

LABOUR NEWS

Actualizaciones en materia laboral, ¿qué implican para mi empresa?

Abril 2026





Índice

Novedades Legislativas	3
1. Adelanto del plazo para implantar planes de movilidad sostenible al trabajo	3
2. Prohibición de despedir por la crisis en oriente medio.	4
Novedades jurisprudenciales	5
1. Permiso parental: disfrute discontinuo y cómputo a efectos de vacaciones STS 62/2026 (Pleno), de 26 de enero, rec. 205/2024	5
2. Concreción horaria y discriminación por razón de sexo STS 709/2026, de 4 de febrero	6
3. Retribución variable: sanciones encubiertas y control de la discrecionalidad STS 832/2026, de 17 de febrero	6
4. Antigüedad y sucesión de contratos temporales: relevancia del porcentaje de interrupciones. STS (Sala de lo Social) de 24 de marzo de 2026, núm. 330/2026	7
5. Incentivos, absentismo y enfermedad tras la Ley 15/2022. STS 842/2026, de 12 de febrero	7
6. Transparencia retributiva y recibo de salarios: alcance del deber de claridad. STS (Sala de lo Social) de 24 de marzo de 2026, núm. 285/2026	8
7. Permiso por hospitalización de familiares: límites temporales. SAN 591/2026, de 19 de febrero	8
8. Audiencia previa en el despido disciplinario. STSJ Asturias 206/2026, de 27 de enero	8
Editorial	9
Reflexiones sobre el momento jurídico laboral que atravesamos	9

Novedades Legislativas

1. Adelanto del plazo para implantar planes de movilidad sostenible al trabajo

El **Real Decreto ley 7/2026, de 20 de marzo, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 21 de marzo de 2026**, introduce una modificación significativa en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, al reformar su artículo 26 y **anticipar de forma clara y expresa la exigibilidad de los planes de movilidad sostenible al trabajo.**

La modificación normativa reduce el plazo inicialmente previsto para la implantación de estos planes de **24 a 12 meses**, lo que supone una aceleración relevante de las obligaciones empresariales en esta materia. El legislador abandona así cualquier enfoque gradual o programático y opta por un modelo de **exigibilidad temprana**, coherente con el contexto de crisis energética y con los objetivos estructurales de transición hacia un modelo productivo menos dependiente de fuentes externas.

La obligación recae sobre **empresas y entidades del sector público que cuenten con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno**, estableciendo un umbral de afectación elevado, pero suficientemente amplio como para incluir a un número significativo de organizaciones de tamaño medio y grande. No estamos ante una habilitación genérica para futuras actuaciones, sino ante una **obligación legal concreta**, con un contenido mínimo definido por la norma y susceptible de control y exigencia por parte de la Administración.

Desde el punto de vista material, el artículo reformado exige que los planes incorporen **medidas reales y operativas de movilidad sostenible**, y no simples declaraciones de intenciones o compromisos genéricos. Entre las soluciones específicamente previstas se incluyen la movilidad activa, el fomento del transporte colectivo, el impulso de fórmulas de movilidad de bajas emisiones, la promoción de modelos compartidos o colaborativos, la facilitación del uso de vehículos de cero emisiones y el recurso al teletrabajo cuando resulte compatible con la actividad. El énfasis del legislador es claro: la planificación de la movilidad laboral debe convertirse en una **herramienta efectiva de gestión empresarial**, alineada con objetivos energéticos, medioambientales y organizativos.

Desde una perspectiva práctica, esta obligación obliga a las empresas afectadas a realizar un **diagnóstico realista de los hábitos de desplazamiento de su plantilla**, a evaluar alternativas viables y a diseñar instrumentos de seguimiento y revisión. La referencia temporal contenida en la exposición normativa sitúa como horizonte práctico de cumplimiento el **5 de diciembre de 2026**, lo que deja un margen de adaptación limitado si se tiene en cuenta la complejidad técnica y organizativa que puede implicar la elaboración de estos planes.

Conexión con el régimen de ayudas directas

La relevancia de esta obligación se intensifica aún más si se atiende a su **vinculación directa con el régimen de ayudas públicas** previsto en el propio **Real Decreto ley 7/2026**. El artículo 64 establece expresamente que, cuando una empresa obligada a disponer de plan de movilidad sostenible resulte beneficiaria de las ayudas directas reguladas en la norma, el incumplimiento de dicha obligación puede dar lugar al **reintegro de las cantidades percibidas**.

Este diseño normativo transforma el plan de movilidad en algo más que un instrumento de política pública sectorial. Se convierte en una **condición económica relevante**, cuyo incumplimiento no solo puede generar reproches administrativos, sino consecuencias financieras directas. Desde el punto de vista del riesgo empresarial, la planificación de esta obligación debe situarse al mismo nivel que otras condiciones críticas vinculadas a subvenciones o ayudas públicas.



2. Prohibición de despedir por la crisis en oriente medio.

Otra de las medidas laborales de mayor impacto contenidas en el **Real Decreto ley 7/2026, de 20 de marzo, publicado en el BOE el 21 de marzo de 2026**, se articula en su artículo 62, que introduce una **cláusula expresa de contención del despido** para las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en la norma.

Hasta el **30 de junio de 2026**, dichas empresas no podrán acudir ni a la fuerza mayor ni a las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando estas tengan su origen en la situación de crisis que el propio real decreto ley pretende afrontar. La norma no prohíbe de manera absoluta cualquier extinción contractual, sino aquellas que presenten una **conexión causal directa** con la coyuntura económica y energética derivada del conflicto.

Este matiz es relevante, porque la prohibición no actúa como una moratoria general del despido, sino como una **limitación causal**, que exige un especial cuidado en la identificación y acreditación de las causas extintivas durante el periodo de vigencia de la medida.

Intensidad de las consecuencias jurídicas

Lo verdaderamente determinante de esta previsión no es solo la prohibición en sí misma, sino la **respuesta jurídica asociada a su incumplimiento**. El legislador no se limita a establecer la pérdida o el reintegro de la ayuda como consecuencia administrativa, sino que añade expresamente la **calificación del despido como nulo**.

Esta doble consecuencia —reintegro de ayudas y nulidad del despido— confiere a la norma una intensidad jurídica muy superior a la de otras limitaciones coyunturales conocidas en el pasado. La nulidad implica readmisión obligatoria, salarios de tramitación y un impacto significativo tanto económico como reputacional para la empresa.

Extensión a los trabajadores fijos discontinuos

La restricción se extiende, además, al ámbito de los **trabajadores fijos discontinuos**. El artículo 62.2 del **Real Decreto ley 7/2026** dispone que las mismas causas no podrán justificar ni el fin del periodo de actividad ni la falta de llamamiento hasta el 30 de junio de 2026. De este modo, el legislador evita que la prohibición se eluda desplazando el conflicto desde el despido formal hacia figuras extintivas indirectas o de aparente neutralidad.



Novedades jurisprudenciales

A continuación, pasamos a resumir algunos de los recientes pronunciamientos judiciales que resultan destacables en el ámbito laboral:

1. Permiso parental: disfrute discontinuo y cómputo a efectos de vacaciones STS 62/2026 (Pleno), de 26 de enero, rec. 205/2024

Esta sentencia del **Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo** constituye uno de los pronunciamientos más relevantes dictados hasta la fecha en relación con el nuevo permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, tanto por las cuestiones de fondo que resuelve como por el método interpretativo empleado por el Alto Tribunal.

La resolución aborda dos cuestiones jurídicas distintas, pero estrechamente conectadas:

- i. la **delimitación de la unidad mínima de disfrute del permiso parental** cuando se opta por una modalidad discontinua; y
- ii. la **determinación de si el tiempo de disfrute de dicho permiso debe o no computarse a efectos del devengo** y cálculo de las vacaciones anuales.

a. La unidad mínima de disfrute del permiso parental

En relación con la primera cuestión, el Tribunal Supremo parte de una interpretación literal y sistemática del artículo 48 bis ET. La norma no se refiere a días, jornales o fracciones temporales abiertas, sino que utiliza de forma constante el **concepto de “semanas”**, tanto en referencia al disfrute continuado como al discontinuo. A partir de este dato, la Sala concluye que el legislador ha querido **fijar una unidad mínima temporal homogénea**, excluyendo expresamente la posibilidad de que el permiso parental se disfrute de forma fragmentada en días sueltos o periodos inferiores a una semana.

Este planteamiento no se apoya únicamente en el tenor literal del precepto, sino que responde también a una lógica funcional y organizativa. El Tribunal destaca implícitamente que un disfrute excesivamente atomizado del permiso no solo dificultaría gravemente la planificación empresarial, sino que podría vaciar el propio derecho de una mínima coherencia temporal, alterando su finalidad de conciliación real y efectiva.

La conclusión del Tribunal es, por tanto, clara y categórica: si se opta por el **disfrute discontinuo del permiso parental, este debe articularse en periodos semanales**, sin que resulte jurídicamente válido un fraccionamiento inferior.

b. El cómputo del permiso parental a efectos de vacaciones

El segundo bloque del razonamiento constituye, sin duda, el núcleo más relevante de la sentencia y aquel con mayor proyección práctica. Formalmente, el permiso parental se configura como una suspensión del contrato no retribuida, lo que podría llevar, desde una lógica clásica, a entender que dicho periodo no debería computar como tiempo de trabajo efectivo a efectos vacacionales.

Sin embargo, el Tribunal Supremo rechaza frontalmente esta aproximación puramente formal y opta por un análisis sistemático y finalista, integrando el **Derecho de la Unión Europea en la interpretación del Derecho interno**.

En particular, la Sala conecta el permiso parental con la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, y subraya que nos encontramos ante un derecho que no puede analizarse aisladamente como una mera suspensión contractual.

El Tribunal razona que el **permiso parental** forma parte de un marco normativo de protección reforzada de la conciliación, directamente vinculado al principio de igualdad real y a la corresponsabilidad en los cuidados. Desde esta perspectiva, entiende que **no puede aplicarse de manera automática el principio general de proporcionalidad** que rige en otros supuestos de suspensión contractual.

El resultado de este razonamiento es especialmente significativo: el **Tribunal Supremo** acaba calificando el permiso parental como una excepción a la regla general de proporcionalidad, concluyendo que el tiempo de disfrute debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a los exclusivos efectos del cálculo de la duración de las vacaciones anuales.

Este criterio tiene un impacto directo en la práctica empresarial, pues impide reducir proporcionalmente las vacaciones en función de los periodos de disfrute del permiso parental, reforzando su carácter protector y alineando su régimen con otros supuestos tradicionalmente exceptuados.

2. Concreción horaria y discriminación por razón de sexo STS 709/2026, de 4 de febrero

Esta sentencia aborda una cuestión especialmente sensible en la práctica empresarial y judicial: la **delimitación entre el derecho a la conciliación y la tutela antidiscriminatoria por razón de sexo**. El debate no se sitúa tanto en la legalidad ordinaria de la concreción horaria solicitada, sino en si la mera denegación empresarial de dicha concreción basta para apreciar automáticamente una vulneración de derechos fundamentales.

El Tribunal Supremo comienza reconociendo una premisa que ya es jurisprudencialmente pacífica: las medidas de conciliación tienen una clara dimensión constitucional y, desde una perspectiva sociológica, **inciden de forma mayoritaria sobre las mujeres**, lo que las conecta potencialmente con supuestos de discriminación indirecta por razón de sexo.

Ahora bien, a partir de esa premisa, la Sala introduce una matización esencial: esa conexión estructural no convierte automáticamente toda negativa empresarial en un acto discriminatorio. Para que pueda activarse la tutela reforzada de derechos fundamentales, no basta con la mera denegación del derecho de conciliación, sino que es necesario aportar indicios reales y consistentes de que la decisión empresarial está guiada por una lógica discriminatoria.

En el caso concreto, el Tribunal examina un conjunto amplio de circunstancias: la existencia de una reducción de jornada previamente reconocida, la discusión razonable sobre el encaje de la petición dentro de la jornada ordinaria, la invocación de razones organizativas ligadas a los momentos de mayor actividad y la ausencia de un cierre absoluto a la negociación por parte de la empresa. A partir de este análisis global, concluye que la negativa puede ser cuestionable desde el plano de la legalidad ordinaria, pero no revela, por sí sola, una vulneración del derecho a la no discriminación.

La sentencia resulta especialmente relevante porque contiene una llamada expresa a la contención en la activación automática de la tutela antidiscriminatoria, evitando que esta se convierta en un **mecanismo indemnizatorio de uso generalizado ante cualquier conflicto de conciliación**.

3. Retribución variable: sanciones encubiertas y control de la discrecionalidad STS 832/2026, de 17 de febrero

Esta resolución del Tribunal Supremo constituye un pronunciamiento de gran calado sobre los límites jurídicos del diseño de los **sistemas de retribución variable**, reforzando líneas doctrinales ya existentes y dotándolas de un soporte argumental especialmente sólido.

La Sala identifica y analiza dos prácticas claramente diferenciadas, pero unidas por un elemento común: la utilización indebida del salario variable como instrumento de penalización o de discrecionalidad empresarial no controlable.

a. 3.1 El Tribunal examina **cláusulas que condicionan el devengo del bonus** a la inexistencia de sanciones disciplinarias durante el periodo de referencia. Aunque formalmente puedan presentarse como condiciones de percepción de la variable, la Sala entiende que en realidad operan como una sanción encubierta, al añadir una penalización económica adicional a la sanción disciplinaria ya impuesta.

El Tribunal es especialmente contundente al calificar esta práctica, destacando la **falta de tipicidad, la ausencia de procedimiento y su encaje material en la prohibición de la multa de haber**. En definitiva, se sanciona disciplinariamente al trabajador por una vía indirecta y al margen del sistema legalmente establecido.

b. En segundo lugar, la sentencia analiza la posibilidad de que órganos internos empresariales modulen discrecionalmente el bonus en porcentajes significativos sin criterios objetivos verificables. Aquí el Tribunal conecta la cuestión con el principio general de interdicción del arbitrio, afirmando que ninguna parte del salario —ni siquiera el variable— puede quedar sometida a la sola voluntad de una de las partes del contrato.

La conclusión global de la sentencia es clara: el salario variable es jurídicamente admisible, pero no puede configurarse ni como un sistema sancionador paralelo ni como un espacio de decisión discrecional opaca.

4. Antigüedad y sucesión de contratos temporales: relevancia del porcentaje de interrupciones. STS (Sala de lo Social) de 24 de marzo de 2026, núm. 330/2026

La sentencia del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2026 se pronuncia sobre **el cómputo de la antigüedad del trabajador** cuando, tras una sucesión de contratos temporales con interrupciones, se produce una contratación indefinida, aplicando la consolidada doctrina de la unidad esencial del vínculo.

El Tribunal recuerda que su doctrina distingue entre dos escenarios: La **contratación temporal sucesiva no fraudulenta y la contratación temporal sucesiva fraudulenta**. Esta distinción resulta determinante, porque condiciona el peso que deben tener las interrupciones existentes entre contratos.

- a. En los **supuestos de contratación temporal sucesiva no fraudulenta**, la Sala sigue un criterio esencialmente cuantitativo y relacional, que exige comparar el tiempo total de prestación de servicios con el tiempo acumulado de interrupción, valorando qué porcentaje representan dichas interrupciones sobre el conjunto de la relación laboral. Solo cuando ese porcentaje alcance una entidad suficiente puede entenderse rota la unidad esencial del vínculo.
- b. Por el contrario, cuando existe **contratación temporal fraudulenta**, el estándar es más exigente para la empresa: las interrupciones deben ser claramente significativas en términos temporales para poder impedir el cómputo íntegro de la antigüedad, ya que el fraude refuerza la aplicación de la doctrina de la continuidad del vínculo.

Aplicando estos criterios al caso concreto, el Tribunal Supremo realiza un cálculo preciso y concluye que las interrupciones existentes, que suman nueve meses, **representan únicamente un 2,63 % del tiempo total de la relación laboral**. A la vista de este dato, la Sala entiende que dichas interrupciones no tienen entidad suficiente para romper la unidad esencial del vínculo, por lo que la antigüedad debe computarse desde el primer contrato temporal y no desde la posterior contratación indefinida.

La sentencia refuerza así una interpretación material y no formalista de la antigüedad, en la que el elemento decisivo no es la mera existencia de interrupciones, sino su significación real en términos porcentuales respecto del conjunto de la relación laboral.

5. Incentivos, absentismo y enfermedad tras la Ley 15/2022. STS 842/2026, de 12 de febrero

En esta sentencia, el Tribunal Supremo da un paso más en la relectura de los sistemas de incentivos a la luz del principio de igualdad y no discriminación, especialmente tras la entrada en vigor de la **Ley 15/2022**.

La Sala distingue entre la mera aplicación de reglas de proporcionalidad derivadas de una suspensión contractual y aquellos supuestos en los que el diseño del incentivo convierte la enfermedad en un factor de exclusión o penalización. Cuando esto ocurre, el análisis deja de ser puramente laboral retributivo y se traslada al plano de la discriminación por razón de enfermedad o condición de salud.

El Tribunal afirma que, tras la Ley 15/2022, este tipo de diseños retributivos no pueden ampararse en genéricas razones de productividad o lucha contra el absentismo, salvo que concurren justificaciones especialmente cualificadas y estrictamente proporcionadas. La sentencia señala con claridad que el combate contra el absentismo tiene límites constitucionales y legales, y que no todo vale bajo esa bandera.



6. Transparencia retributiva y recibo de salarios: alcance del deber de claridad. STS (Sala de lo Social) de 24 de marzo de 2026, núm. 285/2026

La sentencia del **Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2026** refuerza de forma clara el deber empresarial de transparencia en la confección de la nómina, interpretando el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores desde una perspectiva material y no meramente formal.

La Sala parte de una idea esencial: no basta con enumerar los conceptos retributivos y sus importes, sino que el recibo de salarios debe ser claro y comprensible, permitiendo a la persona trabajadora conocer cómo se ha calculado su salario. La exigencia legal de “debida claridad y separación” no se satisface cuando el trabajador conoce qué cobra, pero desconoce los criterios, porcentajes, periodos de devengo o incidencias aplicadas en el cálculo.

El Tribunal subraya, además, que no puede trasladarse al trabajador la carga de reconstruir su salario, obligándole a llevar controles propios de días u horas trabajadas o a realizar operaciones matemáticas complejas para verificar la corrección de la nómina. Esa exigencia resulta incompatible con el principio de transparencia que debe presidir la relación laboral y con la diligencia exigible al empleador.

La sentencia aclara que no existe un modelo único obligatorio de recibo salarial, pero sí un estándar mínimo de información suficiente: la nómina debe permitir comprobar, a partir de su propio contenido y sin acudir a registros externos, la corrección del salario abonado.

En definitiva, el Tribunal Supremo consolida una concepción exigente de la transparencia salarial, situando la nómina no como un mero justificante de pago, sino como un verdadero instrumento de información y control al servicio de la persona trabajadora.

7. Permiso por hospitalización de familiares: límites temporales. SAN 591/2026, de 19 de febrero

La **Audiencia Nacional** aborda aquí un conflicto recurrente en la práctica: el alcance temporal del permiso por hospitalización de familiares del artículo 37.3 b) ET.

La Sala distingue con precisión dos situaciones que a menudo se confunden. De un lado, **admite que el permiso ya iniciado pueda prolongarse más allá del alta hospitalaria** cuando persiste la necesidad de cuidados y no existe alta médica. De otro, **rechaza la posibilidad de que pueda iniciarse un permiso autónomo una vez finalizada la hospitalización.**

Esta distinción aporta seguridad jurídica y evita interpretaciones expansivas no previstas por la normativa legal ni convencional.

8. Audiencia previa en el despido disciplinario. STSJ Asturias 206/2026, de 27 de enero

Por último, esta resolución refuerza la idea de que la audiencia previa en el despido disciplinario no puede convertirse en un trámite puramente formal o ritual. La exigencia de audiencia tiene una función garantista clara, que exige un plazo razonable y materialmente idóneo para preparar la defensa.

Un plazo de 24 horas, concedido inmediatamente antes del despido, no cumple esa función y vacía el trámite de contenido real, lo que invalida su finalidad constitucional.



Editorial

Reflexiones sobre el momento jurídico laboral que atravesamos

En los últimos años, y de forma especialmente intensa en los más recientes, el Derecho al Trabajo se ha convertido en un terreno extraordinariamente dinámico, en el que conviven reformas normativas de calado, desarrollos reglamentarios todavía incompletos y una producción jurisprudencial constante, a veces difícil de asimilar en tiempo real. Para empresas y profesionales, el reto ya no es solo conocer la norma, sino interpretar correctamente un sistema en permanente ajuste.

Uno de los rasgos más característicos del contexto actual es el protagonismo del Tribunal Supremo y de las distintas Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia en la reconstrucción práctica de muchas instituciones clásicas. Conceptos aparentemente consolidados, como el **alcance de la antigüedad, la configuración del salario variable, el impacto de las suspensiones contractuales o el régimen de los permisos de conciliación, están siendo objeto de una revisión continua**. No se trata tanto de cambios abruptos como de una evolución por acumulación de matices, que obliga a leer cada resolución no de forma aislada, sino dentro de una tendencia.

Este escenario genera, inevitablemente, **sensación de inseguridad jurídica**, especialmente en la gestión diaria de personas. Las empresas perciben con frecuencia que decisiones razonables desde el punto de vista organizativo pueden ser cuestionadas a posteriori si no están cuidadosamente documentadas, justificadas y alineadas con criterios que, en ocasiones, se fijan con posterioridad a los hechos. La jurisprudencia cumple aquí un papel corrector y garantista, pero también exige un esfuerzo adicional de anticipación.

El absentismo: un problema real con respuestas complejas.

Uno de los temas que más preocupación genera en la práctica empresarial es, sin duda, el absentismo laboral. No como concepto abstracto, sino como **fenómeno cotidiano que impacta en la planificación, en la productividad y en la carga de trabajo del resto de la plantilla**. La dificultad no reside solo en su existencia, sino en la limitación de las herramientas jurídicas disponibles para afrontarlo.



El marco normativo y jurisprudencial actual impone límites muy claros a cualquier medida que, directa o indirectamente, pueda penalizar situaciones vinculadas a la salud, a la conciliación o a contingencias protegidas. La jurisprudencia reciente ha insistido en que no todo vale bajo el paraguas de la lucha contra el absentismo: el diseño de incentivos, la gestión de la incapacidad temporal o la evaluación del rendimiento deben cuidarse especialmente para no deslizarse hacia terrenos de trato discriminatorio o sanción encubierta.

Esto sitúa a las empresas en una posición delicada. Por un lado, existe una necesidad legítima de ordenar el trabajo y garantizar la viabilidad organizativa. Por otro, el margen jurídico para adoptar medidas “contundentes” es cada vez más estrecho. El reto está, por tanto, en **diseñar políticas preventivas, transparentes y proporcionadas**, más apoyadas en la gestión y en la organización que en la reacción jurídica ex post.

Transparencia, motivación y deber de explicación.

Otro hilo conductor de la actualidad jurídico laboral es la creciente exigencia de transparencia en múltiples ámbitos: **retribución, tiempo de trabajo, permisos, criterios de devengo o sistemas de incentivos**. La idea que subyace no es nueva, pero sí su intensidad. Ya no basta con que las decisiones sean correctas; deben ser comprensibles, explicables y verificables.

Esto se traduce en una mayor carga de justificación para la empresa, pero también en una oportunidad para reforzar la confianza en la relación laboral. Una **nómina clara, un sistema retributivo entendible o una decisión organizativa bien explicada previenen conflictos** y reducen litigiosidad. La experiencia demuestra que muchos conflictos no nacen tanto del fondo como de la sensación de arbitrariedad o falta de información.

Un Derecho del Trabajo más fino... y más exigente.

En definitiva, el momento actual del Derecho laboral podría resumirse en una idea: **más fino, más técnico y exigente**. Menos espacio para soluciones automáticas y más atención al contexto concreto. Menos fórmulas estándar y más necesidad de análisis caso a caso.

Para las empresas, esto implica asumir que **la gestión de personas requiere hoy una mirada jurídica más integrada**, en la que las decisiones organizativas, económicas y humanas se piensen también desde el prisma del riesgo legal. Para los profesionales, supone un esfuerzo constante de actualización y de pedagogía, explicando no solo qué se puede o no se puede hacer, sino por qué el margen es el que es.

No estamos ante un escenario sencillo, pero sí ante uno apasionante desde el punto de vista jurídico. En un entorno cambiante, el valor añadido ya no está en conocer la norma, sino en interpretarla con criterio, anticiparse a los riesgos y convertir la complejidad en decisiones razonables y sostenible.



Guillermo Almela Frechina
Asociado Senior
Departamento jurídico laboral
guillermo.almela@es.gt.com