

Tema del Mes

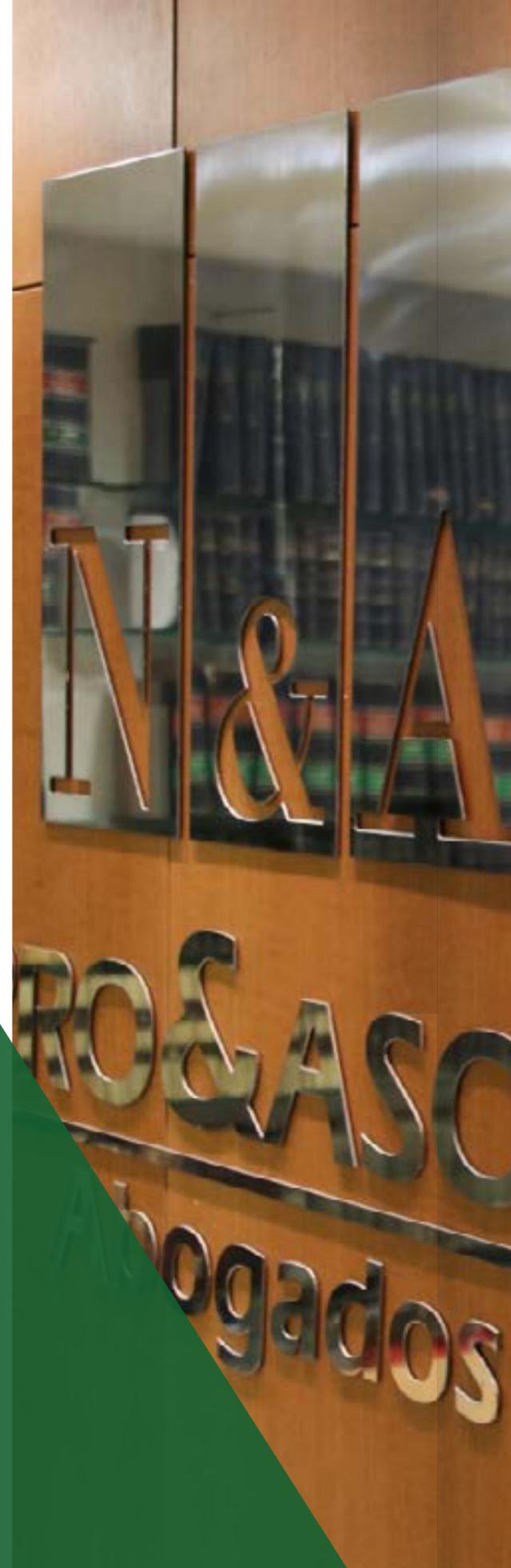
LA PROHIBICIÓN QUE NO FUE TAL

Noviembre 2022

Tema del Mes
Julia Regales Saiz

Comentario de Jurisprudencia
Victor Murillo García





ÍNDICE

TEMA DEL MES	1-4
La prohibición que no fue tal	
NOTICIAS DE ACTUALIDAD	5-6
COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	7-10
Nuevas limitaciones en el clausulado del teletrabajo	
SENTENCIAS DE DE INTERÉS	11-12

En el mes de marzo de 2020 llegó la pandemia del Covid-19 y con ella el Estado de Alarma y un aluvión de normas que regulaban, subsanaban, modificaban y prorrogaban, (en ocasiones todo a la vez),

TEMA DEL MES

LA PROHIBICIÓN QUE NO FUE TAL

otras anteriores y que, por supuesto, nos hicieron vivir momentos de gran incertidumbre jurídica, tanto a las empresas como a los profesionales laboristas.

Incertidumbre que poco a poco se ha ido calmando con los pronunciamientos de nuestros Tribunales y me refiero, en este caso, a la famosa "Prohibición de despedir" del artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020 de 27 de marzo que establecía que "la fuerza

mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido". La normativa dictada en la pandemia apostaba por la aplicación de ERTES como solución a los problemas empresariales asociados a dicha situación excepcional en contra de las extinciones de contratos y despidos como solución.

La primera controversia que nos encontramos en su día fue sobre la naturaleza prohibitiva o no del precepto, pero el verdadero problema vino con la calificación que debían tener los despidos relacionados con las consecuencias de la pandemia, es decir, si debían ser considerados como nulos o como improcedentes, ya que dicho artículo, como la mayoría de lo que se promulgó durante el estado de alarma, derivó de una situación excepcional, donde todo se reguló de forma rápida, con prisa y sin contar con antecedentes previos en los que guiarse y nada dice al respecto.

Una vez llegaron los despidos a los Juzgados de lo Social y por ende a los distintos Tribunales Superiores de Justicia, si bien es cierto que la mayoría mantuvieron el criterio de la improcedencia frente a la nulidad, otros consideraron en sus sentencias, muchas de ellas muy controvertidas, estos despidos como nulos entre ellos el TSJ de País Vasco y el TSJ de Asturias.

Pues bien, por fin, tras dos años y medio, el Tribunal Supremo en su Sentencia nº 841/2022, de 19 de octubre, se ha pronunciado, aclarando que los despidos amparados en causas relacionadas con la pandemia y el estado de alarma deben ser declarados improcedentes y no nulos por tratarse de despidos sin causa conforme a la normativa



vigente y a la consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de despido. La sentencia que ha sido dictada en Pleno y sin ningún Voto Particular estima el recurso ante la STSJ País Vasco 20 de abril 2021 (rec. 699/2021) que, cambiando el criterio de la instancia, había declarado la nulidad de un despido objetivo acaecido en mayo de 2020 de un trabajador con un contrato en prácticas inicialmente previsto hasta finales de enero de 2021.

Los motivos alegados por la empresa en la carta de despido se referían, a grandes rasgos, a la reducción de actividad debido a la paralización de los proyectos que tenía asignados y la falta de trabajo, ante lo cual el Juzgado de instancia declaró la improcedencia del despido y posteriormente el TSJ declaró la nulidad del despido del trabajador entendiendo que el RDL 9/2020 contenía una verdadera prohibición de despedir, y que dicha norma había elevado

la protección del empleo a un rango igual o similar al de los derechos fundamentales. La empresa, disconforme con el criterio del TSJ del País Vasco, formula recurso de casación, aportando como sentencia de contraste la STSJ CyL\Burgos 24 de febrero de 2021 (rec. 21/2021).

Con esta sentencia, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo zanja un debate jurídico que ha tenido una amplia repercusión doctrinal y judicial desde que comenzara la pandemia, dictando que los despidos por causa Covid no pueden ser nulos únicamente por ese motivo, es decir por incumplir lo establecido en el art. 2 del RDL 9/2020 y sin que se añada al despido alguna de las causas que pudieran justificar la nulidad del mismo como podría ser: la vulneración de un derecho fundamental, la elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, o la concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela.

Argumenta el Alto Tribunal lo siguiente:

1º) Ni la referida norma contiene una verdadera prohibición, ni las consecuencias de que haya un despido fraudulento comportan su nulidad, salvo que exista previsión normativa expresa (como sucede en el caso de elusión del mecanismo del despido colectivo). Del mismo modo, tampoco el acudimiento al ERTE aparece como una verdadera obligación.

2º) La calificación del despido como nulo se descarta porque las previsiones sobre el tema (tanto del ET cuanto de la LRJS) ignoran el supuesto de fraude (salvo en despidos "por goteo" que eluden el procedimiento de la extinción colectiva).

3º) Cuando aparezca una extinción del contrato de trabajo acordada por la empresa y carezca de causa válida hay que calificarla con arreglo a la legislación laboral vigente,

tanto por la especialidad de este sector del ordenamiento cuanto por la propia remisión del artículo 6.3 del Código Civil (calificando como nulos los actos contrarios a normas imperativas y prohibitivas "salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención").

Por tanto, ha quedado claro que, aunque hayan existido dudas razonables por lo caótico de la situación vivida, la coherencia se ha impuesto de nuevo.

Tema del mes
Julia Regales



ACTUALIDAD

PUBLICADO EL PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS



El pasado 3 de noviembre se publicaba en el BOE la Orden PCM/1047/2022, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos previsto en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Esta orden contempla cómo las empresas, de forma voluntaria, podrán aplicar este procedimiento, sirviéndose de la herramienta facilitada en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las mujeres. Es muy determinante lo que establece la orden con respecto a que la valoración efectuada con dicha herramienta se entenderá como cumplidora de los requisitos formales exigidos.

TELETRABAJO ¿ES ACCIDENTE LABORAL CAERSE VOLVIENDO DEL BAÑO?



La muy sonada sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Cáceres de 26 de octubre, ha reconocido como accidente laboral el suceso sufrido por parte de una trabajadora que, en modalidad de teletrabajo, sufrió una caída al salir del baño de su domicilio.

En este caso, la Mutua sostuvo que no podía considerarse accidente de trabajo al no haberse producido exactamente en el “lugar de trabajo”; lo que el Juzgador rebatió por entender no interrumpido el nexo causal, siendo que esta circunstancia pudiere haberse dado en una fábrica, oficina o tienda; calificando como “obligada” la visita al aseo por tratarse de una necesidad fisiológica que no puede enervar la presunción legal.

RATIFICACIÓN DEL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CARTA SOCIAL EUROPEA



El próximo 1 de diciembre de 2022 entrará en vigor el Protocolo Adicional a la Carta Europea por el que se establece el sistema de reclamaciones colectivas tras su publicación en BOE el pasado 2 de noviembre.

Por medio de este Protocolo, se reconoce el derecho a algunas organizaciones, como organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores – como pudieren ser los sindicatos o sus organizaciones internacionales-, a presentar reclamaciones colectivas en las que se denuncie la aplicación insatisfactoria de la Carta al Comité Europeo de Derechos Sociales.

TRABAJO TRANFRONTERIZO ENTRE ESPAÑA Y PORTUGAL



La Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y su homóloga portuguesa firmaron el pasado 4 de noviembre de 2022 en la XXIII Cumbre Hispano Lusa la Guía de Trabajo Transfronterizo; en la cual se recogen los derechos y servicios a los que pueden acceder las personas trabajadoras a ambos lados de la frontera.

Esta Guía pretende ser una herramienta consultiva que posibilite la resolución de aquellas dudas que afectan a los miles de personas trabajadoras que desarrollan sus servicios a lo largo de la frontera compartida. Asimismo, busca la contribución al desarrollo de esta región, mejora de la empleabilidad y de la coordinación entre las autoridades laborales de ambas naciones.

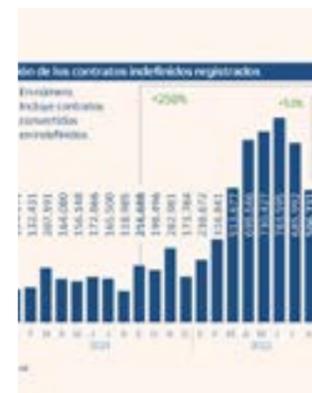
¿CÓMO SE CONSIDERA EL DESPIDO REALIZADO EN BASE A UN CONTENIDO PUBLICADO EN UNA RED SOCIAL?



El TSJ de Asturias, en su sentencia 2044/2022, de 18 de octubre, deja sin efecto la sentencia que declaraba nulo el despido efectuado a un trabajador por haber colgado en una red social un vídeo, de unos segundos en forma de canción, en cuyo estribillo, portando ropa con distintivos de la empresa, se refería a clientes con insultos.

La Sala, deshecha la tesis mantenida por la sentencia de instancia sobre la libertad de expresión, considerando como ilegítimo el comportamiento mantenido y estima proporcionada la respuesta empresarial en tanto en cuanto el trabajador atentó contra el honor de los clientes, al tiempo en que comprometió la imagen de la empresa ante el público en general.

ÚLTIMOS DATOS DE CONTRATACIÓN, CRECIMIENTO DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO.



De acuerdo con los últimos datos estadísticos disponibles, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el cuarto trimestre del año comenzó con un 19,47% menos de contratación, con respecto al mismo mes del año anterior y del 8,23% menos sobre el mes de septiembre.

Así pues, destaca sobre manera cómo la modalidad de contratación fija discontinua se ha visto incrementada, con respecto al mes de octubre de 2021, en un 790,88%; habiendo descendido un 7,62% sobre el mes de septiembre y cómo, los contratos temporales han sufrido un descenso del 51,19% con respecto al mismo mes del año 2021, y un 6,57% con respecto al pasado mes de septiembre.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

NUEVAS LIMITACIONES EN EL CLAUSULADO DEL TELETRABAJO

Victor Murillo García



En sentencia dictada el pasado 10 de noviembre de 2022, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resolvió demanda de conflicto colectivo relativa al régimen jurídico del sistema de teletrabajo de una gran compañía eléctrica, dando luz a la impugnación de uno de los sindicatos representativos dentro de dicha mercantil, y que reclamaba la nulidad de hasta 3 cláusulas del acuerdo colectivo de teletrabajo suscrito el 2 de junio de 2022 en el seno de proceso de negociación colectiva en materia de “nuevo modelo de teletrabajo”, en el que 3 días a la semana se prestarían en el formato de teletrabajo, y los otros 2 en régimen presencial en el centro.

El sindicato impugnante, en concreto, postulaba la nulidad parcial de las cláusulas 1ª, 6ª y 9ª del acuerdo colectivo de teletrabajo, así como la nulidad total de la cláusula 11ª de dicho texto.

La primera de las cláusulas establecía un régimen de teletrabajo a razón de lo antedicho (3-2), si bien introducía una regulación controvertida, en tanto que manifestaba que “los 2 días de presencia semanal en el centro de trabajo serán definidos por el Manager de la persona trabajadora conjugando las necesidades de la Unidad/Empresa con las del equipo/persona trabajadora”; así como que “No obstante,, la Empresa podrá requerir a la persona trabajadora su incorporación de forma presencial, bien para atender las gestiones propias de su puesto, bien para

otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas con los equipos,...)”. Finalmente, en otro punto objeto de discusión jurídica, esta cláusula estipulaba que “En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días de teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados, no generarán indemnización o compensación alguna ni supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo”.



En un sentido similar a la anterior, el sindicato impugnante entendía que la cláusula 6ª también afectaba al porcentaje pactado de teletrabajo en tanto que se estipulaba que “Si fuera necesario, la persona trabajadora deberá acudir puntualmente al centro de trabajo al que actualmente está adscrito o al lugar que sea preciso para atender las gestiones necesarias, así como para otro tipo de tareas que le sean solicitadas por la empresa”.

En otro orden de consideraciones, también se impugnaba la cláusula 9ª, relativa a los gastos derivados del acuerdo de teletrabajo, y en la que se manifestaba que “ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita”.



Finalmente, la última de las cláusulas del acuerdo objeto de discusión era la 11ª, que en materia de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, indicaba que “La Empresa, previa notificación a la persona trabajadora y consentimiento por su parte, podrá acceder, físicamente o utilizando medios digitales, a los domicilios designados para la prestación de servicios en teletrabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud, así como a efectos de comprobar la correcta aplicación de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.”

Tras valorar las alegaciones introducidas en la demanda de conflicto colectivo por el sindicato impugnante, así como en las contestaciones y oposición tanto de la Empresa como de los otros sindicatos que conformaban la comisión negociadora, la Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda, con los siguientes razonamientos y en los siguientes aspectos:

•Basándose en los arts. 5, 7 y 8 de la Ley 10/2020, de Trabajo a Distancia, el tribunal juzgador entiende que la base dogmática del

teletrabajo son los acuerdos individuales y que prima el consentimiento y voluntariedad del empresario y el trabajador/a individualmente considerados, resultando secundario el papel de la negociación colectiva. En ese sentido, la Audiencia Nacional entiende que la presencialidad debe “conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa”, por lo que es perfectamente razonable y legítimo que se pueda requerir al trabajador para acudir de forma presencial al centro de trabajo en caso de producirse circunstancias no previstas inicialmente, todo ello con la máxima antelación posible pero sin fijar un plazo de preaviso concreto.

•No obstante, la Audiencia si anuló parcialmente parte de un párrafo de la cláusula 1ª, al entender que era contrario a la Ley 10/2020 que no se compensaría ni desplazarían o acumularían aquellos días que, por el hecho de haber tenido que comparecer presencialmente en la empresa en vez de teletrabajar en virtud del acuerdo. Entiende el órgano enjuiciador que esta “prohibición de recuperar los días” alteraba el porcentaje pactado de teletrabajo.

•Además, la Audiencia Nacional también declaró la nulidad de la cláusula 9ª en su integridad, dado que el art. 7 b) de la Ley de Trabajo a Distancia contiene una obligación expresa de la empresa a compensar de forma imperativa los gastos en los que pudiera incurrir el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, siendo que literalmente la Ley 10/2020 estableció que, en el acuerdo individual se fijará la cuantificación de la compensación “que obligatoriamente debe abonar la empresa”. Por ello, la cláusula 9ª, al presuponer que la persona trabajadora no incurría en gasto alguno o que éstos se entienden ya compensados, es contraria a la ley reguladora de dicha materia.

•Finalmente, la Audiencia Nacional considera en su reciente sentencia que los arts. 15 y 16 de la Ley de Trabajo a Distancia habilitan a la empresa a adoptar metodologías de prevención de riesgos laborales que sean compatibles con el derecho a la intimidad que abarca el domicilio personal del teletrabajador, incidiéndose en que dichos métodos han de ser “lo menos invasivos posibles”. En ese sentido, los acuerdos de la Empresa impugnados en demanda contemplan una evaluación o autocomprobación por el trabajador/a del lugar designado para la prestación de sus servicios a distancia, en forma de cuestionario, siendo que es la Empresa quién asume el deber de impartir y dar formación a las personas trabajadoras para que identifiquen los riesgos propios de su entorno, así como sufragar los gastos previstos para el desempeño del teletrabajo, incluidos los que sean precisos para cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Comentario de jurisprudencia
Victor Murillo
Abogado



SENTENCIAS DE INTERÉS

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR LA NO SUSTITUCIÓN DE UN RELEVISTA CESADO CUANDO LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA HA ESTADO PARALIZADA POR UN ERTE.

STS 846/2022, DE 25 DE OCTUBRE.

El Tribunal Supremo, en su sentencia 846/2022, de 25 de octubre, estima la existencia de responsabilidad de la empresa en el pago de la pensión de jubilación parcial por incumplir la obligación de sustituir al trabajador relevista que cesa antes de que el sustituido acceda a la jubilación parcial ordinaria o anticipada, incluso cuando la actividad productiva ha estado paralizada durante un periodo de tiempo a consecuencia de un ERTE de suspensión de contratos de trabajo que afectó a toda la plantilla.

La Sala razona que la finalidad de la normativa legal en esta materia es la de fomentar una política de empleo que no suponga la pérdida de puestos de trabajo, así como la de garantizar el equilibrio económico de la Seguridad Social, lo cual no se vería cumplido si se permitiera que no se sustituyera al relevista cesado antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada; no siendo de aplicación al supuesto la doctrina sentada con respecto a la ausencia de responsabilidad de la empresa en esta materia cuando se dan despidos colectivos de la totalidad de los contratos de trabajo.

¿ES SUSCEPTIBLE DE DESPIDO DISCIPLINARIO UN DELITO COMETIDO FUERA DEL ÁMBITO LABORAL?

STS 887/2022, DE 4 DE NOVIEMBRE.

El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso interpuesto por un trabajador cuyo objeto era determinar si la pérdida de habilitación como personal de seguridad privada por la comisión de un delito doloso cuando no se encontraba desempeñando sus funciones debía ser considerada causa de despido disciplinario o bien, de despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

En el supuesto enjuiciado, recuerda la Sala que, si bien atendiendo al poder de dirección del empleador los hechos que se dan fuera del trabajo no constituyen

objeto de materia disciplinaria, sí pueden existir excepciones. En concreto, en virtud de los hechos acaecidos, concluye el Juzgador que tanto en la Ley de Seguridad Privada se contempla como motivo de extinción de la habilitación la existencia de antecedentes penales, como en el Convenio Colectivo se recoge como falta muy grave, susceptible de despido, la comisión de un delito que conlleve la retirada de la habilitación. Por este motivo, la Sala entiende que sí ha mediado un incumplimiento contractual grave y culpable justificativo del despido.

DESPIDO POR REALIZAR LLAMADAS PERSONALES DESDE UN DISPOSITIVO CORPORATIVO.

TSJ CyL 1604/2022, DE 17 DE OCTUBRE.

La Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León desestima el recurso presentado por el trabajador y ratifica la declaración de procedencia del despido operado por el uso de un medio de trabajo para usos privados en contra de las prohibiciones establecidas.

En el supuesto de autos, la empresa y el teletrabajador suscribieron un acuerdo en el cual se establecía por la empresa la prohibición de realizar llamadas personales y privadas, así como el uso personal o no autorizado de los dispositivos informáticos. Así pues, por medio de una denuncia anónima se puso

en conocimiento de la empresa que el trabajador realizaba llamadas personales, derivando ello en una investigación con control de llamadas y comprobación de listado de teléfonos, entre otras.

Razona la Sala que la empresa, superó tanto el juicio de idoneidad en tanto que la medida adoptada tenía como objetivo la comprobación de la realidad de los hechos, como el juicio de indispensabilidad por la inexistencia de otra posibilidad de comprobación, así como el principio de proporcionalidad, al existir una sospecha de conducta fraudulenta; avalando así la decisión extintiva.

ACCIDENTE DE TRABAJO: INDEMNIZACIÓN DE MÁS DE 300.000 EUROS POR LA MUERTE DE UN PINTOR DEBIDO A LA TOXICIDAD DE LA PINTURA

STSJ N /2022, DE DE IEMBRE.

El TSJ de Navarra ha confirmado la indemnización de más de 300.000 euros impuesta a una empresa y su aseguradora a consecuencia del fallecimiento de un pintor por la toxicidad de la pintura utilizada. En concreto, la pintura se encontraba clasificada como de especial toxicidad por inhalación e irritante, aconsejándose su utilización solo en exteriores o en lugar ventilado, no siendo así el lugar en que se produjo el accidente de trabajo.

Para los magistrados, no se adoptaron medidas suficientes para evitar situaciones como la que desencadenó

el siniestro, razonando que la evaluación de riesgos era incompleta y que no habían sido proporcionados los EPIs adecuados como tampoco la formación e información pertinente al trabajador sobre el uso de productos químicos.

Así la Sala entendió que no se habían adoptado medidas suficientes para evitar una situación como la acontecida, añadiendo además que no podía apreciarse la concurrencia de culpas por el hecho de que estuvieran la ventana y puerta cerradas ya que ello parecía necesario para acceder a las paredes que se debían pintar el fallecido.

ERTE: CÓMPUTO DEL PERIODO DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN A EFECTOS DE PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

SAN 126/2022, DE 4 DE OCTUBRE.

La Audiencia Nacional ha resuelto sobre cuál es el derecho de los trabajadores afectados por el ERTE de fuerza mayor y sus prórrogas a que computen los tiempos, tanto de suspensión del contrato como de reducción de jornada, como tiempo completo de permanencia a efectos de progresión y promoción profesional en todos los niveles, así como tiempo de prestación activa y efectiva dentro del periodo de permanencia para aquellos niveles en los que se requiere un 96% como requisito de progresión.

La Sala ha concluido, por un lado, que el tiempo en que de manera excepcional los trabajadores se han visto vinculados a

una reducción de jornada o suspensión del contrato, ambos por fuerza mayor, sí forma parte del periodo de permanencia en la empresa; teniendo, por ende, los trabajadores, derecho a que éste compute a efectos de promoción y progresión profesional.

Sin embargo, con respecto a aquellos niveles en que se exige un porcentaje de prestación efectiva, entiende la Sala que la suspensión del contrato no debería computar como tiempo de prestación activa y efectiva; sin perjuicio de que sí contempla la posibilidad de que el 96% exigido en el Convenio se compute a prorrata del resto de tiempo trabajado.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y RECONDUCCIÓN PROCEDIMENTAL POR EL ARTÍCULO 102 LRJS.

STS 818/2022, DE 7 DE OCTUBRE.

En el caso de autos, la demandante optó por la acción de despido, ante la negativa de la empresa a su reincorporación por inexistencia de vacante, entendiendo ello como la extinción del contrato de trabajo. En momento alguno la actora formuló pretensión para que se reconociera su derecho a la ocupación efectiva ni solicitó la condena al empresario al reingreso tan pronto como hubiera vacante.

No obstante, en sede de casación, la actora formuló recurso denunciando que, en virtud del artículo 102 LRJS, al no ser idóneo el procedimiento de despido, se debió acordar la nulidad de actuaciones para que se tramitara por el

procedimiento ordinario.

Considera la Sala que, ante la inexistencia de formulación de pretensión que reconociera su derecho a la ocupación efectiva, la reconducción procedimental solicitada por la actora requería una modificación del escrito de demanda, so pena de causa indefensión a la parte contraria. En concreto, recuerdan los magistrados que el art. 102 pretende evitar que se dicte una sentencia que no se pronuncie sobre el fondo del asunto; concluyendo que no ha existido discordancia entre la pretensión ejercitada y la modalidad procesal tramitada, siendo ésta última la adecuada para la pretensión de despido formulada.

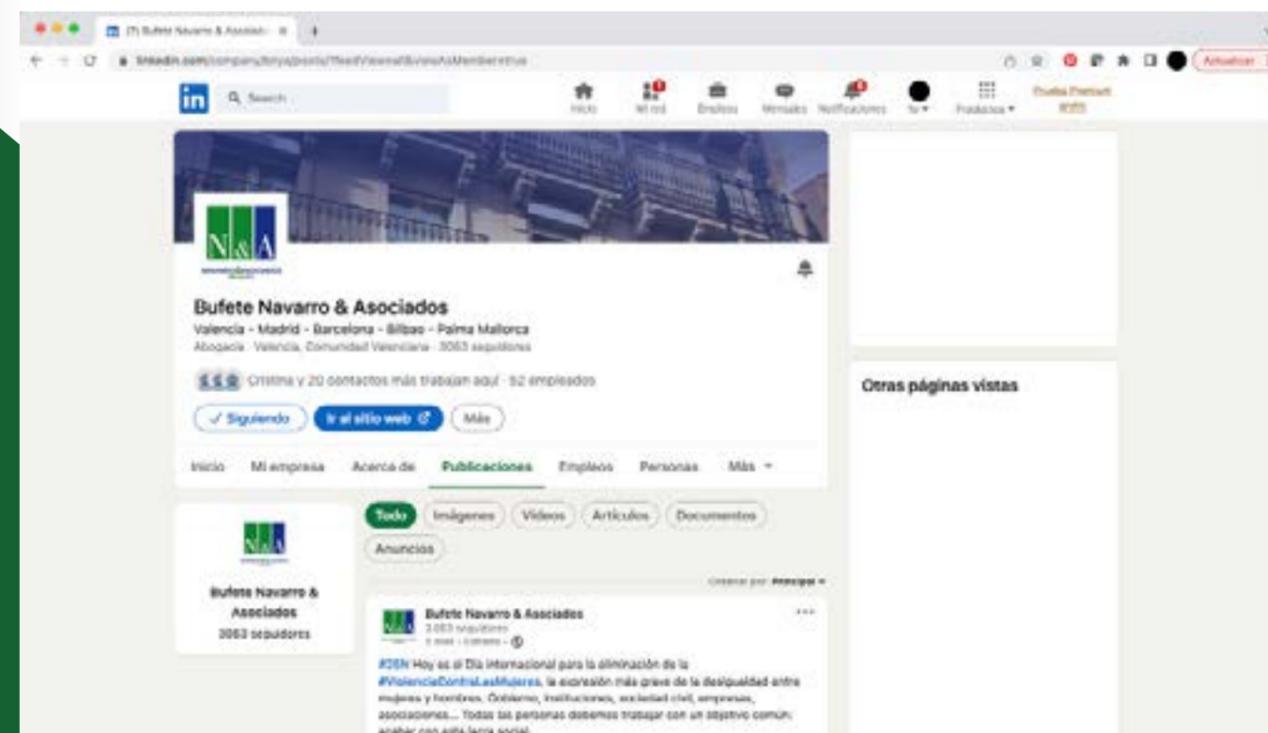
NOVEDADES

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 **3.000** 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 o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
Laura Tudela Serna

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