

Tema del Mes

LA NUEVA LEY DE FAMILIAS Y SU VINCULACIÓN AL ÁMBITO LABORAL

Abril 2023

Tema del Mes
Lucía García Viguera

Comentario de Jurisprudencia
Bernat Miserol Font





ÍNDICE

TEMA DEL MES	1-4
La nueva Ley de Familias y su vinculación al ámbito laboral.	
NOTICIAS DE ACTUALIDAD	5-6
COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	7-10
Los Juzgados están obligados a efectuar las retenciones fiscales y de Seguridad Social que correspondan.	
SENTENCIAS DE DE INTERÉS	11-12
BNYAGENDA	13-14

El pasado 28 de marzo de 2023 se aprobó por el Consejo de Ministros el Proyecto de Ley de Familias. Posteriormente, en fecha 14 de abril de 2023, fue publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, y que, pese a que haya que esperar a que culmine la tramitación parlamentaria y a su definitiva publicación en el BOE y posterior entrada en vigor, nos permite saber qué debemos tener en cuenta en el ámbito laboral.



TEMA DEL MES

LA NUEVA LEY DE FAMILIAS Y SU VINCULACIÓN AL ÁMBITO LABORAL

Desde la perspectiva laboral, lo que esta nueva ley pretende es transponer la Directiva Europea 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, e incorporarla a nuestro ordenamiento jurídico. De este modo se incluyen nuevos derechos, se amplían algunos de los ya reconocidos en materia de conciliación, y se adapta la normativa a los cambios introducidos en el concepto de familia.

Ahondando en las novedades que dicha Ley de Familias introducirá en nuestro ordenamiento jurídico, la primera de ellas viene recogida en su Título I, estableciendo en su artículo 3 qué se entiende como “familia”, considerando aquella “la derivada del matrimonio o de la convivencia estable en pareja, o de la filiación y las familias formadas por un progenitor solo con sus descendientes”.

Por tanto, y como más adelante se detallará, existe una equiparación entre las parejas unidas por matrimonio y las parejas de hecho. Todo ello lo que pretende es, como ya hemos adelantado, ampliar el concepto de familia, más allá de lo que es el vínculo por matrimonio.

Por otro lado, en lo relacionado con las adaptaciones de jornadas ya existentes, es decir, las concedidas antes de la publicación y entrada en vigor de la Ley de Familias, en virtud del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la disposición transitoria primera prevé que las mismas mantendrán su vigencia, siendo de aplicación lo dispuesto en la nueva redacción del citado artículo, el cual se modifica mediante la disposición final tercera de la nueva ley.

Se amplía la protección, añadiéndose en dicho artículo que "Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición". Y de la misma forma, se reduce el plazo para la negociación, pasando de 30 a 15 días, presumiéndose la concesión en el caso de no concurrir oposición motivada en dicho plazo, debiéndose justificar bien la negativa, bien la propuesta de alternativas. En cuanto al regreso a las condiciones previas, cambia la redacción, estableciéndose ahora que la persona trabajadora tiene derecho a regresar a su situación anterior, cuando haya concluido el periodo acordado o decaigan las causas que motivaron la solicitud, mientras que con la redacción anterior se establecía únicamente el derecho a solicitar el regreso. Además, la nueva Ley recoge que en el resto de supuestos, la empresa únicamente podrá denegar la solicitud cuando existan razones objetivas motivadas.

Y de forma más notoria, se modifica

el artículo 37 y el 48 del Estatuto de los Trabajadores, añadiéndose el artículo 48 bis, en aquello que tiene que ver con los nuevos permisos retribuidos.

En primer lugar, en relación con la equiparación de la unión por matrimonio o por pareja de hecho mencionada anteriormente, se establece que el permiso retribuido de 15 días naturales corresponde tanto en caso de matrimonio como por registro de la pareja de hecho. O para el caso de fallecimiento, se amplía el permiso a las parejas de hecho, reconociéndose dos días, o cuatro de precisar desplazamiento. Al igual que en el caso de reducciones de jornada, a las que tiene derecho el miembro de la pareja de hecho, con la nueva redacción del artículo 37.6, estableciéndose que "Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida."

Se añade a la redacción del artículo 37, el permiso retribuido de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se añade también el permiso de ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. El mismo se retribuirá hasta un total de cuatro días al año.

Por último, se introduce el permiso parental de hasta 8 semanas. No obstante, se añade en el artículo 45 ET, como nueva causa de suspensión del contrato, detallado mediante la introducción al Estatuto de los Trabajadores del artículo 48 bis: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente". Por otro lado, en cuanto a este permiso parental, ha surgido la discrepancia dado que la redacción del artículo no especifica que el mismo sea retribuido, mientras que la Directiva Europea sí lo prevé así. No obstante, habrá que esperar hasta su publicación definitiva en el BOE, para poder saber con seguridad si se fija dicha retribución desde el principio o si por el contrario, no es hasta el 2 de agosto de 2024, fecha máxima prevista para la transposición de la Directiva Europea en los Estados miembros en lo que respecta a la remuneración del permiso parental, recogiendo en la misma que "para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024".

La nueva Ley de Familias, a su vez también amplía las causas de nulidad del despido, sumándose expresamente nuevas causas de nulidad relacionadas con las medidas introducidas en materia de conciliación laboral y familiar. En primer lugar, será nulo, salvo declaración de procedencia, el que se produzca durante el permiso parental de ocho semanas, durante el permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves u hospitalización y el de los trabajadores que se acojan el permiso de dos días (cuatro si

hay desplazamiento) por fallecimiento. Y por otro lado, será nulo el despido, salvo que se declare procedente, de aquellas personas trabajadoras que se acojan a la solicitud de adaptación de jornada al amparo del artículo 34.8 ET, que salvo criterio posterior por parte de los tribunales, comprende además de a las personas que disfrutaban de dicha adaptación, a las personas que realizan la petición.

En definitiva, la nueva Ley de Familias introduce tres permisos, pese a que el permiso parental se encuentra dentro de las causas de suspensión del contrato, a la vez que extiende los existentes a las parejas de hecho, ampliando la protección de las personas trabajadoras que se acojan a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente al despido.

Tema del mes
Lucía García
Abogada



ACTUALIDAD

LOS ASUNTOS LABORALES ENTRE LAS MATERIAS MÁS MULTADAS EN LA MEMORIA ANUAL DE 2022 DE LA AEPD



La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicó el pasado 25 de abril la Memoria correspondiente al año 2022, en la cual se detallan las actividades realizadas, análisis de las tendencias normativas y los retos de futuro.

Destaca del contenido de esta memoria que los asuntos laborales se encuentran entre las áreas de actividad con mayor importe de multas impuestas. En concreto, es relevante que del total de áreas que despuntan por el número de multas, los asuntos laborales se encuentran los terceros en lo que respecta al mayor importe global de multas con un total de 2.198.800 euros.

UN NUEVO JUZGADO CONSIDERA IMPROCEDENTE UN DESPIDO POR NO HABER CONCEDIDO PREVIAMENTE AUDIENCIA AL TRABAJADOR



El Juzgado núm. 1 de Mataró, en su sentencia de 11 de abril de 2023, aplica la muy reciente doctrina establecida por el Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares sobre la aplicación y carácter prevalente del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

En el procedimiento seguido ante el Juzgado, se concluye que cese del trabajador producido por el despido efectuado como consecuencia de la trasgresión de la buena fe contractual por parte del actor, es improcedente por el incumplimiento precisamente de los requisitos formales del despido, y en concreto, por no haberse dado previamente audiencia al trabajador para poder defenderse de los hechos imputados.

TERCERA MODIFICACIÓN EN LAS TABLAS DE COTIZACIÓN POR ACTUALIZACIÓN O ERRORES



En lo que llevamos de año, ya se han publicado hasta en tres ocasiones las tablas de Cotización a la Seguridad Social por motivos de actualización o errores. En concreto, el pasado 6 de abril se publicó en BOE la Corrección de errores de la Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo.

Ello implica, entre otras cosas, que tal y como ha explicado la Seguridad Social en el Boletín de noticias RED 05/2023 de 31 de marzo, de conformidad con la Orden antes referida, se va a realizar la correspondiente regularización de las liquidaciones de cuotas ya presentadas respecto de los periodos de liquidación de enero y febrero de 2023.

FIN DEL PLAZO PARA PEDIR LA SUBVENCIÓN PARA LOS PROYECTOS PILOTO DE JORNADA DE CUATRO DÍAS



El próximo 13 de mayo finaliza el plazo de presentación para que todas aquellas pymes industriales que cumplan con los requisitos establecidos y que pretendan solicitar la subvención o ayuda para los proyectos piloto de reducción de la jornada laboral (jornada de cuatro días).

Pese a que la Orden ICT/1228/2022 fue publicada en BOE el 16 de diciembre de 2022, no fue hasta el pasado 13 de abril del corriente que se publicó el extracto de la resolución por la que se convoca dicha concesión de ayudas, precisamente, especificando un mes como plazo para la presentación de las solicitudes.

LA AEPD ADVIERTE SOBRE EL ENVÍO AL GRUPO DE WHATSAPP DEL TRABAJO IMÁGENES EN LAS QUE APARECE UN COMPAÑERO SIN SU PERMISO



Se sanciona por parte de la AEPD, con una multa de 3.000 euros, a la empresa por incumplimiento del Reglamento General de Protección de datos, a consecuencia de la difusión de un vídeo en el Grupo de WhatsApp de la empresa en que salía el trabajador.

Recuerda la AEPD que el acceso a las grabaciones de los sistemas de videovigilancia solo puede producirse en los supuestos legalmente determinados; señalando que, si la finalidad última era que ese vídeo llegara a la Guardia Civil, para cumplir con dicho fin, no era necesaria la difusión de las imágenes por un grupo; no habiéndose garantizado por la empresa la confidencialidad de los datos.

PROPUESTA DE DIRECTIVA PARA REFORZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN



La Eurocámara aprobó el pasado 30 de marzo la propuesta de Directiva por la que se pretende reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.

Esta nueva directiva establecerá concretas obligaciones, que nacerán desde el propio proceso selectivo y ahondará en la obligación de las empresas a divulgar información para facilitar a las personas trabajadoras la comparación de salarios y evidenciar posibles diferencias de género, por ejemplo, poniendo a disposición de la plantilla los criterios que se utilizan para determina la retribución o cuál es la progresión retributiva.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LOS JUZGADOS ESTÁN OBLIGADOS A EFECTUAR LAS RETENCIONES FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL QUE CORRESPONDAN

Bernat Miserol Font



Es objeto de nuestro comentario de jurisprudencia, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 2023. Se trata de una resolución judicial de extraordinaria importancia que a pesar de haber sido publicada en algún medio (Confilegal del 8/03/2023), no ha tenido la difusión que merece aunque la doctrina que sienta es, como veremos, de alcance general.

Advertimos ya de entrada que el contenido de la sentencia que comentamos, resulta especialmente trascendente para este despacho y particularmente para quien suscribe, en tanto que viene a confirmar la doctrina sentada por una anterior Sentencia dictada en aquella ocasión por la Sala General de lo Social del Tribunal Supremo, en fecha 24/11/2009 que no solo estimó el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por nuestra parte, sino que además provocó que el Tribunal rectificase su anterior doctrina sobre la materia. La Sentencia fue

dictada con la unanimidad de todas las Magistradas y Magistrados de la Sala, sin un solo voto particular.

La cuestión de fondo objeto de debate es la de si cuando a resultas de una sentencia firme (generalmente de un Tribunal Superior de Justicia de una Comunidad Autónoma) en materia de cantidad o salarios de tramitación en procedimientos de despido, deben abonarse los salarios a los demandantes, en su importe bruto ó neto. Cabe recordar al respecto que para

recurrir ante los Tribunales Superiores, la empresa condenada debe depositar en el Juzgado el importe bruto de los salarios objeto de la condena en la cuenta del Juzgado. Lo que se plantea es pues si este importe ya consignado en sede judicial, debe ser entregado al trabajador por el importe consignado en el Juzgado ó en su cuantía neta, esto es, después de haberse practicado las retenciones correspondientes al IRPF y a la cuota obrera de la Seguridad Social a cargo exclusivo del trabajador.



Antes del año 2009, los órganos jurisdiccionales del orden social solían pronunciarse manifestándose incompetentes para resolver esta cuestión, con lo que en la práctica se producía el efecto de que el trabajador acababa cobrando “en negro”, puesto que percibía, íntegramente, las cantidades consignadas, mientras que la empresa acababa viéndose obligada a pagar de su bolsillo, el importe de las retenciones de IRPF y cuotas a la Seguridad Social que no había podido retener al trabajador, pero que le reclamaban tanto la Agencia Tributaria como la Tesorería General de la Seguridad Social. O esto, o se la jugaba a hacer como que no se había enterado y si luego le “pillaban”, no quedaba otra que pagar con recargos, multas y demás estipendios de ésta nefasta índole.

En su momento, planteamos la cuestión ante el Alto Tribunal a partir de intentar hacerle ver que con independencia de la cuestión competencial, no podía obligarse a las empresas a incumplir la legalidad (es decir, a no hacer las retenciones fiscales y de Seguridad Social obligadas por ley) por el hecho de tener que dar cumplimiento a una sentencia judicial firme, dado el contrasentido evidente que ello suponía. Como venimos comentando, el Tribunal Supremo, reunido en Sala General dictó “nuestra” sentencia de 24/11/2009, manteniendo que si bien no era competente para resolver sobre cuestiones fiscales y de recaudación de cuotas de la Seguridad Social, no podía impedir por vía de hecho que las empresas cumplieren con sus obligaciones al respecto. Y dijo aún más: “... que el Juzgado, al pagar al acreedor, sustituye al deudor y debe hacer el pago en las mismas condiciones que éste, esto es, respetando las obligaciones que a todo pagador imponen las leyes...”. La doctrina sentada por la Sala General pues, liberaba incluso a la empresa de la obligación de



realizar las retenciones, transfiriendo la misma a los Juzgados de lo Social, en tanto que sujetos pagadores con cargo a los depósitos constituidos por las empresas.

Aún a pesar de esta doctrina, insistimos, dictada ya en 2009 por la Sala General, los Juzgados de instancia han venido ignorando sistemáticamente la misma, obligándonos ante su inacción al respecto, a por lo menos, intentar que permitiesen hacer las retenciones a las empresas, pero sin tener que hacer nuevos desembolsos: Simplemente presentábamos en el Juzgado los cálculos de los importes de las retenciones a efectuar y solicitábamos el reintegro del importe a la empresa para poder efectuar los ingresos en favor de la Hacienda Pública y la Seguridad Social, solicitando igualmente que se hiciese

entrega a los trabajadores del importe neto resultante. Pocos, muy pocos Juzgados han accedido a este tipo de peticiones y los que si lo hacían, decían que de acuerdo, pero que primero acreditásemos haber ingresado las cantidades objeto de la retención al erario público. A este tipo de peticiones, tuvimos que responder con nuevos recursos de reposición y en su caso, suplicación, que en nuestra particular batalla al respecto dieron lugar a sendas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de fechas 18/01/2012 y 26/01/2012, estimatorias de nuestros recursos, a las que cabría añadir la más reciente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 6 de abril de 2017, citada como de contraste en la Sentencia del Tribunal Supremo objeto de este comentario.

El mayor interés de esta última Sentencia del Alto Tribunal de fecha 8 de febrero de 2023, es pues, el de confirmar su anterior doctrina, dejando igualmente sentado que no procede tampoco acreditar ante el Juzgado haber ingresado los importes de las retenciones, en tanto que es el propio Juzgado quien debe llevarlas a cabo al convertirse en pagador material de los salarios, cuando hace entrega física de las cantidades depositadas por parte de las empresas para poder recurrir en suplicación ó en su caso casación ante el Tribunal que corresponda.

La sentencia que comentamos establece definitivamente que “...*Quien abona los salarios (empresa, órgano judicial), debe practicar las oportunas retenciones, sin que pueda pretenderse el cobro de las cantidades brutas por estar a disposición del Juzgado, al tiempo que exigirle a quien las satisfizo (la empresa) que lleve a cabo pagos (a la TGSS y a la AEAT) con fondos que ya han salido de su patrimonio, ni siquiera con la posibilidad de posterior reclamación a quienes cobraron las cantidades brutas sin retención...*”.

A partir de ahora pues, hay ya por lo menos dos sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia y en consecuencia, estamos ya ante jurisprudencia de obligado cumplimiento por todos los órganos jurisdiccionales. Veremos si por fin se aplica de verdad y en la práctica esta doctrina de la que nos sentimos orgullosos precursores.

Comentario de jurisprudencia
Bernat Miserol
Abogado

SENTENCIAS DE INTERÉS

SE DECLARA LÍCITO EL LLAMAMIENTO POR WHATSAPP DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

STSJCLM 275/2023, DE 17 DE FEBRERO.

El TSJ de Castilla-La Mancha ha entrado a conocer del recurso en que la actora postula la declaración de improcedencia del despido, al considerar que se ha producido un despido tácito por no haberse efectuado el oportuno llamamiento.

La Sala desestima el recurso, confirmando la sentencia de instancia, que declaraba procedente el despido, al entender que la empresa sí ha realizado el correspondiente llamamiento, por cuanto que, por parte de la encargada del centro,

se había contactado telefónicamente con la actora para indicarle su fecha de incorporación a su puesto, enviándole, igualmente, un mensaje mediante Whatsapp reiterando lo ya indicado telefónicamente. Tal comunicación fue reiterada en días posteriores, mediante correo electrónico y burofax, ante la falta de reincorporación y de respuesta de la demandante, debiendo matizar que por parte de la empresa se había cursado alta en Seguridad Social desde el día que debía haberse producido la reincorporación de la trabajadora.

POSIBILIDAD DE NEGOCIAR EL PLAN DE IGUALDAD CON LA COMISIÓN AD HOC CONSTITUIDA POR PERSONAS TRABAJADORAS ANTE LA FALTA DE RESPUESTA DE LOS SINDICATOS

STSJ AND 180/2023, DE 25 DE ENERO

La Sala de lo Social del TSJ de Andalucía ha resuelto sobre la posibilidad de elaborar un Plan de Igualdad con una comisión ad hoc constituida por y entre trabajadores de la empresa, una vez efectuado el requerimiento a los sindicatos con legitimación para negociar el Plan de Igualdad, sin que, por parte de éstos, se haya efectuado respuesta alguna en el plazo de diez días.

Entiende el TSJ que es lícita dicha negociación, y a consecuencia de ello,

que se debe inscribir el Plan de Igualdad negociado con la citada comisión ad hoc, en caso de entender que la empresa tiene la obligación de remitir sucesivos requerimientos a los sindicatos hasta recibir respuesta de los mismos, ello supondría para la misma depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado para poder cumplir con una obligación empresarial, siendo que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de dicha obligación.

DERECHO A PERCIBIR SALARIO POR LOS DÍAS DE LICENCIA NO RETRIBUIDA TRAS LA VACUNACIÓN COVID

STS 201/2023, DE 16 DE MARZO.

La Sala entra a debatir si es ajustada a derecho la decisión adoptada por parte de una compañía aérea con respecto a la desprogramación de la planificación de las personas trabajadoras aquellos días en los que éstas recibían la vacuna Covid, así como las 48 horas siguientes a la recepción de la misma, de acuerdo con lo recomendado por la Agencia de Seguridad Aérea de la UE, siendo decisión de la empresa considerar estos días como un periodo de licencia no retribuida.

A este respecto, entiende la Sala que la

decisión adoptada por la compañía no es ajustada a derecho, condenando a la empresa al abono de los salarios dejados de percibir los días de desprogramación, por cuanto que la medida de estar 48 horas sin actividad de vuelo, una vez recibida la vacuna, no deja de ser una medida en materia de prevención de riesgos laborales, no debiendo trasladarse el coste de la misma a la persona trabajadora, y por tanto, no pudiendo, por decisión única de la empresa, no abonar los salarios del día de vacunación así como de los dos días posteriores a la recepción de la misma.

BEBER CERVEZA EN HORARIO LABORAL NO REVISTE GRAVEDAD SUFICIENTE COMO PARA CONSIDERAR PROCEDENTE EL DESPIDO

STSJ MU 246/2023, DE 14 DE MARZO.

El TSJ de Murcia ha conocido del recurso de suplicación planteado por la parte actora, en que solicita se reconozca la improcedencia del despido llevado a cabo por parte de la empresa, el cual estaba fundamentado en la transgresión de la buena fe contractual, por parte del actor, al haber consumido alcohol, de manera reiterada, durante su jornada laboral.

La Sala estima el recurso interpuesto por el actor, declarando así la improcedencia del despido, fundamentando la misma en que, por un lado, no consta que los

hechos imputados hayan ocasionado ningún perjuicio en el trabajado realizado por el trabajador, no existiendo ninguna política expresa, por parte de la empresa, que prohíba el consumo del alcohol, y menos aún durante los periodos de descanso. Por otro lado, la Sala recalca el hecho de que el actor no era el único trabajador que ingería cerveza en los descansos, siendo que a otro trabajador a quien se le imputaban los mismos hechos, únicamente se le había sancionado con 20 días de suspensión de empleo y sueldo y no con el despido.

AGENDA

31 MARZO

FIRMADO EL ACUERDO MARCO DE OPERADORES DE RETAIL AEROPORTUARIO



El pasado 31 de marzo se firmó el II Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario, en cuyo proceso participaron los socios del despacho, Salvador Navarro Martín y Julio Alcolea Tejedor, junto con el director del despacho de Madrid, Javier Jiménez de Eugenio.

Durante los últimos años el sector aeroportuario, y los subsectores a él vinculados, han experimentado una serie continuada de cambios profundos que han afectado de una manera radical a las reglas de juego. Esta realidad hace imprescindible, ahora más que nunca, un marco regulatorio que dé respuesta a los interrogantes que se plantean en el ámbito laboral y a los cuales se adapta el acuerdo firmado.

20 ABRIL

DESAYUNO FORMATIVO EN LA SEDE DE BNYA VALENCIA

El 20 de abril del presente la Sede de Valencia de Navarro & Asociados acogió a los técnicos y las técnicas de gestión de laboral de CONSUM S.COOP.V. para llevar a cabo el "Desayuno Formativo" sobre el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Nuestra socia del despacho, Cristina Durá Valero; junto con la Directora del Departamento de Gestión, Carmen Gimeno Mateu y nuestra compañera, Laura Tudela Serna; expusieron las notas más relevantes en la materia de incentivos a la contratación, aprovechando, a su vez, este ambiente distendido para estrechar lazos con el departamento invitado.

¡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