



Tema del Mes

# LA (NO) TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA DE WHISTLEBLOWING: EFECTOS Y CONSECUENCIAS

Diciembre 2021

Tema del Mes  
Alicia López Román

Comentario de Jurisprudencia  
Rosa Escrig Aparicio

Noticias

Sentencias del mes





## ÍNDICE

---

### TEMA DEL MES

La (no) trasposición de la Directiva de Whistleblowing: efectos y consecuencias 1-4

### COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

La Audiencia Nacional declara la nulidad de los controles preventivos realizados a los trabajadores de sus enseres profesionales. 5-8

### NOTICIAS

¿Es necesario un acuerdo con el comité de empresa para recuperar la normalidad laboral en los centros de trabajo? 9-10

¿Es procedente la extinción contractual derivada del pase del empleador a la jubilación activa? 11-12

El TSJ de Andalucía no ratifica la orden que exigía el certificado Covid para el acceso al interior de establecimientos de hostelería. 13-14

### SENTENCIAS DEL MES

15-17

El pasado 26 de noviembre de 2019 se publicó en el DOUE la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (en adelante, la “Directiva de Whistleblowing”).

TEMA DEL MES

## LA (NO) TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA DE WHISTLEBLOWING: EFECTOS Y CONSECUENCIAS

Esta norma europea supuso en su momento un importante cambio y un paso adelante para la prevención del fraude dentro de las entidades -públicas o privadas-, de más de 50 personas trabajadoras, pues su fin no era otro que el de instaurar en el seno de las mismas una cultura basada en la legalidad y en la detección de comportamientos poco lícitos en fases tempranas.

De forma que la Directiva establece, entre otras cuestiones, la necesidad de crear un canal de denuncias interno, un instrumento de la entidad en cuestión puesto a disposición de todas sus partes interesadas, con el fin de poder denunciar o revelar posibles infracciones o conductas irregulares que se puedan estar cometiendo en el seno de ésta; y la identificación de los mecanismos de protección de los denunciantes. Se pretende con ella proteger y favorecer la tarea de los alertadores o whistleblowers.



El ámbito de aplicación subjetivo es amplio, puede ser denunciante no sólo el personal asalariado, sino cualquier persona que haya obtenido la información que denuncia como consecuencia de su actividad, accionistas, contratistas e incluso aspirantes a un puesto de trabajo o aquellas que ya hayan concluido su relación con la entidad.

Pues bien, la Directiva de Whistleblowing preveía expresamente que los Estados miembros debían incorporar el contenido de la misma a sus respectivos ordenamientos jurídicos, a través de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias, y para ello, disponían de plazo hasta el 17 de diciembre de 2021. Este plazo afectaba directamente a aquellas entidades públicas y privadas de 250 o más personas en plantilla. Para aquellas entidades privadas que tengan una plantilla de entre 50 a 249 personas, el plazo para poder exigir su cumplimiento se

extiende hasta el 17 de diciembre de 2023, fecha límite para el operador legislativo para habilitar las disposiciones legales necesarias para dar cumplimiento a la obligación de establecer canales de denuncia interna.

A fecha de hoy, España ha incumplido el plazo de trasposición de la Directiva de Whistleblowing, ya que tan solo existe un borrador preparado por la Comisión General de Codificación del Ministerio de Justicia. Pero, ¿tiene ello alguna consecuencia? Lo cierto es que hasta que la directiva sea transpuesta, el protagonista será el efecto directo vertical de las directivas, desarrollado principalmente por la jurisprudencia. O lo que es lo mismo, en aquellos casos en los que el Estado se demore en la transposición de una directiva, dicha directiva será directamente aplicable durante el tiempo que transcurra desde la finalización del plazo para la transposición y hasta que ésta se realice efectivamente. Y ese efecto directo únicamente es vertical, es decir, sólo puede crear derechos para los particulares, no obligaciones. Y tiene su razón de ser en la premisa de que un Estado miembro que no ha tomado las precauciones necesarias, no puede invocar su propia omisión para denegar a un individuo un derecho al que puede aspirar legítimamente.

Esta interpretación nos permite afirmar que la falta de trasposición podrá tener efectos vinculantes para los poderes públicos, pero no los tendrá -de momento- para las entidades privadas.

Por tanto, España como Estado miembro de la Unión ha incumplido la obligación de trasposición de la Directiva de Whistleblowing, si bien, y como consecuencia de la interpretación jurisprudencial antes indicada, ésta puede llegar a ser directamente aplicable actualmente; no obstante, lo será en todo caso en el ámbito

de los poderes públicos, siempre que así se exija -obviamente- por alguna de las partes interesadas.

En todo caso, parece obvio que la transposición coherente y transversal de la directiva a nuestro ordenamiento jurídico es esencial para el avance en la protección de las personas que nos ponen sobre alerta de prácticas que tienen un impacto negativo en el interés general.

Tema del Mes  
**Alicia López**  
Abogada



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

## LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARA LA NULIDAD DE LOS CONTROLES PREVENTIVOS REALIZADOS A LOS TRABAJADORES DE SUS ENSERES PERSONALES

Rosa Escrig Aparicio



Recientemente ha sido dictada una novedosa sentencia por parte de la Audiencia Nacional (rec. 226/2021), por medio de la cual se resuelve un conflicto colectivo planteado por la representación legal de los trabajadores. De forma concreta, se analizó si la práctica empresarial, en aplicación de las instrucciones internas sobre gestión de stock y otros procedimientos, relativa a la obligación de las personas trabajadoras de mostrar ante el responsable de tienda, en el momento de la salida del centro de trabajo y en un lugar visible ante las cámaras de seguridad, el contenido de sus bolsos, bolsas, mochilas o similar al responsable de tienda, resultaba ser vulneradora del derecho a la intimidad de los empleados.

Por su parte, la representación de los trabajadores alegaba que la medida suponía una intromisión injustificada a la intimidad de las personas y por tanto una vulneración de tal derecho fundamental.

En contra, la empresa se oponía a la demanda al entender que el procedimiento no vulneraba el derecho a la intimidad del trabajador puesto que resultaba necesario para proteger el patrimonio empresarial pues las pérdidas desconocidas, es decir, las derivadas de hurtos, tanto en la empresa como en el sector alcanzan los 2 millones de euros.

Ante tal disyuntiva, la Sala de lo Social, tras analizar de forma pormenorizada la doctrina jurisprudencial que interpreta el derecho a la intimidad, concluyó que tal medida empresarial resultaba ser a todas luces una intromisión ilegítima al derecho a la intimidad de los empleados, pues tal medida no cumplía con triple test de constitucionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad).

Respecto de juicio de idoneidad, no constaba que la empresa hubiera acreditado que concurría causa justificativa de la revisión de las





pertenencias de los trabajadores con visibilidad de cámara de video vigilancia. Al no constar sospechas o conductas previas de los trabajadores, se trataba de controles preventivos y no reactivos, que no superan el control de constitucionalidad. Además, la empresa no acreditó la imposibilidad de alcanzar el objetivo perseguido de otra forma.

Respecto del juicio de necesidad, debía ponderarse si la videovigilancia era el medio menos intrusivo, pues entendió la Sala que debía tener un carácter subsidiario, como toda medida restrictiva de derechos. Por lo que debía justificarse su necesidad en relación con medios igual de eficaces.

Con relación al juicio de proporcionalidad, la Audiencia Nacional entendió que el recurso a la revisión de los bolsos con la vigilancia por videocámara sólo podría utilizarse con carácter subsidiario. Este principio supone que únicamente puede utilizarse este sistema cuando otras medidas de prevención, protección y seguridad, de naturaleza física o lógica, que no requieren la captación de imágenes resulten claramente insuficientes o inaplicables en relación con el objetivo perseguido.

Añadido a lo anterior destaca la Audiencia dos puntos más determinantes a la hora de tomar su decisión: por un lado, que, pese a que los empleados tenían conocimiento de la existencia de cámaras de videovigilancia,

no se cumplió con el deber de información a los trabajadores sobre la recogida de datos, su objeto y finalidad, siendo tal cuestión fundamental y diferente al conocimiento de la instalación de tales dispositivos. Por lo que, el conocimiento de la instalación de cámaras de seguridad no conllevaba, de por sí, que la medida empresarial fuera válida. Y, por otro lado, que los controles realizados deberían haberse llevado a cabo por parte de un representante de los trabajadores o por parte de un compañero de trabajo (y no por parte del responsable de tienda), pues ello habría supuesto una garantía de objetividad y de eficacia de la prueba.

En definitiva, concluye la Audiencia que los argumentos dados por la empresa no justifican en ningún caso que se hagan este tipo de controles preventivos, no reactivos y en consecuencias desproporcionados y vulneradores de lo establecido en el art 18.1 de la Constitución Española.

Comentario de jurisprudencia  
Rosa Escrig  
Abogada



## NOTICIAS

## ¿ES NECESARIO UN ACUERDO CON EL COMITÉ DE EMPRESA PARA RECUPERAR LA NORMALIDAD LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO?

Son distintos los medios de comunicación que han venido haciéndose eco de una curiosa sentencia dictada por el Tribunal Supremo, resolviendo acerca de si es necesario negociar con la representación legal de los trabajadores la vuelta a la normalidad en los centros de trabajo, es decir, volver a la situación laboral anterior a la pandemia.

Concretamente, el caso enjuiciado por el Tribunal Supremo fue el siguiente: la directora del área de recursos humanos del departamento de seguridad del Gobierno Vasco procedió a comunicar una circular por medio de la cual ponía en conocimiento de las personas trabajadoras la progresiva reincorporación a la actividad presencial de todas aquellas personas trabajadoras que habían estado realizando funciones a través de la modalidad de teletrabajo. Pues bien, ante tal supuesto de hecho, el sindicato procedió a impugnar la medida empresarial de carácter organizativo al entender que, a través de esta, se había

vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical, en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, todo ello al concebir que tal medida se había adoptado unilateralmente por la empleadora sin haber entablado un previo periodo de negociación con los representantes de los trabajadores afectados.

Así las cosas, ante el recurso planteado por la representación empresarial, la Sala tuvo favorable acogida a los argumentos esgrimidos por la misma. Por lo que, el Tribunal Supremo vino a afirmar que no existe ninguna norma legal o convencional de la que pueda deducirse la necesidad de negociar una decisión de tal naturaleza, con la que únicamente se persigue la progresiva vuelta a la normalidad de la actividad laboral presencial en el contexto de la excepcional situación generada por la crisis sanitaria del COVID-19. De forma que, en palabras del propio Tribunal Supremo, “el diseño legal de nuestro ordenamiento jurídico en esta materia pasa por atribuir al empleador la facultad de dirigir y organizar el desarrollo de la actividad laboral, imponiéndole en determinados supuestos la obligación de negociar previamente con los representantes de los trabajadores ciertas decisiones que por su naturaleza se han

considerado especialmente relevantes y no pueden ser unilateralmente adoptadas por el empleador sin respetar el previo periodo de consultas con los trabajadores”, siendo que tales supuestos viene identificados y tasados en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, “no todas las decisiones de la empresa que incidan en las condiciones de trabajo han de ser necesariamente negociadas con los trabajadores, sino tan solo y únicamente aquellas que entran dentro del territorio jurídico en el que el legislador ha impuesto esa obligación, o pudieren si acaso derivarse de pactos y acuerdos colectivos que así lo establezcan”, y, tal requisito, según la Sala, no se daba en el caso de autos al encontrarnos ante unas medidas que se limitan únicamente a establecer unas pautas para recuperar la normalidad en el desarrollo de las relaciones laborales.

Así las cosas, finalmente, la Sala estima el recurso de casación interpuesto por la empleadora contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y anula la citada resolución entendiendo que no existe vulneración de derecho fundamental alguno derivado de la decisión empresarial.

“no todas las decisiones de la empresa que incidan en las condiciones de trabajo han de ser necesariamente negociadas con los trabajadores, sino tan solo y únicamente aquellas que entran dentro del territorio jurídico en el que el legislador ha impuesto esa obligación”



## NOTICIAS

## ¿ES PROCEDENTE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL DERIVADA DEL PASE DEL EMPLEADOR A JUBILACIÓN ACTIVA?

Una de las razones que justifican la extinción contractual es el pase del empleador a situación de jubilado, siempre que tal pase conlleve el cierre o el cese de la actividad de la empresa. En efecto, en caso de que se produjera una continuidad de la actividad o negocio tras la jubilación del empleador, resultaría de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, artículo que viene a regular la sucesión de empresa. Así pues, en definitiva, la normativa laboral viene a garantizar que, en el caso de que la actividad continúe tras la jubilación del empleador, no sea válida la extinción del contrato por esta última causa.

Enunciado lo anterior, recientemente el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha se ha pronunciado ante un supuesto donde, el empleador, tras pasar a situación de jubilación activa plena, procedió a comunicar a la persona trabajadora la extinción de su contrato de trabajo. Pues bien, ante tal supuesto de hecho, la Sala



de lo Social del citado Tribunal Superior de Justicia, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la empleadora al entender que esta continuó con su actividad una vez le fue reconocida la prestación de jubilación tras haberlo solicitado expresamente, momento temporal del hecho causante que le fue luego suspendida para compatibilizarla con el trabajo, acogiéndose posteriormente a la jubilación activa. Así las cosas, la Sala afirma que “ ya jubilada la empleadora, continuó con su actividad y con la vinculación laboral con la demandante, por lo que no cabe que, posteriormente, pretenda acogerse a esa posibilidad extintiva, más de seis años más tarde, como consecuencia de cesar en la situación de jubilación activa para pasar, se supone, a la de jubilación plena, que en definitiva, no es sino una variante de la situación de jubilación que ya le había sido legalmente reconocida en agosto de 2012. Pues tal nueva posibilidad extintiva no viene contemplada, ni en el indicado precepto

estatutario, ni en la normativa de seguridad social, ni además, parece razonable que esa extinción contractual, tan favorable para la empleadora como desfavorable para la persona trabajadora, quede al arbitrio de la primera en cuanto al momento de ejercitar tal posibilidad, tal y como ya advertía la STS de 25-4-2000, más allá de un pequeño plazo razonable”.

Por lo que, como se indica en el extracto jurisprudencial reseñado, el Tribunal concluye que la jubilación activa surge para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad, pero tal modalidad contractual no habilita a los empresarios para extinguir los contratos con los trabajadores en el momento que así lo deseen. En consecuencia, finalmente, el Tribunal Superior de Justicia procedió a ratificar la sentencia de instancia y, en consecuencia, desestimando el recurso de suplicación interpuesto.

## NOTICIAS

## EL TSJ DE ANDALUCÍA NO RATIFICA LA ORDEN QUE EXIGÍA EL CERTIFICADO COVID PARA EL ACCESO AL INTERIOR DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA

Dada la situación sanitaria actual, resulta interesante el reciente pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, emitido por medio del Auto de fecha 15 de diciembre de 2021, por medio del cual acuerda no ratificar la orden relativa al certificado COVID para el acceso al espacio interior de establecimientos de hostelería y ocio al incluir en la misma a los trabajadores.

En efecto, la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Andalucía consideró que la Orden de la Junta de Andalucía, pese a cumplir los requisitos de necesidad e idoneidad, no superaba el requisito de proporcionalidad, pues la citada norma indicaba que debía aplicarse a “cualquier persona” que accediese al interior de un establecimiento de hostelería; es decir, también a las personas trabajadoras.

Así, el auto del citado Tribunal viene a indicar que, según la propia orden “se exige (el pasaporte COVID) a cualquier persona que pretenda acceder al interior de estos establecimientos, con total independencia de cuál sea la finalidad que motiva este acceso”. Así pues, en otras palabras,



este resulta de aplicación “a todos los trabajadores que, incluso, con carácter ocasional, tuvieran que acceder a los establecimientos por las características propias de su ocupación laboral”. Por lo que, ante tal premisa, la Sala considera que no existe proporcionalidad alguna en la norma y que tal falta de proporcionalidad se extrae del hecho de que las personas trabajadoras, para realizar sus funciones, vendrían estado obligados a vacunarse, y ello pese a que en España no resulta ser obligatorio; o, en caso contrario, aportar una prueba negativa cada 48 o 72 horas como presupuesto indispensable para el ejercicio de su actividad laboral, prueba que, en cualquier caso, tendría que ser costeada por la persona trabajadora.

A mayor abundamiento, la Sala reitera que, la norma, en la práctica, podría

suponer la obligación de las personas trabajadoras de vacunarse como requisito indispensable para el mantenimiento del puesto de trabajo. Y, por tal motivo, la incidencia y proporcionalidad de la orden en los intereses de estos profesionales “es mucho más intensa que la que cabe desprender de los usuarios”.

Por todo lo anterior, la Sala acuerda denegar la ratificación judicial de la medida recogida en la Orden de 5 de agosto de 2021 de la Consejería de Salud y Familias, consistente en limitar el acceso al interior de los establecimientos de hostelería, a aquellas personas que no puedan acreditar estar en posesión del pasaporte COVID o acreditación de prueba de antígenos o PCR negativa en las últimas 72 horas.

## SENTENCIAS DEL MES

## SENTENCIA DE NAVARRA 347/2021, DE 17 DE JUNIO DE 2021

**¿EXISTE UN DESPIDO TÁCITO POR LA REINCORPORACIÓN DE UNA TRABAJADORA TRAS LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA A UNA UNIDAD EMPRESARIAL QUE HA SIDO SUBROGADA PREVIAMENTE?**

El supuesto de hecho que viene a resolver la Sala es el siguiente: la actora solicitó la reincorporación a su empresa tras solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reingreso a su puesto de trabajo; así las cosas, la actora fue reincorporada en las mismas condiciones que venía disfrutando con anterioridad, sin embargo, tal reincorporación se produjo en una empresa distinta a la que venía prestando servicios con anterioridad, en virtud de un acuerdo de subrogación que así fue conocido por la misma.

Pues bien, ante tal supuesto de hecho, la Sala llega a la conclusión de que no es posible apreciar en el comportamiento empresarial la voluntad expresa o tácita tendente a extinguir el contrato de trabajo de la actora. Es más, de la prueba

practicada se pudo comprobar como a la demandante se le encomendaron funciones y tareas correspondientes a la categoría profesional que ostentaba, manteniéndose el salario anterior con los incrementos correspondientes y, a su vez, se le habían dado los instrumentos necesarios para realizar sus funciones.

Por todo ello, la Sala concluye que no es posible apreciar la existencia de una cesión empresarial conformadora de un despido tácito, sin que a ello pueda oponerse, la existencia de un acuerdo de subrogación como el que así se llevó a cabo. Es más, como así señala el Tribunal, el acuerdo de subrogación afecta a la transmisión de una unidad productiva autónoma de una empresa del grupo a otra empresa del mismo grupo y, siendo que tal decisión fue conocida por la trabajadora y, respecto de ella, la sucesión efectiva había quedado condicionada a que esta solicitara la reincorporación a su puesto de trabajo.

## SENTENCIA DE CATALUÑA 6829/2021, DE 6 DE JULIO DE 2021

**¿ES POSIBLE SOLICITAR UNA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR DURANTE LA VIGENCIA DE UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA?**

La sentencia relacionada viene a resolver un supuesto en el que un trabajador, mientras que se encontraba en situación de excedencia voluntaria y tras ver denegado su reingreso, solicitó una excedencia por cuidado de menor, no obteniendo respuesta sobre tal solicitud. Así las cosas, tras ser objeto de despido disciplinario y reconocerse la improcedencia de este, se discute si debe ser computado el tiempo que estuvo el trabajador en situación de excedencia por cuidado de menor a efectos del cálculo de la indemnización por despido improcedente.

Con carácter previo, debemos indicar que la sentencia de instancia excluyó en el cálculo de la indemnización por despido improcedente el periodo en el que permaneció en situación de excedencia voluntaria en todo momento, alegando que “no estaríamos ante un supuesto de excedencia por cuidado de hijo menor con reserva de puesto de trabajo, que sí habilitaría la reincorporación a simple demanda del trabajo, sino ante una situación de excedencia voluntaria que debe excluir del importe de la indemnización por

despido el tiempo en que la relación laboral estuvo interrumpida”. En otras palabras, consideró que no era posible solicitar la excedencia por cuidado de menor durante el periodo de disfrute de la excedencia voluntaria.

Sin embargo, la Sala revoca tal pronunciamiento, estimando el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, argumentando que “el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular no ha de ser impedimento para que, vigente dicha situación, pueda solicitar una excedencia distinta por cuidado de un hijo menor de edad, pues es un derecho que el artículo 46.3 ET le reconoce para atender el cuidado de un hijo a fin de conciliar su vida personal y familiar, el cual no puede ser desconocido por el empresario, teniendo en cuenta que la relación laboral estaba vigente, aunque suspendida por la anterior excedencia voluntaria que se le había reconocido, por lo que dicho periodo que el actor había solicitado debía computarse para fijar la indemnización que le corresponde al trabajador”.

Por lo que, finalmente, la Sala revocó la sentencia de instancia y, en consecuencia, estimó las pretensiones del trabajador.



## SENTENCIA DE TS 3329/2021, DE 8 DE SEPTIEMBRE DE 2021

### ¿A QUIÉN LE CORRESPONDE ACREDITAR SI SE TRANSMITIÓ UNA UNIDAD PRODUCTIVA AUTÓNOMA, O SI LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA PIVOTA ESENCIALMENTE SOBRE LA MANO DE OBRA?

Previamente a resolver la cuestión planteada debemos realizar un examen retrospectivo de los antecedentes de hecho. En un primer momento, la sentencia de instancia concluyó, sin realizar mayor razonamiento, que debía condenarse solidariamente a la empresa saliente y a la entrante, conforme al artículo 44.3 ET a abonar a la persona trabajadora las cuantías debidas. Sin embargo, el Juzgado de Instancia no declara probado que la actividad de la empresa descansaba esencialmente sobre la mano de obra, circunstancia esta que fue asumida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

En efecto, la Sala de suplicación confirmó la sentencia de instancia al considerar probado y no discutido que la actividad de la empresa pivotaba sobre la mano de obra, razón por la cual, una vez probado que la empresa entrante ha subrogado al actor para prestar sus servicios como conductor, debía responder de las deudas salariales de la saliente por aplicación del artículo 44.3 ET. Sin embargo, la Sala de lo Social del

Tribunal Supremo, en relación con tal afirmación, expresó que “no podemos dar ningún valor a dichas afirmaciones, por cuanto la sentencia recurrida no explica de ninguna manera de qué fuente probatoria deduce que la actividad de la empresa se basara esencialmente en la mano de obra, y que dicho extremo no se hubiera discutido, ya que en el relato fáctico de la sentencia de instancia no se contiene ningún pronunciamiento sobre ese tenor”. De forma que, no habiéndose alegado por el actor, ni probado tampoco, que se hubiera producido una transmisión de una unidad productiva, es evidente, según concluye la Sala, no ha probado los hechos constitutivos de su pretensión, aunque la empresa admitiera que se subrogó convencionalmente en la plantilla de la empresa saliente, toda vez que la inversión de la carga probatoria se predica de aquellas empresas cuyas actividades se desarrollen esencialmente mediante mano de obra. Es más, llega a indicar que no es posible aplicar el régimen probatorio previsto en el artículo 217.7 LEC en el supuesto de autos, pues la actora ni alegó, ni intentó probar si se transmitieron por la empresa saliente elementos materiales o personales.

Por todo ello, finalmente estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa.

## NOVEDADES

## PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 2.000 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡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 de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a [info@bnya.es](mailto:info@bnya.es) o [comunicaciones@bnya.es](mailto:comunicaciones@bnya.es)

Redacción Noticias y Sentencias  
David Tomás Mataix

Maquetación Y Diseño de la Revista  
Mar Navarro Suria

**NAVARRO & ASOCIADOS**  
Abogados

VALENCIA  
Marqués del Turia, 13 - 1º  
46005 Valencia  
Tel. 96 351 71 19  
Fax 96 352 87 29  
valencia@bnya.es

BARCELONA  
Diagonal, 405 bis - 1º  
08008 Barcelona  
Tel. 931621448  
Fax 931621446  
barcelona@bnya.es

MADRID  
Lagasca, 56 - 1º  
28001 Madrid  
Tel. 91 559 91 12  
Fax 91 541 70 84  
madrid@bnya.es

BILBAO  
Henaonº 11 - 1º  
48009 Bilbao  
Tel. 94 424 34 26  
Fax 94 424 35 52  
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA  
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE  
07002 Palma Mallorca  
Tel. 971 72 79 53  
Fax 971 46 61 81  
pmallorca@bnya.es