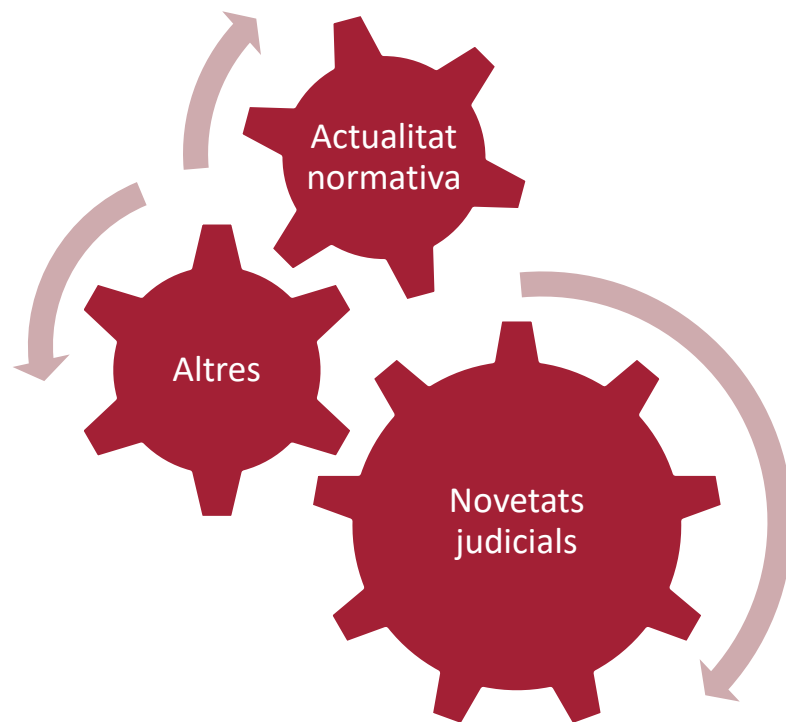


ACTUALITAT NORMATIVA I JURISPRUDÈNCIA LABORAL

Amb el suport de:





ACTUALITAT JUDICIAL





STS 23.06.2026

POT SER NUL UN ACOMIADAMENT SI PRÈVIAMENT S'HA OFERT A
UNA PERSONA AMPLIAR LA SEVA JORNADA I ELLA S'HA NEGAT

Una treballadora prestava serveis de dilluns a divendres. En el marc d'una reunió amb l'Empresa, aquesta va intentar convèncer-la perquè passés a treballar també els dissabtes per completar la seva jornada, proposta davant la qual la treballadora va manifestar expressament la seva disconformitat. Sis dies després, va ser acomiadada i l'Empresa va reconèixer la improcedència de l'acomiadament.

El Tribunal Suprem, en Sentència de 23 de juny de 2026, va assenyalar que, tot i que la treballadora no havia efectuat cap reclamació interna, ni escrita ni verbal, que pogués apuntar a una futura demanda judicial, va quedar acreditada la seva disconformitat amb la proposta de l'Empresa d'ampliar jornada. Per això, va concloure que la proximitat temporal entre la seva negativa i l'acomiadament, sis dies després, constituïa un indici rellevant d'existència d'una represàlia, reforçat pel fet que l'Empresa no va acreditar causa disciplinària real que justificués l'extinció del contracte. Per això, es va declarar la nul·litat de l'acomiadament per vulneració de la garantia d'indemnitat.

STS 01.07.2026

SI UNA CONDUCTA INFRACTORA ES TROBA PREVISTA EN EL CONVENI COL·LECTIU COM A FALTA MOLT GREU, L'EMPRESA POT ESCOLLIR
LLIUREMENT QUINA SANCIÓ APLICAR D'ENTRE LES PREVISTES

El Tribunal Suprem, en Sentència d'1 de juliol de 2026, va recordar que la potestat sancionadora de l'Empresa s'havia d'exercir d'acord amb els principis de tipicitat i proporcionalitat. Tanmateix, va precisar que, quan el Conveni Col·lectiu estableix en les seves previsions que una determinada infracció s'associaria amb una reacció sancionadora certa, si l'Empresa havia qualificat correctament dita infracció i havia optat per una de les sancions convencionalment previstes per a la conducta en qüestió, no s'havien d'aplicar els criteris de modulació.



STS 28.06.2026

*ES PODEN EXCLOURE D'UNA PRIMA D'ASSISTÈNCIA ELS PERÍODES
DE SUSPENSÍO DEL CONTRACTE PER INCAPACITAT TEMPORAL*

El TS estableix que cal diferenciar:

- (a) La reducció proporcional de conceptes de meritació superior al mes en funció del temps efectivament treballat, amb exclusió dels períodes de suspensió del contracte —inclosa la IT—, que NO és discriminatòria, perquè durant la suspensió (arts. 45.1.c i 48.2 de l'Estatut dels Treballadors) no es merita salari.
- (b) Els requisits de permanència, assistència o absentisme que «sancionen amb la pèrdua de drets qui s'ha absentat per malaltia», que sí que han esdevingut il·lícits arran de la Llei 15/2022. En aquests casos, la qüestió no rau en el fet que durant una suspensió no es generi salari, sinó en el fet que s'introdueix la malaltia o la situació d'incapacitat temporal com a criteri que determina la pèrdua o reducció d'un dret que, d'acord amb el seu sistema ordinari de meritació, sí que s'hauria generat.

Un Conveni Col·lectiu estableix una prima i regulava que la quantitat s'abonava: *"d'acord amb el sumatori de dies feiners treballats al mes, més els dies de descans compensatori, més els dies naturals de vacances gaudits en aquest mateix període mensual. En tot cas, no serà aplicable cap valor dia als descansos de gràfic o les absències de qualsevol mena, totals o parcials"*.



Es considera vàlid perquè afectava a tots els dies inclosos en aquest període de suspensió (és a dir, tant els que teòricament s'haguessin hagut de treballar i haguessin donat lloc a la meritació de la prima, com els que no).



acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

STS 14.01.2026

El TS declara que és discriminatori un complement que establia:

“5. Prima de asistencia: para tener derecho a la percepción de la prima de asistencia, (...) la persona trabajadora no podrá haber faltado al trabajo ningún día del mes en que debería haber desenvuelto su actividad. No se consideran ausencias al trabajo el disfrute de los permisos o licencias del artículo 30 del convenio, ni las situaciones de baja por accidente laboral o enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, ni los permisos por maternidad o paternidad, ni las bajas por enfermedad común hasta el tercer día inclusive. En caso de bajas por enfermedad común que se prolonguen más de tres días, en ningún caso se percibirá el complemento correspondiente al mes natural de que se trate si, en este periodo, se ha estado de baja durante más de tres días.”

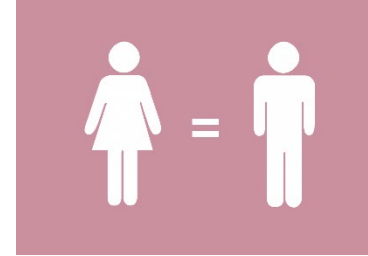


STS 09.04.2026

VULNERACIÓ IGUALTAT RETRIBUTIVA

Si es discrimina a una persona retributivament pel seu sexe, pot reclamar:

- 1) les diferències de salari connectades amb la vulneració del dret a la igualtat retributiva.
- 2) Una quantitat addicional pel dany moral que se li hagi produït



Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

STS 06.05.2026

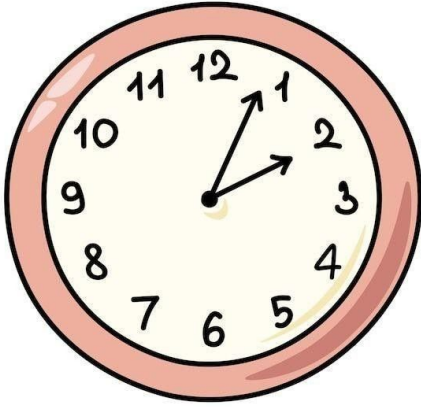
ELS SALARIS DE TRÀMIT S'HAN D'ABONAR DESCOMPTANT LES RETENCIONS
CORRESPONENTS A L'IRPF I LES QUOTES DE SEGURETAT SOCIAL

Una treballadora va demandar per acomiadament i va arribar a un acord que incloïa l'abonament dels salaris de tramitació.

El TS considera que l'execució del títol judicial no podia agreujar la situació de l'executat, que no podia ser obligat a pagar més d'allò a què va estar condemnat. Per això, havien de practicar-se les retencions legals i reglamentàries a l'hora d'efectuar el pagament, doncs en cas contrari, es beneficiaria al creditor en perjudici del deutor.

En aquest sentit, en abonar els salaris a les persones treballadores, l'Empresa sempre ha de descomptar la cotització a la Seguretat Social, pel seu posterior ingrés a la Tresoreria General de la Seguretat Social, doncs en cas de no efectuar-lo, no podria fer-ho després i el pagament de la cotització correria exclusivament al seu càrrec. De la mateixa manera, pel què fa a l'obligació de practicar les oportunes retencions a compte de l'Impost de la Renda de les Persones Físiques





TS 27.05.2026

*UN PERMÍS RETRIBUÏT ABARCA TOTES LES HORES DE LA
JORNADA*

Unes Empreses computaven els permisos retribuïts a raó de 8 hores diàries, ja que aquella era la jornada habitual de la plantilla.

El Tribunal Suprem va remarcar que els permisos s'han de gaudir per jornades completes, excepte que s'estableixi en hores.



A paritària de l'anterior conveni estatal (del VI conveni) va establir a l'acta 1 (sol·licitud 13) que: "el día de libre disposición solicitado para el día concreto se ajustar  al horario que ese día tenga asignado el trabajador".



Al conveni estatal sindicats han
anunciat que faran un conflicte
col·lectiu

AN 19.05.2026 o TS 30.04.2025

*DRET A SER COMPENSAT AMB UN DIA DE FESTA PER CADA FESTIU EN UN
DIA DE DESCANS*

Les persones tenen dret a que: “los días festivos laborales no sean absorbidos ni neutralizados por el descanso semanal, reconociéndose la obligación empresarial de conceder un día adicional de descanso efectivo cuando se produzca la coincidencia o solapamiento entre ambos”.

És a dir, entenen que la gent té dret als seus caps de setmana i, a més, als seus 14 festius (que poden caure en el dia festiu o en un altre dia, sempre que no sigui cap de setmana).

No són sentències en unificació de doctrina ni que formin jurisprudència.

STS 04.02.2026

PERMÍS PER HOSPITALITZACIÓ DIFERIT

No es dicta en unificació de doctrina, sinó en cassació ordinària. Estableix:

- 1) Que els convenis poden regular quan es gaudeix el permís. Si es regula, s'aplica el que diu el conveni.
- 2) Si el conveni no regula res, cal tenir en compte que la finalitat d'aquest permís és cuidar familiars i que l'hospitalització/malaltia/intervenció pot ser que tingui una llarga durada. Per aquest motiu, considera que és totalment lògic que la persona es pugui administrar quan fer us del permís i diferir l'ús.



El còmput dels permisos per matrimoni, mort d'un familiar, accident, malaltia greu o hospitalització s'iniciaran el primer dia feiner següent al del fet causant quan aquest fet es produeixi en dia festiu o descans setmanal per a la persona treballadora.

TS 20.05.2026

SÓN NULES LES CLÀUSULES QUE PERMETEN MODIFICAR UNILATERALMENT LA JORNADA

En un contracte indicava que: *“es pacta expressament que la jornada pugui ser alterada en el futur per necessitats d’organització de l’empresa”*.

El TS declara que aquesta clàusula és il·lícita perquè, de ser vàlida, permetria a l’empresa modificar la jornada sense necessitat d’observar l'article 41 ET, el que no és possible.

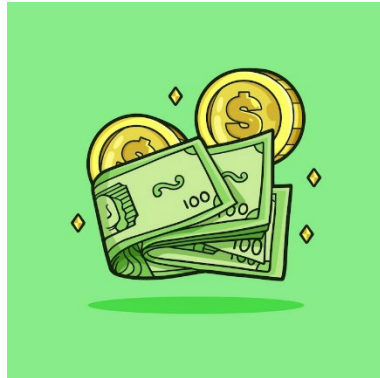


STS 11.06.2026

DIA DE LLIURE DISPOSICIÓ I FESTIU

Conveni SISCAT. Si una persona treballadora ordinàriament havia de prestar serveis en dissabte, diumenge o festiu i deixa de fer-ho perquè gaudeix d'un dia de lliure disposició. Com aquesta circumstància forma part de la prestació ordinària, també ha de formar part de la remuneració ordinària.

És a dir, se li ha de pagar el plus festiu malgat no treballi aquell dia.



“Esto es, si el convenio no dice nada específico y relevante al efecto, la retribución del día de permiso debe incluir los complementos en liza ya que, de haberse trabajado en dichos días, habría comprendido aquellos”.

“53.1 El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:”

TS 15.04.2026

EN UN PERMÍS RETRIBUÏT S'HA DE DEMANAR LA JUSTIFICACIÓ NECESSÀRIA

Una empresa demanava que, a banda, del parentesc, s'acredités una convivència. El TS considera que aquesta pràctica no és correcta perquè: “Es cierto que nosotros mismos hemos señalado (...) que el permiso, tiene que estar vinculado con el cuidado de la persona correspondiente, pero también que *«su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de éste puede requerir de aquél otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo del primero»*, es decir, el cuidado efectivo de aquella persona que origina el permiso, no debe entenderse en sentido restrictivo, sino en sentido amplio, con el único límite de que el permiso no sea utilizado espuriamente para holganza, viajes o asuntos propios de la persona trabajadora en situación de permiso, pues ello significaría un claro abuso de derecho que podría dar lugar a la pertinente actuación empresarial por vulneración de la buena fe contractual”.



STSJ Cat. 31.07.2026

L'ACORD PARCIAL DEL CONVENI SAD ES CONSIDERA VÀLID

Tribunal Superior de Justícia de Catalunya desestima la demanda interposada i declara la validesa de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya.

La sentència NO és ferma. ACRA ha anunciat recurs.

Consideren que el conveni SAD sí que es manté vigent perquè l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, al regular la vigència d'un conveni col·lectiu, té una clàusula que estableix que:



*“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. **Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo**”.*

TSJ Cat. 30.06.2026

FRAU PER COBRAR L'ATUR

Una persona força un acomiadament per absències injustificades sense cap acreditació del motiu de la seva falta d'assistència en els dies recollits a la carta d'acomiadament. Un cop acomiadat, capitalitza l'atur per a la seva immediata incorporació com a soci amb alta al RETA en una cooperativa dedicada al mateix sector.

Es declara que ha de retornar l'atur i se'l sanciona com a falta molt greu.

A l'empresa no se la sanciona, perquè es considera que la seva conducta va venir motivada per una absència de la treballadora al seu lloc de treball que, en el fons, va constituir un cessament voluntari.

Important: no qualsevol conducta del treballador que acaba en acomiadament permet retirar l'atur. El TSJ insisteix que el frau s'ha de provar.



TSJ Cat. 05.02.2026

DESPLAÇAMENT AL CLIENT

Considera que el desplaçament des del domicili de la persona treballadora al client és temps de treball.

El motiu és que valora que concorren circumstàncies especials per entendre-ho així. En concret que les persones treballadores afectades per aquell conflicte col·lectiu no acostumen a visitar el centre de treball de l'empresa, de forma tal que per dur a terme la seva activitat es desplacen des dels seus domicilis als llocs on han de prestar el seu servei fent servir el vehicle proporcionat per l'empresa, i a més es desplacen al llarg de tota la província de Barcelona i, de vegades, de Girona, invertint fins a seixanta minuts en cada desplaçament.

“Contradiu” sentència del TS 27.11.24



TSJ Cat. 09.03.2026

NO ES POT ABONAR UN SALARI DIFERENT SEGONS LA LLENGUA

Entén que la decisió d'una empresa d'abonar un salari diferent en funció de la llengua que les persones treballadores utilitzen en la prestació de serveis és (per la Llei 15/2022) un indicati que, davant de la manca d'una raó objectiva que justifiqui aquesta diferència de tracte, implica una discriminació prohibida.

És l'empresa qui ha de justificar, de forma objectiva, raonable y suficient, esta diferència de tracte.

En aquel cas l'empresa ho va intentar justificar: “explicant que és més difícil trobar treballadors nadius del Grup A que els del Grup B”. El TSJ no ho va considerar suficiente.





STSJ Galicia 26.02.2026

ULL amb les persones amb IP

A una persona li reconeixen una incapacitat permanent. L'empresa al·lega que no té llocs de treball per recol·locar a la persona i que tampoc pot adaptar el seu lloc, però el Jutge no ho considera acreditat. Declaren d'acomiadament nul·l.

Artículo 49.1. “El contrato de trabajo se extinguirá (...) 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”.



JS 29 BCN 25.03.26

CAL RESPECTAR SEMPRE L'AUDIÈNCIA PRÈVIA

Entén que l'incompliment del tràmit d'audiència prèvia en un acomiadament implica una vulneració del dret constitucional a la defensa i per aquest motiu l'acomiadament (**fins i tot d'ofici**) ha de ser qualificat com a nul.

ACTUALITAT NORMATIVA



RD 723/2026

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Publicado en: «BOE» núm. 228, de 15/09/2026.

Entrada en vigor: 05/10/2026

Departamento: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Referencia: [BOE-A-2026-19200](#)

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/09/09/723/con>

Seleccionar redacción: ▼



[PDF](#)



[ePUB](#)

RD 723/2026

Que diu la norma?

Si el contracte dura més de 4 setmanes



Que l'empresa ha d'informar **per escrit ABANS d'iniciar la relació** a les persones treballadores sobre els elements essencials del contracte de treball i les condicions principals d'execució de la prestació laboral.

Aquesta obligació s'entendrà complerta quan aquesta informació figuri ja al contracte de treball formalitzat per escrit que obri en poder de la persona treballadora



I si no?

M'ho poden demanar i ho haure de facilitar en un termini màxim de 30 dies hàbils des de que es rep la sol·licitud

Entre la informació que s'ha de proporcionar destaca:

Contracte i lloc de treball: identitat de les parts, data d'inici, durada dels contractes temporals, centre de treball, contingut de la prestació laboral, grup o categoria professional i descripció suficient de les funcions. En els contractes temporals s'ha d'identificar de manera precisa la causa, les circumstàncies que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

Retribució: salari base i cadascun dels complements separatament, periodicitat i forma de pagament. Si existeix retribució variable, s'ha d'informar també del sistema de càlcul i dels criteris.

Jornada i torns: durada i distribució diària, setmanal i anual de la jornada; treball nocturn o a torns; procediments per modificar la jornada o efectuar canvis de torn; hores extraordinàries i retribució; vacances i procediment per fixar-les. En cas de distribució irregular cal informar els dies i hores de referència i els preavis aplicables.

Fixos discontinus: s'han d'indicar els períodes d'activitat i inactivitat o, si no és possible, una estimació, sens perjudici de la seva concreció posterior mitjançant la crida.

Període de prova: durada concreta i condicions, incloses les obligacions de les parts relatives a les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Formació: informació sobre el dret a la formació proporcionada per l'empresa.

Extinció del contracte: procediment d'extinció, requisits formals i terminis de preavis aplicables tant a l'empresa com a la persona treballadora.

Conveni col·lectiu: no n'hi ha prou amb indicar genèricament quin conveni s'aplica. Cal facilitar les dades que permetin identificar-lo, incloent-hi el codi, data de publicació, període de vigència i, si escau, situació d'ultraactivitat.

Seguretat Social i previsió social: entitat gestora o col·laboradora, millores voluntàries de Seguretat Social i identificació dels plans i fons de pensions promoguts per l'empresa i de les aportacions realitzades.

RD 723/2026

Entre la informació que s'ha de proporcionar destaca:

Algoritmes i IA: La norma obliga a informar sobre l'existència de **sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions** quan s'utilitzin per determinar, fixar, variar o modificar condicions laborals. La informació ha d'incloure les seves pautes, criteris i regles de funcionament quan afectin qüestions com la jornada, assignació de tasques, salaris, promoció professional, lloc de treball o extinció del contracte.

Igualtat, conciliació i protocols

També s'ha d'informar de l'existència i identificació del **pla d'igualtat**, de la política empresarial de conciliació quan desenvolupi o millori el mínim legal, del **protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe** i, quan existeixin, de les mesures planificades per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

En el cas de persones treballadores cedides per **empreses de treball temporal**, la identitat de l'empresa usuària i la causa que habilita a la celebració de cada contracte de posada disposició



RD 723/2026

L'article 3.3 del RD 723/2026 permet que la informació sobre determinades matèries es faciliti **mitjançant una remissió precisa a la llei, reglament o conveni col·lectiu aplicable**, sense necessitat de reproduir-ne tot el contingut, però **“SEMPRE QUE AQUESTA REFERÈNCIA SIGUI PRECISA I PERMETI IDENTIFICAR CLARAMENT LES DISPOSICIONS APLICABLES”**.

Concretament són aquestes:

Salari fix [art. 3.2.f.1r]: quantia del salari base i de cadascun dels complements salarials, separadament, així com la periodicitat i el mètode de pagament. En canvi, aquesta possibilitat **no s'estén al sistema de càlcul de la retribució variable** de la lletra f.2n.

Jornada [art. 3.2.g.1r]: durada i distribució de la jornada ordinària diària, setmanal i anual, inclòs el treball nocturn o a torns.

Modificacions de jornada i torns [art. 3.2.g.2n]: supòsits i procediments per modificar la durada o distribució de la jornada i, si escau, els canvis de torn.

Hores extraordinàries [art. 3.2.g.3r]: règim de realització i retribució.

Vacances [art. 3.2.g.4t]: durada de les vacances i procediment per determinar-ne el període de gaudi.

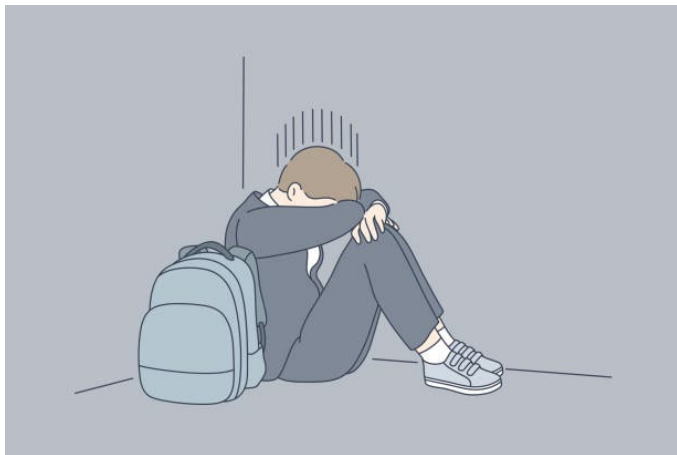
Període de prova [art. 3.2.h]: durada i condicions del període de prova, incloses les obligacions de les parts respecte de les experiències que constitueixen el seu objecte.

Formació [art. 3.2.i]: dret a la formació proporcionada per l'empresa.

Extinció del contracte [art. 3.2.n]: procediment d'extinció, requisits formals i terminis de preavís que hagin de respectar empresa i persona treballadora.

Seguretat Social [art. 3.2.p]: sistema de col·laboració en la gestió de la Seguretat Social, inclosa la informació sobre l'entitat gestora o col·laboradora escollida per l'empresa

RD 723/2026



La **disposició addicional primera** estableix, a més, que el SEPE disposa d'un termini màxim de **20 dies des de la publicació** per posar a disposició de les empreses i de les persones treballadores un **model de document informatiu** que faciliti el compliment d'aquestes obligacions.

Per tant, en principi, **quan entri en vigor el Reial decret ja hauríem de disposar d'aquest model oficial.**



En tot cas, l'existència o publicació del model no condiciona l'exigibilitat de les obligacions: si el model no estigués disponible, l'empresa igualment hauria de facilitar la informació pels seus propis mitjans.



Com s'ha de facilitar la informació?

L'article 6 del RD 723/2026 dona bastanta flexibilitat per complir l'obligació d'informació.

En primer lloc, **no cal lliurar un document addicional si tota la informació exigida ja consta en el contracte de treball escrit que té la persona treballadora.**

Quan sigui necessari complementar-la, es pot fer mitjançant **un únic document o diversos documents escrits**. Per tant, no és obligatori concentrar tota la informació en un annex únic.

A més, la informació es pot facilitar:

- **En paper, o**
- **En format electrònic**, sempre que la persona treballadora hi pugui accedir i el document es pugui **guardar i imprimir**.

L'empresa ha de conservar la prova de la transmissió o de la recepció. Per tant, no és suficient tenir el document preparat: convé disposar d'un sistema que permeti acreditar que efectivament s'ha lliurat (signatura de recepció...)

En el cas de **persones treballadores amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit**, l'empresa té una obligació addicional: ha de garantir que tota aquesta informació sigui **accessible i comprensible**.

RD 723/2026

Afecta també als que ja
tenen la relació en vigor



L'obligació afecta només a l'inici de la relació?

NO

Quan es modifiqui qualsevol de les condicions sobre les quals l'empresa té obligació d'informar, **la persona treballadora haurà de ser informada per escrit de la modificació.**

Quan? Com més aviat millor i, com a molt tard, el dia en què el canvi tingui efecte

EXCEPTE quan la informació inicial s'hagi facilitat mitjançant una remissió vàlida a la llei, al reglament o al conveni col·lectiu i el que canviï sigui precisament aquesta norma o conveni.



Ordre EMT/52/2026, de 25 de març, per la qual s'estableix el calendari oficial de festes laborals a Catalunya per a l'any 2027

Vist el que disposen l'article 170.1.1) 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 conferides,

Ordeno:

Article 1

a) Seran festes laborals a Catalunya durant l'any 2027:

1 de gener, divendres

6 de gener, dimecres

26 de març, divendres

29 de març, dilluns

1 de maig, dissabte

24 de juny, dijous

11 de setembre, dissabte

12 d'octubre, dimarts

1 de novembre, dilluns

6 de desembre, dilluns

8 de desembre, dimecres

25 de desembre, dissabte

b) Al territori d'Aran, la festa del dia 29 de març (Pasqua Florida) queda substituïda per la de 17 de juny (Festa d'Aran), dijous.

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.

LGTBI

Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

Publicado en: «BOE» núm. 171, de 15 de julio de 2026, páginas 99463 a 99467 (5 págs.)

Sección: III. Otras disposiciones

Departamento: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Referencia: BOE-A-2026-15441

Permalink ELI: [https://www.boe.es/eli/es/res/2026/06/29/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2026/06/29/(7))

Otros formatos:



[PDF](#)



[XML](#)

LGTBI

Incorpora al conveni dos nous annexos:

- Annex V: Mesures planificades per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI+.
- Annex VI: Protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.



LGTBI

Annex V: Mesures planificades per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI+.

Estableix un conjunt de mesures que les empreses incloses en l'àmbit del Conveni hauran d'aplicar. Aquestes són:

- 1) Promoure un entorn favorable a la diversitat i a l'eliminació de qualsevol discriminació per raó d'orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- 2) Erradicar estereotips i discriminacions en els processos de selecció i contractació, establint criteris de selecció clars i concrets, prioritzant la formació i la idoneïtat de la persona candidata, amb especial atenció a les persones trans.
- 3) La classificació professional, els ascensos i la promoció han de basar-se en criteris objectius, com la qualificació i la capacitat, sense discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI+.
- 4) Obligació d'integrar en els plans de formació continguts específics sobre els drets de les persones LGTBI+ amb continguts mínims obligatoris.
- 5) Promoció d'entorns laborals diversos, inclusivament i segurs, amb una protecció específica davant conductes LGTBI-fòbiques, especialment a través del protocol que s'inclou en l'annex VI del conveni.
- 6) Les empreses hauran de garantir que les persones integrants de famílies diverses i les parelles o cònjuges LGTBI+ puguin accedir als permisos, beneficis socials i altres drets en condicions d'igualtat i sense discriminació.
- 7) Finalment, el Conveni qualifica com a faltes molt greus les conductes constitutives d'assetjament envers persones per raó de la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.



S'aplica només a les empreses que no disposin d'un protocol propi. Igualment, es pot negociar el vostre propi protocol.

Resumidament, aquest protocol estableix:

- 1) Un àmbit d'aplicació ampli, ja que no es limita estrictament a les persones treballadores de l'empresa, sinó que també pot afectar a les persones que treballen a l'empresa amb independència del seu vincle jurídic; a les persones candidates a un lloc de treball; al personal posat a disposició; a proveïdors i clients o a visites i usuaris i usuàries del servei d'ajuda a domicili, entre altres. També s'estén a l'àmbit digital, incloses les comunicacions realitzades mitjançant plataformes i tecnologies de la informació.
- 2) L'obligació de crear una comissió d'actuació encarregada de la instrucció i seguiment dels casos d'assetjament i violència contra persones LGTBI+. Quan existeixi representació legal de les persones treballadores al centre, aquesta comissió **podrà** tenir caràcter paritari entre la representació de les persones treballadores i la de l'empresa.

Les persones que integrin la comissió hauran de disposar de **formació específica**, sense que la seva participació generi un complement retributiu.

Annex VI: Protocol

- 3) El protocol s'iniciarà per denúncia. La denúncia podrà ser presentada per la persona afectada o per la persona que aquesta autoritzi. Si no és presentada directament per la persona afectada, caldrà el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions.
- 4) Després de la recepció de la queixa o denúncia, si inicialment es constata l'existència d'una situació d'assetjament, s'adoptaran mesures cautelars o preventives que separin la víctima de la persona assetjadora mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució. En cas que no puguin ser separades per la seva situació laboral o per qualsevol altra causa que ho impedeixi, les empreses podran suspendre d'ocupació la persona presumptament assetjadora mentre es resolgui el procediment.
- 5) La comissió haurà d'emetre, en un termini màxim de **30 dies hàbils** des de la seva convocatòria, un informe vinculant en què valori si hi ha indicis d'assetjament i, si escau, proposi l'obertura d'un expedient sancionador; o bé conclouï que no s'aprecien indicis del mateix.
- 6) L'informe haurà d'incloure, com a mínim, els fets, la metodologia utilitzada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives que s'hagin adoptat, en el seu cas.
- 7) Si es constata l'existència d'assetjament, es preveu l'adopció de les mesures correctores corresponents i, si escau, l'inici de l'expedient sancionador.

LGTBI

Possibles mesures

Promoure un entorn favorable: realitzar una declaració institucional de compromís amb la diversitat LGTBI; donar visibilitat a dates significatives; cartelleria o materials informatius; xerrades, tallers o activitats de sensibilització

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: Cal revisar que els processos de selecció, classificació i promoció professional per assegurar que els mateixos es fonamentin en criteris objectius i no discriminadors.

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 valorar mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius: Comunicar i fer visible el protocol LGTBI (intranet...) i aplicar-lo si correspon. Caldria comprovar si es disposa d'un protocol LGTBI. En cas que no sigui així, caldrà aplicar el que estableix el conveni (designant una comissió, tal com exigeix el mateix) o negociar-ne un.

Permisos i beneficis socials: Assegurar que totes les persones treballadores tindran el gaudiment en condicions d'igualtat dels permisos

Règim disciplinari: Aplicar les sancions que corresponguin, arribat el cas.

Pla mobilitat

La Llei 9/2025, de mobilitat sostenible, obliga a efectuar Plans de Mobilitat Sostenible al Treball (PMST) a:

- Empreses privades amb centres de treball amb més de 200 persones treballadores o amb més de 100 persones per torn.
- Entitats del sector públic amb centres de treball que superin aquests mateixos llindars.

Les empreses i entitats obligades han de tenir aprovat el PMST abans del 5 de desembre de 2026.

El PMST és un conjunt estructurat de mesures per racionalitzar els desplaçaments de persones treballadores, clients i proveïdors, fomentant el transport públic, la mobilitat activa i les opcions de baixes o zero emissions. El pla ha de partir d'una diagnosi de mobilitat (enquestes, dades de torns, ocupació, aparcament, oferta de transport, etc.) i concretar objectius, indicadors i un pla d'acció amb calendari i responsables.



RD 643/2026

Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

Publicado en: «BOE» núm. 185, de 30 de julio de 2026, páginas 107170 a 107175 (6 págs.)

Sección: I. Disposiciones generales

Departamento: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Referencia: BOE-A-2026-16557

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/07/29/643>

Otros formatos:



[PDF](#)



[EPUB](#)



[XML](#)

Lenguas cooficiales:



[PDF català](#)

RD 643/2026

Artículo primero. Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

El párrafo 2.º del artículo 32.3 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, queda redactado en los siguientes términos:

«2.º Las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores deberán presentarse dentro del plazo de los **seis días naturales** siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en el que la variación se produzca.»



Ordre ISM/541/2026

Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

Publicado en: «BOE» núm. 133, de 1 de junio de 2026, páginas 74420 a 74423 (4 págs.)

Sección: I. Disposiciones generales

Departamento: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Referencia: BOE-A-2026-11701

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/o/2026/05/27/ism541>

Otros formatos:



Lenguas cooficiales:



Ordre ISM/541/2026

A fi de continuar avançant en l'impuls i la generalització de l'ús a l'Administració de la Seguretat Social dels mitjans de comunicació electrònica que propugnen la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, l'ordre que ara s'aprova incorpora a l'article esmentat, com a persones obligades a rebre notificacions i comunicacions per mitjans electrònics, **incapacitat temporal, així com quan la notificació o comunicació es refereixi a les prestacions per incapacitat permanent o lesions permanents no incapacitants.**



Tenen 10 dies per accedir

RD 416/2026

Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada.

Publicado en: «BOE» núm. 130, de 28/05/2026.

Entrada en vigor: 28/08/2026

Departamento: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Referencia: [BOE-A-2026-11474](#)

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/05/27/416/con>

Seleccionar redacción:



PDF



ePUB



Diccionario Panhispánico del Español Jurídico

Ordre ISM/541/2026

Canvi en la jubilació flexible

Art. 3

1. Se considera jubilación flexible la situación en la que se puede compatibilizar la pensión de jubilación, una vez causada, con un trabajo a tiempo parcial en los términos que determina este real decreto.

La jornada de trabajo realizada por la persona pensionista deberá estar comprendida entre un 33 y un 80 por ciento, en relación con la de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, en los términos señalados en artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Asimismo, tiene la consideración de jubilación flexible la situación en la que se puede compatibilizar la pensión de jubilación, una vez causada, con la realización de una actividad por cuenta propia, siempre que, en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación, la persona pensionista no hubiera estado en alta en un régimen de la Seguridad Social como persona trabajadora por cuenta propia.

3. Fuera de los supuestos señalados en los apartados anteriores, y salvo que resulten de aplicación otras normas de compatibilidad establecidas legal o reglamentariamente, la percepción de la pensión de jubilación es incompatible con la realización de actividades, lucrativas o no, que den lugar a la inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, así como en los supuestos previstos en el artículo 213.2 y 3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Que ens espera?

PAN 2026 · EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

SEGUIMIENTO DE LAS 16 INICIATIVAS NORMATIVAS

Situación a 2 de septiembre de 2026



APROBADA

La norma ya está publicada en el BOE.



TRAMITACIÓN AVANZADA

Existe texto articulado o actuaciones formales relevantes.



TRAMITACIÓN INICIAL

Consultas públicas o trabajos preparatorios iniciados.



PENDIENTE

La iniciativa figura en el PAN pero aún no cuenta con una tramitación pública identificable.

Nº	INICIATIVA	ESTADO A 2-9-2026	SEGUIMIENTO OFICIAL
1	 Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Expediente y Anteproyecto – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/form/2026011 
2	 Protección laboral de las personas informantes	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Consejo de Ministros, 28-7-2026 lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2026/20260728-referencia-rueda-de-prensa-ministros.aspx 

Que ens espera?

3		Trabajo en plataformas. Transposición de la Directiva (UE) 2024/2831	 TRAMITACIÓN INICIAL	Participación normativa – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?estado=2&tramite=2	
4		Reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido	 TRAMITACIÓN INICIAL	Expediente – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/form/2024002	
5		Representatividad empresarial de las PYMES	 PENDIENTE	Plan Anual Normativo 2026 (pág. 46) transparencia.gob.es/content/dam/transparencia_home/publicidadactiva/normativa/pan2026/PAN%202026.pdf	
6		Ley de Democracia en la Empresa	 PENDIENTE	Plan Anual Normativo 2026 (pág. 46) transparencia.gob.es/content/dam/transparencia_home/publicidadactiva/normativa/pan2026/PAN%202026.pdf	
7		Salario mínimo interprofesional para 2027	 PENDIENTE	Plan Anual Normativo 2026 (pág. 46) transparencia.gob.es/content/dam/transparencia_home/publicidadactiva/normativa/pan2026/PAN%202026.pdf	
8		Relación laboral especial de artistas y personal técnico y auxiliar	 APROBADA	Real Decreto 607/2026 – BOE www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2026-16173	

Que ens espera?

9		Prevención de riesgos laborales de los bomberos forestales	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Participación normativa – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?estado=2&tramite=2	
10		Prevención de riesgos laborales en los servicios de ayuda a domicilio	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Participación normativa – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?estado=2&tramite=2	
11		Registro de jornada	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Proyecto de Real Decreto – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/form/2025014	
12		Condiciones laborales transparentes y previsibles. Directiva (UE) 2019/1152	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Proyecto de Ley 121/000008 – Congreso de los Diputados congreso.es/es/proyectos-de-ley?_iniciativas_id=121%2F000008&_iniciativas_legislatura=XV	
13		Salarios mínimos adecuados. Directiva (UE) 2022/2041	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Expediente – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/form/2025028	
14		Transparencia retributiva. Directiva (UE) 2023/970	 TRAMITACIÓN INICIAL	Expediente – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/form/2026016	
15		Registro de exposición a agentes cancerígenos	 PENDIENTE	Plan Anual Normativo 2026 (pág. 46) transparencia.gob.es/content/dam/transparencia_home/publicidadactiva/normativa/pan2026/PAN%202026.pdf	
16		Nueva regulación sobre exposición al amianto	 TRAMITACIÓN AVANZADA	Proyecto de Real Decreto – Ministerio de Trabajo expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/6e963260-dc39-4eb2-8ecd-94a68133efab	

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

Reducció
de
jornada



Registre
horari



Desconnexió
digital



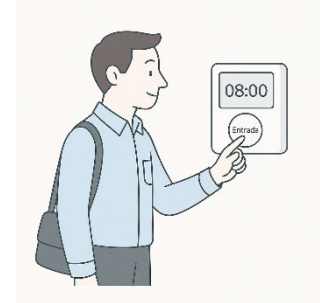
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los
Trabajadores en materia de registro de jornada

Artículo 3. Contenido mínimo del registro de jornada.

El sistema permitirá, como mínimo, el registro de la siguiente información:

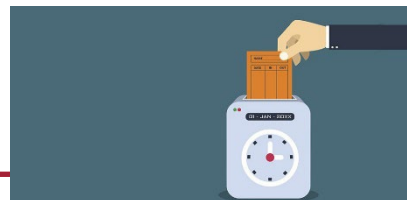
- a) Identificación de la persona trabajadora que realiza el asiento, con los datos personales imprescindibles para la finalidad del registro.
- b) Identificación del régimen de jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial, con indicación del horario de trabajo, y en su caso, el porcentaje de parcialidad.
- c) Horario concreto de inicio y finalización de cada jornada de trabajo, **con indicación de la hora y el minuto en el que se producen.**
- d) Horario concreto de inicio y finalización **de cada pausa**, dentro de la jornada, que no tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo, con indicación de la hora y el minuto en el que se producen.
- e) Jornada diaria, o parte de la misma, que se desarrolla en modo presencial o a distancia.
- f) Identificación, en su caso, dentro de cada jornada, de la naturaleza ordinaria, extraordinaria o complementaria de las horas trabajadas. En caso de realización de horas extraordinarias deberá especificarse si se compensarán por descanso o si se retribuirán, así como si resultan horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- g) Horario concreto de inicio y finalización de los tiempos de espera y de los tiempos a disposición de la empresa, cuando no sean considerados tiempo de trabajo efectivo.
- h) Horario concreto de inicio y finalización, en los supuestos establecidos en la normativa legal y convencional de aplicación, de las interrupciones del disfrute del derecho a la desconexión.
- i) Identificación, en su caso, de las horas trabajadas como consecuencia de la aplicación de fórmulas de conciliación, flexibilidad o distribución irregular de la jornada, con expresión del tipo concreto de medida utilizada.
- j) Totalización diaria y mensual de la jornada realizada. k) Identificación, autorizaciones y autoría de todas las modificaciones operadas sobre los asientos



Artículo 4. Reglas para la práctica de los asientos.

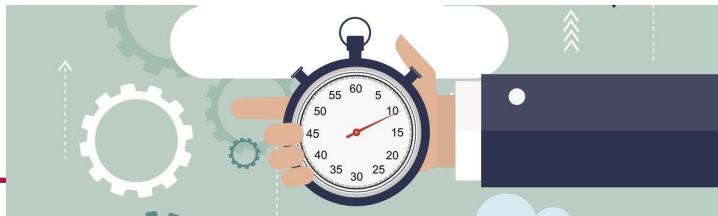
La empresa deberá garantizar que los asientos se realizan de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Cada asiento deberá practicarse de forma libre, personal, directa e inmediata al comenzar y al finalizar cada situación de obligatorio registro, conforme a lo establecido en el artículo 3, por cada persona trabajadora respecto de su jornada.
- b) Cualquier modificación de los asientos practicados deberá efectuarse con la autorización de la empresa y de la persona trabajadora afectada. En caso de discrepancia respecto del objeto de la modificación o de su contenido, deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras. En ausencia de acuerdo, la empresa reflejará en el registro la modificación y la persona trabajadora su discrepancia.
- c) La empresa garantizará que los asientos y sus modificaciones se realizan libremente, en ausencia de todo tipo de condicionamiento o presión sobre la persona trabajadora, en particular, cuando pretendan el objetivo o el efecto de evitar que esta refleje la veracidad y exactitud del contenido de los asientos.
- d) En caso de incidencia técnica, debidamente motivada y justificada, que imposibilite temporal y excepcionalmente registrar la jornada por medios digitales, ésta se realizará por otro medio, debiendo a posterior y en cuanto sea posible, pasar los asientos registrados a soporte digital. En el supuesto de discrepancia respecto de dicho asiento deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras. En ausencia de acuerdo, la empresa reflejará en el registro el asiento y la persona trabajadora su discrepancia.
- e) La empresa garantizará que el registro no se ubique en zonas de acceso público ni encontrarse accesible a personas distintas de las que deban realizar cada asiento.
- f) La empresa debe asegurar la conservación de los asientos realizados durante cuatro años.



Artículo 6. Derechos de acceso, consulta y copia del registro de jornada.

1. El sistema de registro permitirá que las personas trabajadoras puedan consultar y obtener copia de sus asientos y modificaciones, en cualquier momento y de forma inmediata, al menos, en su lugar de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa entregará, junto con el recibo de salarios, copia del resumen correspondiente al periodo fijado para el abono de las retribuciones.
2. El sistema de registro permitirá que la representación legal de las personas trabajadoras pueda consultar y obtener copia de todos asientos y modificaciones, en cualquier momento y de forma inmediata, en el centro de trabajo. Este acceso de la representación legal de las personas trabajadores tendrá en cuenta en materia de datos personales, el principio de minimización y proporcionalidad, anonimizando aquellos datos personales de las personas trabajadoras o de terceros que no resulten necesarios para el ejercicio de las funciones que la representación legal de las personas trabajadoras tiene encomendadas. Expresamente se deberá excluir del tratamiento el número del documento nacional de identidad o el número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal, así como datos personales de otras personas del entorno de las mismas cuando el asiento identifique fórmulas de conciliación o flexibilidad del apartado i) del artículo 3.
3. **El sistema de registro deberá permitir el acceso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cualquier momento y de forma inmediata, de manera remota y presencial en los centros de trabajo.**
4. La información del registro y sus copias deberán figurar en un formato tratable, legible y compatible con los formatos y sistemas de uso generalizado. El tratamiento de la información facilitada estará sometida a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos



ALTRES



NOU CRITERI INTERPRETATIU DE CERTES AUTORITZACIONS D'HABILITACIÓ PER TREBALLAR



Amb caràcter general, la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, estableix, un termini màxim de tres mesos per a resoldre i notificar les sol·licituds d'autorització formulades a l'empara d'aquesta llei, o per defecte s'entendrà desestimada per silenci administratiu.

El dubte que es plantejava era si aquesta desestimació pel simple transcurs dels tres mesos (sense una resolució expressa) implicava també que desaparegués la habilitació provisional per treballar i residir a Espanya que s'havia donat mentre es resol·lia el tràmit.

La Direcció General De Gestió Migratoria ha dictat un criteri on considera que no. D'aquesta manera, únicament la resolució denegatòria expressa produirà la pèrdua automàtica de l'habilitació de residir i treballar. Per tant, mentre no es rebi una denegació expressa el permís per treballar es mantindrà vigent.

COTIZACIÓ PREAVÍS



Bolletí RED Boletín 08/2026 14 de juliol de 2026

“La Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones consideraba que las cantidades abonadas por falta de preaviso tenían carácter indemnizatorio y, por tanto, estaban excluidas de cotización. No obstante, la citada Subdirección ha reconsiderado dicho criterio”.

Cal cotitzar el preavís de 15 dies en cas d'acomiadaments objectius.

“Dichas cantidades deben comunicarse como “incluidas” en la base de cotización en el CRA 0054. Asimismo, se ha procedido a modificar la denominación del CRA por INDEM. DESPIDO/CANTIDADES FALTA PREAVISO en el Manual de conceptos retributivos abonados y en la T-84 Claves de conceptos retributivos abonados”.

Moltes gràcies
www.acra.cat

