

Novedades Jurisprudenciales

No es discriminatorio el trato diferenciado en el teletrabajo entre personal con régimen jurídico y dedicación desigual

Un sindicato demandó a una empresa por discriminación, alegando que vulneraba el principio de igualdad de trato entre las personas trabajadoras sometidas al convenio colectivo y aquellas excluidas de su ámbito, en tanto que únicamente permitía a estas últimas disfrutar del trabajo a distancia desde un domicilio distinto al habitual durante los períodos de verano y Navidad.

Cabe destacar que el convenio colectivo contemplaba de manera expresa la existencia de dos grupos de personal claramente diferenciados, el sometido al convenio y el excluido del mismo, cada uno con unas condiciones laborales y un régimen jurídico totalmente distintos.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 5 de febrero de 2026, concluyó que era evidente que existía un tratamiento desigual al personal sometido al convenio respecto del que se encontraba fuera del mismo, pero concurrían circunstancias objetivas que justificaban esta distinción en base al diferente régimen jurídico aplicable a cada uno.

El personal fuera de convenio se regía por lo establecido en sus contratos privados de trabajo y se trataba de un colectivo que desarrollaba funciones críticas y de mayor responsabilidad en el funcionamiento empresarial, que no solo presentaban particularidades en el aspecto económico, sino que su trabajo se realizaba en régimen de dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible.

El Alto Tribunal recordó que la obligación de trato igual solo afecta a los poderes públicos, pues en las relaciones privadas opera el principio de libertad basado en la autonomía de la voluntad. De esta manera, un sujeto privado no está obligado a dar igual trato al resto de sujetos, sino solamente a no hacerlo cuando la causa de la diferencia sea discriminatoria.

Por tanto, toda diferencia de trato no es discriminatoria; lo que se prohíbe es que las diferenciaciones sean arbitrarias, que no tengan un motivo legítimo, suficiente y proporcionado.

En el caso concreto, no estaba regulado el trabajo a distancia en una norma de carácter colectivo que pudiera imponer a la empresa unas obligaciones determinadas, por lo que no existía un parámetro homogéneo de comparación entre ambos grupos de personas que pudiera exigir la absoluta igualdad de trato entre ellos en la materia.

Así pues, los elementos diferenciales evidenciaban que la situación entre unas personas trabajadoras y las otras no podía considerarse igual, al tiempo que justificaban de manera razonable y proporcionada que la empresa hubiera podido otorgar un tratamiento diferente al personal fuera de convenio, para compensar el superior sacrificio que suponía su régimen de trabajo en condiciones de mayor disponibilidad y flexibilidad horaria.

Además, quedó probado que la empresa ya permitía el teletrabajo a todas las personas trabajadoras en condiciones suficientes para salvaguardar la conciliación de la vida personal y familiar, y aquí únicamente se trataba de aliviar las condiciones laborales de mayor responsabilidad y dedicación de aquellas excluidas del convenio.

Pacto de no competencia: no devolución de cantidades percibidas si tienen naturaleza salarial y no indemnizatoria

Un trabajador prestó servicios para una empresa en virtud de contratos de trabajo temporales, que incorporaban una cláusula adicional de pacto de no competencia postcontractual, donde se establecía que cualquier incremento salarial percibido por encima del fijado en convenio colectivo durante la vigencia del contrato tendría la consideración de compensación por dicho pacto.

De esta manera, el trabajador se comprometía a no prestar servicios para empresas de la competencia ni a vender productos similares durante un período de 24 meses desde la baja en la empresa.

Tiempo después, la empresa despidió al trabajador y, días más tarde, este comenzó a prestar servicios para la otra única empresa de la competencia existente en la provincia.

Ante ello, la empresa para la que había prestado servicios originariamente reclamó al trabajador la mejora salarial percibida por encima de convenio en concepto de incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual.

El pacto fue declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, al considerar que no respetaba los requisitos de claridad y transparencia indispensables, dado que no se previó expresamente una compensación económica específica, limitándose el pacto a indicar que cualquier incremento salarial por encima del de convenio se consideraría una compensación por el pacto de no competencia, sin que se acreditase, además, que el trabajador percibiera cantidad concreta alguna por este concepto en sus nóminas.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 25 de febrero de 2026, resolvió que el trabajador no debía devolver la cantidad percibida en concepto de salario, dado que esta retribuía la prestación de servicios y no tenía naturaleza indemnizatoria. Asimismo, destacó que la cláusula redactada por la empresa era oscura y que no podía perjudicar al trabajador.

No existe extinción indemnizada por modificación sustancial de las condiciones de trabajo si no se acredita un perjuicio

Una empresa comunicó a una trabajadora una modificación de su horario y distribución del tiempo de trabajo, que nunca llegó a aplicarse. Meses más tarde, la empresa informó a la trabajadora de que sus condiciones se mantendrían como hasta entonces, sin que la comunicación inicial tuviera efecto vinculante alguno.

La trabajadora demandó a la empresa alegando que la modificación sustancial de condiciones de trabajo comunicada era inmediatamente ejecutiva, solicitando la resolución del contrato por considerarse perjudicada por ella.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en sentencia de 10 de marzo de 2026, recordó que la persona trabajadora solo puede impugnar la medida empresarial o rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses, cuando la modificación afecte a la jornada de trabajo, al horario y distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos y/o al sistema de remuneración y cuantía salarial y a las funciones, cuando excedan de los límites previstos, y se haya sufrido efectivamente algún perjuicio como resultado de la misma, el cual debe demostrarse.

Así pues, el Alto Tribunal indicó que la medida comunicada a la trabajadora nunca fue aplicada, además de que en la segunda comunicación se le informó expresamente de que esta no le afectaba, sin que hubiera tenido efectos vinculantes para ella.

Por otra parte, no se acreditó perjuicio alguno derivado de la inicial imposición de la medida, ya que no se aplicó efectivamente y se dejó sin efecto mediante la segunda comunicación, sin que tampoco se acreditase la existencia de ningún otro perjuicio.

Por tanto, no se aceptó la petición de rescisión indemnizada de su contrato de trabajo, en tanto no existieron perjuicios de ningún tipo.

Novedades Normativas

Se publican nuevas bases máximas y mínimas de cotización

El pasado 30 de marzo se publicó la Orden PJC/297/2026 por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026.

Destacamos la previsión de nuevas bases máximas y mínimas de cotización con efectos de 1 de enero de 2026, en los importes que se indican a continuación:

Grupo de cotización	Categoría profesional	Base mínima (mensual)	Base máxima (mensual)
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.989,30	5.101,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.649,70	5.101,20
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.435,20	5.101,20
4	Ayudantes no Titulados.	1.424,40	5.101,20
5	Oficiales Administrativos.	1.424,40	5.101,20
6	Subalternos.	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliares Administrativos.	1.424,40	5.101,20

Para los grupos 8 a 11, se establece una base mínima diaria de 47,48 € y una máxima de 170,04 €.

Protocolo de acompañamiento para personas trans en el ámbito de la empresa

El Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó en el mes de marzo de 2026 una propuesta del contenido que deberían tener, en caso de efectuarse, los protocolos de acompañamiento para personas trans en el ámbito de la empresa.

En este sentido, se establece la estructura y contenido que debería tener el protocolo (declaración de principios, objeto, glosario, recomendaciones de trato, ámbito de aplicación, principios rectores y garantías del procedimiento).

En cuanto al procedimiento, este se iniciará a petición de la persona trabajadora ante la persona de referencia designada por la empresa, debiéndose aportar asimismo la solicitud de procedimiento de rectificación relativa al sexo llevada a cabo ante la Administración Pública.

A partir de la solicitud podrá conformarse la Comisión de Acompañamiento (paritaria entre miembros de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras —en caso de no existir esta, con la persona de referencia—), y el acompañamiento tendrá las siguientes fases:

- Antes del inicio del proceso de transición: diseño de un plan individualizado, calendario y medidas que puedan adoptarse.
- Durante la transición: puesta a disposición de medidas de apoyo laboral complementarias, como por ejemplo permiso retribuido para acudir a citas médicas o para la realización de trámites administrativos en relación con el proceso.

- Después de la transición: establecer medidas de seguimiento y control de la situación laboral de la persona solicitante (reuniones periódicas, planes de mejora de carrera o desarrollo profesional).

Finalmente, se expone que el protocolo deberá establecer un plazo de vigencia, así como los mecanismos y plazos para su seguimiento, evaluación periódica y medidas para su actualización.

Novedades en materia de extranjería: regularización

El pasado 15 de abril de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 316/2026, que introduce nuevas vías de acceso a autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales en materia de extranjería. Para más información, [pueden consultar la nota informativa que hemos elaborado sobre esta materia.](#)

Última hora

El empleo entre los mayores de 65 años marca máximos históricos

La tasa de ocupación de los trabajadores de 65 a 69 años alcanza el 14% en 2025, triplicando la de hace una década, impulsada por reformas que retrasan la jubilación y favorecen la continuidad laboral.

El empleo crece en marzo pese a la incertidumbre internacional

La economía catalana generó 26.300 puestos de trabajo durante el mes de marzo, según los nuevos datos experimentales del Idescat. Esta cifra sitúa la tasa de paro en el 8,2%, con 4.600 desempleados menos que el mes anterior.

El TJUE se pronunciará sobre la fijeza de los interinos con contratos abusivos

El TJUE dictará el 14 de abril si la Administración debe convertir en fijos a los interinos con contratos temporales abusivos, una decisión que podría afectar a cerca de un millón de trabajadores públicos y aclarar la adecuación de la normativa española al derecho europeo.

La presencia de mujeres en la alta dirección cae al 24,3%

La presencia femenina en puestos de alta dirección de las empresas cotizadas baja hasta el 24,3% en 2025, pese al avance en los consejos de administración, donde se aproxima al 38,4%, evidenciando una evolución desigual en la representación de mujeres en los niveles de poder corporativo.

La contratación de extranjeros crece un 7% y ya representa el 25% del total

La afiliación de trabajadores extranjeros alcanza el récord de 3,1 millones de cotizantes en abril de 2026, consolidándose como el motor del crecimiento económico español (responsable del 47% del PIB reciente) y compensando la caída en la contratación de nacionales en sectores clave como la industria y los servicios.

La Generalitat inicia la negociación para reducir la jornada a 35 horas

El Govern de la Generalitat y los sindicatos se han reunido para pactar la jornada de 35 horas semanales para los más de 300.000 empleados públicos en Cataluña. Esta medida busca equiparar al personal autonómico con el de la Administración General del Estado y se espera que se aplique antes de finalizar el año 2026.

Bruselas propone teletrabajo obligatorio por la crisis energética

Bruselas ultima un plan de choque que obligaría a las empresas a implantar un día de teletrabajo semanal para reducir el consumo de gas y petróleo. El borrador incluye ayudas directas a la industria y beneficios fiscales para la transición verde.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continuada: formación impartida por **Sira Gómez Vilella** y **Albert Moreno Solé** en el Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formación impartida por **Alba Sánchez Bestué** en el Grado de Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: formación impartida por **Martí Vidiella Curtó** en el Grado de Derecho de la Universidad de Barcelona.

Cursos de formación continuada: formación recibida por **Angela Ramos Freire** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Atenció al final de la vida: respecte als valors culturals i religiosos: Formación recibida por **Guillem Reig Loncán**, el día 3 de marzo de 2026.

Seguretat Social 2026: Canvis legislatius i la seva aplicació en la gestió laboral: Formación recibida por **Carmen Arbona Comas**, el día 11 de marzo de 2026.

XXIII Foro Aranzadi Social de Barcelona 2026. Tertulia sobre temas actuales: Garantía de indemnidad: Formación recibida por **Eva Molina Solé**, el día 12 de marzo de 2026.

Cursos de formació continuada: Formación impartida por **Alba Sánchez Bestué** y **Rubén Romero González** en el Diploma de Especialización de Postgrado en Oferta Pública el 26 de marzo de 2026.

Cursos de formació continuada: Formación impartida por **Guillem Reig Loncán** en la Microcredencial en Inteligencia Artificial y Big Data en Salud de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formación impartida por **Sergi Alarcón Miñarro** en el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos de Blanquerna – Universidad Ramon Llull.

Aula luslaboralista de la UAB: Vigilància de la salut en l'empresa: Asistencia de **Eva Molina Solé** a esta jornada formativa el día 10 de abril de 2026.

Jornada ciclo diálogo social: Actualización de jurisprudencia y normativa laboral, y estado de situación de los convenios colectivos negociados por La Unió: Participación de **Paco Carretero Palomares** y **Alda Mumbrú López**, y asistencia de **Ruben Romero González** y **Carlos Villarino Marino** a esta jornada celebrada el pasado 22 de abril de 2026.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.