000,00 euros.

En el segon dels casos, es produeix un acomiadament passats 6 dies des de l'inici d'una IT. Es tractava d'una persona amb 1 any d'antiguitat i el motiu de l'acomiadament que va al·legar-se a la carta era objectiu. En primera instància, es va resoldre la improcedència de l'acomiadament. No obstant, la Sala Social del TSJC va considerar que l'extinció del contracte està motivada per les circumstàncies relacionades amb la salut de la persona treballadora i en conseqüència l'acomiadament es nul, amb el reconeixement d'una indemnització addicional de 30.000,00 euros.

STS 26.03.2025

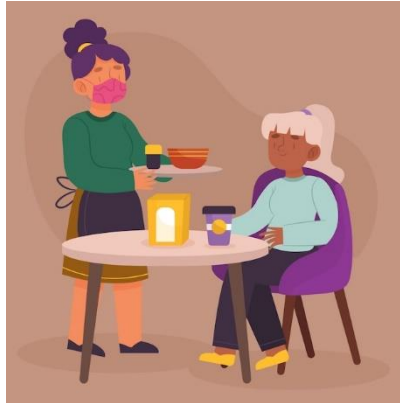
El conveni aplicable s'ha de correspondre amb l'activitat subcontractada

Una empresa que prestava serveis de càtering en residències, centres i hospitals socio-sanitaris i aplicava el conveni de dependència estatal. Els sindicats van demanar l'aplicació del conveni col·lectiu estatal del sector de restauració col·lectiva.

El Tribunal Suprem va resoldre que s'havien de regir pel conveni sectorial que es correspongués amb l'activitat subcontractada, seguint, per a la seva concreció, el criteri que atenia a quina era la real i veritable activitat que efectuaven les persones treballadores.

Així les coses, en aquest cas les persones treballadores no tenien contacte amb els residents, ni tampoc exercien una activitat de cura, sinó que es limitaven a efectuar el servei de càtering.

Per aquest motiu, l'Alt Tribunal va entendre que el conveni que s'havia d'aplicar en aquest cas era el del sector laboral de restauració col·lectiva, i no pas el d'atenció a persones dependents (residències privades).



STS (Cadm) 15.10.2024 i STC 06.11.2024

L'INSS ha publicat un criteri de gestió a aplicar per aquelles persones treballadores que tinguin dret a la prestació i siguin una família monoparental



Entretant no hi hagi una adaptació legislativa que incorpori a la normativa el dret de les famílies monoparentals a gaudir de l'ampliació de 10 setmanes que se sumen a les 16 setmanes ordinàries en la prestació per naixement i cura de menor, l'INSS adopta, resumidament, els següents criteris interpretatius provisionals: Els beneficiaris són els qui han d'acreditar la consideració de família monoparental; les setmanes addicionals es poden gaudir dins dels 12 mesos posteriors al naixement, l'adopció o l'acolliment.

Aquests criteris aplicaran a les sol·licituds presentades després del 6.12.2024 i als expedients pendents de resolució administrativa o judicial en aquesta data (o que es trobin en termini per presentació de reclamació prèvia o demanda). Per tant, no resultaria d'aplicació a casos amb resolució administrativa o sentència ferma, excepte si es presenta una nova sol·licitud, cas en què es tornarà a valorar si escauria el reconeixement.

STS 20.01.2025

Cal anar amb molt de compte si s'acomiada a la persona designada per l'empresa per efectuar l'activitat preventiva

L'article 30.4 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) estableix que: "Els treballadors designats no poden patir cap perjudici derivat de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa ... (i)... Gaudeixen ... de les garanties que per als representants dels treballadors estableix... l'apartat 4 de l'article 56 del ET." L'apartat 4 de l'article 56 de l'ET el que estableix és que, en cas d'acomiadament declarat improcedent, és el representant legal de les persones treballadores qui pot optar entre si prefereix la readmissió o la indemnització (per contra, en un acomiadament normal és l'empresa qui escull).

Es va plantejar si la persona acomiadada tenia o no aquesta garantia, tenint en compte que no era un delegat de prevenció designat per la part social sinó per l'empresa i el TS va declarar que la persona designada per l'empresa per ocupar-se de l'activitat preventiva també tenia el dret de poder escollir ell entre la readmissió o la indemnització.



STS 18.11.2024

Abans d'acomiadar cal donar audiència prèvia

L'art. 7 del conveni número 158 de l'OIT estableix que: *“No s'haurà de donar per acabada la relació de treball d'un treballador per motius relacionats amb la seva conducta o el seu rendiment abans que se li hagi ofert la possibilitat de defensar-se dels càrrecs formulats contra ell, llevat que no es pugui demanar raonablement a l'ocupador que li concedeixi aquesta possibilitat”*.

El TS ha considerat que aquesta disposició es pot aplicar directament i, per tant, que cal efectuar sempre aquesta audiència prèvia, si es vol defensar la procedència de l'acomiadament.



Artículo 61. Tramitación y prescripción.

61.1 Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

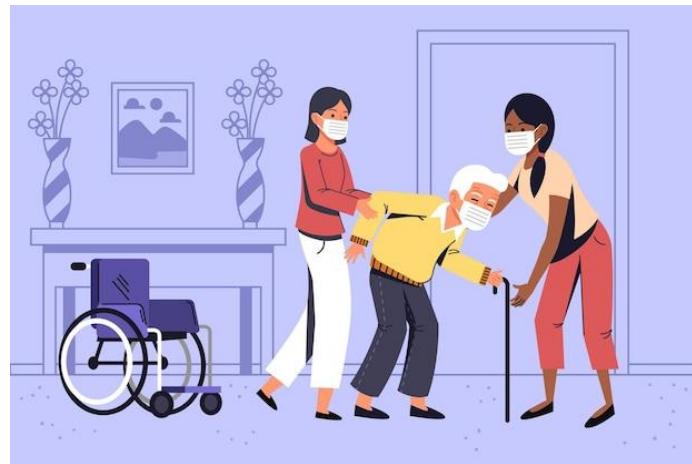
Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

TJUE 19.12.2024

Els treballadors de la llar també han de fitxar

El Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, que regula la relació laboral d'empleades de la llar, establia expressament, que no s'aplica l'art. 35.5 (registre del còmput d'hores extraordinàries) ni el registre de la jornada dels treballadors contractats a temps parcial.

Però el TJUE ha establert que seria contrari a la normativa europea que els ocupadors domèstics estiguessin exempts de l'obligació d'establir un sistema que permeti computar la jornada laboral realitzada pels empleats de la llar, privant per tant aquests darrers de la possibilitat de determinar de manera objectiva i fiable el nombre d'hores de treball realitzades i la seva distribució en el temps.



ACTUALITAT NORMATIVA



Llei 2/2025



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

Llei 2/2025

n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Llei 2/2025



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



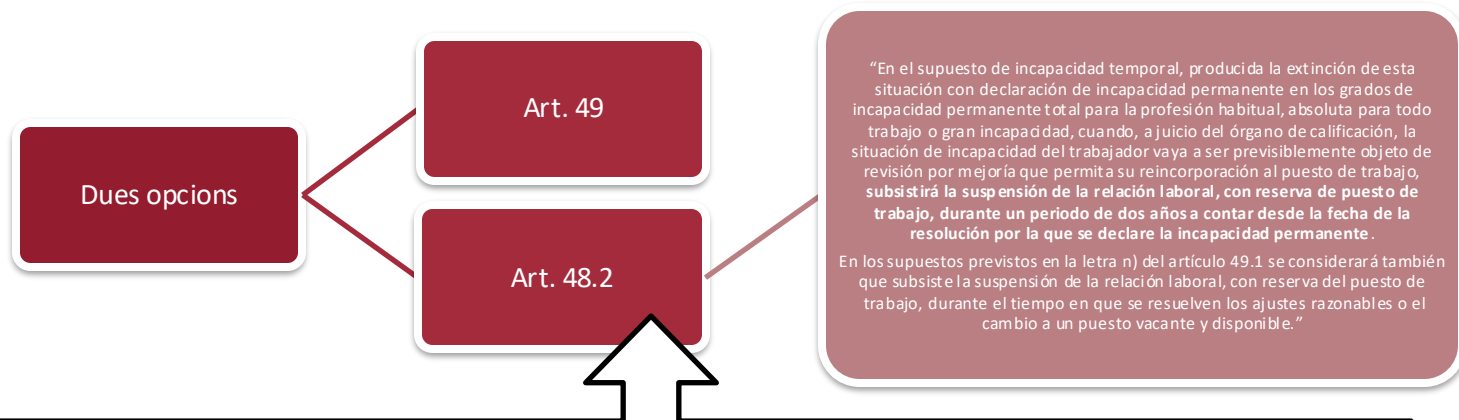
No activa l'article

*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.

Llei 2/2025

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



Llei 2/2025

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".

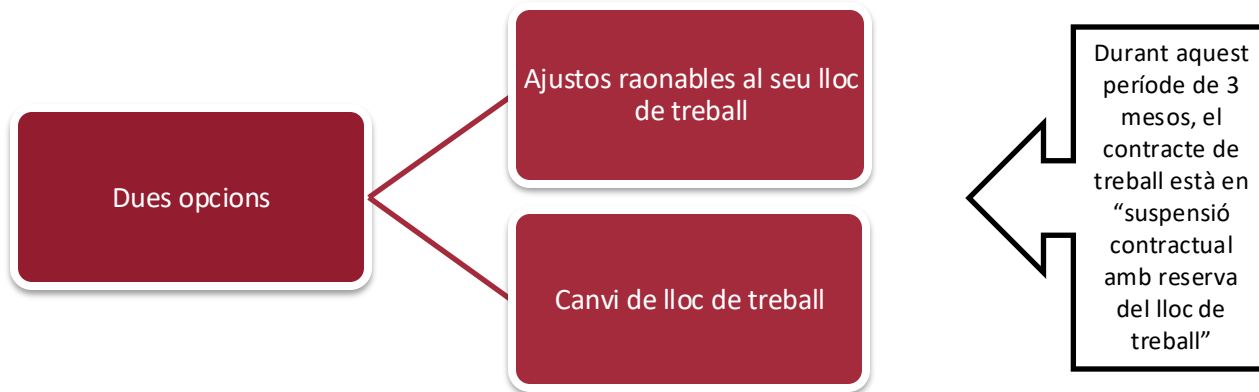


Que passa si la persona no diu res en aquest termini?

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)?

Llei 2/2025

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.



Llei 2/2025

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 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.*



Llei 2/2025

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 “perfils 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"?

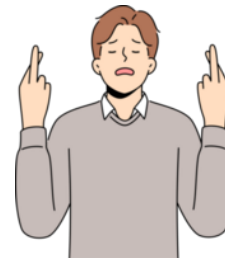


Llei 2/2025

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?



DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

Ordre EMT/66/2025, de 30 d'abril, per la qual s'estableix el calendari oficial de festes laborals a Catalunya per a l'any 2026

Vist el que disposen l'article 170.1.I) de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i l'article 37 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors;

Vist l'article 30.7 de la llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, i en ús de les atribucions que tinc conferides,

Ordeno:

Article 1

a) Seran festes laborals a Catalunya durant l'any 2026:

1 de gener, dijous

6 de gener, dimarts

3 d'abril, divendres

6 d'abril, dilluns

1 de maig, divendres

24 de juny, dimecres

15 d'agost, dissabte

11 de setembre, divendres

12 d'octubre, dilluns

8 de desembre, dimarts

25 de desembre, divendres

26 de desembre, dissabte

b) Al territori d'Aran, la festa del dia 26 de desembre (Sant Esteve) queda substituïda per la de 17 de juny (Festa d'Aran), dimecres.

Article 2

A més de les festes esmentades, mitjançant una ordre d'aquest Departament, s'han de fixar dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta dels ajuntaments.

Real Decret 1026/2024

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Publicado en: «BOE» núm. 244, de 09/10/2024.

Entrada en vigor: 10/10/2024

Departamento: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Referencia: [BOE-A-2024-20402](#)

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/10/08/1026/con>

Seleccionar redacción:



PDF



ePUB



Diccionario Panhispánico del Español Jurídico

Completo

Solo Texto

Índice

Análisis

Recibir alerta



TEXTO CONSOLIDADO

Ir a:

[Bloque 1: #pr]

Reial Decret 1026/2024

En principi...

Les mesures LGTBI es negocien en conveni col·lectiu

Però...

Empreses que compten
amb més de 50 persones
treballadores

Art. 5: "3. Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este real decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa."



Reial Decret 1026/2024

Quines són el “conjunto de medidas establecidas en este real decreto”?

ANEXO I

Medidas planificadas

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La

Reial Decret 1026/2024

Possibles mesures

Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació: Possibilitat de fer una declaració sobre la igualtat de tracte i no discriminació, indicant que es contribuirà a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'eradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no només a l'orientació i la identitat sexual sinó també a l'expressió.

Accés a l'ocupació: Idealment, una formació adequada a les persones que participen en els processos de selecció sobre eradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI i un protocol intern en aquest sentit.

Classificació i promoció professional: Podeu fer una declaració interna o un protocol d'ent que per a la classificació, promoció professional i ascensos no es realitzarà discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, sinó que es basaran en elements objectius.

Formació, sensibilització i llenguatge: Incloure en els plans de formació mòduls específics sobre LGTBI. Hi ha regulat aspectes mínims que ha de contenir aquesta formació. També mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius: Fer un protocol davant de l'assetjament i la violència a la feina.

Permisos i beneficis socials: Declaració indicant que totes les persones treballadores tindran el gaudiment en condicions d'igualtat dels permisos que, si escau, estableixin els convenis per a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

Règim disciplinari: Podeu fer una declaració d'ent que no es toleraran comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i la identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

Reial Decret Llei 11/2024



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

Castellano 🔽

Buscar 🔍

Mi BOE 👤

Menú ☰

Está Vd. en > [Inicio](#) > [Buscar](#) > Documento BOE-A-2024-26917

Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

Publicado en: «BOE» núm. 309, de 24 de diciembre de 2024, páginas 179375 a 179395 (21 págs.)
Sección: I. Disposiciones generales
Departamento: Jefatura del Estado
Referencia: BOE-A-2024-26917
Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2024/12/23/11>

Otros formatos:

 PDF

 EPUB

 XML

Lenguas cooficiales:

 PDF català

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El contenido del artículo primero, excepto los apartados ocho y nueve, así como los artículos segundo y tercero, comenzarán su vigencia el día 1 de abril de 2025.

Reial Decret Llei 11/2024



I.- COMPLEMENT ECONOMICO PER RETARD EN LA JUBILACIÓ

Es modifiquen els apartats 2 i 3 de l'article 210 de la LGSS buscant incentivar la prolongació de la vida laboral i millorar la situació econòmica dels jubilats que decideixen continuar treballant tot i haver complert l'edat de jubilació.

Situació anterior: Quan s'accedeix a la pensió de jubilació a una edat superior a la que resulti d'aplicar en cada cas el que estableix la normativa, sempre que en complir aquesta edat s'hagués reunit el període mínim de cotització exigida per jubilar-se, es reconeixia a l'interessat, un complement econòmic d'un **4 per cent per cada any complet cotitzat** entre la data en què va complir aquesta edat i la del fet causant de la pensió, sempre que acredités la resta dels requisits legals exigits.

Novetats:

- 1.- A partir del segon any complet de demora, per al càlcul del percentatge **es poden computar períodes superiors a 6 mesos i inferiors a un any**, corresponent a aquests períodes un 2 per cent addicional.
- 2.- La percepció del complement és compatible amb la jubilació activa.
- 3.- No s'aplicarà el complement en els casos de jubilació parcial ni en els casos de jubilació flexible ni quan s'accedeixi a la jubilació des d'una situació assimilada a l'alta.



II.- CANVIS EN LA JUBILACIÓ ACTIVA

- 1.- S'elimina el requisit d'haver d'acreditar prou cotitzacions perquè la pensió arribi al 100% de la base reguladora per accedir a la jubilació activa. Només cal reunir les cotitzacions necessàries per causar dret a la pensió de jubilació
- 2.- És compatible amb el complement de demora (abans no ho era). Per tant, la novetat és que s'elimina l'anterior incompatibilitat entre la pensió de jubilació activa i el complement de demora
- 3.- Es fixen noves quanties: La quantia de la jubilació activa s'estableix com un percentatge variable en funció del temps de demora a causar la pensió des del compliment de l'edat ordinària de jubilació:
 - o 1 any de demora: 45% de la pensió
 - o 2 anys de demora: 55% de la pensió
 - o 3 anys de demora: 65% de la pensió
 - o 4 anys de demora: 80% de la pensió
 - o 5 anys o més de demora: 100% de la pensió
- 4.- Increment del 5% per cada 12 mesos: Aquest percentatge s'incrementa en 5 punts percentuals per cada 12 mesos ininterromputs en situació de jubilació activa, fins assolir el 100% de la pensió
- 5.- Per a treballadors per compte propi que acreditin tenir contractat almenys un treballador per compte aliè amb caràcter indefinit i antiguitat mínima de 18 mesos, la quantia de la pensió compatible pot assolir el 75% entre 1 i 3 anys de demora. A partir del quart any se n'aplica el percentatge general.
- 6.- La cotització durant la jubilació activa no incrementarà el percentatge aplicable a la base reguladora ni el complement de demora
- 7.- La pensió es revalorarà íntegrament, però s'aplicarà el percentatge corresponent mentre es mantingui el treball compatible
- 8.- No hi haurà dret a complements per mínims mentre es compatibilitzi la pensió amb el treball

Reial Decret Llei 11/2024

III.- CANVIS EN LA JUBILACIÓ PARCIAL

1.- La reducció de jornada s'ha ampliat fins a un màxim del 75% (podrà ser entre el 25 i el 75%) per als qui es jubilen parcialment **hagin complert l'edat ordinària de jubilació**. Abans, els qui tenien l'edat ordinària de jubilació podien jubilar-se parcialment **SENSE NECESSITAT** de fer un contracte de relleu si reduïen la jornada entre el 25 i el 50%. Ara ho podran fer, però reduint la jornada fins a un 75%.

2.- S'amplia a tres anys la possibilitat d'avançar l'edat de jubilació per als qui es jubilen anticipadament amb una reducció de jornada entre el 25% i el 75%. En anticipacions superiors a dos anys, la reducció de jornada el primer any es fixa entre el 20 i el 33%. Aquí ja hi ha d'haver un contracte de relleu associat.

Abans s'exigia "tenir complerta a la data del fet causant una edat de seixanta-cinc anys, o de seixanta-tres quan s'acreditin trenta-sis anys i sis mesos de cotització, sense que, a aquests efectes, es tinguin en compte les bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació que puguin ser aplicables a l'interessat"

Ara, la nova redacció exigeix "tenir complerta en la data del fet causant una edat que sigui inferior en tres anys, com a màxim, a l'edat que en cada cas sigui aplicable segons el que estableix l'article 205.1.a), i acreditar un període de cotització de trenta-tres anys, sense que, a aquests efectes, es tinguin en compte les bonificacions. interessat, ni la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries".

3.- Els contractes de relleu en casos de jubilació parcial anticipada seran indefinits i a temps complet, i s'hauran de mantenir almenys dos anys després de l'extinció de la jubilació parcial. Abans s'establien dues opcions:

- a) Que la reducció de la seva jornada de treball estigués compresa entre un mínim d'un 25 per cent i un màxim del 50 per cent, cosa que permetia contractar un rellevista pel percentatge que reduïa.
- b) Que la reducció fos del 75 per cent i en aquest cas calia contractar un treballador rellevista a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida.

Ara, tots els contractes de relleu que s'estableixin com a conseqüència d'una jubilació parcial de qui no tingui l'edat ordinària de jubilació tindran caràcter indefinit i a temps complet. Aquests contractes s'han de mantenir almenys durant els dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial.

III.- CANVIS EN LA JUBILACIÓ PARCIAL



Jubilació parcial queda de la següent manera:

Cas 1: Treballadors que ja han complert l'edat de jubilació i reuneixen els requisits per causar dret a la pensió de jubilació.

Aquests poden accedir a la jubilació parcial, sempre que es produeixi una reducció de la jornada de treball compresa entre un mínim del 25% i un màxim del 75%. Aquests percentatges es consideren referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.



III.- CANVIS EN LA JUBILACIÓ PARCIAL

Cas 2: Accés anticipat a jubilació parcial:

Es permet que els treballadors a temps complet que no hagin assolit l'edat ordinària de jubilació, puguin accedir a la jubilació parcial, sempre que celebrin **simultàniament un contracte de relleu** i compleixin els requisits següents:

- Edat mínima (sense aplicació de les reduccions d'edat de jubilació): tenir complerta a la data del fet causant una edat que sigui inferior en tres anys, com a màxim, a l'edat ordinària de jubilació que en cada cas sigui aplicable (és a dir, la que li hagués correspost d'haver continuat cotitzant durant el termini comprès entre la data del fet causant de la jubilació parcial i el compliment de l'edat legal de jubilació que en cada cas resulti d'aplicació).
- 33 anys de cotitzacions efectives (o 25 en el supòsit de persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33 per cent), sense que es pugui tenir en compte la part proporcional de pagues extres, ni les bonificacions o les anticipacions de l'edat de jubilació que puguin ser aplicables a l'interessat. Als efectes exclusius de determinar el període de cotització, es podrà computar el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, o del servei social femení obligatori, amb el límit màxim d'un any.
- Acreditar un període d'antiguitat a l'empresa d'almenys 6 anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial. A aquest efecte, s'ha de computar l'antiguitat acreditada a l'empresa anterior si ha intervingut una successió d'empresa en els termes que preveu l'article 44 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o en empreses que pertanyen al mateix grup.



III.- CANVIS EN LA JUBILACIÓ PARCIAL

Cas 2: Accés anticipat a jubilació parcial:

Si es compleixen aquests requisits:

- a) En els casos d'anticipació de l'accés a la jubilació parcial en més de dos anys, la reducció de jornada laboral durant el primer any es fixa entre un 20% i un 33%. A partir del segon any, les parts poden alterar la reducció de la jornada i establir-la entre un mínim del 25% i un màxim del 75%. Els percentatges esmentats s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.
- b) En els casos d'anticipació de l'accés a la jubilació parcial en menys de dos anys, la reducció de jornada s'establirà entre un mínim del 25% i un màxim del 75%. Els percentatges esmentats s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.
- c) Segueix vigent la correspondència de bases de cotització: hi ha una obligació de correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial, assegurant que la del treballador rellevista no pugui ser inferior al 65% de la mitjana de les bases de cotització dels últims sis mesos.
- d) Igualment, durant el període de gaudi de la jubilació parcial, empresa i treballador cotitzaran per la base de cotització que, si s'escau, hagués correspost de continuar treballant aquest a jornada completa.
- e) La gran novetat és que els contractes de relleu establerts com a conseqüència d'una jubilació parcial tenen caràcter indefinit i a temps complet, i s'han de mantenir almenys durant els dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial. Si s'extingeix abans, s'ha de fer un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit.
- f) La percepció de la pensió de jubilació parcial és compatible amb el lloc de treball a temps parcial resultant de la reducció de jornada.

Reial Decret 893/2024

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Publicado en: «BOE» núm. 220, de 11/09/2024.
Entrada en vigor: 12/09/2024
Departamento: Ministerio de Trabajo y Economía Social
Referencia: [BOE-A-2024-18182](#)
Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/09/10/893/con>

Seleccionar redacción:



PDF



ePUB



Diccionario Panhispánico del Español Jurídico

Completo

Solo Texto

Índice

Análisis

Recibir alerta



TEXTO CONSOLIDADO

Ir a:

acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

Reial Decret 893/2024

Cal avaluar els riscos a través de visita **presencial** acreditada i efectuada a **tots** els domicilis

Cal adoptar **totes** les mesures que siguin necessàries segons l'avaluació de riscos (utilització de mitjans mecànics, més personal, prolongació dels descansos entre serveis ...). **Aquestes mesures preventives han de ser consultades amb les delegades i els delegats de prevenció.**

Per fer modificacions al domicili cal obtenir prèviament el consentiment de les persones titulars del domicili. D'aquesta sol·licitud s'ha d'informar la representació unitària i els delegats i delegades de prevenció o el Comitè de Seguretat i Salut, així com, si s'escau, l'entitat pública que hagi concedit la prestació del servei.

Les mesures preventives adoptades seran objecte d'un control periòdic. També cal establir mecanismes de comunicació entre la persona treballadora i l'empresa. En aquest procés hi hauran de participar les delegades i delegats de prevenció, i sobre els seus resultats serà informada la persona treballadora.

Reial Decret Llei 6/2024

Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante 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.

Publicado en: «BOE» núm. 268, de 06/11/2024.

Entrada en vigor: 07/11/2024

Departamento: Jefatura del Estado

Referencia: [BOE-A-2024-22928](#)

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2024/11/05/6/con>

Seleccionar redacción: Última actualización publicada el 29/01/2025 ▾

[PDF](#)[ePUB](#)

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico

Reial Decret Llei 6/2024

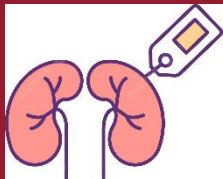


Nou permís retribuït de fins a 4 dies (art. 37.3.g ET).

- La causa: impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.
- Possibilitat de prorrogar els 4 dies de permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major.
- Es permet que quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

Canvis en l'expedient de regulació per força major (art. 47 ET) en previsió de futurs fenòmens meteorològics adversos o catàstrofes (DANA).

Reial Decret Llei 6/2024



Nou permís retribuït (art. 37.3.g ET).

- Indica que la persona treballadora podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració *“pel temps indispensable per a la realització dels **actes preparatoris** de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball”*.

Canvi en la IT per contingències comunes.

- No s'exigirà un període previ de cotització per poder accedir-hi per donació d'òrgans o teixits per a trasplant.

Nou permís retribuït (veure preàmbul de la llei).

- *“**actes preparatoris** de la donació d'òrgans o teixits (...)”*

asistencia a las sesiones de información, para la realización de los preceptivos informes y exámenes clínicos, incluida la exploración médica, previos a la determinación de idoneidad de los donantes vivos y de sus órganos o tejidos, así como para la prestación del consentimiento

I la reducció de jornada?

06/05/2025

En segunda vuelta del Consejo de Ministros

El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley de Reducción de Jornada que se envía al Congreso en un "nuevo impulso a la agenda social"



⬇ Descargar:

📄 250506 NP REDUCCIÓN DE JORNADA.pdf

📄 CMin_ReducionJornada_0605.pdf

- "Hoy damos un paso decisivo para mejorar la vida a millones de personas trabajadoras en nuestro país", ha explicado Yolanda Díaz
- El texto se traslada al Congreso para comenzar su tramitación legislativa
- Cuenta con el respaldo del Consejo Económico y Social e incorpora sus aportaciones
- La norma redunda en la seguridad y la salud en el trabajo
- Beneficiará, especialmente, a las personas cuyos contratos no están amparados en convenios colectivos

Actualidad ▾

Iniciativas ▾

- Búsqueda de iniciativas
- Iniciativas legislativas aprobadas
- [Proyectos de ley](#)
- Propositiones de ley
- Propuestas de reforma de Estatutos de Autonomía
- Elección de miembros de otros órganos
- Índice de iniciativas

Intervenciones ▾

Actividad Internacional ▾

Unión Europea ▾

XV Legislatura

Proyecto de ley.

Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión. (121/000058)

📅 Presentado el 09/05/2025 , calificado el 13/05/2025

Autor

→ Gobierno

Situación actual

Comisión de Trabajo, Eco, Social, Inclusión, S.Social y Migraciones Publicación

Tipo de tramitación

Competencia Legislativa Plena; Urgente

Comisión competente

→ Comisión de Trabajo, Eco, Social, Inclusión, S.Social y Migraciones

Tramitación seguida por la iniciativa

Comisión de Trabajo, Eco, Social, Inclusión, S.Social y Migraciones *Publicación* desde 13/05/2025

Reduació
de
jornada



Registre
horari



Desconnexió
digital

Desconexió
digital

BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA
DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL
REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Dos. Se modifica el artículo 20 bis, que queda redactado como sigue:

"1. Las personas trabajadoras, incluidas las que trabajan a distancia y, particularmente, mediante teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

2. El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.

El derecho a la desconexión es irrenunciable.

3. Mediante la negociación colectiva se definirán las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, que deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática.

Igualmente, la negociación colectiva podrá establecer las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurran circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera, la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

4. El rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral, no podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora.

Registre
horari

«Artículo 34 bis. Registro de jornada.

1. La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo.

Además, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Igualmente, las horas extraordinarias registradas día a día se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.

2. Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada, para lo cual:

a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo.

De la misma forma, los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.

b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.

c) La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su

documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.

d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.

e) La empresa conservará los registros y los resúmenes previstos en este artículo durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada dará lugar a que:

a) Se presuma realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.

b) Se presuma celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

c) La totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro será considerado tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 34.

d) Sin perjuicio de lo previsto en la letra a) de este apartado, el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias.

4. Las personas trabajadoras no podrán resultar perjudicadas por practicar los asientos en el registro o por ejercitar cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.

5. Mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada que deberá garantizar, en todo caso, lo dispuesto en este artículo y lo previsto en el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado siguiente.

6. Reglamentariamente se establecerán los demás requisitos y contenidos que debe garantizar el registro para cumplir su finalidad y contendrá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada.

Reducció
de
jornada

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 34, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual».

Disposición adicional tercera.

La reducción de jornada establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de la jornada máxima de trabajo ordinario.*

Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual dispondrán de un plazo hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en esta norma, en particular, lo establecido respecto a la jornada ordinaria de trabajo máxima en el artículo 3 de este Ley.

Disposición transitoria segunda. *Contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada.*

1. Los contratos celebrados a tiempo parcial con una prestación de trabajo de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a la jornada máxima semanal prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción prevista por esta norma se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo a partir de la aplicación de dicha jornada legal.

2. En los supuestos distintos de los contemplados en el apartado 1, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán derecho a seguir realizando el mismo

número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma. Asimismo, tendrán derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales.

3. Las personas trabajadoras con jornada reducida en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los efectos salariales previstos en el apartado 2.

4. Las personas trabajadoras con jornada reducida prevista en los apartados 6 y 8 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores tendrán el derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los efectos salariales previstos en el apartado 2. A tal efecto, el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio se mantendrá hasta que finalice el derecho a la reducción de jornada, con el límite absoluto del 31 de diciembre de 2026.

Alternativamente, podrá adaptar la jornada reducida que venía realizando a la nueva jornada legal prevista, en el marco del horario que previamente disfrutaban. Esta opción se comunicará a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación.

ALTRES





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

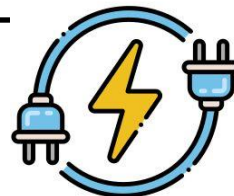
INSTRUCCIÓ DE 29 D'ABRIL DE 2025, DE LA SECRETARIA DE TREBALL, SOBRE PERMISOS LABORALS I SOBRE ELS PROCEDIMENTS ADMINISTRATIUS PER A LA TRAMITACIÓ D'EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ EN RELACIÓ AMB LA SITUACIÓ DE MANCA DE SUBMINISTRAMENT ELÈCTRIC QUE HA AFECTAT A CATALUNYA

Vista la situació de manca de subministrament elèctric que ha afectat a tot Catalunya es valora la conveniència de dictar la present Instrucció, **per informar sobre els instruments en l'àmbit de les relacions laborals de què disposen les persones treballadores i les empreses afectades:**

INSTRUCCIÓ DE 29 D'ABRIL DE 2025

D'acord amb l'article 37.3.g) de l'Estatut dels Treballadors (en endavant ET), *"les persones treballadores disposen d'un **permís retribuït de fins a quatre dies** per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, inclòs les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.*

Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes que preveu l'article 47.6 de l'ET. Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats."



Aquelles empreses que hagin vist afectat el desenvolupament de la seva activitat ordinària per la manca de subministrament elèctric poden presentar un expedient de regulació d'ocupació temporal per causa de força major



VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Nota de prensa

En el Consejo EPSCO

Díaz reclama a Bruselas una directiva europea que regule el derecho a la desconexión

- “Una norma vinculante que garantice que ningún trabajador o trabajadora pueda ser penalizado por ejercer su derecho al tiempo propio. Desconectar no es una concesión. Es un derecho.”, ha asegurado la vicepresidenta
- La vicepresidenta ha advertido sobre los efectos negativos de una falta de descanso también en la salud mental
- Ha destacado, además, la consolidación del Mecanismo de Convergencia Social como instrumento efectivo para detectar desequilibrios sociales

Bruselas, 10 de marzo de 2025.- La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha demandado hoy en Bruselas a sus homólogos y homólogas de la Unión Europea dar un paso adelante en materia de derechos laborales impulsando una directiva que regule el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.

Derecho a la desconexión

INSTRUCCIÓ, de 9 de gener del 2025, de la Secretaria de Treball, sobre els requisits i condicions necessaris que han de permetre la inscripció i registre de plans d'igualtat elaborats unilateralment per l'empresa en cas d'impossibilitat de constituir la Comissió Negociadora

Vista la sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem núm. 545/2024, d'11 d'abril de 2024, i les posteriors STS núm. 1288/2024, 1290/2024, 1296/2024, 1297/2024 i 1298/2024, totes elles del 20 de novembre de 2024, que estableixen la possibilitat d'inscriure com a "plans d'igualtat no acordats", els plans que no s'han pogut negociar d'acord amb el previst a l'article 5.3 del Reial decret 901/2020, per la concurrència de situacions excepcionals que impossibiliten la negociació (bloqueig negociador), i amb la voluntat de resoldre dubtes, es dicta la present Instrucció en els següents termes:

Plans d'igualtat que es podran registrar quan es donin simultàniament els següents requisits:

- Que les empreses no disposin d'òrgans de representació legal de les persones treballadores en alguns o en tots els seus centres de treball.
- Que acreditin de manera fefaent mitjançant burofax (que ha d'incorporar les dades de contacte de l'empresa) que s'han adreçat a tots els sindicats, ja siguin els més representatius, CCOO i UGT, com els sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa, i amb legitimació per a formar part de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació, i que cap d'aquests sindicats no els hagi donat resposta en un termini de 10 dies hàbils. Al respecte, cal annexar els burofax, no sent vàlids aquells altres mètodes que no serveixin com a prova fefaent del seu contingut, remitent, destinatari i acusament de recepció o rebuig, com per exemple correus electrònics. Addicionalment, l'administració competent en el registre donarà trasllat als sindicats amb legitimació per formar part de la Comissió Negociadora perquè informin sobre la

resposta donada, per tal de poder comprovar la veracitat de la manca de resposta que al·lega l'empresa.

- Que sol·licitin la inscripció del pla d'igualtat com a "pla no acordat" per aquest motiu en el registre preceptiu habilitat (<https://expinterweb.mites.gob.es/reqcon/cat/index.htm>).
- Que el pla presentat tingui el contingut mínim i l'estructura que estableix l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- S'entendrà inscriptible com a "pla no acordat" conseqüència del bloqueig negociador tant aquell que hagi estat acordat de manera unilateral per l'empresa, com aquell en el que hagin participat en l'acord tant l'empresa com les persones treballadores d'aquesta que no tinguin la condició de representants legals de les persones treballadores o en el cas de tenir-la, no representin tots els centres de treball de l'empresa.

Altres qüestions:

Per últim, i per tal de facilitar la negociació dels plans d'igualtat, en el cas que l'empresa necessiti conèixer quins són els sindicats representatius del seu sector, pot sol·licitar l'emissió de la certificació acreditativa de la capacitat representativa de les organitzacions sindicals quan siguin sectors o convenis col·lectius d'àmbit de Catalunya a l'oficina pública de Catalunya d'eleccions sindicals de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral mitjançant petició genèrica, on hauran d'indicar l'epígraf CCAE i/o codi de conveni col·lectiu <https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Peticio-generica>.

Barcelona, a la data de la signatura

Moltes gràcies
www.acra.cat

