

Tema del Mes

CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Abril 2022

Tema del Mes
Victor Murillo García

Comentario de Jurisprudencia
Jorge García de Pruneda Pascual

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Cláusulas de salvaguarda del empleo. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

El informe de prevención indicando simplemente no apto no es suficiente para extinguir la relación laboral. 5-8

NOTICIAS

Sobre la posibilidad de intentar la conciliación previa a la vía judicial dentro del plazo de 15 días para subsanar la demanda. 9-10

¿Son las mascarillas obligatorias en el centro de trabajo? 11-12

SENTENCIAS DEL MES

13-15

El pasado 31 de marzo de 2022 entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. Dicha

TEMA DEL MES

CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

norma contiene un conjunto de medidas en muy diversos ámbitos, dirigidas, entre otras cuestiones, a contener la escalada de precios en productos energéticos y de primera necesidad y a paliar sus efectos en los colectivos afectados.

Entre dichas medidas se contienen, en el art. 44, dos cláusulas de protección y mantenimiento del empleo, de manera que la primera de ellas, más específica, tiene como destinatarias aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el propio Real Decreto, y consiste en expresa exclusión como causa objetiva de despido toda aquella que tenga que ver con el eventual incremento de los costes energéticos derivado de la crisis bélica que

motiva la aprobación de la norma. Dicho veto tiene un margen temporal restringido (3 meses, hasta 30 de junio de 2022) y una consecuencia directa y clara: el reintegro de la ayuda recibida. Sin embargo, la segunda de las garantías de salvaguarda del empleo determina que “las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos”.

Dicho redactado, decididamente ambiguo, nos retrotrae claramente a las cláusulas de salvaguarda del empleo que se previeron a raíz de la declaración del estado de alarma provocada por el estallido de la pandemia de COVID-19, en las que se vetaba como motivo de despido y/o extinción de contrato por causas objetivas aquellas causas de fuerza mayor, económicas, técnicas, organizativas o productivas que hubieran amparado a las empresas para adoptar medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada reguladas en los arts. 22 y 23 del R.D.L. 8/2020 (los tan manidos ERTEs). Dicha cláusula, conocida comúnmente como “prohibición de despedir”, se ha ido prorrogando en su vigencia desde los 6 meses iniciales previstos en el R.D.L. 8/2020 hasta, precisamente, el 31 de marzo 2022 (a través de los R.D.L. 30/2020, 2/2021, 11/2021, 18/2021 y 2/2022), si bien el alcance y efectos jurídicos del incumplimiento de dicha cláusula son aún objeto de controversia y de resoluciones judiciales dispares, y sin que ni siquiera la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se haya pronunciado con claridad para unificar la interpretación sobre si el referido incumplimiento conlleva la improcedencia o la nulidad del despido.

Sin solución de continuidad, a partir de la vigencia del R.D.L. 6/2022 aprobado con motivo de las consecuencias de la guerra en Ucrania pareciera que se quiere aplicar una



garantía extraordinaria similar a las utilizadas con los ERTEs COVID, pero a diferencia de éstos, esta nueva “prohibición de despedir” se remite y asocia a la tramitación de los mecanismos de regulación temporal de empleo previstos en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, y en un giro léxico sustancial con respecto a las cláusulas de mantenimiento COVID, ahora se realiza un veto concreto y específico (“no podrán utilizar estas causas”), si bien dentro de una inconcreción en cuanto a las premisas de fondo que deben motivar la promoción del ERTE: “causas relacionadas con la invasión de Ucrania” y “que se beneficien de apoyo público”.

Sin perjuicio de este segundo aspecto, la redacción de esta cláusula tiene en cuenta, a mi juicio, la variedad interpretativa que se ha dado en los juzgados y Tribunales del país a la hora de anular nulidad o improcedencia del despido al incumplimiento de la referida “prohibición” en los ERTEs COVID,

expresión que debe entrecomillarse ya que si bien una mayoría de órganos judiciales, y en particular de Tribunales Superiores de Justicia, parecían decantarse por la improcedencia (STSJ de Madrid de 25-11-2020; STSJ de Cataluña de 03-12-2020; STSJ de Aragón de 13-04-2021; STSJ de Andalucía de 23-05-2021, etc.), se han producido notables excepciones que consideran que la extinción debía considerarse nula (SSTSJ de Euskadi de 26-02-2021 y 04-05-2021; STSJ de Asturias de 30-03-2021, SJSocial 3 Sabadell de 06-07-2020), sin que, como decimos, el Tribunal Supremo haya unificado doctrina, a pesar de haber tenido ocasión para hacerlo, por ejemplo, en reciente sentencia de 22-02-2022, y sin que tampoco consta que ningún órgano haya elevado cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea al respecto.

La literalidad del segundo párrafo del art. 44 del R.D. 6/2022 contiene, pues, un refuerzo de las consecuencias penalizadoras en despidos realizados para empresas receptoras de recursos públicos destinados a superar sus crisis con medidas alternativas, y ya no sólo habla de causas que “no se pueden entender como justificativas de extinción o despido”, sino de una prohibición expresa de actos jurídicos que supongan destrucción de empleo y que tengan como base consecuencias de la guerra de Ucrania. Se estrecha el margen, pues, en estos casos, entre la nulidad y la improcedencia, pero la deliberada ambigüedad a la hora de concretar (o precisamente no hacerlo) qué consecuencias bélicas son esas conllevará, sin duda, nuevas divergencias en las respuestas judiciales. Y ello porque, en su exposición de motivos, el R.D. 6/2022 asocia a la crisis ruso-ucrania elementos como el incremento de los costes energéticos, de los hidrocarburos, de fertilizantes, piensos y otras materias primordiales en el sector agrícola y pesquero, pero también el incremento de costes de productos alimenticios e incluso las dificultades de liquidez del sector financiero, si bien enlazando en ocasiones

dichas consecuencias con elementos anteriores a la guerra de Ucrania.

En cualquier caso, es evidente que las cláusulas y garantías de mantenimiento del empleo parecen haber llegado a la normativa laboral española con vocación de permanencia, quién sabe si sólo para momentos de crisis coyunturales o con intención más amplia de que el percibo de cualquier ayuda pública en materia de flexibilidad interna quede condicionado a no destruir empleo.

Tema del mes
Victor Murillo García
Abogado



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

EL INFORME DE PREVENCIÓN INDICANDO SIMPLEMENTE NO APTO NO ES SUFICIENTE PARA EXTINGUIR LA RELACIÓN LABORAL.

Jorge García de Pruneda Pascual



Tal y como reza el título del artículo el Tribunal Supremo se ha pronunciado es su reciente sentencia nº 177/2022 en resolución de un recurso de casación en unificación de doctrina, siendo el ponente don Ricardo Bodas, sobre los requisitos que debe reunir el informe del servicio de prevención ajeno para que pueda constituir prueba suficiente para poder declarar como procedente el despido objetivo de un empleado por ineptitud sobrevenida recogido en el artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores, cuando la Entidad Gestora haya descartado que el trabajador estuviera afectado por una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

La sentencia resolvía el siguiente caso. Un empleado venía prestando servicios como encargado de obra. Sufrió una baja de larga duración en la que tras la valoración de la Dirección Provincial del INSS de Álava se indicó que las lesiones que padecía el trabajador no alcanzaban el grado suficiente de disminución de la capacidad laboral para que fuera declarado como incapaz permanente en ninguno de sus grados.

Tras la resolución del INSS el servicio de prevención ajeno de la compañía realizó

un reconocimiento médico al trabajador para determinar la aptitud laboral del empleado emitiendo un certificado en el que se le declaraba no apto para el puesto de encargado de obra, procediendo la empresa a la rescisión de su contrato mediante un despido objetivo por ineptitud sobrevenida con el consiguiente abono de la indemnización de 20 días por año trabajado.

El trabajador disconforme con la medida impugnó el despido siendo declarado en primera instancia por el



juzgado de lo social nº 3 de Vitoria como nulo porque la extinción contractual se produjo como reacción empresarial ante una patología del trabajador que, por su gravedad, se adivinaba larga hasta que se lograra la mejoría que pusiera fin a la incapacidad temporal.

La empresa demandada impugnó la resolución mediante recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en concreto se trata de la sentencia de 21 de julio de 2020, recurso de suplicación núm 840/2020. El referido tribunal estimó íntegramente el recurso y declaró que el despido era procedente indicando textualmente respecto a los informes que “todo ello permite concluir que posee plena eficacia el certificado de ausencia de aptitud del trabajador para las tareas propias de encargado de obra, emitido por la entidad con la que la empresa tenía concertada la prevención de riesgos laborales; y que tal ineptitud no era el resultado de la incapacidad para conducir sino el resultado de las mermas físicas y funcionales que padece” y, concluye que, “si el servicio de prevención de riesgos laborales externo a la empresa declaró la no aptitud del trabajador, queda acreditada la causa de extinción contractual prevista por el art. 52-a) del Estatuto de los Trabajadores. Nada más cabe exigir a la empresa, no habiéndose acreditado el error o falsedad del dictamen del servicio de prevención”, añadiendo que “si el servicio de prevención de riesgos laborales externo a la empresa declaró la no aptitud del trabajador, queda acreditada la causa de extinción contractual prevista por el art. 52-a) del Estatuto de los Trabajadores. Nada más cabe exigir a la empresa, no habiéndose acreditado el error o falsedad del dictamen del servicio de prevención”.

El trabajador disconforme con la resolución presentó recurso de casación en unificación de doctrina, si bien en su recurso solicitó tan solo la declaración del despido como improcedente de acuerdo con la sentencia de contraste aducida, recurso que sería estimado. Los argumentos que esgrimió nuestro Alto Tribunal son los siguientes.

Indica que si bien el servicio de prevención ajeno debe informar al empresario en cumplimiento del deber de protección de la salud de los trabajadores cuando estos pierdan las aptitudes para el desempeño del puesto, debiendo el empresario ordenar al

trabajador que deje de prestar servicios, este hecho no comporta que se pueda extinguir automáticamente el contrato de trabajo. Se añade que los informes de prevención tienen la finalidad de informar al empresario para que se tomen las medidas adecuadas en protección a la salud del trabajador, pero no permite concluir sin más pruebas la extinción de la relación laboral máxime cuando nos encontramos ante un informe que se emite a solicitud unilateral del propio empresario y tras la negativa de la Entidad Gestora de declarar como incapaz al trabajador sin que este se haya ni tan siquiera incorporado al puesto de trabajo.

Por lo tanto, finaliza el Supremo manifestando que los informes si que tienen valor probatorio, pero para poder acreditar la ineptitud sobrevenida necesariamente se tendrán que identificar con precisión las limitaciones concretas y que incidencia tienen cada una de ellas sobre las funciones que desempeña el trabajador, no bastando por lo tanto la mera declaración del trabajador como no apto para el desempeño de su puesto de trabajo si no está acompañada de medios de prueba que sean suficientes para acreditar la ineptitud del trabajador. No reuniendo el informe emitido las citadas características, y no existiendo más pruebas estiman el recurso y declaran el despido como improcedente.

En resumen, los servicios de prevención ajenos los informes que declaren al trabajador como no apto deberán tomar todas y cada una de las funciones del puesto de trabajo, y vincular la imposibilidad de su realización con alguna limitación derivada de la enfermedad padecida por el trabajador. En caso contrario dejarán a las empresas en una situación de indefensión, toda vez que no podrán reincorporar al empleado al trabajo, ya que cualquier agravamiento en las dolencias sería responsabilidad exclusiva de la empresa, pero tampoco podrían acometer el ya citado despido objetivo con garantías suficientes de que en caso de impugnación por el trabajador sea declarado como procedente.

Comentario de jurisprudencia
Jorge García de Pruneda
 Abogado



NOTICIAS

SOBRE LA POSIBILIDAD DE INTENTAR LA CONCILIACIÓN PREVIA A LA VÍA JUDICIAL DENTRO DEL PLAZO DE 15 DÍAS PARA SUBSANAR LA DEMANDA

Resulta interesante sintetizar las distintas noticias jurídicas que han venido publicándose a raíz de la reciente sentencia dictada por el Tribunal Supremo en sede de casación para la unificación de la doctrina, donde la cuestión litigiosa o discutida fue, si a efectos de caducidad, lo relevante es que la demanda se interponga dentro del plazo legal, aunque la conciliación sea posterior.

Como es sobradamente conocido, el plazo legal para interponer demanda de despido es de 20 días hábiles de caducidad, siendo necesario acudir a conciliación

administrativa previa. A partir de aquí, se plantea la siguiente cuestión: ¿el intento de conciliación administrativa puede ser posterior a la presentación de la demanda de despido? Pues bien, tal cuestión ha sido resuelta por el Tribunal Supremo de manera afirmativa. De hecho, viene a poner de manifiesto que la resolución judicial por medio de la cual se procede a requerir a la parte actora para que en el plazo de 15 días proceda a subsanar la demanda no es solo para acreditar que fue celebrada la conciliación previamente, sino también para poder celebrarla en el plazo concedido.

Como decimos, la cuestión planteada fue determinar si, a efectos de apreciar la caducidad de la acción de despido, lo relevante es que la demanda sea interpuesta en el plazo legal, aunque la conciliación sea celebrada más tarde. En cuanto al caso en concreto, la persona trabajadora interpuso papeleta de conciliación dentro

del plazo concedido para subsanar la demanda y acreditar la celebración del acto de conciliación, por lo que el Juzgado de instancia apreció la excepción de caducidad de la acción, sin entrar a conocer sobre el fondo del asunto, por cuanto pese a que cuando se interpuso la demanda no había finalizado el plazo de 20 días para ejercitar la acción contra el despido del artículo 59.3 ET, sí había concluido cuando se presentó la papeleta de conciliación ante el SMAC, aunque la trabajadora recurrió alegando la indebida estimación de la excepción de caducidad.

Así las cosas, como decimos, el Tribunal concluye que lo verdaderamente relevante es determinar si la demanda de despido fue presentada dentro del plazo legal, y no necesariamente que la conciliación administrativa se intente dentro de dicho plazo.

“...la resolución judicial por medio de la cual se procede a requerir a la parte actora para que en el plazo de 15 días proceda a subsanar la demanda no es solo para acreditar que fue celebrada la conciliación previamente, sino también para poder celebrarla en el plazo concedido.”

NOTICIAS

¿SON LAS MASCARILLAS OBLIGATORIAS EN EL CENTRO DE TRABAJO?

El pasado 20 de abril de 2022 fue publicado el Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, por medio de la cual se procedía a modificar el anterior paradigma en materia de uso de mascarilla en el ámbito público.

En efecto, tal escueto Real Decreto viene a modificar los supuestos de obligatoriedad del uso de mascarilla durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, limitando únicamente tal uso en los siguientes supuestos:

En primer lugar, en los centros, servicios y establecimientos sanitarios según lo establecido en el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios, por parte de las personas trabajadoras, de los visitantes y de los pacientes con excepción de las personas ingresadas cuando permanezcan en su habitación.



En segundo lugar, en los centros sociosanitarios, los trabajadores y los visitantes cuando estén en zonas compartidas.

Y, en tercer lugar, en los medios de transporte aéreo, por ferrocarril o por cable y en los autobuses, así como en los transportes públicos de viajeros. En los espacios cerrados de buques y embarcaciones en los que no sea posible mantener la distancia de 1,5 metros, salvo en los camarotes, cuando sean compartidos por núcleos de convivientes.

Sin embargo, como vemos, el articulado nada dice en relación a la prestación de servicios de las personas trabajadoras en los centros de trabajo. No obstante, y pese a ello, sí se procede a realizar una mención específica en el preámbulo de la norma, indicando lo siguiente: “en el entorno laboral, con carácter general, no resultará preceptivo el uso de mascarillas. No obstante, los responsables en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la correspondiente evaluación de riesgos del puesto de trabajo, podrán determinar

las medidas preventivas adecuadas que deban implantarse en el lugar de trabajo o en determinados espacios de los centros de trabajo, incluido el posible uso de mascarillas, si así se derivara de la referida evaluación”.

En consecuencia, y pese a que exista tal pronunciamiento en el preámbulo de la norma, lo cierto es que nada regula esta. No obstante, no debemos olvidar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas a garantizar la salud de las personas trabajadoras y, en consecuencia, estas quedan facultadas para tomar las medidas oportunas a fin de evitar poner en riesgo la salud de sus trabajadores. De hecho, como bien dice la exposición de motivos, el empresario deberá evaluar el riesgo que existe en de su centro de trabajo y, en base al resultado de esta decidir qué medio de protección se debe utilizar, siendo que de existir riesgo de contagio la empresa tendrá la obligación de implantar medidas adecuadas a fin de evitar tal riesgo.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 1223/2022, DE 23 DE MARZO DE 2022

¿ES CORRECTO INFORMAR DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA SOLO DE UNA EMPRESA DEL GRUPO PARA JUSTIFICAR UN DESPIDO OBJETIVO?

En la sentencia anteriormente referenciada, en sede de recurso de casación unificador de doctrina, venía a dilucidar si, en un supuesto de despido objetivo en el que consta acreditada la existencia de un grupo de empresas resulta válida una carta de despido que informa únicamente de la situación económica de una de las dos empresas que forman el grupo, aunque concurra la situación económica negativa. En el mismo supuesto anterior, también habría de dilucidarse si la expresada comunicación del despido sería válida a efectos de una causa distinta, en este caso, la organizativa que pudiera tener en cuenta solo a la empresa afectada y no al grupo.

Pues bien, en cuanto al primer punto, la Sala expresa que cuando estamos ante una alegación de una causa económica de un despido colectivo u objetivo, la existencia de una situación económica negativa comporta la valoración de la empresa en su conjunto. Por ello, en aplicación de tal doctrina, llevada al supuesto de que el despido económico

se realice en un grupo de empresas que ha sido considerado como un único y verdadero empresario a efectos laborales que implica que la causa alegada causa o situación económica negativa concurra en el grupo en su conjunto y no aisladamente en una u otra empresa componente.

En relación a la segunda cuestión, la Sala concluye que la comunicación escrita que se le entrega al trabajador notificándole la extinción de su contrato como consecuencia de una situación económica negativa, debe exponerse, no solo la situación que afecta a un determinado centro o empresa, sino la posición económica de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad, “pues solo de esta forma se cumple la exigencia de que en el escrito de comunicación del despido se informe plenamente al trabajador de las circunstancias económicas que esgrime el empresario para justificar la extinción de su contrato.

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

SENTENCIA DEL TS 1229/2022, DE 25 DE MARZO DE 2022

¿PUEDE ALEGARSE POR LA ACTORA EN LA FASE DE CONCLUSIONES LA FALTA DE INSTRUCCIÓN DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO SIN HABERLO SEÑALADO PREVIAMENTE EN LA DEMANDA COMO MOTIVO DE DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA?

La indicada sentencia viene a resolver un supuesto a fin de determinar, por un lado, si procede calificar de modificación sustancial de la demanda de despido la petición en el acto de juicio, en fase de conclusiones, de que el despido improcedente se obtenga de la falta de la instrucción de un expediente disciplinario y, por otro, si exigible la instrucción del mismo.

Pues bien, sobre la cuestión suscitada, la Sala indica que, como nadie ha cuestionado, la parte actora alegó por vez primera en el acto de juicio la improcedencia del despido por no haberse cumplido la instrucción de un expediente disciplinario que, a su entender, debió haberse incoado por mandato del convenio colectivo aplicable. Y, siendo que ello lo fue, además, en fase de conclusiones, “no cabe sino mantener

que estamos ante una modificación sustancial de la demanda”. Y ello resulta, según indica la Sala, porque la parte actora, “al momento de plantear no solo la demanda, sino la propia papeleta de conciliación, siendo conocedora de la actuación investigadora de la empresa sobre los hechos imputados, porque así se le indicaba ya en la carta de despido y, además, tal conocimiento se revela por la conducta procesal de dicha parte en el acto de juicio que, si tan siquiera modificar su pretensión al ratificar la demanda, conforme dispone el artículo 105.1 LRJS, dirigió la prueba a poner de manifiesto la falta de audiencia del despido en la investigación que llevó a cabo la empresa, impidiendo que la parte demandada pudiera llevar a dicho acto la pertinente para poder dejar constancia de la investigación realizada y de su alcance”.

Por todo ello, finalmente, se estima el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesta por la empleadora y, en consecuencia, se anula la sentencia del TSJ de Castilla y León y se confirma la sentencia de instancia.

SENTENCIA DEL TS 1246/2022, DE 30 DE MARZO DE 2022

¿SE APLICA LA SUCESIÓN DE EMPRESA CUANDO LA EMPRESA SALIENTE ES UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, MIENTRAS QUE LA ENTRANTE ES UNA EMPRESA MULTISERVICIOS SIN CONVENIO PROPIO?

El debate litigioso de la sentencia de referencia se centra en determinar si existe o no sucesión de empresas cuando en una contrata la empresa saliente es un centro especial de empleo, la empresa entrante es una empresa multiservicios sin convenio colectivo propio y los trabajadores demandantes prestaban servicios en la contrata como porteros-recepcionistas.

Pues bien, como así señala la Sala, la doctrina jurisprudencial ha venido sosteniendo que, cuando se produce una sucesión en una contrata en la que la empresa saliente tiene la condición de centro especial de empleo y la empresa entrante no, opera la subrogación contractual cuando así lo disponga el convenio colectivo sectorial, en cuyo caso la empresa entrante debe asumir a los trabajadores discapacitados de la empresa, que sí ostenta la citada condición.

Dicho esto, en el propio supuesto enjuiciado, la empresa entrante es una

empresa multiservicios sin convenio colectivo propio, siendo que la contrata tenía como objeto el servicio de portería-recepción de un centro de física. De forma que, el objeto no consistía en la prestación de servicios de limpieza, ni de jardinería, ni de seguridad privada, por lo que o resultaba ser aplicable ningún convenio colectivo sectorial. A mayores, y ante la alegación de la parte recurrente que solicitaba la subrogación contractual al amparo del artículo 27 del XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Pero dicha norma colectiva se aplica a los centros especiales de empleo, condición que no tenía la empresa entrante, por lo que no operaba en tal caso la subrogación convencional. Del mismo modo, la sala llega a la conclusión que no debe declararse la existencia de sucesión legal, al amparo del artículo 44 del ET, al no haberse acreditado la transmisión de una unidad productiva autónoma entre la empresa saliente y la entrante.

Por todo ello, finalmente, desestima el recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por el Centro Especial de Empleo.

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 2.500 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 o 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