

Tema del Mes

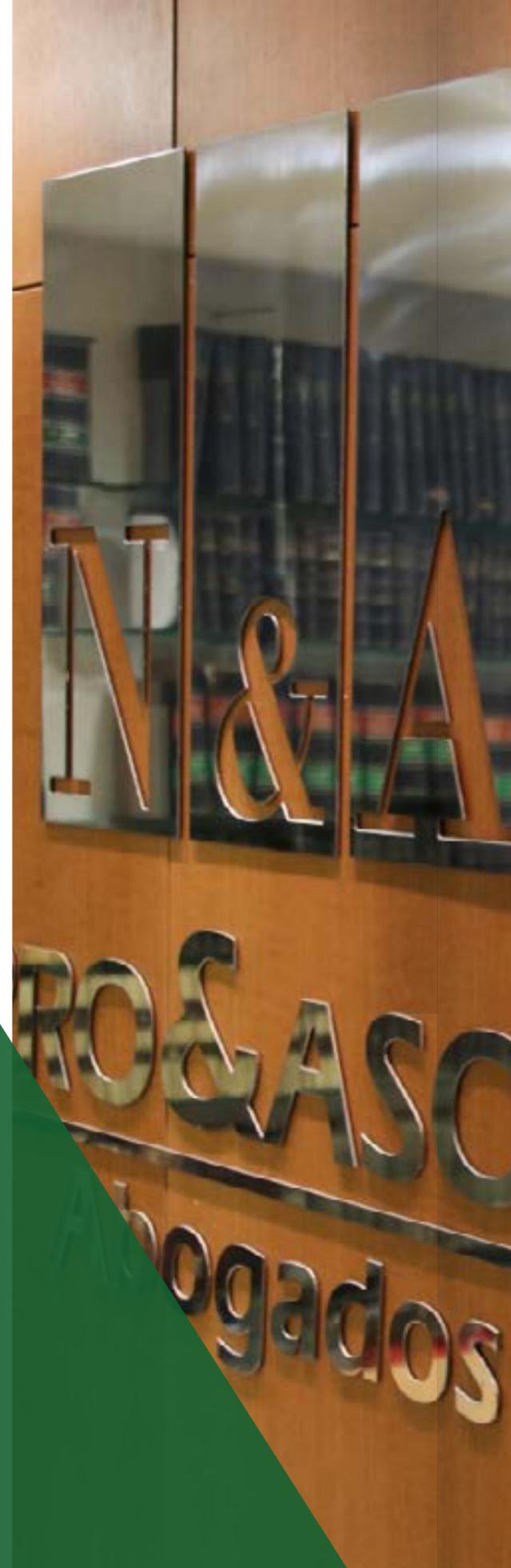
# IMPOSIBILIDAD DE IMPONER EL TELETRABAJO A LOS TRABAJADORES

Febrero 2023

Tema del Mes  
Paula Amador Santana

Comentario de Jurisprudencia  
Lara Peiró Corella





## ÍNDICE

---

TEMA DEL MES	1-4
Imposibilidad de imponer el teletrabajo a los trabajadores.	
NOTICIAS DE ACTUALIDAD	5-6
COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	7-10
La edad como criterio para definir los importes indemnizatorios en el marco del despido colectivo.	
SENTENCIAS DE DE INTERÉS	11-12
BNYAGENDA	13-16

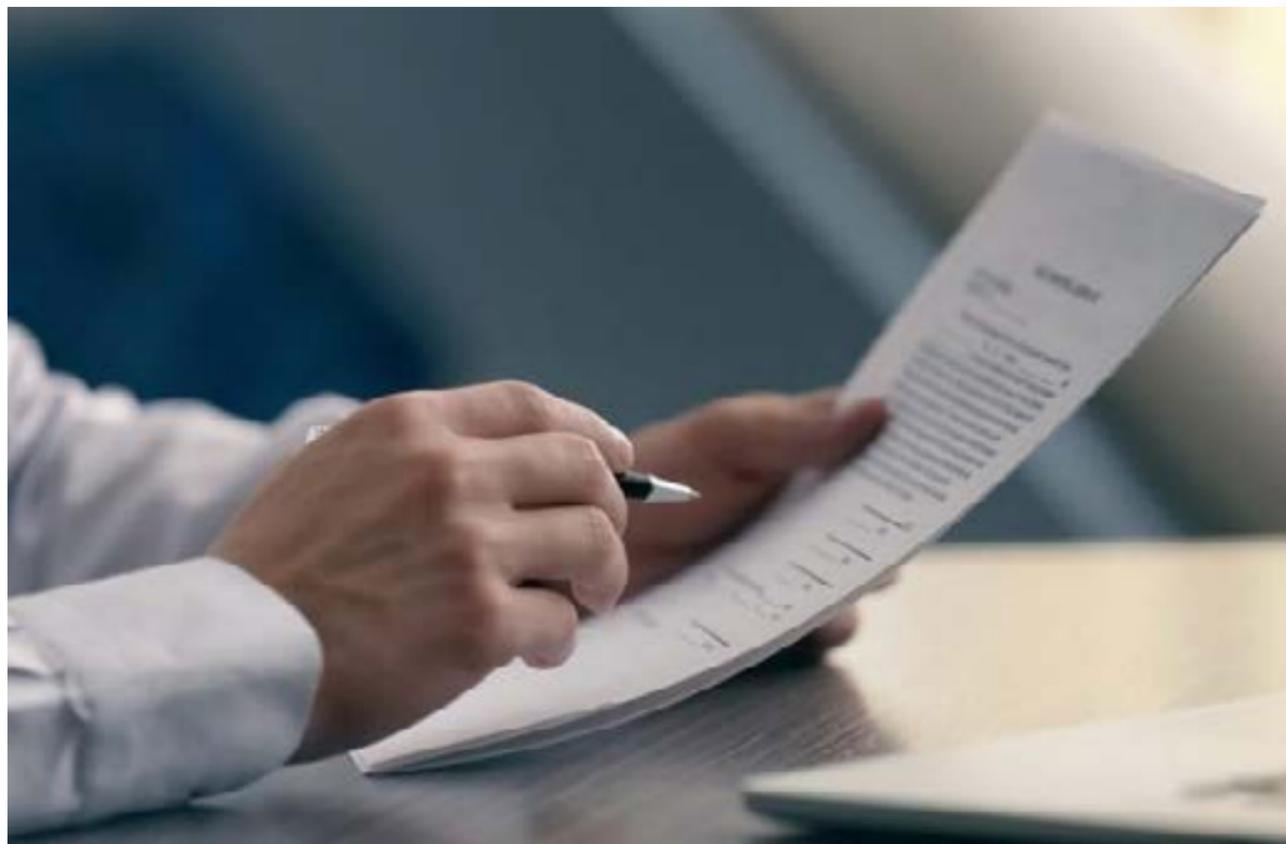
Se entiende por trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral prestada en el domicilio de la persona trabajadora o en cualquier otro lugar elegido por esta,

TEMA DEL MES

## IMPOSIBILIDAD DE IMPONER EL TELETRABAJO A LOS TRABAJADORES

durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, como alternativa a realizarlo en el centro de trabajo de la empresa de forma presencial. De esta manera el artículo 2.b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que el teletrabajo es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Se debe destacar que el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto por modificación sustancial de las condiciones de trabajo en aplicación del artículo 41 del Estatuto



de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

En la mayoría de los casos, la solicitud de teletrabajo se debe a una voluntad manifiesta de obtener una flexibilización del trabajo para hacer efectivo el derecho a compatibilizar la vida laboral y familiar. Ahora con la reciente modificación del apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se contempla el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. De modo que la novedad reside en que se configura esta modalidad contractual como un verdadero derecho del trabajador

y no como una mera opción que queda en manos de la voluntariedad de acuerdo entre el empresario y persona trabajadora.

El citado artículo reconoce el derecho a solicitar el teletrabajo, a hacerlo en los términos previstos en la negociación colectiva o bien como resultado de un proceso negociado con la empresa. Esta negociación puede durar hasta 30 días, pasado el plazo la empresa tendrá que conceder la solicitud al trabajador o bien proponerle alternativas que le permitan conciliar su vida laboral y familiar. La mercantil también podría denegar esta solicitud, pero deberá hacerlo alegando razones objetivas que puedan ser justificadas. Por su parte, la persona trabajadora podrá impugnar esta decisión si considera que no son válidas las causas alegadas, oponiéndose y recurriendo ante la vía de la jurisdicción social sin necesidad de conciliación previa.

Por añadidura se acentúa que la pandemia del coronavirus dio un gran impulso al teletrabajo, puesto que con anterioridad a la covid-19 la tasa de empleados que realizaban su actividad en modalidad de teletrabajo en el 2019 era del 4,8%, mientras que la situación sanitaria elevó la tasa, la nueva normalidad y los avances contra el coronavirus trajeron aparejado un descenso en el teletrabajo. Parece que, motivado por los nuevos tipos de oficios y las tecnologías, el teletrabajo llegó fuerte para quedarse. Pero ¿se puede exigir el teletrabajo a las personas trabajadoras?

La primera idea es que el teletrabajo es voluntario por ambas partes, con la excepción que acabamos de ver, es decir, ni el trabajador ni el empresario podrían decidir unilateralmente que la actividad se va a realizar en esta modalidad. Por tanto, no cabe imponérselo a un trabajador ni obligarle a suscribir un acuerdo de trabajo a distancia.

Un buen ejemplo es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de enero de 2023 que declara la existencia de readmisión irregular en el caso de un trabajador que, tras un despido nulo, al ser readmitido la empresa le da orden de teletrabajar desde su domicilio.

En el supuesto analizado se requirió a la empresa para que procediera a la readmisión del trabajador fijándose en concepto de salarios de tramitación la cuantía de 65.940,54 €, sin perjuicio de los que se devenguen a partir de esa fecha, además de la cantidad de 2.902,51 € más el interés por mora.

Posteriormente, el trabajador presentó escrito indicando que acudió a trabajar y la empresa le presentó anexo al contrato de trabajo que titula como «Acuerdo de trabajo a distancia», cuando no ha habido ningún acuerdo previo entre el trabajador y la empresa.

Alegaba el trabajador que la empresa le había dado la orden de teletrabajar desde su domicilio y que ha cumplido dicha orden

manifestando su disconformidad, entiende a su vez que se está ante una readmisión irregular en su puesto de trabajo.

De contrario, argumentaba la empresa que la readmisión del trabajador resultaba imposible y que la empresa había decidido mantener «sine die» la modalidad del teletrabajo.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima el recurso interpuesto por la empresa, pues no se desprende que existiera imposibilidad de readmisión por causa material, no constaba acreditada la desaparición del centro de trabajo porque se hubiera extinguido el contrato de arrendamiento, tampoco había referencia alguna a que la empresa no tuviera centro físico donde prestar servicios y ni que únicamente se realizara la actividad a través del trabajo a distancia.

Al vista de estas circunstancias se consideró que la decisión de colocar al trabajador en trabajo a distancia constituía una readmisión irregular. Así pues, si el trabajo ya no se podía realizar en las condiciones de 2018 (fecha del despido), por no existir ya centro de trabajo u oficina que permita el trabajo presencial, debió ser acreditado por la empleadora, extremo que no se cumple, limitándose a efectuar meras alegaciones de parte no acompañadas de sustento probatorio alguno.

En conclusión, no cabe imponer a un/a empleado/a ni obligarle a suscribir un acuerdo de trabajo a distancia, ahora bien en caso de acuerdo en la prestación del servicio mediante teletrabajo se debe tener muy presente el derecho a la desconexión digital creado para adaptar los derechos de las personas trabajadoras a la nueva realidad de la era digital, con el objetivo de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, fuera del tiempo de trabajo legal, así como la intimidad personal y familiar.

## ACTUALIDAD

### “WHISTLEBLOWING”: OBLIGADA LA IMPLANTACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS



El pasado 21 de febrero se publicó finalmente en BOE la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción con entrada en vigor el próximo 13 de marzo de 2.023.

Esta norma establece la obligación, entre otras, a las empresas del sector privado de más de 50 personas trabajadoras, de implantar un Sistema interno de información (canal de denuncias internas). Los plazos concedidos para su implantación son: en las empresas que ya contaban con un canal de denuncias, se concede un plazo de seis meses para su adaptación; un plazo de tres meses para las empresas de más de 250 personas trabajadoras y hasta el 1 de diciembre a aquellas de entre 50 y 249 personas trabajadoras.

### SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL



El Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero publicado en BOE el pasado 15 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2.023 contempla, en su artículo primero, como salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores la cuantía de 36 euros/día o 1.080 euros/mes.

Según la previsión contenida en su disposición final tercera, este salario mínimo tendrá efectos durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.023; motivo por el cual, el abono del mismo deberá ser con efectos retroactivos del 1 de enero de 2.023

### CONSTITUYE DIMISIÓN NO REINCORPORARSE TRAS LA BAJA POR IT SI LA EMPRESA PRUEBA QUE HA INSTADO LA REINCORPORACIÓN



El TSJ de Madrid en su sentencia de 25 de enero de 2.023, ha conocido del recurso planteado por una trabajadora que fue dada de baja por considerar la empresa que mediaba su dimisión después de que, tras la obtención de la alta médica, no acudiera a su puesto de trabajo.

En concreto, la Sala, a pesar de la postura que se ha mantenido jurisprudencialmente acerca de la existencia de voluntad unilateral, constitutiva e irrevocable en las bajas voluntarias, desestima el recurso y señala que acreditados los dos requerimientos enviados a la actora para su incorporación, que ésta no se reincorporó ni alegó motivo alguno para no hacerlo y que fue advertida sobre la consideración de baja voluntaria en caso de no acudir a su puesto de trabajo, no puede considerarse que existiera despido.

### INCLUSIÓN DE UN TRABAJADOR EN GRUPOS DE WHATSAPP DE LA EMPRESA ¿QUÉ DICE LA AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS?



La AEPD ha resuelto la reclamación presentada por un trabajador que entendía que su inclusión en dos grupos de WhatsApp por parte de la empresa para compartir en ellos las rutas, las horas, la ubicación de las furgonetas, el personal encargado y más información laboral accesible a todos los compañeros, suponía una infracción en materia de protección de datos.

Por las circunstancias particulares del asunto, la AEPD ha archivado las actuaciones al entender que, entre otros, el tratamiento de datos personales respeta los principios del artículo 5 RGPD, siendo éstos los mínimos necesarios para la organización del trabajo, habiendo informado la empresa a los trabajadores de la exclusiva finalidad laboral de los grupos de WhatsApp creados.

### ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO: RECOMENDACIÓN NÚM. 206 DE LA OIT



El Consejo de Ministros adoptó el pasado 14 de febrero de 2.023 el Acuerdo por el que se toma conocimiento de la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, disponiéndose su remisión a las Cortes Generales para su conocimiento.

Entre otras, la Recomendación, en su preámbulo y cuatro apartados, insta a los miembros a trasladar a sus legislaciones medidas de protección y prevención como la participación de las personas trabajadoras y su representación en la elaboración de las políticas de la empresa sobre prevención del acoso, la reparación para las víctimas por razón de género, o la formación específica de la inspección de trabajo y otras autoridades competentes en cuestión de género.

### DESPIDO NULO: INVOCADO EL ESTADO DE EMBARAZO A TRAVÉS DE ESCRITO DE AMPLIACIÓN DE DEMANDA



El recurso analizado por la sentencia de 23 de diciembre de 2.023 del TSJ de Madrid, versa sobre la posibilidad de pronunciarse sobre la pretensión de nulidad del despido por embarazo, no alegado ni en conciliación administrativa previa ni en la demanda inicial, a través de una ampliación de demanda.

La Sala ha estimado el recurso, declarando la nulidad del despido de la trabajadora, que alegó que desconoció su estado hasta que ya estaba presentada la demanda, señalando la sentencia que la prohibición de introducir en el proceso una variación sustancial de la demanda se limita únicamente a que se modifique sustancialmente la demanda en el juicio, pero que nada impide realizar dicha variación en un momento anterior.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

## LA EDAD COMO CRITERIO PARA DEFINIR LOS IMPORTES INDEMNIZATORIOS EN EL MARCO DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS

Lara Peiró Corella



La reciente sentencia 62/2023 de 24 de enero del Tribunal Supremo, ante la impugnación de una persona trabajadora disconforme por los acuerdos alcanzados en el proceso de despido colectivo en lo que respecta a la indemnización que correspondía a los mayores de 60 años, ha resuelto que establecer diferentes importes indemnizatorios o fórmulas de cálculo, teniendo en cuenta como criterio diferencial para tal escalado, la edad, no conculca con ninguna de las prohibiciones de discriminación previstas en el art. 14 del CE, incluso aunque ello suponga que los importes indemnizatorios a percibir por las personas mayores de 60 años sean inferiores a los que se reconoce a los menores de 60 años.

Para alcanzar tal conclusión el Alto Tribunal tiene en consideración las distintas circunstancias que concurren en el caso que nos ocupa, pues, en primer lugar, se trata de un acuerdo alcanzado

en el marco de un procesos de Despido Colectivo y que se formaliza en sede judicial ante el Tribunal Superior de Justicia como resultado de la impugnación de forma colectiva de la medida extintiva llevada a cabo por la empresa, aprobando el Letrado de la Administración de Justicia, el acuerdo alcanzado entre las partes y considerando que lo convenido no es constitutivo de lesión grave para ninguna de ellas, ni para terceros, ni constituye un fraude de ley o abuso de derecho ni es contrario al interés público.

Siendo esta la casuística y salvado este primer extremo en cuanto a la validez o no de la negociación, se procede a analizar a continuación, si el acuerdo alcanzado en sede judicial es o no discriminatorio para las personas mayores de 60 años, en tanto que de los acuerdo alcanzados, los importes indemnizatorios para los menores de 60 años son mayores que para el colectivo mayor de 60 años, y en definitiva confirmando que esta diferenciación de trato no constituye discriminación alguna, y



ello por cuanto que, si bien es cierto, que respecto las personas trabajadoras de mayor edad aparentemente y de forma tradicional siempre se ha considerado que le correspondía un mayor importe indemnizatorio, - pues suelen ser las personas que mayor antigüedad y salario tienen reconocidos-, si se aplican las definiciones de igualdad y no discriminación sentadas tanto por nuestro Alto Tribunal como la regulación de las distintas Directivas Europeas, es evidente que en el acuerdo alcanzado no se conculca ningún precepto constitucional.

Cabe tener en cuenta que para alcanzar tal conclusión, el Tribunal Supremo ha establecido como necesario, en primer lugar, que en todo momento se garantice que todos los trabajadores, sin distinción alguna ni de edad ni por otra cuestión similar, perciben la indemnización equivalente a los 20 días de salario por año de trabajo, al tratarse ésta del requisito mínimo normativamente exigible y que permite evitar o minimizar los daños

generados por la extinción de los contratos a todos por igual.

A tal efecto, entiende que las cantidades previstas en el artículo 51 del ET no poseen carácter absoluto, sino que deben reputarse con carácter de mínimos, de modo y manera que pueden ser mejoradas por pacto individual y/o colectivo, siendo este el punto cuestionado precisamente en el supuesto analizado, centrandolo recurrente su disconformidad en la fórmula de cálculo establecida para los mayores de 60 años que según las circunstancias de cada persona trabajadora además de la indemnización mínima podría suponer la percepción de una mejora, considerando la referida fórmula discriminatoria en comparación con lo acordado respecto los menores de 60 años atendiendo al hecho que los importes resultantes en este último caso siempre serán mayores que las mejoras percibida por las personas mayores de 60 años.



No obstante ello, el Tribunal Supremo, en la medida que se encuentra garantizada por igual la indemnización legal a todas las personas trabajadoras, ha entendido que tal pacto no es discriminatorio, considerando que la edad es un criterio adecuado y proporcionado, en tanto que, si atendemos a la propia definición del principio de igualdad y a la Doctrina establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos al efecto, no toda desigualdad de trato tiene que suponer una infracción del mandato contenido en el art. 14 del CE, y ello por cuanto que, lo que prohíbe el principio de igualdad son las desigualdades normativas o aplicativas que resulten artificiosas o injustificadas por no estar fundadas en criterios objetivos y razonables, siendo por tanto necesario valorar si la edad, como elemento diferenciador, cumple o no con las rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad.

En este contexto, el pacto alcanzado entre las partes, establece como criterio la edad de las personas trabajadoras afectadas para establecer las fórmulas de cálculo, siendo evidente que lo que se pretendía era establecer unos criterios razonables y objetivos diferenciadores, teniendo en cuenta, precisamente, la afectación real que para cada colectivo de trabajadores suponía la extinción contractual, valorando por un lado la situación en la que quedaba el colectivo menor de 60 años ante las dificultades para acceder al mercado laboral además de los años que le restaban para la jubilación y por otro lado, en lo que respecta a los mayores de 60 años, la proximidad de la fecha de jubilación y en definitiva, una pérdida menor del poder adquisitivo.

Dicha medida suponía, a entender del Alto Tribunal, que éstas deben ser consideradas como medidas efectivas llamadas a minimizar el perjuicio ocasionado al trabajador, de modo y manera que no se puede considerar

discriminatorio que se pacten mejoras o fórmulas más beneficiosas para los trabajadores menores de 60 años, pues a los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, estando alejados de la pensión de jubilación, y en definitiva, resultando objetivamente más difícil que las prestaciones en seguridad social que puedan percibir en el futuro, les alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión, a diferencia de lo que ocurre con los mayores de 60 años.

En definitiva, si bien la presente sentencia confirma la posibilidad de establecer la edad como criterio diferenciador, debemos tener en cuenta que, para que el mismo sea perfectamente válido y conforme a la ley, las partes negociadoras, esto es la empresa y los representantes de los trabajadores, deben respetar los mínimos legales, proporcionando un trato igualitario a todo el colectivo de trabajadores afectados en lo que a los importes legalmente reconocidos corresponde, pudiendo disponer únicamente respecto a las mejoras, siendo necesario definir dicha diferenciación con criterios razonables y proporcionados, que permitan minimizar los daños generados propiamente por la extinción, así como, los efectos que la misma tiene sobre la persona o colectivo de personas por sus características y condiciones, y en definitiva, como en el caso que nos ocupa, favorecer en mayor medida al colectivo que se encuentra más alejado del momento de la jubilación, sin que dicho actuar pueda ser considerado discriminatorio.

Comentario de jurisprudencia  
Lara Peiró  
Abogada

## SENTENCIAS DE INTERÉS

### CONDENA A LA EMPRESA AL ABONO DE UNA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL A LA TASADA LEGALMENTE PARA LA IMPROCEDENCIA.

#### STSJ CAT 463/2023, DE 30 DE ENERO.

El TSJ de Cataluña ha entrado a conocer del recurso en que, entre otras, la actora postula la declaración de improcedencia del despido, junto con la petición de una indemnización adicional a la tasada legalmente.

La Sala, estima parcialmente el recurso en dichos extremos, y señala cómo en los últimos tiempos se están admitiendo sentencias que reconocen a los trabajadores una indemnización superior

a la establecida legalmente en atención a lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea.

En el caso enjuiciado, el Juzgador considera la indemnización legal tasada – que no llega a los 1.000 euros – como “claramente insignificante” no considerando que ésta compense el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo, como tampoco que tenga efecto disuasorio para la empresa. Por estos motivos concluye la Sala que cabe la condena al pago de una indemnización adicional que asciende a 3.493,30 euros.

### COMUNICAR A LA EMPRESA LA DISCONFORMIDAD CON EL CONTRATO FORMALIZADO ACTIVA LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

#### STSJ 13/2023, DE 16 DE ENERO.

La Sala de lo Social confirma la sentencia de instancia que declaraba nulo el despido de una trabajadora, al considerar que éste traía causa de las reiteradas dudas y quejas comunicadas por la trabajadora a Recursos Humanos en relación con su tipo de contrato, la antigüedad y distribución horaria, habida cuenta que, entre las reclamaciones, en concreto la última, y la decisión extintiva de la empresa, no medió más que un día.

Entiende el TSJ que se ha visto vulnerado el derecho fundamental recogido en el art. 24 de la Constitución y en aplicación de la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, reconoce la protección de la garantía de indemnidad como una de las manifestaciones del derecho a la tutela judicial efectiva en caso de represalias empresariales, a aquellos trabajadores que realicen actos previos y/o preparatorios a una reclamación judicial, sin que la empresa acredite la existencia de incumplimientos que justifiquen la extinción contractual.

### AJUSTADO A DERECHO EL SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA QUE DESCANSA EN LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

#### STS 41/2023, DE 18 DE ENERO.

La Sala entra a conocer si es ajustado a derecho el acuerdo por el que se establece que fuera el propio trabajador, a través de una aplicación informática el responsable del registrar la jornada. De los tres requisitos exigidos por el TJUE para todo sistema de registro de jornada, en el asunto enjuiciado se discute que se cumpla con la “fiabilidad” y “objetividad”, por la circunstancia de que descansa exclusivamente en la declaración unilateral del trabajador y el riesgo de que éstos puedan sentirse obligados a no

registrar adecuadamente los tiempos de trabajo efectivo.

En concreto, la Sala concluye que el riesgo alegado por la parte recurrente no puede erigirse como absolutamente determinante para la validez o ilegalidad del sistema siendo que, además, se impone la obligación a las empresas de facilitar a las personas trabajadoras una guía de uso de la aplicación informática, pudiendo ser un elemento determinante para valorar que la autodeclaración de cada individuo sea verdaderamente objetiva y fiable.

### ESTIEMPO DE TRABAJO EL QUE TRASCURRE ENTRE EL DOMICILIO Y EL PRIMER CLIENTE AL QUE ACUDE LA PERSONA TRABAJADORA-

#### SAN 5/2023, DE 23 DE ENERO.

La Audiencia Nacional estima la demanda interpuesta por FI-CCOO de industria, por entender que los tiempos empleados por los trabajadores para acudir desde su domicilio al del primer cliente para el que deben prestar servicios, así como el de retorno desde el domicilio del último cliente hasta el particular del trabajador, son tiempos que deben ser computados como tiempo de trabajo. Ello con base en la jurisprudencia europea y la doctrina del Tribunal Supremo, en virtud de las cuales debe considerarse tiempo de

trabajo todo aquel en que un trabajador está a disposición de su empresario, es decir, obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empresario y a ejercer su actividad por cuenta de éste.

Asimismo, resulta una cuestión determinante para la Sala que estos desplazamientos sean consustanciales para el desempeño de la actividad, por resultar necesarios para ejecutar las prestaciones técnicas de instalación, mantenimiento y reparación de ascensores.

## AGENDA

### FEBRERO

#### COLABORACIÓN EN LA PRESENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO

Nuestra compañera Itziar Peña, de BNYA Bilbao, ha participado en la presentación del Plan Estratégico de Justicia 2022- 2028 presentado por los principales operadores de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma vasca.

El objetivo de este plan es analizar la situación actual y futura y ordenar los medios disponibles de tal forma que nos permitan garantizar y mejorar este servicio público. En concreto, nuestra compañera Itziar, ha aportado su experiencia y conocimiento sobre la necesidad de tener una justicia más sostenible.

[Conoce el PEJ 2022-2028](#)

### 14 FEBRERO

#### JORNADA SOBRE ARBITRAJE Y ARTE EN EL PALACIO COLOMINA



Nuestro Director del Área de Derecho Privado participó el pasado 14 de febrero en la Jornada Sobre Arbitraje y Arte organizada por la Associació pel Foment de l'Arbitratge en colaboración con la Universidad CEU Cardenal Herrera.

La Jornada se celebró en la sede del CEU en el Palacio Colomina de Valencia, contando con la intervención de Anna Viladés Jené de Gómez-Acebo & Pombo y la presencia de José Luis Pérez Pont,

### 15-16 FEBRERO

#### JORNADAS FORMATIVAS BNYA EN CONSUM SOCIEDAD COOPERATIVA

Director del Consorci de Museos, Esperanza Ferrando Nicolau, Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad CEU Cardenal Herrera y Carlos Valls Martínez, Presidente de la AFA e impulsor de la idea.



Los pasados días 15 y 16 de febrero, nuestra Firma se desplazó a la Sede de CONSUM Cooperativa Valenciana con el objetivo de impartir un curso formativo en materia laboral, abordando, en concreto, el régimen jurídico de las personas socias trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado.

Nuestras compañeras Lara Peiró Corella, Rosa Escrig Aparicio, Nuria Martínez Beneyto y María Rico Giner fueron las encargadas de la dirección y desarrollo de las jornadas formativas para esta Cooperativa que, con una plantilla de más de 18.000 personas, cuenta con el sello Top Employers por décimo año consecutivo, como una de las Mejores Empresas de España para trabajar.

Dicho encuentro, tuvo lugar en Valencia, y supuso una gran oportunidad para compartir y reflexionar sobre el presente y futuro de las relaciones laborales, a cargo de un panel de expertos en la materia; así como para analizar los pormenores de los pronunciamientos que han tenido y tienen relevancia con respecto al Estatuto de los Trabajadores y el sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales.

16 FEBRERO

**EMPRESA PATROCINADORA DE LA CENA BENÉFICA ORGANIZADA POR FUNDACIÓN LUZ SOLIDARIA**



El pasado 16 de febrero, nuestra Firma, representada por Julio Alcolea Tejedor, Socio de BNYA, Javier Jiménez de Eugenio y Javier Arenillas, de BNYA Madrid y Yolanda Martínez Beneyto, Directora de BNYA Bancario, tuvo el verdadero placer de acompañar a la Fundación Luz Solidaria en la que fue su primera Cena Benéfica.

Gracias a los 250 asistentes solidarios, así como a las empresas patrocinadoras y colaboradoras como nuestra Firma, se consiguió una recaudación de 42.287,50 euros para el apoyo de temas tan sensibles como la lucha contra la pobreza energética, y la investigación contra el cáncer, así como el apoyo a los niños con ELA, cáncer y otras enfermedades a través del cumplimiento de sueños.

**Apoyar**

28 FEBRERO

**PRESENTACIÓN DEL “RETO DEMOGRÁFICO Y PRL EN LA COMUNITAT VALENCIANA: ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO”**

Nuestros compañeros Alicia López y Daniel Miñana presentaron este 28 de febrero, en la Sede de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana el estudio que han elaborado y dirigido en materia de “Reto Demográfico y PRL en la Comunitat Valenciana: Estrategias y políticas preventivas en materia de Envejecimiento Activo”.



Se trata de un estudio integrado, pues se ha elaborado teniendo en cuenta las diferentes visiones de la administración laboral y los agentes económicos y sociales; sostenible, pues se enfoca a una mejora duradera, con el objetivo de adaptarse a los cambios demográficos que puedan darse en el futuro y participado, en la medida que, las líneas de análisis y actuación del informe se han consensuado entre todos los intervinientes: organizaciones empresariales, expertos en PRL, organizaciones sindicales, Administración laboral, entro otros.

El evento ha sido clausurado por D<sup>a</sup> Elvira Rodenas, Directora General de Trabajo Bienestar y Seguridad Laboral.

¡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  
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