

Novetats Jurisprudencials

No és discriminatori el tracte diferenciat en el teletreball entre personal amb règim jurídic i dedicació desigual

Un sindicat va demandar a una empresa per discriminació, al·legant que vulnerava el principi d'igualtat de tracte entre les persones treballadores sotmeses al conveni col·lectiu i aquelles excloses del seu àmbit, en tant que únicament permetia a aquestes últimes gaudir del treball a distància des d'un domicili diferent a l'habitual durant els períodes d'estiu i nadal.

Cal destacar que el conveni col·lectiu contemplava de manera expressa l'existència de dos grups de personal clarament diferenciats, el sotmès al conveni i l'exclòs del mateix, cadascun amb unes condicions laborals i un règim jurídic totalment diferents.

El Tribunal Suprem, en sentència de 5 de febrer de 2026, va concloure que era evident que existia un tractament desigual al personal sotmès al conveni respecte del que es trobava fora del mateix, però concorrien circumstàncies objectives que justificaven aquesta distinció en base al diferent règim jurídic aplicable a cadascun.

El personal fora de conveni es regia per l'establert als seus contractes privats de treball i es tractava d'un col·lectiu que desenvolupava funcions crítiques i de major responsabilitat en el funcionament empresarial, que no només presentaven particularitats en l'aspecte econòmic, sinó que el seu treball es realitzava en règim de dedicació exclusiva, plena disponibilitat i horari flexible.

L'Alt Tribunal va recordar que la obligació de tracte igual només afecta als poders públics, doncs en les relacions privades opera el principi de llibertat basat en l'autonomia de la voluntat. D'aquesta manera, un subjecte privat no està obligat a donar igual tracte a tota la resta de subjectes, sinó solament a no fer-ho quan la causa de la diferència sigui discriminatoria.

Per tant, tota diferència de tracte no és discriminatoria, el que es prohibeix és que les diferenciacions siguin arbitràries, que no tinguin un motiu legítim, suficient i proporcionat.

En el cas concret, no estava regulat el treball a distància en una norma de caràcter col·lectiu que pogués imposar a l'empresa unes obligacions determinades, per la qual no hi havia un paràmetre homogeni de comparació entre ambdós grups de persones que pogués exigir l'absoluta igualtat de tracte entre ells en la matèria.

Així doncs, els elements diferencials evidenciaven que la situació entre unes persones treballadores i les altres no podien considerar-se iguals, alhora que justificaven de manera raonable i proporcionada que l'empresa hagués pogut atorgar un diferent tractament al personal fora de conveni, per compensar el superior sacrifici que suposava el seu règim de treball en condicions de major disponibilitat i flexibilitat horària.

A més, va quedar provat que l'empresa ja permetia el teletreball a totes les persones treballadores en condicions suficients per salvaguardar la conciliació de la vida personal i familiar, i aquí només es tractava d'alleujar les condicions laborals de major responsabilitat i dedicació d'aquelles excloses del conveni.

Pacte de no competència: no retorn de quantitats percebudes si tenen naturalesa salarial i no indemnitzatòria

Un treballador va prestar serveis per a una empresa en virtut de contractes de treball temporals, que incorporaven una clàusula addicional de pacte de no competència postcontractual, on s'establia que qualsevol increment de salari percebut per sobre del fixat en conveni col·lectiu durant la vigència del contracte, tindria la consideració de compensació per aquest pacte.

D'aquesta manera, el treballador es comprometia a no prestar serveis per a empreses de la competència ni a vendre productes similars durant un període de 24 mesos des de la baixa en empresa.

Temps més tard, l'empresa va acomiadar al treballador, i dies després, aquest va començar a prestar serveis per a l'altra única empresa de la competència existent a la província.

Davant d'això, l'empresa per a la qual havia prestat serveis originàriament va reclamar al treballador la millora del salari percebut per sobre de conveni en concepte d'incompliment del pacte de no competència postcontractual.

El pacte va ser declarat nul pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en considerar que no respectava els requisits de claredat i transparència indispensables, atès que no es va preveure expressament una compensació econòmica específica, limitant-se el pacte a indicar que qualsevol increment salarial per sobre del de conveni es consideraria una compensació pel pacte de no competència, sense que s'acredités, a més, que el treballador percebés cap quantitat concreta per aquest concepte en les seves nòmines.

El Tribunal Suprem, en sentència de 25 de febrer de 2026, va resoldre que el treballador no havia de retornar la quantitat percebuda en concepte de salari, atès que aquesta retribuïa la prestació de serveis i no tenia naturalesa indemnitzatòria. Així mateix, va destacar que la clàusula redactada per l'empresa era fosca i que no podia perjudicar al treballador.

No hi ha extinció indemnitzada per modificació substancial de les condicions de treball si no es prova un perjudici

Una empresa va comunicar a una treballadora una modificació del seu horari i distribució del temps de treball, que mai es va arribar a aplicar. Mesos més tard, l'empresa va informar a la treballadora que les seves condicions es mantindrien com fins aleshores, sense que la comunicació inicial tingués cap efecte vinculant.

La treballadora va demandar a l'empresa al·legant que la modificació substancial de condicions de treball comunicada era immediatament executiva, sol·licitant la resolució del contracte per considerar-se perjudicada per ella.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en sentència de 10 de març de 2026, va recordar que la persona treballadora només pot impugnar la mesura empresarial o rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos, quan la modificació afecti a la jornada de treball, a l'horari i distribució del temps de treball, al règim de treball a torns i/o al sistema de remuneració i quantia salarial i a les funcions, quan excedeixin dels límits previstos, i s'hagi sofert efectivament algun perjudici com a resultat d'aquesta, el qual s'ha de demostrar.

Així doncs, l'Alt tribunal va indicar que la mesura comunicada a la treballadora mai va ser aplicada, a més que en la segona comunicació se li va informar expressament que aquesta no li afectava, sense que hagués tingut efectes vinculants per ella.

Per una altra banda, no es va acreditar cap perjudici derivat de l'inicial imposició de la mesura, ja que no es va aplicar efectivament i es va deixar sense efecte mitjançant la segona comunicació, sense que tampoc s'acredités l'existència de cap altre perjudici.

Per tant, no es va acceptar la petició de rescissió indemnitzada del seu contracte de treball, en tant no van existir perjudicis de cap tipus.

Novetats Normatives

Es publiquen noves bases màximes i mínimes de cotització

El passat 30 de març es va publicar l'Ordre PJC/297/2026 per la que es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, desocupació, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per l'exercici 2026.

En destaquem la previsió de noves bases màximes i mínimes de cotització amb efectes d'1 de gener de 2026, en els imports que s'indiquen a continuació:

Grup de cotització	Categoria professional	Base mínima (mensual)	Base màxima (mensual)
1	Enginyers i llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors.	1.989,30	5.101,20
2	Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats.	1.649,70	5.101,20
3	Caps Administratius i de Taller.	1.435,20	5.101,20
4	Ajudants no Titulats.	1.424,40	5.101,20
5	Oficials Administratius.	1.424,40	5.101,20
6	Subalterns.	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliars Administratius.	1.424,40	5.101,20

Per als grups 8 a 11, s'estableix una base mínima diària de 47,48€ i una màxima de 170,04€.

Protocol d'acompanyament per a persones trans en l'àmbit de l'empresa

El Ministeri de Treball i Economia Social va publicar al mes de març de 2026 una proposta del contingut que haurien de tenir, en cas d'efectuar-se, els protocols d'acompanyament per a persones trans a l'àmbit de l'empresa.

En aquest sentit, s'estableix l'estructura i contingut que hauria de tenir el protocol (declaració de principis, objecte, glossari, recomanacions de tracte, àmbit d'aplicació, principis rectors i garanties del procediment).

Pel que fa al procediment, aquest s'iniciarà a petició de la persona treballadora a la persona de referència designada per l'empresa, havent-se d'aportar així mateix la sol·licitud de procediment de rectificació relatiu al sexe portat a terme davant l'Administració Pública.

A partir de la sol·licitud es podrà conformar la Comissió d'Acompanyament (paritària entre membres de l'empresa i de la representació legal de les persones treballadores -en cas de no existir-ne, amb la persona de referència-), i l'acompanyament tindrà les següents fases:

- Abans de l'inici del procés de transició: disseny d'un pla individualitzat, calendari i mesures que es puguin adoptar.
- Durant la transició: posada a disposició de mesures de recolzament laboral complementàries, com per exemple, permís retribuït per acudir a cites mèdiques o per a la realització de tràmits administratius en relació al procés.
- Després de la transició: establir mesures de seguiment i control de la situació laboral de la persona sol·licitant (reunions periòdiques, plans de millora de carrera o desenvolupament professional).

Finalment, s'exposa que el protocol haurà d'establir un termini de vigència, així com els mecanismes i terminis per al seu seguiment, avaluació periòdica i mesures per a la seva actualització.

Novetats en matèria d'estrangeria: regularització

El passat 15 d'abril de 2026 es va publicar al BOE el Reial Decret 316/2026, que introdueix noves vies d'accés a autoritzacions de residència per circumstàncies excepcionals en matèria d'estrangeria. Per a més informació, [podeu consultar la nota informativa que hem elaborat sobre aquesta matèria.](#)

Última hora

L'ocupació entre els majors de 65 anys marca màxims històrics

La taxa d'ocupació dels treballadors de 65 a 69 anys arriba al 14% el 2025, triplicant la de fa una dècada, impulsada per reformes que retarden la jubilació i afavoreixen la continuïtat laboral.

L'ocupació creix al març malgrat la incertesa internacional

L'economia catalana va generar 26.300 llocs de treball durant el mes de març, segons les noves dades experimentals de l'Idescat. Aquesta xifra situa la taxa d'atur al 8,2%, amb 4.600 desocupats menys que el mes anterior.

El TJUE es pronunciarà sobre la fixesa dels interins amb contractes abusius

El TJUE dictarà el 14 d'abril si l'Administració ha de convertir en fixos els interins amb contractes temporals abusius, una decisió que podria afectar prop d'un milió de treballadors públics i aclarir l'adequació de la normativa espanyola al dret europeu.

La presència de dones en l'alta direcció cau al 24,3%

La presència femenina en llocs d'alta direcció de les empreses cotitzades baixa fins al 24,3% el 2025, malgrat l'avenç als consells d'administració, on s'apropa al 38,4%, evidenciant una evolució desigual en la representació de dones en els nivells de poder corporatiu.

La contractació d'estrangers creix un 7% i ja representa el 25% del total

L'afiliació de treballadors estrangers assoleix el rècord de 3,1 milions de cotitzants l'abril de 2026, consolidant-se com el motor del creixement econòmic espanyol (responsable del 47% del PIB recent) i compensant la caiguda en la contractació de nacionals en sectors clau com la indústria i els serveis.

La Generalitat inicia la negociació per reduir la jornada a 35 hores

El Govern de la Generalitat i els sindicats s'han reunit per pactar la jornada de 35 hores setmanals per als més de 300.000 empleats públics a Catalunya. Aquesta mesura busca equiparar el personal autonòmic amb el de l'Administració General de l'Estat i s'espera que s'apliqui abans de tancar l'any 2026.

Bruselas propone teletrabajo obligatorio por la crisis energética

Brussel·les ultima un pla de xoc que obligaria les empreses a implantar un dia de teletreball setmanal per reduir el consum de gas i petroli. L'esborrany inclou ajudes directes a la indústria i beneficis fiscals per la transició verda.

Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Sira Gómez Vilella i Albert Moreno Solé al Doble Grau en Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Alba Sánchez Bestué al Grau de Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel Martí Vidiella Curtó, al Grau de Dret de la Universitat de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació rebuda per l'Angela Ramos Freire al Postgrau d'Ocupació Pública impartit per la Universitat Autònoma de Barcelona.

Atenció al final de la vida: respecte als valors culturals i religiosos: Formació rebuda per Guillem Reig Loncán, el dia 3 de març de 2026.

Seguretat Social 2026: Canvis legislatius i la seva aplicació en la gestió laboral: Formació rebuda per la Carmen Arbona Comas, el dia 11 de març de 2026.

XXIII Foro Aranzadi Social de Barcelona 2026. Tertulia sobre temas actuales: Garantía de indemnidad: Formació rebuda per Eva Molina Solé, el dia 12 de març de 2026.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Alba Sánchez Bestué i Rubén Romero González al Diploma d'Especialització de Postgrau en Oferta Pública el 26 de març de 2026.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Guillem Reig Loncán al Microcredencial en Intel·ligència Artificial i Big Data en Salut de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Sergi Alarcón Miñarro al Màster universitari en Psicologia del Treball, Organitzacions i Recursos Humans de la Blanquerna – Universitat Ramon Llull.

Aula luslaboralista de la UAB: Vigilància de la salut en l'empresa: Assistència de l'Eva Molina Solé a aquesta jornada formativa el dia 10 d'abril de 2026.

Jornada cicle diàleg social: Actualització de jurisprudència i normativa laboral, i estat de situació dels convenis col·lectius negociats per La Unió: Participació de Paco Carretero Palomares i Alda Mumbrú López i assistència de Ruben Romero González i Carlos Villarino Marino a aquesta jornada celebrada el passat 22 d'abril de 2026.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.