

BNYA PUBLICACIONES

DICIEMBRE 2025

HACIA UNA AMPLIACIÓN DE LOS PERMISOS LABORALES POR FALLECIMIENTO Y CUIDADOS PALIATIVOS EN 2026

Tema del mes

Marina Caballero Casañ

Comentario de Jurisprudencia

Julia Regales Saiz



Navarro & Asociados
Abogados

www.bnaya.es



1

Pag. 4

Tema del mes

Hacia una ampliación de los permisos laborales por fallecimiento y cuidados paliativos en 2026

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 16

Comentario de Jurisprudencia

A vueltas con el permiso de 5 días por cuidado de familiar

4

Pag. 20

Sentencias de interés

5

Pag. 28

Especial de Navidad

Aspectos clave a los que prestar atención en 2026

6

Pag. 42

BNYA agenda



Marina Caballero Casañ
Abogada
BNYA Valencia

TEMA DEL MES

Hacia una ampliación de los permisos laborales por fallecimiento y cuidados paliativos en 2026

A mediados del presente año 2025, el Ministerio de Trabajo y Economía Social puso sobre la mesa una reforma significativa de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que tiene como objetivo ampliar los derechos de conciliación en situaciones de duelo y cuidado de familiares en situación de gravedad o de enfermedad terminal.



En la normativa vigente, el ET reconoce a la persona trabajadora un permiso retribuido de dos días hábiles por el fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una extensión a cuatro días hábiles si requiere desplazamiento.

Y dado que este permiso no ha evolucionado sustancialmente desde 2007, el Ministerio de Trabajo ha justificado su revisión, señalando que el incremento responde tanto a demandas sindicales como a un reconocimiento explícito de que los permisos existentes resultan insuficientes ante el impacto humano y social que supone una pérdida cercana.

En consecuencia, los puntos clave que se han estado negociando con los agentes sociales a lo largo del presente 2025, son:

- ▶ Ampliar el permiso por fallecimiento de dos a hasta 10 días hábiles retribuidos para personas trabajadoras por cuenta ajena.
- ▶ Distribución flexible de esos días: podrán disfrutarse de forma consecutiva o no consecutiva en un periodo máximo de cuatro semanas tras el fallecimiento, lo que da mayor adaptabilidad a las necesidades de la persona trabajadora en un momento especialmente delicado.
- ▶ La ampliación alcanzaría principalmente a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, siendo su posible extensión a familiares por afinidad, uno de los principales puntos de discusión entre agentes sociales.
- Asimismo, y junto a la ampliación del permiso por fallecimiento, el proyecto normativo que se está negociando, contempla un nuevo permiso retribuido por cuidados paliativos que estaría dirigido a acompañar y cuidar a un familiar en situación de cuidados paliativos, siempre con justificación médica.
- Los puntos clave que se están negociando en relación con este nuevo permiso son:
 - ▶ Una duración de hasta 15 días hábiles, según uno de los borradores del Ministerio.
 - ▶ La inclusión de una figura adicional más específica, de un permiso de un día para acompañamiento

en caso de eutanasia, que reconoce situaciones de acompañamiento, pero no dependería del vínculo de parentesco para su reconocimiento.

Ahora bien, si bien estos cambios que se están proponiendo respecto de la ampliación del permiso retribuido por fallecimiento como la inclusión de un nuevo permiso por cuidados paliativos, supondrían una alineación con las tendencias europeas de ampliar la protección social en situaciones de enfermedad grave, duelo y final de vida, aumentando el reconocimiento de derechos de conciliación y bienestar de las personas trabajadoras en España, a su vez, y para las empresas, estas modificaciones implicarían introducir una mayor flexibilidad organizativa y, en algunos casos, una carga económica suplementaria si no se articulan mecanismos de compensación fiscal o ayudas específicas.

De esta forma, a fecha de cierre del presente año 2025, el proyecto se encuentra en fase de borrador normativo, habiendo llegado el Ministerio de Trabajo solo a un acuerdo con los principales sindicatos, sin el apoyo formal de la patronal CEOE, que ha expresado su

rechazo por la carga económica y organizativa que implicarían estas ampliaciones si recayesen exclusivamente en las empresas.

Por todo ello, se prevé que estos permisos laborales por fallecimiento y cuidados paliativos se consoliden como derechos vigentes a lo largo del próximo año 2026.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD



[1]

APROBADO EL REAL DECRETO-LEY 16/2025: MEDIDAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2026



En el Boletín Oficial del Estado de 24 de diciembre de 2025 se ha publicado el Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria, de empleo y de Seguridad Social, en un contexto de prórroga presupuestaria ante la falta de aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2026.

La norma incorpora diversas medidas con efectos durante el ejercicio 2026 que afectan a la cotización a la Seguridad Social, así como a la utilización de determinadas causas de despido en empresas beneficiarias de ayudas públicas.

En materia de cotización, el Real Decreto-ley fija el tope máximo de las bases de cotización en 5.101,20 euros mensuales, con efectos desde el 1 de enero de 2026. Asimismo, se establece que las bases mínimas de cotización se incrementarán automáticamente en el mismo porcentaje que el salario mínimo interprofesional, incrementado en un sexto,

hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se mantiene igualmente la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que para 2026 se sitúa en el 0,90 %, distribuido entre empresa y persona trabajadora conforme a los porcentajes legalmente previstos. A ello se añade la introducción de una cotización adicional de solidaridad aplicable a los tramos de retribución que excedan la base máxima de cotización, con tipos progresivos establecidos en función del importe salarial.

En el ámbito del empleo, el Real Decreto-ley mantiene las limitaciones al despido objetivo en las empresas beneficiarias de determinadas ayudas públicas. En particular, se establece que el incremento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2026 en aquellas empresas que perciban ayudas directas, vinculándose el incumplimiento de esta obligación al reintegro de las ayudas recibidas. Asimismo, las empresas que se acojan a medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar dichas causas para efectuar despidos.

Finalmente, la norma prorroga de forma transitoria la vigencia del salario mínimo interprofesional fijado para 2025, que continuará aplicándose hasta la aprobación del real decreto que establezca el salario mínimo interprofesional correspondiente a 2026.

[2]

**NUEVA OBLIGACIÓN
PARA LAS EMPRESAS:
LA LEY 9/2025 IMPONE
PLANES DE MOVILIDAD
SOSTENIBLE AL
TRABAJO**

El 4 de diciembre de 2025 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, que introduce una nueva obligación legal para determinadas empresas consistente en disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al trabajo, con efectos desde su entrada en vigor el 5 de diciembre de 2025.

La obligación afecta a las empresas cuyos centros de trabajo cuenten con más de 200 personas trabajadoras, o más de 100 personas trabajadoras por turno, tomando como referencia el centro de trabajo habitual de prestación de servicios, y resulta igualmente aplicable a las entidades del sector público en los términos previstos en su normativa específica.

El cumplimiento de esta obligación deberá producirse en el plazo máximo de 24 meses desde la entrada en vigor de la Ley, debiendo los centros afectados disponer, a partir de ese momento, del correspondiente plan de movilidad sostenible al trabajo.

Desde el punto de vista laboral, la Ley establece expresamente que los planes deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, aplicándose la definición de centro de trabajo del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. En ausencia de representación legal, deberá constituirse una comisión negociadora sindical, y en el caso de las cooperativas, el plan deberá ser aprobado por el Consejo Rector.

La norma impone igualmente la obligación de seguimiento y evaluación periódica de los planes, mediante la elaboración de un informe de seguimiento a los dos años de su aprobación, que deberá renovarse con periodicidad bienal.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán contemplar medidas relativas a la organización de los desplazamientos vinculados a la actividad laboral, pudiendo incluir actuaciones en materia de transporte colectivo, movilidad de bajas o cero emisiones, teletrabajo cuando resulte posible, así como medidas de seguridad vial y prevención de accidentes. La Ley prevé un régimen reforzado para los centros de alta ocupación, definidos como aquellos con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes.

Finalmente, la Ley contempla la creación de un registro de planes de movilidad sostenible al trabajo, en el que se incorporarán los principales parámetros e indicadores de dichos planes.

[3]

ENTRAN EN VIGOR LOS CAMBIOS EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS INTRODUCIDOS POR EL REAL DECRETO 1065/2025



El 17 de diciembre de 2025 han entrado en vigor las modificaciones introducidas por el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27 de noviembre de 2025.

Como ya se indicó en la edición de noviembre de esta revista, esta norma viene a completar el desarrollo reglamentario del régimen de los contratos formativos previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en la modalidad de contrato de formación en alternancia como en la de contrato para la obtención de práctica profesional. El Real Decreto resulta de aplicación a los contratos formalizados a partir de su entrada en vigor, manteniéndose los contratos celebrados con anterioridad al 17 de diciembre de 2025 sometidos a la normativa vigente en la fecha de su celebración.

Desde el punto de vista empresarial, el Real Decreto concreta diversos aspectos relevantes del régimen jurídico de los contratos formativos, en particular en lo relativo al número máximo de contratos que pueden formalizarse en función del tamaño de la plantilla. A estos efectos, se fijan límites cuantitativos vinculados al número de personas trabajadoras en la empresa y se precisan los criterios de cómputo, excluyéndose expresamente a las personas vinculadas mediante contrato formativo, así

como a las personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratadas bajo esta modalidad.

Asimismo, se establece que cada persona trabajadora a tiempo parcial o con contrato de duración determinada computará como una persona trabajadora a efectos del cálculo del número máximo de contratos formativos.

La norma prevé expresamente que el incumplimiento de las obligaciones formativas por parte de la empresa determinará que los contratos formativos se entiendan celebrados por tiempo indefinido de carácter ordinario, con las consecuencias legales correspondientes.

El Real Decreto amplía igualmente el ámbito subjetivo del contrato de formación en alternancia, permitiendo su utilización en los supuestos de autorización de residencia por razones de arraigo socioformativo.

Finalmente, se regulan determinadas especialidades aplicables a los contratos de formación en alternancia suscritos con personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, así como particularidades en los contratos formalizados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

[4]

AUSENCIAS INJUSTIFICADAS AL PUESTO DE TRABAJO: ¿DEBE LA EMPRESA DESPEDIR O CURSAR LA BAJA POR ABANDONO?



STSJ Canarias 589/2025, de 16 de julio de 2025

La Tribunal Superior de Justicia de Canarias confirmó la declaración de despido improcedente acordada en instancia en un supuesto en el que la empresa había cursado la baja del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social por entender que sus ausencias injustificadas al puesto de trabajo constituyan un abandono de la relación laboral.

Según los hechos probados, la empresa dio de baja al trabajador tras constatar su inasistencia injustificada durante varios días consecutivos, calificando dicha conducta como dimisión tácita. El mismo día en que se cursó la baja en la Seguridad Social, la empresa remitió al trabajador una comunicación requiriéndole para que se reincorporara de inmediato a su puesto de trabajo, sin advertir expresamente que la falta de reincorporación sería interpretada como una voluntad extintiva ni conceder un plazo razonable para ello.

La Sala recordó la consolidada doctrina conforme a la cual el abandono del puesto de trabajo constituye una forma de dimisión tácita que exige la concurrencia de actos u omisiones concluyentes, de tal entidad que no dejen margen alguno a la duda razonable sobre la intención del trabajador de dar por extinguida la relación laboral. En este sentido, el Tribunal subrayó la necesaria distinción entre la voluntad de incurrir en un incumplimiento contractual —como las faltas repetidas e injustificadas de asistencia— y la voluntad de extinguir el contrato de trabajo, tratándose de planes jurídicos diferenciados.

Aplicando dicha doctrina al caso concreto, la Sala concluyó que la conducta del trabajador, aun siendo objetivamente incumplidora, no evidenciaba una voluntad clara e inequívoca de abandono, destacando que la empresa procedió a cursar la baja en la Seguridad Social de forma inmediata, el mismo día en que remitió el requerimiento de reincorporación, sin otorgar margen temporal alguno para su cumplimiento.

La sentencia precisó que la empresa podía legítimamente exigir al trabajador la justificación de sus ausencias e incluso sancionar disciplinariamente su comportamiento en caso de persistencia del incumplimiento. Sin embargo, consideró contrario a Derecho equiparar automáticamente la ausencia injustificada a una dimisión tácita y proceder, por tal motivo, a la baja del trabajador sin articular un despido formal.

Por el contrario, la Sala afirmó que, ante unas faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, la actuación empresarial ajustada a Derecho habría sido la tramitación de un despido disciplinario al amparo del artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. Al carecer de validez la causa extintiva alegada, el cese debía ser calificado como despido improcedente, conforme a lo dispuesto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, el Tribunal desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirmó íntegramente la sentencia de instancia, declarando improcedente la extinción contractual y manteniendo las consecuencias legales inherentes a dicha calificación.

**Julia Regales Saiz**

Graduada Social
BNYA Madrid

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

A vueltas con el permiso de 5 días por cuidado de familiar

Desde que con el RDL 5/2023 se modificó el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores este precepto ha sido objeto de numerosas dudas interpretativas, sobre todo en relación con su duración y disfrute, sin embargo, son ya muchos los pronunciamientos judiciales que nos van aclarando el espíritu y la interpretación de los permisos retribuidos por cuidado de familiar.

Ya ha dejado claro el Alto Tribunal que son días hábiles y que no tienen por qué disfrutarse seguidos si no que pueden ser fraccionados según la necesidad del trabajador para el cuidado de su familiar, además también el Tribunal Supremo en su sentencia 381/2025 de 6 de mayo nos aclaró que en los supuestos de hospitaliza-



ción o enfermedad grave, el alta hospitalaria no finaliza el permiso, sin embargo el alta médica sí lo extingue, aunque no haya concluido el plazo de los 5 días marcado en el Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, recientemente hemos conocido la Sentencia 131/2025 de la Audiencia Nacional rec. 219/2025, de 6 de octubre, que analiza extensamente el permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. En concreto aclara si el disfrute íntegro del permiso de cinco días establecido en el art. 37.3 b) ET puede ser limitado a los días concretos que consten en el parte de reposo domiciliario, o si necesariamente deben reconocerse los cinco días de permiso siempre que ocurra el supuesto de hecho.

Así, dado que El artículo 37.3 del ET dispone que “*la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (...)*” “*b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario...*”. La Audiencia Nacional entiende que la expresión «por el tiempo siguiente» no deja lugar a dudas: el legislador ha previsto expresamente que la situación de permiso

recogida en su apartado b) exige una protección con cinco días de permiso, ni más ni menos. Si hubiese querido limitar su duración a un periodo inferior, expresamente lo hubiera previsto, sin que el precepto incorpore una dicción como «hasta cinco días» u otra similar que permita reducir el permiso a un periodo inferior.

Respecto de las situaciones en las que el parte médico prevea un reposo domiciliario, la Audiencia Nacional afirma que “*el hecho de que se prescriban determinados días de reposo, no quiere decir que necesariamente, tras su conclusión (aun cuando el plazo sea menor a cinco días), se haya producido el alta y curación del paciente*”. Es decir, puede que el reposo no continúe, pero que la recuperación tampoco se haya producido plenamente. La Audiencia razona que “*Con su interpretación, la empresa coloca en el mismo plano la terminación del reposo con el alta médica. Y lo coloca, ex ante, presuponiendo que el fin del reposo implica la reincorporación del familiar a su actividad laboral, lo que esta Sala no puede validar*”.

Y, por lo tanto, establece que:

No puede la empresa restringir el permiso a los días señalados en el parte de reposo; el legislador prevé expresamen-

te la concesión de cinco días para todos los supuestos (accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario), sin distinguir según la gravedad o duración del reposo.

El permiso debe estar vinculado a la causa que lo motiva (el cuidado del familiar), pero no puede limitarse de forma anticipada según el alta médica o la finalización del reposo. En consecuencia, la empresa no puede exigir mayores requisitos ni condicionar el disfrute pleno de los cinco días de permiso a la duración señalada en el parte de reposo u otros requisitos adicionales, más allá del aviso y justificación del hecho causante.

La sentencia, por tanto, reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente de los cinco días de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, aun cuando dicho reposo sea de duración inferior, y rechaza la práctica empresarial contraria por ser limitativa de derechos.

Finalmente, destaca que la regulación legal y convencional vigente impiden a la empresa establecer condiciones o restricciones adicionales al permiso que no estén expresamente previstas en la norma.

A juicio de la Sala, la problemática del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares que precise reposo domiciliario pudiera situarse más bien en una cuestión de justificación a posteriori. Pero no procede limitar su duración con carácter anticipado, aventurando un uso indebido o fraudulento del permiso reconocido que, a priori, no parece respaldado por la voluntad del legislador, que presume la necesidad de reconocer los cinco días de permiso en el supuesto analizado. Es decir, en caso de producirse situaciones de fraude, el mismo habrá de acreditarse para adoptar las medidas que en su caso convengan.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA NULO EL PREAMVISO DE 24 HORAS PARA CAMBIOS PERMANENTES DE HORARIO Y TURNO PREVISTO EN CONVENIO COLECTIVO

STS n.º 1080/2025, de 13 de noviembre de 2025

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirmó la nulidad del precepto convencional que permitía modificar de forma permanente el horario y el régimen de turnos de las personas trabajadoras con un preaviso mínimo de veinticuatro horas, al considerar que dicho plazo carece de razonabilidad y vulnera el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La controversia se originó a raíz de una demanda de conflicto colectivo interpuesta por una organización sindical contra una previsión del II Convenio Colectivo del Refino que facultaba a la empresa, por necesidades del servicio u otra razón similar apreciada unilateralmente por la dirección, a ordenar cambios de horario y de régimen de turnos —incluida la incorporación o supresión del trabajo a turnos— con una antelación mínima de veinticuatro horas, calificando expresamente dichas variaciones como no constitutivas de modificación sustancial de condiciones de trabajo. La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró la nulidad del precepto, pronunciamiento que fue recurrido en casación por la empresa.

El Tribunal Supremo parte de la distinción entre jornada de trabajo y horario, subrayando que la previsión convencional impugnada no regula la distribución irregular de la jornada, sino la posibilidad de imponer cambios estables y no meramente coyunturales en el horario y en el régimen de turnos de las personas trabajadoras. En este sentido, la Sala rechaza que tales cambios puedan quedar al margen de los estándares de previsibilidad y seguridad jurídica exigibles en la ordenación del tiempo de trabajo.

La sentencia destaca que el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores fija un plazo mínimo inderogable de cinco días de preaviso para la distribución irregular de la jornada, lo que constituye un referente normativo esencial para valorar la razonabilidad de otros mecanismos de alteración del tiempo de trabajo. A juicio del

Tribunal, un preaviso de veinticuatro horas resulta claramente insuficiente cuando el cambio afecta de forma permanente al horario y al régimen de turnos, especialmente cuando no se exige que concurren circunstancias imprevistas o excepcionales, sino que basta con la mera apreciación empresarial de necesidades del servicio.

Asimismo, la Sala subraya que estos plazos de preaviso cumplen una función esencial de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, enlazando esta exigencia con el principio de previsibilidad de las condiciones laborales recogido en la Directiva (UE) 2019/1152. Desde esta perspectiva, la previsión convencional controvertida no garantiza un nivel mínimo de certidumbre compatible con las exigencias legales y europeas en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

En consecuencia, el Tribunal Supremo confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional, desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa y declara la nulidad del precepto convencional que permitía cambios permanentes de horario y turno con un preaviso de veinticuatro horas, al considerarlo contrario al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y carente de la razonabilidad exigible.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ INTERCENTROS: ¿PUEDE EL CONVENIO COLECTIVO RESOLVER EL EMPATE EN LA DESIGNACIÓN DEL ÚLTIMO MIEMBRO ATENDIENDO AL NÚMERO DE VOTOS?

STS 1054/2025, de 12 de noviembre de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, estimó el recurso de casación interpuesto y declaró conforme a Derecho que, en los supuestos de empate entre dos organizaciones sindicales en el número de representantes electos, el convenio colectivo pueda acudir al criterio del número de votos obtenidos para resolver la asignación del último integrante del Comité Intercentros, siempre que se respete el principio de proporcionalidad exigido por el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El litigio se planteó con ocasión de la constitución de un Comité Intercentros integrado por trece miembros, produciéndose un empate entre dos fuerzas sindicales en el número de representantes electos, lo que impedía determinar, conforme al criterio legal ordinario, a quién correspondía la designación del decimotercer miembro. La controversia se centraba en si, ante dicha situación, resultaba posible acudir al número de votos obtenidos en las elecciones sindicales para resolver el empate.

La Sala recordó que el Comité Intercentros constituye un órgano representativo de segundo grado, cuya composición no deriva directamente del número de votos obtenidos en las elecciones sindicales, sino de la representatividad alcanzada en términos de personas electas, conforme a la doctrina consolidada sobre el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, precisó que existe un margen legítimo de actuación para la autonomía colectiva, dado que la constitución y funcionamiento del Comité Intercentros depende exclusivamente de lo pactado en convenio colectivo.

En el caso analizado, el convenio colectivo aplicable reproducía el mandato legal de proporcionalidad, pero añadía expresamente que dicha proporcionalidad debía atender a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales. El Tribunal

consideró que esta previsión convencional no sustituye el criterio legal, sino que actúa como canon interpretativo adicional destinado a colmar las lagunas que pueden surgir cuando, tras aplicar el criterio de proporcionalidad legal, persiste una plaza sin asignar.

La sentencia subraya que la utilización del número de votos en este contexto no vulnera la libertad sindical ni el principio de representatividad, al tratarse de un criterio objetivo, respetuoso con el equilibrio entre fuerzas sindicales y coherente con la voluntad expresa en el propio convenio colectivo, que había optado de forma expresa por un Comité Intercentros compuesto por trece miembros y no por un número inferior.

El Tribunal rechaza que nos encontramos ante un conflicto de intereses y afirma que la controversia es estrictamente jurídica, centrada en la interpretación del alcance de las normas legales y convencionales aplicables. En consecuencia, estima el recurso de casación, casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional y declara el derecho del sindicato recurrente a designar al decimotercer miembro del Comité Intercentros.

DESPIDO DISCIPLINARIO DE PERSONA TRABAJADORA FIJA DISCONTINUA: ¿ES VÁLIDA LA NOTIFICACIÓN CUANDO LA CARTA NO LLEGA A SER RECIBIDA?

STSJ País Vasco 1944/2025, de 16 de septiembre de 2025

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirmó la caducidad de la acción de despido disciplinario ejercitada por una persona trabajadora fija discontinua, al considerar válida y eficaz la comunicación extintiva realizada por la empresa pese a no haber sido recibida materialmente por el interesado.

El supuesto enjuiciado traía causa del despido disciplinario de un socorrista fijo discontinuo, al que se imputaban desperfectos intencionados en material de la empresa y graves ofensas verbales a superiores y compañeros, hechos producidos el último día de la temporada estival de 2023. La empresa remitió la carta de despido mediante diversos canales —burofax en dos ocasiones, plataforma telemática de firma electrónica y mensaje de WhatsApp— sin que ninguno de ellos fuera atendido por la persona trabajadora, procediéndose finalmente a su baja en la Seguridad Social el 4 de diciembre de 2023.

Meses después, con el inicio de la siguiente temporada, la persona trabajadora solicitó su reincorporación alegando la inexistencia de una notificación válida de despido y, subsidiariamente, la existencia de un despido tácito por falta de llamamiento. Frente a ello, la empresa opuso la caducidad de la acción, al haber transcurrido ampliamente el plazo de veinte días hábiles previsto en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala recuerda que el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores exige la notificación escrita del despido, pero subraya que dicha exigencia constituye una obligación de medios y no de resultado. Conforme a la doctrina consolidada del Tribunal Supremo, basta con que la empresa acredite haber desplegado una conducta razonable y diligente encaminada a que la comunicación llegue a poder de la persona trabajadora, sin que sea exigible su recepción efectiva cuando esta no se produce por causas imputables a su propia esfera de responsabilidad.

Aplicando dicha doctrina, el Tribunal considera plenamente idóneos los medios empleados por la empresa, destacando que el uso de WhatsApp constituía además un canal habitual de comunicación con la persona trabajadora. La falta de recepción efectiva obedeció exclusivamente a la conducta del actor, quien no recibió los envíos ni permitió el acceso a otros canales, sin que constara cambio alguno de domicilio o datos de contacto comunicado a la empresa, obligación que subsiste incluso durante los períodos de inactividad propios del contrato fijo discontinuo.

En consecuencia, la Sala declara que la relación laboral quedó válidamente extinguida por despido disciplinario en noviembre de 2023, resultando caducada la acción de despido cuando se interpuso la demanda. Asimismo, rechaza la existencia de un despido tácito por falta de llamamiento, al no poder exigirse la reincorporación a una empresa respecto de la cual la relación laboral ya se encontraba extinguida.

EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA DESCARTA EL DOBLE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL POR FALLECIMIENTO EN CASO DE ASEGURAMIENTO MÚLTIPLE

STSJ Cataluña 4965/2025, de 2 de octubre de 2025 (rec. 6375/2024)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestimó el recurso de suplicación interpuesto por los beneficiarios de una persona trabajadora fallecida en accidente de trabajo y confirmó que la existencia de un aseguramiento múltiple para cubrir la indemnización adicional prevista en el Convenio colectivo agropecuario de Cataluña no genera derecho al cobro duplicado de la mejora voluntaria convencional.

El litigio traía causa de la contratación por parte de la empresa de dos pólizas de seguro concurrentes, suscritas con distintas aseguradoras y destinadas a cubrir el mismo riesgo —fallecimiento o incapacidad permanente por contingencia profesional— durante idéntico periodo temporal, sin que se hubiera comunicado dicha duplicidad a las entidades aseguradoras. Los beneficiarios de la persona trabajadora fallecida, tras percibir la cuantía prevista en el convenio colectivo a través de una de las pólizas, reclamaban el abono adicional de la suma asegurada en la segunda.

La Sala recordó que la obligación empresarial derivada del artículo 33 del convenio colectivo consiste en garantizar el abono de la cuantía máxima prevista convencionalmente, sin que la decisión empresarial de articular dicha cobertura mediante la concurrencia de seguros pueda dar lugar a una indemnización superior a la establecida en la norma colectiva. En este sentido, afirmó que la contratación de varias pólizas para un mismo riesgo genera una responsabilidad solidaria entre aseguradoras, pero no un derecho de los beneficiarios a percibir una cantidad superior a la prevista en convenio.

El Tribunal rechazó expresamente que la contratación de dos pólizas pudiera calificarse como una mejora voluntaria adicional de la indemnización convencional. A juicio de la Sala, no concurría voluntad empresarial de incrementar la cuantía garantizada, sino únicamente de asegurar el cumplimiento del compromiso con-

vencional vigente en cada momento, sin que el aseguramiento múltiple altere la naturaleza ni el alcance de dicho compromiso.

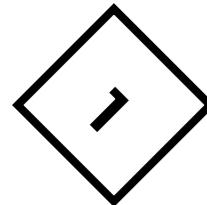
Aplicando la regulación sobre concurrencia de seguros contenida en la Ley de Contrato de Seguro, el Tribunal concluyó que, una vez percibida la indemnización convencional por los beneficiarios, no procedía exigir un segundo pago a la otra aseguradora, al quedar plenamente satisfecha la obligación empresarial.

En consecuencia, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmó íntegramente la sentencia de instancia y declaró que el aseguramiento múltiple no da derecho al pago duplicado de la indemnización adicional por fallecimiento prevista en el convenio colectivo.

Especial de Navidad

Aspectos clave a los que prestar atención en 2026.

Como es habitual en estas fechas, el cierre del año invita no solo al balance, sino también a anticipar los principales retos del ejercicio siguiente. Este especial de Navidad recoge ocho focos clave que marcarán la agenda laboral de 2026, junto con dos sentencias especialmente significativas vinculadas al periodo navideño, en las que el Tribunal Supremo se pronunció sobre prácticas consolidadas y derechos adquiridos.

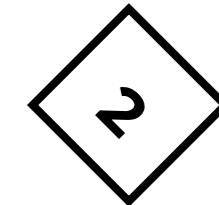


AMPLIACION DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

El año 2025 ha traído una nueva ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor, incorporando tres semanas adicionales a su duración total (una dentro del primer año y dos como permiso parental retribuido hasta los ocho años). Más allá del incremento cuantitativo, la reforma introduce un cambio relevante en su diseño: dos de esas semanas podrán disfrutarse de forma retribuida hasta que el menor cumpla ocho años, rompiendo con el modelo de disfrute concentrado en los primeros meses tras el nacimiento.

No obstante, este nuevo derecho no despliega efectos inmediatos. La norma prevé que estas dos semanas adicionales solo puedan solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, y únicamente respecto de nacimientos producidos con posterioridad al 2 de agosto de 2024. Este diferimiento temporal explica por qué el impacto práctico de la medida se traslada al próximo ejercicio.

De este modo, una reforma aprobada en 2025 entra realmente en fase operativa en 2026, proyectando el permiso por nacimiento más allá del momento inicial de la parentalidad. Será entonces cuando pueda apreciarse cómo esta mejora incide en la organización de las empresas, al permitir ausencias retribuidas en momentos muy posteriores al nacimiento y alterar los patrones tradicionales de planificación de las ausencias vinculadas al cuidado de hijos.



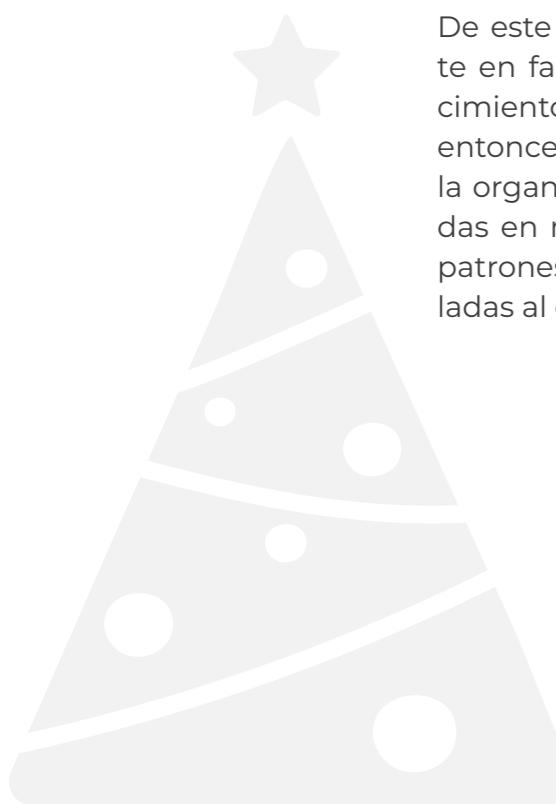
LOS PLANES DE MOVILIDAD ENTRAN EN LA AGENDA EMPRESARIAL

Durante años, los desplazamientos al trabajo se han considerado una cuestión ajena al núcleo de las obligaciones laborales de las empresas. Este enfoque cambia con la aprobación de la Ley de Movilidad Sostenible a finales de 2025, que introduce por primera vez obligaciones directas para determinadas empresas en relación con la movilidad de su plantilla.

La norma establece la obligación de elaborar Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo en aquellos centros que superen los umbrales legalmente previstos, planes que deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Se trata de instrumentos llamados a ordenar los desplazamientos habituales al centro de trabajo, incorporando medidas relacionadas con horarios, transporte, organización del tiempo y sostenibilidad.

Aunque la ley fija un plazo máximo de implantación que se extiende hasta 2027, el impacto de esta obligación comienza a perfilarse ya en 2026. El carácter estructural de los planes, la necesidad de realizar diagnósticos previos y la exigencia de negociación colectiva explican que su preparación no pueda concentrarse en el último momento.

De este modo, una norma aprobada en 2025 entra en una fase de despliegue progresivo en 2026, situando la movilidad cotidiana de la plantilla dentro del ámbito de planificación empresarial. Será a partir de entonces cuando empiece a apreciarse cómo estas nuevas exigencias inciden en la organización del trabajo y en la gestión ordinaria de los centros afectados.





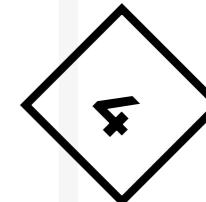
EL ESTATUTO DEL BECARIO

La figura de la persona becaria ha sido históricamente una de las zonas grises del mercado de trabajo, caracterizada por una regulación fragmentaria y por un uso intensivo en determinados sectores. En los últimos años, esta situación ha sido objeto de creciente atención institucional, especialmente por el uso de prácticas formativas que, en la práctica, encubrían prestaciones de servicios propias de una relación laboral ordinaria.

En este contexto, el denominado Estatuto del Becario emerge como un proyecto normativo destinado a ordenar de forma sistemática las prácticas no laborales y las prácticas académicas externas. Aunque su tramitación no se ha culminado —ha sido aprobado en primera lectura en Consejo de Ministros pero presenta incertidumbres parlamentarias—, el texto ha sido anunciado y trabajado en el marco del diálogo social, con el objetivo de delimitar claramente el carácter formativo de las prácticas, reforzar los derechos de las personas becarias y acotar los supuestos en los que pueden desarrollarse.

La propuesta normativa aborda cuestiones como la duración máxima de las prácticas, los límites al número de personas becarias por centro de trabajo, la exigencia de tutorización efectiva y la prohibición de utilizar becas para cubrir puestos estructurales. Asimismo, se plantea una mayor coordinación entre el ámbito educativo y el laboral, así como un refuerzo de los mecanismos de control administrativo.

Aunque el Estatuto del Becario no se encuentra aún en vigor y su tramitación parlamentaria presenta incertidumbres, el horizonte temporal razonable para su eventual aprobación y despliegue se sitúa, en el mejor de los casos, en 2026. Será entonces cuando pueda apreciarse su impacto real, especialmente en sectores intensivos en prácticas y en empresas que han integrado esta figura de manera habitual en su organización productiva.



LA AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO: UN TRÁMITE JURISPRUDENCIAL EN FASE DE DEFINICIÓN

El trámite de audiencia previa en el despido disciplinario no nace de una reforma legal, sino de la jurisprudencia. Su introducción se produce a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, que, interpretando el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, declara exigible ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de ser oída antes de acordar un despido disciplinario.

Esta resolución supuso un punto de inflexión en una práctica consolidada durante décadas, al incorporar un trámite previo no expresamente regulado en el Estatuto de los Trabajadores, pero dotado de efectos directos sobre la validez del despido. Desde entonces, la exigencia de audiencia previa ha pasado a formar parte del marco de garantías aplicable al despido disciplinario. En 2025 ya comienzan a dictarse resoluciones que reafirman la exigencia de audiencia, aunque persiste la incertidumbre sobre si su omisión conduce sistemáticamente a la improcedencia.

No obstante, la sentencia introduce el principio, pero no define su alcance práctico. Cuestiones esenciales como el plazo mínimo de respuesta que debe concederse, la forma del trámite, su compatibilidad con situaciones de urgencia o las consecuencias de una audiencia defectuosa quedan abiertas a interpretación. Durante 2025, estas dudas han convivido con una aplicación todavía prudente y poco uniforme.

Será en 2026 cuando comiencen a dictarse las primeras sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y del propio Tribunal Supremo delimitando los contornos de este trámite de creación jurisprudencial. En ese momento empezará a clarificarse qué se considera una audiencia real y suficiente, qué plazos resultan razonables y cuándo la omisión del trámite produce efectos invalidantes.

5

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN 2026–2027: DE LA ACTUACIÓN REACTIVA AL CONTROL PLANIFICAD

La actuación de la Inspección de Trabajo ha experimentado en los últimos años un cambio progresivo en su forma de intervenir. Lejos de limitarse a actuaciones puntuales o reactivas, el control administrativo se articula actualmente en torno a planes estratégicos plurianuales, que fijan prioridades claras y sostenidas en el tiempo.

Este cambio se consolida con el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025–2027, que sitúa en el centro de la actuación inspectora materias como el tiempo de trabajo, la conciliación, la igualdad retributiva, la prevención de riesgos laborales —incluidos los psicosociales— y el uso irregular de figuras contractuales. Estas líneas no responden a coyunturas aisladas, sino a una orientación estable del control público.

En este contexto, 2026 se configura como un año clave de despliegue efectivo del plan. La Inspección intensifica el uso de herramientas de análisis previo y cruces de datos procedentes de distintas fuentes administrativas, lo que permite detectar incoherencias sin necesidad de actuaciones presenciales prolongadas. La selección de empresas y centros deja de ser aleatoria para responder a patrones objetivos.

Este enfoque tiene un efecto directo sobre la forma en que se generan los conflictos laborales. Muchas actuaciones inspectoras en 2026 no nacerán de una denuncia concreta, sino de indicios detectados previamente, que posteriormente se trasladan al ámbito sancionador o judicial.

6

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA EUROPEA: JUNIO DE 2026 COMO PUNTO DE INFLEXIÓN

La igualdad retributiva forma parte desde hace años del marco normativo laboral, articulándose en España principalmente a través del registro retributivo y, en su caso, de los planes de igualdad. Este modelo se ha caracterizado por un enfoque fundamentalmente declarativo, centrado en la existencia de determinados instrumentos formales.

Este planteamiento se ve reforzado con la aprobación de la Directiva europea sobre transparencia retributiva, que fija el 7 de junio de 2026 como fecha límite para su transposición. Al tratarse de una directiva, su aplicación efectiva requiere necesariamente una norma de transposición por parte del legislador nacional, sin que despliegue efectos automáticos por el mero transcurso del plazo.

La Directiva establece, no obstante, un marco claro de referencia para dicha transposición. Entre sus elementos centrales se encuentran el reconocimiento de derechos de información salarial a las personas trabajadoras, el acceso a datos retributivos medios correspondientes a puestos de igual valor y la exigencia de criterios objetivos y neutros para la determinación de salarios y progresiones retributivas. Asimismo, prevé mecanismos específicos de actuación cuando se detecten diferencias retributivas significativas.

En este contexto, 2026 no supone la aplicación directa de estas nuevas obligaciones, pero sí marca el momento a partir del cual deberá definirse el alcance concreto del nuevo régimen de transparencia retributiva en el ordenamiento interno.

7

EL REGISTRO HORARIO: DE OBLIGACIÓN FORMAL A ELEMENTO CENTRAL DE CONTROL

Desde la implantación obligatoria del registro horario en 2019, su aplicación práctica ha sido desigual. En muchos casos, el cumplimiento se ha limitado a garantizar la existencia del sistema, sin que ello implicara necesariamente un reflejo fiel de la jornada realmente realizada. Durante años, esta aproximación ha convivido con cierta tolerancia administrativa y una limitada litigiosidad en la materia.

Este escenario ha comenzado a cambiar de forma progresiva en los últimos ejercicios. La Inspección de Trabajo y los tribunales han pasado a utilizar el registro horario como elemento central de análisis en conflictos relacionados con jornada, horas extraordinarias y descansos. El foco ya no se sitúa únicamente en si el registro existe, sino en si es coherente, trazable y compatible con la organización efectiva del trabajo.

A este cambio de enfoque se suma el debate normativo abierto sobre la reducción de jornada y el control efectivo del tiempo de trabajo, que refuerza la exigencia de sistemas de registro más fiables. Además, las reformas en tramitación para 2025–2026 prevén la obligación de un registro horario íntegramente digital, con acceso remoto e inmediato para la Inspección, lo que refuerza aún más su papel como herramienta central de control. En este contexto, 2026 se perfila como el año en el que este nuevo estándar se consolida, desplazando definitivamente el registro horario del plano formal al ámbito del control material.

De este modo, una obligación vigente desde hace años entra ahora en una fase de exigencia reforzada, en la que el registro deja de ser un mero requisito documental para convertirse en un reflejo directo de cómo se organiza y controla el tiempo de trabajo en la empresa.

8

PLANES LGTBI Y PROTOCOLOS FRENTE A CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS ADVERSAS: CONTENIDOS QUE LOS CONVENIOS DE 2026 DEBEN ORDENAR

El año 2026 se presenta como un ejercicio clave en la negociación colectiva por el despliegue efectivo de obligaciones normativas ya aprobadas, que requieren concreción mediante acuerdos colectivos y convenios. Entre ellas destacan dos ámbitos que comienzan a incorporarse de forma expresa y sistemática: los planes LGTBI y los protocolos de actuación frente a condiciones climatológicas adversas.

En materia LGTBI, el impulso normativo deriva del desarrollo reglamentario de la Ley 4/2023, que impone a determinadas empresas la obligación de contar con medidas y protocolos negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Aunque la norma no exige formalmente su inclusión literal en el convenio colectivo, sí impone un proceso de negociación, lo que ha trasladado esta materia al ámbito natural de la negociación colectiva. En 2026 comienza a apreciarse cómo los convenios pasan de menciones genéricas a regulaciones específicas que integran estas medidas como parte del marco convencional.

Junto a ello, el Real Decreto-ley 8/2024 ha introducido un refuerzo relevante en la gestión de los riesgos derivados de condiciones climatológicas adversas, especialmente ante fenómenos meteorológicos extremos como episodios de calor intenso u otras situaciones que comprometen la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La norma no se limita a exigir una reacción puntual, sino que refuerza la obligación empresarial de anticipar, planificar y adaptar la organización del trabajo cuando concurren estos riesgos.

De este modo, los convenios colectivos de 2026 reflejan un cambio claro de función: además de regular las condiciones ordinarias de trabajo, integran planes y protocolos exigidos por el marco normativo, tanto en materia de igualdad y no discriminación como en la gestión preventiva de riesgos climáticos.

Sentencias interesantes

9

¿SUPONE UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO SUPRIMIR LA JORNADA REDUCIDA DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE?

En su sentencia de 22 de noviembre de 2023 (rec. 113/2021), el Tribunal Supremo analizó si la supresión unilateral, por parte de una entidad bancaria, de la finalización anticipada de la jornada laboral a las 12:30 horas los días 24 y 31 de diciembre, mantenida durante más de veinte años, constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

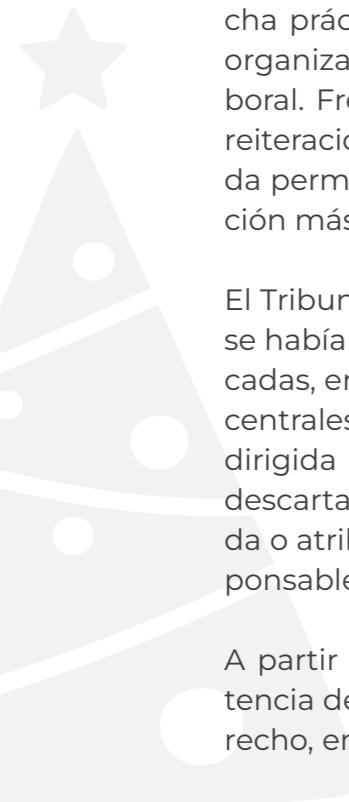
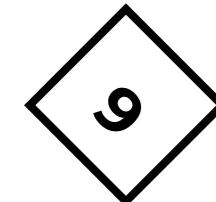
El conflicto se produjo cuando la empresa decidió eliminar dicha práctica, alegando que se trataba de una mera tolerancia organizativa y no de una condición integrada en la relación laboral. Frente a esta posición, la Sala de lo Social examinó si la reiteración prolongada en el tiempo y su aplicación generalizada permitían calificar la reducción de jornada como una condición más beneficiosa de carácter colectivo.

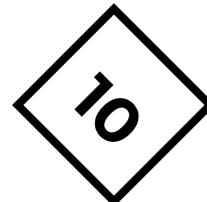
El Tribunal constató que la finalización anticipada de la jornada se había aplicado de forma continuada durante más de dos décadas, en un elevado número de oficinas, incluidos los servicios centrales, sin que constara comunicación empresarial alguna dirigida a poner fin a esa práctica. Estos elementos llevaron a descartar que se tratara de una actuación aislada, desconocida o atribuible únicamente a decisiones individuales de los responsables de cada oficina.

A partir de estos hechos, el Tribunal Supremo apreció la existencia de una voluntad empresarial tácita de conceder este derecho, entendiendo que la práctica había quedado incorporada

al conjunto de condiciones laborales de la plantilla. En consecuencia, su supresión unilateral no podía realizarse al margen de los procedimientos legalmente previstos.

La sentencia concluyó que la eliminación de la jornada reducida los días 24 y 31 de diciembre constitúa una modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuya adopción exigía acudir al procedimiento regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Al no haberse seguido dicho cauce, se reconoció el derecho de las personas trabajadoras a mantener la finalización anticipada de la jornada en esas fechas.





¿PUEDE LA ENTREGA REITERADA DE UN DECIMO DE LOTERÍA DE NAVIDAD CONVERTIRSE EN UNA CONDICIÓN MÁS BENEFIOSA?

En su Sentencia de 7 de julio de 2021 (rec. 80/2020), el Tribunal Supremo resolvió un conflicto colectivo relativo a la supresión unilateral del boleto de lotería de Navidad que una empresa venía entregando de forma continuada a su plantilla en la provincia de León.

El litigio tuvo su origen en la decisión empresarial de eliminar, en la campaña navideña de 2019, la entrega de la participación en la Lotería de Navidad, manteniendo únicamente el vale descuento que tradicionalmente acompañaba a dicho obsequio. La empresa defendió que se trataba de una liberalidad ocasional, no integrada en las condiciones laborales, y que podía suprimirse sin seguir el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala de lo Social analizó la evolución histórica de la práctica, constatando que durante más de treinta años la empresa había venido ofreciendo a sus trabajadores una cena de Navidad, sustituida posteriormente —desde el año 2000— por un vale descuento acompañado de una participación en la Lotería de Navidad, configurándose ambos elementos como un conjunto unitario.

El Tribunal Supremo consideró acreditado que dicha práctica no respondía a una mera tolerancia empresarial, sino a una voluntad tácita de conceder un beneficio estable, mantenido de forma reiterada, generalizada y continuada en el tiempo, sin interrupciones relevantes ni comunicaciones dirigidas a negar su carácter obligacional.

Sobre esta base, la sentencia calificó el boleto de lotería de Navidad como una condición más beneficiosa de carácter colectivo, integrada en el nexo contractual de las personas trabajadoras afectadas. En consecuencia, su supresión unilateral constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo, que exigía acudir al procedimiento legalmente previsto.

El Tribunal rechazó, además, que la situación económica de la empresa o la naturaleza simbólica del obsequio alteraran dicha calificación jurídica, recordando que el carácter navideño o aparentemente accesorio del beneficio no excluye su posible condición de derecho adquirido cuando concurren los elementos exigidos por la doctrina jurisprudencial.

La sentencia concluyó desestimando el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirmando que la eliminación del boleto de lotería de Navidad debía haberse articulado conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, al tratarse de la supresión de una condición más beneficiosa consolidada

B N Y A A G E N D A

diciembre

BNYA ACOGE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DEL SECTOR DEL BINGO

La sede de BNYA Madrid acogió la firma del Convenio Colectivo Marco estatal de empresas organizadoras del juego de bingo, culminando así un proceso de negociación colectiva de especial relevancia para el sector. El asesoramiento jurídico a la patronal Federación Española de Juegos de Bingo (ha sido dirigido por nuestro compañero Javier Jiménez de Eugenio, socio abogado de la firma, acompañando a la organización empresarial a lo largo de todas las fases del proceso negociador).

Desde BNYA agradecemos la confianza depositada tanto por FEJBA como por Grupo Ballesteros en este importante hito colectivo.



BNYA ASISTE AL ACTO DE ENTREGA DE LA "CREU DE SANT MIQUEL" ORGANIZADO POR CEDAC

BNYA ha asistido, un año más, al acto de entrega de la "Creu de Sant Miquel", organizado por el Consell d'Empreses Distribuïdors d'Alimentació de Catalunya y celebrado en el Palau de la Música Catalana. En representación del despacho acudió Daniel Miñana Torres, socio abogado de la firma.

Durante el acto se reconoció la labor de Protección Civil de la Generalitat, destacando su contribución a la atención a la ciudadanía y a la coordinación de las infraestructuras logísticas y de comunicación necesarias para garantizar el funcionamiento continuado de los servicios esenciales, entre ellos la distribución alimentaria.





Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

**VALENCIA**

Marqués del Turia, 13-1^a
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1^a
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1^a
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1^a
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53