



Apunt Jurídic. Marta Montserrat

EL TRIBUNAL SUPREM REFORÇA EL PAPER DEL CONVENI COL·LECTIU A L'HORA D'APLICAR SANCIONS DISCIPLINÀRIES

Una recent sentència del Tribunal Suprem aporta un criteri especialment rellevant per a les empreses en matèria de règim disciplinari i acomiadament.

La Sentència del Tribunal Suprem 614/2026, d'1 de juliol, analitza fins a quin punt els tribunals poden revisar la sanció escollida per una empresa quan la conducta de la persona treballadora està expressament tipificada pel conveni col·lectiu com a falta molt greu i l'acomiadament es troba entre les sancions previstes per a aquesta infracció.

El cas: apropiació de vals de descompte per valor de 8,06 euros. Acomiadament disciplinari d'una treballadora d'un supermercat que es va apropiat de cinc vals de descompte promocionals destinats a clients i posteriorment els va utilitzar en compres pròpies.

El benefici econòmic obtingut va ser de només 8,06 euros. No obstant això, el conveni col·lectiu aplicable qualificava expressament com a falta molt greu l'apropriació indeguda de mostres promocionals, articles, descomptes o beneficis destinats als clients, independentment que tinguessin o no valor de mercat.

Inicialment, el Jutjat Social va considerar procedent l'acomiadament. Posteriorment, el Tribunal Superior de Justícia del País Basc va revocar aquesta decisió i va declarar l'acomiadament improcedent, aplicant la denominada "teoria gradualista": encara que existís una infracció, entenia que calia valorar la proporcionalitat de la sanció tenint en compte, entre altres elements, el perjudici ocasionat i les circumstàncies de la treballadora.

Què diu ara el Tribunal Suprem?

El Tribunal Suprem corregeix aquest criteri i confirma la procedència de l'acomiadament.

La sentència parteix d'un principi conegut: l'exercici de la potestat disciplinària empresarial està sotmès als principis de tipicitat i proporcionalitat i, per tant, les circumstàncies concretes de cada cas continuen sent rellevants.

Ara bé, el Tribunal introdueix una precisió important: també s'ha de respectar el paper que correspon a la negociació col·lectiva.

Quan el conveni col·lectiu ja ha qualificat expressament una determinada conducta com a falta d'una determinada gravetat i l'empresa efectua correctament aquesta qualificació, si la sanció imposada es troba entre les que el mateix conveni permet aplicar, el jutge no pot substituir el criteri empresarial per considerar que una altra sanció hauria estat més adequada o proporcionada.

Dit d'una manera més pràctica: si una conducta està clarament definida pel conveni com a falta molt greu i el conveni permet sancionar-la amb l'acomiadament, acreditats els fets i la correcta qualificació, no correspon als tribunals rebaixar la sanció simplement perquè considerin que una suspensió d'ocupació i sou hauria estat suficient.

La sentència reforça la importància del règim disciplinari establert en els convenis col·lectius. Davant d'una conducta susceptible de sanció, no és suficient acudir de manera genèrica a les causes d'acomiadament de l'Estatut dels Treballadors: és especialment important comprovar com tipifica exactament aquella conducta el conveni aplicable i quines sancions associa a cada tipus d'infracció.

En definitiva, la STS 614/2026 reforça el valor de la negociació col·lectiva en matèria disciplinària: quan el conveni ha qualificat expressament una conducta i ha establert les sancions aplicables, aquesta regulació constitueix el marc de referència tant per a l'empresa com per al posterior control judicial.



Apunt Laboral. Montse Cerqueda

REIAL DECRET 723/2026, DE 9 DE SETEMBRE

Condicions laborals transparents i previsibles

El Reial decret 723/2026 té com a finalitat reforçar la transparència i la previsibilitat de les relacions laborals, ampliant la informació que l'empresa ha de facilitar per escrit sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució del treball.

S'aplica, amb caràcter general, a les empreses i persones treballadores incloses en l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors. El capítol II, relatiu a la informació general sobre les condicions de treball, a les relacions laborals de durada superior a quatre setmanes. Nova obligació d'informació escrita

L'empresa ha d'informar per escrit la persona treballadora sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions de la prestació laboral. Si tota aquesta informació ja consta en el contracte escrit lliurat al treballador, l'obligació es considera complerta; si només hi consta parcialment, cal lliurar la informació restant.

Informació mínima que cal facilitar

- Identitat de les parts i data d'inici de la relació laboral; en contractes temporals, data de finalització o durada prevista.
- Domicili social, centre habitual de treball i, si escau, centre d'adscripció en treball a distància o circumstàncies de mobilitat.
- Contingut de la prestació i, en la contractació temporal, identificació precisa de la causa, circumstàncies concretes i connexió amb la durada prevista.
- Categoria o grup professional i **descripció suficient del lloc de treball.**
- **Salari base i complements separats, periodicitat, forma de pagament i sistema de càlcul dels conceptes variables.**
- Jornada diària, setmanal i anual; distribució horària; treball nocturn o a torns; **procediments de modificació; hores extraordinàries; vacances i procediment per fixar-ne el gaudi.**
- **En distribució irregular:** sistema de fixació, hores i dies de referència i preavisos mínims d'inici i cancel·lació de la tasca. En fixos discontinus, períodes d'activitat i inactivitat o la seva estimació.
- Durada i **condicions del període de prova.**
- **Dret a la formació proporcionada per l'empresa.**
- **En ETT,** identitat de l'empresa usuària i causa del contracte de posada a disposició.

- **Existència de sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions** i les seves pautes, criteris i regles quan incideixin en jornada, tasques, salaris, promoció, lloc de treball o extinció contractual.
- **Pla d'igualtat aplicable**, política de conciliació quan existeixi i protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Mesures i recursos planificats per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI**, quan se'n disposi.
- **Procediment d'extinció del contracte, requisits formals i terminis de preavís.**
- **Conveni o convenis col·lectius aplicables, incloent codi, publicació oficial, vigència i, si escau, situació d'ultraactivitat.**
- **Sistema de col·laboració amb la Seguretat Social, entitat gestora o mútua/entitat col·laboradora, millores voluntàries i plans o fons de pensions promoguts per l'empresa.**
- **Supòsits i procediments de modificació de determinades condicions essencials del treball.**

Una de les novetats més destacades és l'obligació d'informar sobre l'existència de sistemes algorítmics o automatitzats utilitzats per prendre decisions que afectin les condicions de treball. La informació ha d'incloure les pautes, criteris i regles de funcionament quan aquests sistemes incideixin, entre altres aspectes, en la jornada, l'assignació de tasques, els salaris, la progressió professional, el lloc de treball o l'extinció del contracte.

Quan la persona treballadora hagi de prestar normalment **serveis a l'estranger**, s'ha d'afegir informació sobre el país o països de destinació, durada, moneda de pagament, retribucions i compensacions vinculades al desplaçament i, si escau, repatriació. En desplaçaments transnacionals dins de la UE o l'EEE s'hi afegeixen determinades dades sobre retribució, reemborsament de despeses i el portal oficial de l'Estat d'acollida. Aquest règim addicional no s'aplica quan cada període de treball a l'estranger no supera quatre setmanes consecutives.

Qualsevol modificació dels elements o condicions que han de ser informats s'ha de comunicar per escrit. No cal una nova comunicació quan la informació s'hagi facilitat mitjançant una referència precisa a una norma o conveni col·lectiu i el canvi derivi de la modificació d'aquesta norma o conveni.

Forma i terminis

- La informació es pot lliurar en paper o en format electrònic, sempre que sigui accessible, es pugui emmagatzemar i imprimir i l'empresa conservi prova de la transmissió o recepció.
- Per a persones amb discapacitat o capacitat intel·lectual límit, la informació ha de ser accessible i comprensible.
- La informació general de l'article 3 s'ha de facilitar abans de l'inici de la relació laboral.

- La informació relativa al treball a l'estranger s'ha de facilitar abans de la sortida.
- Les modificacions s'han de comunicar al més aviat possible i, com a màxim, el mateix dia en què produeixin efectes.

Relacions laborals ja vigents

Les noves obligacions també afecten les relacions laborals que ja estiguin vigents quan entri en vigor la norma. En aquests casos, la persona treballadora pot sol·licitar la informació i l'empresa l'ha de facilitar, si no consta ja en poder del treballador, **en un termini de trenta dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud.**

Les modificacions produïdes després de l'entrada en vigor s'han de comunicar en el termini general: al més aviat possible i, com a màxim, el dia en què el canvi sigui efectiu

La norma entra en vigor **als vint dies de la seva publicació al BOE**. El Reial decret va ser publicat el 15 de setembre de 2026.

En resum:

- **Convé revisar els models de contracte** i annexos informatius utilitzats per les empreses.
- **Cal garantir que la informació obligatòria es lliura abans de l'inici de la relació laboral.**
- **És especialment important** documentar jornada, salari variable, distribució irregular, fixos discontinus, període de prova, conveni aplicable i procediments de modificació i extinció.
- **Les empreses que utilitzin algorismes o sistemes automatitzats en decisions laborals hauran d'identificar-los** i preparar informació comprensible sobre els criteris i regles de funcionament exigits per la norma.
- **Per a les plantilles existents**, és recomanable disposar d'un procediment per respondre en termini a les sol·licituds d'informació.

Quadre ràpid de terminis

Obligació	Termini
Informació general del contracte	Abans de l'inici de la relació laboral
Informació per treball a l'estranger	Abans de la sortida
Modificació de condicions	Com més aviat millor i, com a màxim, el dia que produeixi efectes
Informació de relacions ja vigents, a petició del treballador	30 dies hàbils des de la sol·licitud
Publicació del model informatiu del SEPE	Màxim 20 dies des de la publicació del Reial decret
Entrada en vigor	20 dies després de la publicació al BOE

Font: Reial decret 723/2026, de 9 de setembre (BOE núm. 228, de 15 de setembre de 2026).



Apunt Fiscal. Joan Viaña

RESCAT DELS PLANS DE PENSIONS: ASPECTES FISCALS A TENIR EN COMPTE

Quan arriba el moment de rescatar un pla de pensions, és important **planificar prèviament la forma i el moment del cobrament**, especialment en aquells casos en què el pla inclou aportacions efectuades abans del **31 de desembre de 2006**.

Aquestes aportacions poden beneficiar-se d'un **règim fiscal transitori que permet aplicar una reducció del 40%**, sempre que es compleixin els requisits establerts per la normativa de l'IRPF.

Aportacions anteriors al 31 de desembre de 2006

La reducció del 40% s'aplica sobre la part de la prestació percebuda **en forma de capital** que correspongui a les aportacions realitzades fins al 31/12/2006, inclòs el rendiment generat per aquestes aportacions.

Per aquest motiu, abans de sol·licitar el rescat és molt important conèixer **quina part del capital acumulat correspon a aportacions anteriors a aquesta data**.

Aquesta informació es pot sol·licitar a l'entitat gestora del pla, que hauria de facilitar el corresponent desglossament.

Quin termini hi ha per aplicar la reducció?

La possibilitat d'aplicar la reducció del 40% està subjecta a un termini.

En el cas de la jubilació, com a regla general, el cobrament que permeti aplicar aquest règim s'ha de produir **durant l'any en què es produeix la jubilació o en els dos anys següents**.

Així, per exemple, si la jubilació es produeix l'any 2026, el termini arriba, amb caràcter general, fins al **31 de desembre de 2028**.

Per tant, és recomanable **no esperar fins a l'últim moment** per estudiar les diferents alternatives de cobrament.

És millor rescatar tot el pla de pensions d'una vegada?

No necessàriament.

El cobrament del pla de pensions tributa a l'IRPF com a **rendiment del treball**. Per tant, si es rescata una quantitat elevada en un sol exercici, aquesta se suma a la pensió

i a la resta d'ingressos del contribuent i pot incrementar considerablement la factura fiscal.

Per això, abans de rescatar el pla, és convenient comparar diferents opcions: cobrar-lo totalment en forma de capital, fer un cobrament parcial, combinar capital i renda o distribuir els cobraments en diferents exercicis.

Ara bé, **dividir el cobrament en dos anys no significa que es pugui aplicar automàticament dues vegades la reducció del 40%**. La reducció està vinculada a la part de la prestació que correspon a les aportacions anteriors al 31/12/2006 i al compliment dels requisits i terminis previstos.

Recomanació abans de fer el primer rescat

Abans de sol·licitar qualsevol cobrament, especialment si el pla conté aportacions antigues, és convenient disposar de:

- L'import total acumulat del pla.
- El desglossament de les aportacions efectuades fins al 31/12/2006 i les efectuades posteriorment.
- La rendibilitat associada a aquestes aportacions.
- La data en què es va produir la jubilació o la contingència que dona dret al cobrament.
- Una simulació de l'impacte fiscal de les diferents alternatives de cobrament.

D'aquesta manera es pot determinar **quina quantitat convé rescatar en forma de capital per aprofitar, si correspon, la reducció del 40%**, i quina part pot ser més convenient mantenir al pla per cobrar-la posteriorment.

CONCLUSIÓ

Les persones que tinguin un pla de pensions amb **aportacions efectuades abans del 31 de desembre de 2006** haurien de prestar una atenció especial al moment i a la forma de rescatar-lo.

La reducció del 40% pot representar un **estalvi fiscal important**, però és necessari complir els requisits establerts i efectuar el cobrament dins del termini corresponent.

Per aquest motiu, **abans de fer el primer rescat és recomanable analitzar la situació individual i comparar les diferents opcions de cobrament**. Una correcta planificació pot permetre aprofitar el règim transitori aplicable a les aportacions antigues i, al mateix temps, evitar una tributació excessiva per concentrar tot el cobrament en un únic exercici.