

BNYA PUBLICACIONES

MARZO 2026

¿PUEDE LA IA SUSTITUIR AL ASESOR LABORAL? LA RESPUESTA ES NO. PERO CONVIENE MATIZAR POR QUÉ.

Tema del mes

Cristina Durá Valero

Comentario de Jurisprudencia

Victor Murillo García



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

¿Puede la IA sustituir al asesor laboral? La respuesta es no. Pero conviene matizar por qué

3

Pag. 16

Comentario de Jurisprudencia

Sentencia Sala Social del Tribunal Supremo nº 175/2026

5

Pag. 28

BNYA agenda

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

4

Pag. 20

Sentencias de interés

A



Cristina Durá Valero
Socia
Directora Jurídica

TEMA DEL MES

¿Puede la IA sustituir al asesor laboral? La respuesta es no. Pero conviene matizar por qué.

Hace poco leía en una revista jurídica que la inteligencia artificial no sustituye a un abogado experto en una materia determinada, y no pude evitar volver a una reflexión que llevo tiempo haciéndome: ¿hasta qué punto nos afecta en el ámbito laboral?, ¿puede llegar a sustituirnos?



Comparto aquí una visión personal, construida desde la experiencia y desde los cambios que estamos viviendo, con la honestidad de quien habla de lo que ve hoy, pero también con la prudencia de no saber hasta dónde llegaremos, porque quizá dentro de unos años relea estas líneas con una sonrisa, como cuando en los años 90 pensaba que nunca acabaría utilizando un teléfono móvil y ahora nos da ansiedad salir de casa sin él.

Vaya por delante que creo que la IA, sin exagerar, es “la bomba”, como lo fue internet en su día. Ya está en todas partes: en las empresas grandes, en las pequeñas y, por supuesto, en las consultas del día a día. Lo que antes se preguntaba a un asesor ahora se le pregunta a una pantalla: despidos, contratos, sanciones, conflictos... y responde, bastante bien además, pero claramente insuficiente.

No nos engañemos: todos utilizamos inteligencia artificial, también los despachos de abogados, pero no trabajamos con herramientas básicas o generalistas, sino con soluciones jurídicas específicas, más avanzadas, que permiten un análisis más profundo y afinado. Aun así, siguen siendo eso, herramientas, y conviene no perderlo de vista, porque el verdadero problema no es

que la IA falle, sino la peligrosa sensación de seguridad que genera.

Y es lógico que lo haga, porque sus respuestas suenan claras, ordenadas y bien construidas, lo que lleva a asumir que son suficientes, pero en el ámbito laboral las decisiones no se toman en abstracto, se toman en empresas reales, con equipos reales, con antecedentes, tensiones internas y riesgos que no aparecen en ninguna respuesta automatizada, y es ahí donde se marca la diferencia.

Porque en el ámbito laboral hay una diferencia clave, y muchas veces infravalorada: no es lo mismo conocer la norma que saber aplicarla estratégicamente. La IA puede decirte qué opciones existen ante un determinado problema, pero no te ayuda a decidir cuál es la mejor en tu contexto concreto, que es, en realidad, donde se juega la partida.

El asesoramiento laboral no consiste solo en aplicar la ley, sino en interpretar la situación, anticipar escenarios y gestionar riesgos, y ahí es donde entra en juego la experiencia, porque un profesional no solo sabe lo que se puede hacer, sino que también intuye lo que puede pasar después: cómo reaccionará un trabajador, qué impacto tendrá

en el equipo, si puede derivar en conflicto o en una inspección, o incluso si existe una alternativa más eficaz que evite el problema antes de que aparezca. Muchas veces, la mejor decisión no es la más evidente, sino la mejor gestionada, y eso no suele aparecer en la primera respuesta de ninguna IA.

En conclusión, la inteligencia artificial ha transformado nuestra forma de trabajar y, si sabemos aprovecharla, puede convertirse en una aliada formidable. Nos permite ganar tiempo, contrastar información y ampliar perspectivas, pero no puede reemplazar el juicio experto ni la comprensión humana de cada caso. En materia laboral, la diferencia no está en tener la respuesta más rápida, sino en tomar la decisión correcta en el momento adecuado, y ahí, al menos por ahora, la última palabra sigue siendo humana, aunque, insisto, la IA me tiene enamorada.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

El Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2026 ha aprobado el Proyecto de Ley de prácticas no laborales, conocido como «Estatuto del Becario», cuyo objeto es establecer un marco jurídico específico para las actividades formativas en empresa y delimitar de forma expresa su diferencia respecto de las relaciones laborales, reforzando al mismo tiempo los mecanismos de control y el régimen sancionador aplicable en caso de utilización indebida de estas figuras.

La norma dispone que las prácticas no laborales deberán estar necesariamente vinculadas a estudios oficiales universitarios, a la Formación Profesional o a programas promovidos por los sistemas públicos de empleo, estableciendo, en caso contrario, una presunción de existencia de relación laboral. En la misma línea, se presume igualmente la laboralidad cuando la persona en prácticas sustituya funciones propias de personas trabajadoras o cuando no exista una correspondencia efectiva entre el itinerario formativo y la actividad desarrollada en la empresa.

Desde el punto de vista organizativo, el proyecto impone a las empresas la obligación de formalizar un acuerdo o convenio de cooperación con el centro formativo autorizado, en el que deberán recogerse, entre otros extremos, la duración de las prácticas, el plan formativo individualizado y el sistema de tutorización. A estos efectos, deberá designarse una persona tutora en la empresa en coordinación con el centro educativo, estableciéndose un máximo de cinco personas en formación por tutor —tres en centros de trabajo con menos de treinta personas trabajadoras—, así como un límite global del veinte por ciento de la plantilla del centro de trabajo para el número de personas en formación práctica, sin perjuicio de que en todo caso pueda haber hasta dos personas en prácticas con independencia del tamaño de la empresa.

En relación con las condiciones de desarrollo de las prácticas, el proyecto prohíbe expresamente el acceso a las mismas mediante contraprestación económica a cargo de la persona en formación y reconoce el derecho a la compensación de gastos, así como el acceso a los servicios disponibles en el centro de trabajo en condiciones equivalentes a las personas trabajadoras. Asimismo, se establece la aplicación de los límites de jornada, descansos, festivos y vacaciones previstos en la normativa laboral y en los convenios colectivos de referencia, debiendo garantizarse en todo caso la compatibilidad de las prácticas con la actividad formativa y, en su caso, con la actividad laboral de la persona en prácticas.

Finalmente, la norma reconoce el derecho a la protección en materia de seguridad y salud, incluyendo la protección frente al acoso, en atención a que la actividad formativa se desarrolla en el entorno empresarial, y refuerza el control administrativo mediante la previsión de un régimen sancionador más riguroso.

El proyecto inicia ahora su tramitación parlamentaria, quedando pendiente su eventual aprobación y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

[1]

APROBADO EL PROYECTO DE LEY DE PRÁCTICAS NO LABORALES



El pasado 21 de marzo de 2026 se aprueba el Real Decreto-ley 7/2026 en un contexto de inestabilidad geopolítica derivada del conflicto en Oriente Medio, que ha generado una perturbación significativa en los mercados energéticos internacionales, con incrementos relevantes en los precios del gas y del petróleo y una elevada volatilidad en su evolución.

En este escenario, la norma articula un conjunto de medidas de carácter urgente orientadas a mitigar el impacto económico de dicha coyuntura, siguiendo una lógica ya empleada en anteriores crisis, basada en la combinación de instrumentos de apoyo público con mecanismos dirigidos a preservar el tejido productivo y el nivel de empleo. En este marco, destacan, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, la limitación de las facultades extintivas empresariales vinculada a la percepción de ayudas públicas y la modificación del régimen de implantación de los planes de movilidad sostenible al trabajo.

En relación con la primera cuestión, el artículo 62 establece que las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el real decreto-ley no podrán, hasta el 30 de junio de 2026, proceder a la extinción de contratos de trabajo ni a ceses de actividad fundamentados en causas de fuerza mayor o en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que traigan causa de la situación que motiva la aprobación de la norma. Así las cosas, la previsión normativa configura una limitación expresa del ejercicio de las facultades extintivas empresariales, al anudar a su eventual incumplimiento dos consecuencias jurídicas diferenciadas: de un lado, la obligación de reintegro de las ayudas percibidas; de otro, la calificación del despido como nulo.

A mayor abundamiento, dicha limitación se extiende a los contratos fijos-discontinuos, de modo que las referidas causas no podrán justificar ni la finalización del periodo de actividad ni la falta de llamamiento durante el periodo de vigencia de la medida.

En el ámbito de las cooperativas, la restricción se proyecta igualmente sobre su organización interna, al establecerse que las asambleas generales no podrán hacer uso de la habilitación prevista en la normativa cooperativa para acordar, por las mismas causas, la reducción definitiva del número de puestos de trabajo ni la modificación de la proporción de cualificaciones profesionales hasta el 30 de junio de 2026.

Por otro lado, el real decreto-ley introduce una modificación relevante en materia organizativa al adelantar en doce meses el plazo para el cumplimiento de la obligación de negociar e implantar planes de movilidad sostenible al trabajo, mediante la modificación del artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

En consecuencia, las empresas obligadas —esto es, aquellas que cuenten con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno— deberán disponer de dichos planes antes del 5 de diciembre de 2026, anticipándose en un año el plazo inicialmente previsto. Debe recordarse que estos planes deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras y, en su defecto, mediante la constitución de una comisión negociadora con participación sindical conforme a las reglas de legitimación previstas en la normativa de negociación colectiva.

Asimismo, la norma establece una conexión directa entre el cumplimiento de esta obligación y el acceso a las ayudas públicas, al prever que, en el caso de empresas beneficiarias, el incumplimiento de la obligación de disponer de plan de movilidad sostenible al trabajo conllevará el reintegro de las ayudas percibidas.

Finalmente, en el ámbito de las cooperativas, se atribuye expresamente al Consejo Rector la competencia para la aprobación del plan. La convalidación del real decreto-ley determina la plena vigencia de estas medidas, que inciden de forma directa en la gestión del empleo y en la organización empresarial en el actual contexto económico.

[2]

REAL DECRETO-LEY 7/2026: PROHIBICIÓN DE DESPEDIR Y ADELANTO DE LA OBLIGACIÓN DE IMPLANTAR PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE



[3]**LA SEGURIDAD SOCIAL
ACLARA EL ACCESO
A LA JUBILACIÓN
ANTICIPADA TRAS
INCAPACIDAD
TEMPORAL Y EL
DISFRUTE DEL PERMISO
POR NACIMIENTO
EN CASO DE
FALLECIMIENTO DE UN
PROGENITOR**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social ha emitido los criterios de gestión 9/2026 y 7/2026, en los que se abordan, respectivamente, la consideración de la situación de incapacidad temporal una vez superados los 545 días a efectos del acceso a la jubilación anticipada, y el alcance del derecho al permiso por nacimiento y cuidado de menor en caso de fallecimiento de uno de los progenitores.

En relación con la primera cuestión, el criterio de gestión 9/2026 confirma que la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal una vez transcurridos 545 días naturales desde la baja médica debe considerarse situación asimilada al alta a efectos del acceso a la pensión de jubilación anticipada.

De este modo, la entidad gestora avala la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada desde dicha situación, sin necesidad de que la persona trabajadora se encuentre en alta efectiva, consolidando una interpretación que incide directamente en los supuestos de larga duración de incapacidad temporal.

Por otro lado, el criterio de gestión 7/2026 analiza el alcance de la modificación introducida en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de fallecimiento de uno de los progenitores durante el periodo de suspensión por nacimiento y cuidado de menor.

A estos efectos, se concluye que el progenitor superviviente podrá disfrutar de la totalidad o, en su

caso, de la parte restante del permiso, sin que dicho derecho quede condicionado a que el progenitor fallecido hubiera reunido los requisitos necesarios para acceder a la prestación correspondiente.

Asimismo, se precisa que el derecho no tiene carácter derivado o subrogado respecto del progenitor fallecido, sino que responde a la necesidad de garantizar el cuidado del menor en situaciones en las que existe un único progenitor.

No obstante, se establece un límite temporal relevante en aquellos supuestos en los que el progenitor fallecido no se encontraba en alta, de modo que el reconocimiento del derecho al disfrute del permiso por el superviviente únicamente procederá cuando el fallecimiento se produzca dentro del periodo de descanso legalmente previsto, quedando excluidos los supuestos en los que dicho fallecimiento tenga lugar una vez transcurrido dicho periodo.

En definitiva, ambos criterios de gestión aportan precisión interpretativa en materias de especial relevancia práctica en el ámbito de la Seguridad Social, clarificando el alcance de determinadas situaciones asimiladas al alta y el régimen de disfrute de las prestaciones vinculadas al nacimiento y cuidado de menor.

[4]

BNYA LOGRA QUE EL TSJ DE MADRID CONFIRME LA EXISTENCIA DE BAJA VOLUNTARIA EN SUPUESTOS DE INASISTENCIA PROLONGADA



Sentencia nº 31/2026, de 26 de enero de 2026, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), rec. 671/2025

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado sentencia confirmando íntegramente el pronunciamiento de instancia en un procedimiento cuya dirección letrada ha sido asumida por el socio abogado de BNYA Ignacio Navedo, cuya intervención ha resultado decisiva para la confirmación de la calificación de la extinción de la relación laboral como baja voluntaria, descartando la existencia de despido.

El litigio trae causa de la ausencia de la persona trabajadora a su puesto de trabajo durante varios días tras un proceso de incapacidad temporal, sin reincorporación efectiva ni comunicación con la empresa, pese a los requerimientos efectuados para justificar dichas ausencias. Ante esta situación, la empresa procedió a cursar la baja como voluntaria, al entender que concurría una voluntad inequívoca de abandono del puesto de trabajo.

La sentencia de instancia desestimó la demanda de despido, criterio que es íntegramente confirmado en suplicación. La Sala recuerda que la dimisión del trabajador puede manifestarse no solo de forma expresa, sino también mediante actos concluyentes que evidencien de manera clara y terminante la voluntad de extinguir la relación laboral.

En aplicación de esta doctrina, el Tribunal considera acreditado que la conducta de la persona

trabajadora —consistente en no reincorporarse tras las vacaciones, no atender los requerimientos empresariales y mantener una situación de ausencia continuada— constituye una manifestación inequívoca de voluntad extintiva, sin que resulte exigible a la empresa la tramitación de un despido disciplinario.

Asimismo, la Sala descarta la revisión de los hechos probados pretendida en el recurso, recordando el carácter extraordinario del recurso de suplicación y la imposibilidad de realizar una nueva valoración de la prueba cuando no concurre un error patente basado en prueba documental.

El fallo desestima íntegramente el recurso y confirma la resolución de instancia, consolidando un criterio de especial relevancia práctica en relación con la apreciación de la baja voluntaria en supuestos de inasistencia prolongada no justificada, particularmente cuando la empresa ha efectuado requerimientos previos de reincorporación.

La actuación del socio abogado Ignacio Navedo ha resultado determinante en la obtención de este pronunciamiento, que refuerza la seguridad jurídica en la gestión empresarial de situaciones de abandono del puesto de trabajo y consolida una línea interpretativa de notable trascendencia en la práctica laboral.



Victor Murillo García
Abogado
BNYA Barcelona

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

Sentencia Sala Social del Tribunal Supremo nº 175/2026

El pasado 19 de febrero de 2026 la Sala Social del Tribunal Supremo dictó sentencia en materia de conflicto colectivo por la que estimó el recurso de la organización sindical CCOO enfrente del organismo autónomo estatal “Mancomunidad de los Canales del Taibllilla”. Dicha resolución estimó el recurso planteado por el sindicato frente a la sentencia dictada a su vez por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 15 de julio



de 2024 y, en consecuencia, determinó la nulidad de una decisión empresarial por la que se modificó la jornada anual de los trabajadores a fin de incluir el cómputo de una serie de días de asuntos propios reconocidos convencional y judicialmente.

La trascendencia de la sentencia dictada el 19 de febrero de 2026 (nº 175/2026, en sede del recurso de casación 253/2024) radica en que la Sala entiende que los procedimientos a seguir por parte de las empresas en caso de querer llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo varían en función de si dichas circunstancias laborales se recogen en un determinado convenio colectivo y con independencia de que las mismas sean sustanciales o no en los términos del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución de la Sala versaba sobre el calendario laboral de 2024 implantado por la empresa y en el que dicho organismo autónomo había resuelto incluir un total de “horas teóricas” de trabajo de 1.680 horas superiores a la jornada anual prevista en el convenio colectivo de trabajo aplicable (Convenio Colectivo única para el personal laboral de la Administración General del Estado), y que era de 1.642 horas anuales.

Dicha jornada teórica era el resultado de sumar a la jornada anual un total de 6 días al año de permisos retribuidos por asuntos propios cuya fijación y disfrute correspondía a las propias personas trabajadoras, según había dictaminado un Juzgado de lo Social de Murcia previamente.

La sentencia recurrida y casada por la Sala de lo Social, de 15 de julio de 2024 entendió -al igual que el Ministerio Fiscal en fase de casación- que el cómputo del calendario realizado por la empresa no constituía ninguna modificación sustancial en tanto que no suponía ampliación de la jornada anual máxima prevista en el Convenio Colectivo, ya que dicho calendario no computaba los días de asuntos propios como descansos, por lo que, en caso de disfrutar de los 6 previstos legalmente, la jornada anual de las personas trabajadoras se “reduciría” en 45 horas, por lo que, deducidas del total de 1680 horas, harían 1635 horas al año, esto es, menos de las que se fijaban como jornada máxima anual en el Convenio Colectivo (1642)

Pese a lo enrevesado del cómputo de jornadas que parecía ser el motivo inicial de litigio, la sentencia del Tribunal Supremo resuelve la cuestión en

un plano completamente diferente, toda vez que invalida la modificación empresarial de plano por ser contraria al art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho artículo estipula que “*La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3*”, siendo que, a su vez, el art. 82.3 del ET regula el llamado procedimiento de “descuelgue” que permite a las empresas inaplicar las condiciones reguladas en un Convenio Colectivo cuando concurren circunstancias organizativas, económicas, productivas o técnicas, con especificadas en materia de intervención de mecanismos de intermediación y arbitraje por parte de órganos previstos legalmente.

Pues bien, la sentencia de 19 de febrero de 2026 determina que la Mancomunidad de los Canales del Taibilla contravino el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y la regulación convencional sobre la jornada máxima anual, ya que el calendario laboral que elaboró tenía contenidos en materia de jornada y horario contrarios a los mínimos legales, reglamentarios y convencionales. Por ello, con independencia de que se considerase que ese mayor cómputo

era o no una modificación sustancial de condiciones de trabajo, entiende la Sala ahora que la ampliación de la jornada anual a 1680 horas fue una variación contraria al Convenio Colectivo que no cumplió con los requisitos del llamado “descuelgue”

En definitiva, la sentencia considera, pues que la alteración de condiciones fijadas en convenio colectivo debe someterse obligatoriamente al procedimiento específico de inaplicación, sin que la empresa pueda imponer unilateralmente cambios mediante vías indirectas o de organización concreta del trabajo, tales como el calendario laboral

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO RECONOCE LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO EN FAMILIAS MONOPARENTALES TRAS LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STS nº 228/2026, de 2 de marzo de 2026 (rec. 4467/2024) – Unificación de doctrina

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se analizaba si, en el caso de familias monoparentales, la persona progenitora que ha disfrutado del permiso por nacimiento y cuidado del menor tiene derecho a ampliar su duración mediante la adición del periodo que correspondería al otro progenitor inexistente.

El litigio trae causa de la solicitud de una trabajadora a la que el Instituto Nacional de la Seguridad Social había reconocido la prestación por nacimiento y cuidado del menor durante el periodo ordinario de dieciséis semanas, interesando su ampliación en otras dieciséis semanas adicionales. Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia desestimaron la pretensión, apoyándose en la doctrina previamente consolidada por el propio Tribunal Supremo.

La Sala parte de que la cuestión había sido resuelta en sentido negativo por su doctrina anterior —en particular, la STS de Pleno 169/2023—, que rechazaba la posibilidad de extender el permiso en supuestos de familias monoparentales al entender que ello implicaría una alteración del diseño normativo previsto en los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 177 de la Ley General de la Seguridad Social, reservada al legislador.

Sin embargo, el Tribunal Supremo modifica expresamente su criterio a la luz de la reciente doctrina del Tribunal Constitucional, en particular la STC 140/2024, que declara la inconstitucionalidad de dichos preceptos en la medida en que no permiten extender el permiso en estos supuestos, por generar una diferencia de trato contraria al artículo 14 CE en relación con el artículo 39 CE.

La Sala acoge este nuevo marco constitucional y afirma que la omisión normativa produce una discriminación por razón de nacimiento, al situar a los menores nacidos en familias monoparentales en una posición menos favorable respecto de aquellos nacidos en familias biparentales en términos de tiempo de cuidado. En consecuencia, asume la obligación de adaptar su doctrina a los criterios fijados por el Tribunal Constitucional, que resultan vinculantes para todos los órganos judiciales.

En aplicación de esta nueva doctrina, el Tribunal Supremo concluye que procede ampliar el permiso en diez semanas adicionales —y no en dieciséis—, al excluirse las seis primeras semanas correspondientes al otro progenitor, que deben disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

En consecuencia, la Sala estima parcialmente el recurso, reconoce el derecho a la ampliación del permiso en diez semanas adicionales y fija una nueva doctrina en la materia, alineada con la jurisprudencia constitucional y de especial relevancia en la configuración del régimen de permisos por nacimiento en supuestos de familias monoparentales

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE, DECLARADO NULO EL PACTO DE NO COMPETENCIA, EL TRABAJADOR NO DEBE DEVOLVER EL SALARIO PERCIBIDO

STS nº 194/2026, de 25 de febrero de 2026 (rec. 561/2024) – Unificación de doctrina

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se debatía si, declarado nulo un pacto de no competencia postcontractual, la persona trabajadora debía devolver las cantidades percibidas durante la vigencia de la relación laboral en concepto de compensación por dicho pacto.

El litigio trae causa de la inclusión en el contrato de trabajo de una cláusula de no competencia postcontractual de 24 meses, en virtud de la cual se establecía que cualquier incremento salarial por encima del convenio colectivo se consideraría compensación por dicho pacto, previéndose además la obligación de devolución en caso de incumplimiento. Tras la extinción de la relación laboral, la persona trabajadora comenzó a prestar servicios en una empresa competidora, reclamando la empresa el reintegro de las cantidades abonadas.

En instancia se estimó la demanda empresarial, condenando a la persona trabajadora a devolver las cantidades percibidas. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia revocó dicha resolución, al considerar que el pacto de no competencia era nulo y que no procedía la devolución de las cantidades, criterio que es confirmado por el Tribunal Supremo.

La Sala parte de la nulidad del pacto de no competencia y centra el debate en las consecuencias económicas derivadas de dicha nulidad. A estos efectos, recuerda que el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores establece un régimen específico de nulidad parcial del contrato de trabajo, que prevalece sobre la regla general del artículo 1303 del Código Civil, permitiendo a los órganos judiciales modular los efectos de la nulidad en atención a criterios de proporcionalidad.

En este contexto, el Tribunal Supremo analiza la naturaleza de las cantidades percibidas por la persona trabajadora, concluyendo que se trataba de salario y no de una compensación indemnizatoria autónoma. La cláusula contractual vinculaba expresamente la compensación al incremento salarial sobre el convenio, configurando así un concepto retributivo por la prestación de servicios.

La Sala subraya que dicha cláusula, redactada por la empresa, presenta un carácter ambiguo, por lo que, conforme al artículo 1288 del Código Civil, no puede interpretarse en perjuicio de la persona trabajadora. En consecuencia, no resulta posible detraer del salario percibido cantidad alguna en concepto de compensación por el incumplimiento del pacto de no competencia.

Asimismo, el Tribunal recuerda que la exigencia de una compensación adecuada en los pactos de no competencia, prevista en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores, debe proyectarse tanto sobre la cuantía abonada como sobre la eventual devolución en caso de incumplimiento, que deberá ser proporcionada, lo que no concurre cuando se pretende la restitución íntegra de todas las percepciones salariales.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso empresarial y declara que, declarado nulo el pacto de no competencia, la persona trabajadora no está obligada a devolver las cantidades percibidas como salario durante la vigencia de la relación laboral, consolidando así una doctrina de especial relevancia práctica en la delimitación de los efectos económicos de este tipo de cláusulas.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE LA EMPRESA NO PUEDE EXIGIR JUSTIFICACIONES ADICIONALES PARA EL DISFRUTE DEL PERMISO MÉDICO EN CENTROS PRIVADOS

STS nº 116/2026, de 3 de febrero de 2026 (rec. 227/2024)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación en un procedimiento de conflicto colectivo en el que se analizaba la legalidad de la práctica empresarial consistente en exigir, para el disfrute de permisos retribuidos por asistencia médica en centros privados, la aportación de una declaración facultativa acreditativa de que la asistencia se encontraba incluida en la cartera de servicios del sistema sanitario público y de que no podía realizarse fuera del horario laboral.

El conflicto trae causa de la interpretación de un convenio colectivo que reconocía el derecho a ausentarse del trabajo para asistencia médica cuando la consulta debiera realizarse durante la jornada laboral y siempre que estuviera incluida en la cartera de servicios del sistema sanitario público. La empresa, sin embargo, estableció unilateralmente criterios adicionales de control para los supuestos en que la asistencia se realizara en centros privados.

La sentencia de instancia estimó la demanda sindical y declaró no ajustada a derecho dicha práctica empresarial, criterio que es confirmado por el Tribunal Supremo.

La Sala parte de la interpretación literal del convenio colectivo y concluye que éste no establece mecanismos específicos de control como los impuestos por la empresa. En particular, si bien el convenio condiciona el disfrute del permiso a que la asistencia médica esté incluida en la cartera de servicios del sistema sanitario público, no habilita a la empresa para exigir la acreditación de tal circunstancia mediante declaraciones de terceros ajenos a la relación laboral.

En este sentido, el Tribunal Supremo subraya que el facultativo de un centro privado no tiene obligación de emitir una declaración de naturaleza jurídica —como

es determinar si la asistencia se encuentra incluida en la cartera de servicios o si la cita no podía realizarse fuera del horario laboral—, ni dispone de la información necesaria para ello, como el horario de trabajo de la persona trabajadora.

Asimismo, la Sala advierte que la exigencia empresarial puede afectar al derecho fundamental a la protección de datos personales, al implicar el acceso a información médica que forma parte de la historia clínica del paciente, considerada dato especialmente protegido conforme a la normativa de protección de datos.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad de la práctica controvertida, declarando que la empresa no puede imponer requisitos adicionales no previstos en el convenio colectivo para el disfrute de permisos retribuidos por asistencia médica, consolidando así un criterio relevante en materia de límites al poder de control empresarial.

LA AUDIENCIA NACIONAL DELIMITA EL ALCANCE DEL PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN: POSIBILIDAD DE PROLONGACIÓN, PERO NO DE INICIO TRAS EL ALTA

SAN n° 32/2026, de 19 de febrero de 2026 (rec. 415/2025)

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resolvió un procedimiento de conflicto colectivo en el que se analizaba el alcance del permiso retribuido de cinco días previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, en particular, si dicho permiso puede iniciarse una vez producido el alta hospitalaria del familiar cuando persiste la necesidad de cuidados en el domicilio, así como si puede prolongarse más allá de dicha alta.

El litigio se articula, por tanto, en torno a un doble eje: de un lado, la duración del permiso en situaciones de alta hospitalaria sin alta médica; y, de otro, la posibilidad de diferir su inicio respecto del hecho causante.

En relación con la primera cuestión, la Audiencia Nacional estima la pretensión sindical y reconoce el derecho de las personas trabajadoras a continuar disfrutando del permiso una vez iniciado, aunque se haya producido el alta hospitalaria, siempre que no exista alta médica y persista la necesidad de cuidados. La Sala fundamenta esta conclusión en la finalidad asistencial del permiso, que no puede quedar automáticamente extinguida por el alta hospitalaria cuando subsiste la situación que justifica la atención al familiar.

Sin embargo, distinta es la solución respecto al momento de inicio del permiso. En este punto, la Sala desestima la pretensión sindical y concluye que el permiso no puede iniciarse una vez producido el alta hospitalaria. El Tribunal considera que el hecho causante del permiso viene determinado por la hospitalización —o, en su caso, la intervención quirúrgica o enfermedad grave—, existiendo una necesaria conexión temporal entre dicho evento y el inicio del disfrute.

Este criterio se adopta en un contexto en el que el Tribunal Supremo, en su Sentencia 126/2026 del Tribunal Supremo, sentencia analizada por Víctor Murillo en la

presente edición de la revista, ha señalado que el permiso del artículo 37.3 b) ET no puede administrarse de forma rígida vinculando necesariamente su inicio al hecho causante, debiendo atenderse a su finalidad asistencial y a la necesidad de permitir una organización razonable de los cuidados.

En consecuencia, la Sala estima parcialmente la demanda y fija un criterio dual: admite la prolongación del permiso más allá del alta hospitalaria cuando persisten las necesidades asistenciales, pero rechaza su inicio diferido una vez producido dicho alta, configurando así un marco interpretativo que, si bien mantiene la conexión con el hecho causante, deberá ser objeto de ulterior precisión a la luz de la evolución de la doctrina del Tribunal Supremo.

B N Y A A G E N D A

marzo

BNYA PRESENTA UN ESTUDIO SOBRE CAMBIO CLIMÁTICO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA

BNYA ha elaborado, en colaboración con la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana, el estudio en materia de “Cambio climático y prevención de riesgos laborales en la Comunitat Valenciana”, abordando uno de los ámbitos emergentes de mayor relevancia en el entorno laboral actual.

El trabajo fue presentado el pasado 27 de febrero por Daniel Miñana Torres, socio abogado, quien expuso las principales conclusiones de un estudio basado en un exhaustivo análisis del marco normativo vigente, así como en la realización de entrevistas y aportaciones en distintos foros especializados.

El estudio se centra en identificar y sistematizar propuestas de mejora dirigidas a las Administraciones Públicas, a las mesas negociadoras de convenios colectivos y a las empresas, con el objetivo de dar respuesta a la creciente incidencia del cambio climático como riesgo emergente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La elaboración de este estudio refuerza el posicionamiento de BNYA en el análisis técnico-jurídico de materias de especial complejidad y proyección futura, así como su implicación en el desarrollo de soluciones normativas y prácticas en el ámbito laboral.



BNYA INCORPORA UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO TRAS LA NEGOCIACIÓN EN LOGINSER

BNYA ha sumado un nuevo convenio colectivo a su trayectoria tras la negociación del convenio de Loginser Expertos en Logística eCommerce, consolidando así su intervención en procesos de negociación colectiva en sectores en expansión.

La dirección de la negociación ha sido asumida por Rosa Escrig Aparicio, socia abogada de la firma, junto al letrado Juan Lobo Soriano, liderando un proceso que ha permitido alcanzar un acuerdo equilibrado y adaptado a las necesidades organizativas y productivas de la compañía.

El resultado obtenido refleja la metodología de trabajo de BNYA, basada en el rigor jurídico, el diálogo con las partes implicadas y la búsqueda de soluciones sostenibles en el ámbito de las relaciones laborales.

Este nuevo acuerdo pone de manifiesto la capacidad del despacho para liderar procesos negociadores complejos, aportando seguridad jurídica y valor añadido en la definición de marcos laborales estables y eficientes.



PARTICIPAMOS EN ALIMENTARIA 2026 EN UNA MESA REDONDA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

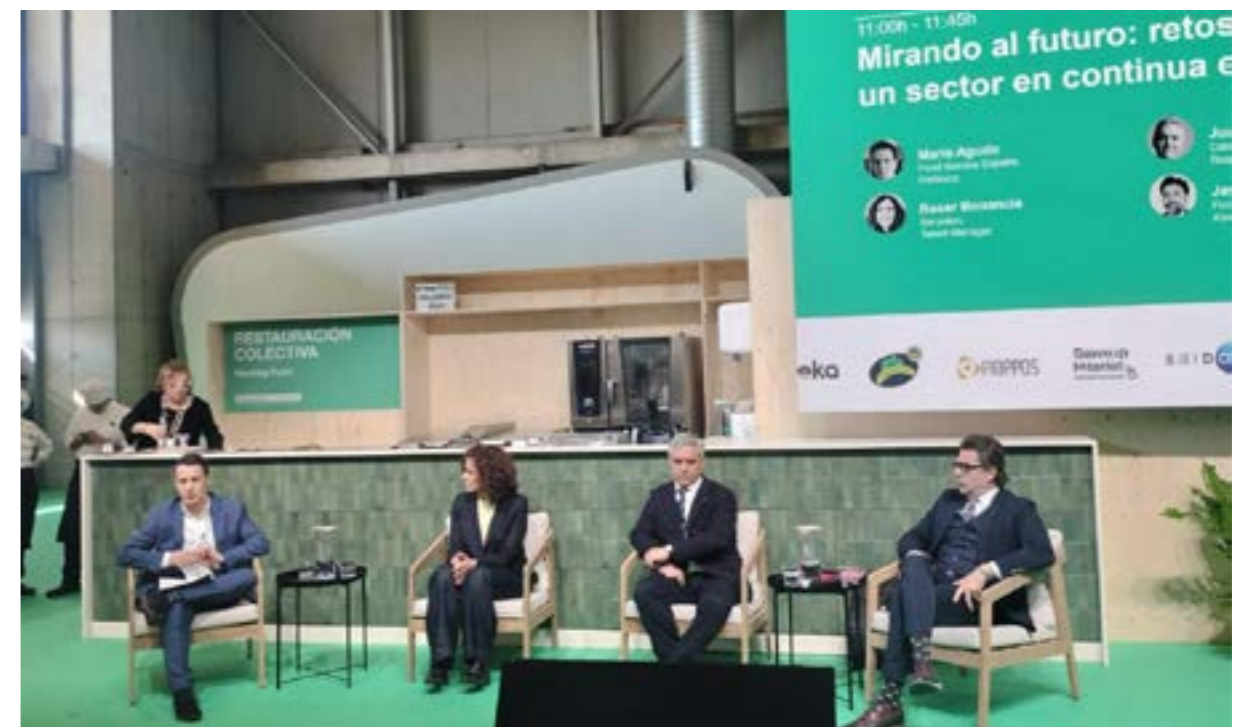
BNYA estuvo presente en Alimentaria 2026, uno de los principales encuentros del sector alimentario, a través de la participación de Javier Jiménez de Eugenio, socio abogado de la firma, en la mesa redonda “Mirando al futuro: retos de un sector en continua evolución”.

En representación de Food Service España, Javier Jiménez de Eugenio abordó los principales desafíos que plantea la negociación colectiva en el sector, exponiendo las claves jurídicas y las posibles líneas de actuación ante un entorno en constante transformación.

En dicha intervención estuvo acompañado por Javier Arenillas y Fernando Izquierdo Monllor, quienes ostentan, respectivamente, la Secretaría General y la Vicesecretaría General de la Federación.



La participación de BNYA en este foro refuerza su posicionamiento como firma de referencia en el asesoramiento jurídico-laboral en sectores estratégicos, así como su presencia activa en los principales espacios de debate sobre la evolución de las relaciones laborales.



BNYA ESTUVO PRESENTE EN LA ENTREGA DE LOS “PREMIS CONCILIANANT” DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Con motivo del Día Internacional de la Conciliación y de la Corresponsabilidad, BNYA estuvo presente en el acto de entrega de los “Premis Conciliant de la Comunitat Valenciana”, celebrado en el Centre del Carme.

En representación de la firma acudieron Rosa Escrig Aparicio y Alicia López Román, socias abogadas, reforzando la presencia de BNYA en un foro de referencia vinculado a la gestión de personas y a las políticas de conciliación en el ámbito empresarial.

Durante el acto se reconoció la labor de distintas organizaciones por el desarrollo de políticas efectivas en materia de conciliación, destacando especialmente el galardón otorgado a Grupo Sorolla Educación por la implantación y seguimiento de medidas dirigidas a favore-

cer la conciliación en grandes organizaciones.

La presencia de BNYA en este tipo de encuentros pone de manifiesto su implicación en los principales espacios de reflexión del tejido empresarial, así como su posicionamiento en el asesoramiento jurídico-laboral en materia de organización del trabajo y políticas de conciliación.



PARTICIPAMOS EN EL DÉCIMO ANIVERSARIO DE PAPA JOHNS ESPAÑA

BNYA estuvo presente en el evento organizado por Papa Johns España con motivo de su décimo aniversario, en una jornada que reunió a distintos profesionales y colaboradores vinculados a la compañía y que puso en valor su trayectoria y consolidación en el mercado.

En representación de la firma asistieron Ignacio Navedo Ibáñez, socio abogado, y Alba Domínguez, reforzando la presencia de BNYA en un encuentro de especial relevancia en el ámbito empresarial.





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, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

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

BARCELONA

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

BILBAO

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

PALMA DE MALLORCA

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