Newsletter Laboral

España

GARRIGUES

Mayo 2022

Índice

1. Contratas y negociación colectiva tras la reforma laboral

Federico Durán López

- 2. Flashes de actualidad
- 3. Sentencias
- 4. Garrigues Laboral y Sostenible
- 5. Artículos del Blog Laboral
- 6. Garrigues Laboral en prensa

1. Contratas y negociación colectiva tras la reforma laboral

Federico Durán López

Pese a las expectativas creadas, los cambios en materia de subcontratación introducidos por la reciente reforma laboral han sido mínimos. En lo que respecta a los convenios colectivos a aplicar a las contratas, la prioridad aplicativa se debe interpretar en sus justos términos ya que no existe ni una obligación incondicionada de las empresas contratistas de aplicar el convenio sectorial de su actividad ni una sujeción de los convenios de empresa, en general, a los convenios sectoriales en lo que se refiere a la fijación de las retribuciones.

Una de las cuestiones que más interés ha suscitado en la reciente reforma laboral, aparte de la referente a las modalidades de contratación, ha sido la de la regulación de las contratas y subcontratas y, en particular, la del convenio colectivo de aplicación en ellas. En contra de las expectativas que se habían suscitado, y en contra también de algunas opiniones ya expresadas, los cambios al respecto han sido mínimos. En los apartados 1 a 5, 7 y 8 del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en efecto, no hay más cambios que la sustitución del "empresario" por la "empresa" y la conversión de los trabajadores en personas trabajadoras. La novedad es la inclusión del apartado 6, referido a la negociación colectiva. Por tanto, las posibilidades de externalización de actividades productivas, amparadas por la libertad de empresa, siguen siendo las mismas que en la legislación precedente. No existe ninguna limitación al respecto, en contra de lo anunciado en los primeros compases del proceso de reforma.

El apartado 6 nos dice ahora que "el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica", pero ello "salvo que exista otro convenio colectivo sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III".

Una primera conclusión es que el convenio aplicable a las contratas será el correspondiente a la actividad desarrollada en cada contrata, no el correspondiente a la actividad de la empresa principal. El principio de que el convenio sectorial aplicable a la empresa es el que incluya en su ámbito funcional las actividades desarrolladas por ella, se mantiene íntegramente. No se accede a la pretensión que se planteó durante la negociación de la reforma, de que las contratas hayan de aplicar el convenio sectorial de la actividad de la empresa principal, y mucho menos el propio de esta empresa. Y es importante resaltar que la excepción de que, con arreglo al título III, resulte aplicable otro convenio sectorial, no desmiente esa conclusión. No se ve qué otro convenio sectorial, distinto del que corresponda a la actividad desarrollada por la contrata, pueda ser de aplicación con arreglo a título III. Y en ningún caso la excepción se podría interpretar en el sentido de que un convenio sectorial pueda prever su aplicación a las contratas que presten servicios a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, cualquiera que sea su actividad y aunque no esté incluida en dicho ámbito funcional. Este tipo de cláusulas, que se han dado en nuestra negociación colectiva, son, en mi opinión, claramente ilegales: no puede pretenderse que quede obligada por el convenio una empresa no incluida en su ámbito de aplicación. Y la delimitación de este no puede ser arbitraria ni exceder de la representación ostentada por las partes negociadoras. Distinto es que un convenio sectorial contenga la obligación, para las empresas incluidas en su ámbito, de exigir el respeto de determinadas condiciones de trabajo a las empresas con las que contraten o subcontraten. Pero sería una obligación esgrimible frente a aquellas, no frente a estas. La referencia a la excepción, por tanto, solo puede amparar aquellos supuestos en que, por la naturaleza o las características de la empresa contratista, resulte de aplicación un convenio sectorial específico, "transversal" por así decirlo, como puede ser el caso de los centros especiales de empleo o de las empresas de trabajo temporal.

Sin embargo ("no obstante"), de contar la empresa con un convenio propio, "se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84". No existe, pues, ninguna alteración de las reglas para la determinación del convenio aplicable contenidas en el título III. No se está diciendo que las empresas contratistas tengan que aplicar el convenio sectorial de su actividad, sino que, de ser aplicable, conforme a las reglas de dicho título III, un convenio sectorial, este será el de la actividad desarrollada por la contrata. Pero si la empresa tiene convenio propio, habrá que estar a las reglas del artículo 84 del ET.

¿Cuáles son esas reglas? Téngase en cuenta, ante todo, que la remisión se hace al artículo 84, no al artículo 84.2. Por tanto, se aplica ante todo la regla del 84.1, que es la norma que establece el principio de la "soberanía" de cada convenio colectivo, sin que exista ningún tipo de jerarquía entre ellos (aparte de las posibilidades de coordinación de ámbitos de negociación en virtud de lo previsto en el artículo 83.2 del ET), dependiendo su ámbito de aplicación de lo que "las partes acuerden" (artículo 83.1 del ET). Este principio lleva a la aplicación, por la doctrina judicial, de la regla del prior in tempore, en virtud de la cual puede existir un convenio de empresa de aplicación prioritaria al sectorial en cuyo ámbito esté potencialmente incluida la empresa. En este caso, el convenio de empresa es de íntegra aplicación y no está sujeto, en ningún punto, a las previsiones del convenio sectorial. Siempre que el convenio de empresa goce de esta prioridad aplicativa, por ser anterior en el tiempo (o por haberse producido un cambio de unidad de negociación tras la expiración de la vigencia del convenio sectorial: sentencia del TS, Sala de lo Social, de 5 de octubre de 2021, recurso 4815/2018), no está condicionado, en ningún aspecto, por la regulación del convenio sectorial.

De no existir, y solo de no existir, un convenio de empresa con prioridad aplicativa, nos encontraríamos en el supuesto de hecho del artículo 84.2, que regula, como excepción a la intangibilidad de los convenios durante su vigencia, la posibilidad de que un convenio de empresa concurrente con otro sectorial prevalezca en su regulación sobre este en una serie de materias, de las que ahora se excluye la retributiva. No se altera, pues, en lo sustancial, la regulación precedente. Únicamente se excluye, por la nueva redacción del 84.2, la posibilidad de que un convenio de empresa concurrente con otro sectorial y negociado durante la vigencia de este, prevalezca sobre él en lo referente a la determinación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

Esto no ha sido bien entendido en algunos comentarios iniciales de la reforma, que han sostenido que los convenios de empresa quedan en todo caso sujetos a las regulaciones retributivas de los sectoriales, y que, en el caso de las contratas, debe ser de aplicación el convenio sectorial de la actividad de la contrata, sin más posibilidades para la empresa que hacer uso de la previsión del artículo 84.2 del ET. Al contrario, la aplicación de las reglas contenidas en los artículos 42.6 y 84 del ET, nos lleva a las siguientes conclusiones:

- Si una empresa (contratista) tiene convenio colectivo propio con prioridad aplicativa, ese convenio se aplicará en su integridad, sin sujeción, en ningún punto, a la regulación del convenio sectorial potencialmente aplicable a la empresa.
- Si la empresa (contratista) no tiene convenio propio, habrá de aplicar el sectorial en cuyo ámbito de aplicación funcional esté incluida la actividad de la empresa.
- Si la empresa (contratista) está sujeta al convenio sectorial, podrá negociar un convenio propio que, como excepción a la regla del 84.1, podrá afectar al convenio sectorial, prevaleciendo sobre el mismo en la regulación de las cuestiones referidas en el artículo 84.2 (que consagra esa excepción), de las que se excluye, tras la reforma, la fijación del salario base y de los complementos salariales.

La regulación, pues, sigue siendo sustancialmente la misma. No se ha alterado la estructura de la negociación colectiva que consagra el título III del ET, y no existe, por tanto, ni una obligación incondicionada de las empresas contratistas de aplicar el convenio sectorial de su actividad ni una sujeción de los convenios de empresa, en general, a los convenios sectoriales en lo que se refiere a la fijación de las retribuciones.

2. Flashes de actualidad

Se publica la orden de cotización a la Seguridad Social para el año 2022

El pasado 31 de marzo se publicó la <u>Orden PCM/244/2022</u>, de 30 de marzo, por la <u>que se</u> <u>desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022, con efectos desde el día 1 de enero de 2022. La orden establece las bases máximas y mínimas y los tipos de cotización a partir del 1 de enero de 2022.</u>

La base máxima de cotización queda fijada en 4.139,40 euros, mientras que el tope mínimo asciende a 1.166,70 euros, tal y como informábamos en esta <u>alerta</u>.

El Gobierno aprueba limitaciones para despidos, medidas laborales para sectores específicos y un incremento del ingreso mínimo vital

El <u>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, publicado en el BOE del 30 de marzo, introdujo determinadas medidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social que entraron en vigor el 31 de marzo de 2022.</u>

La norma introduce limitaciones en materia de despido para aquellas empresas beneficiarias de las ayudas previstas en la nueva normativa, impidiendo que el aumento de los costes energéticos pueda constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022. Esta misma limitación es de aplicación a las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania.

Para más detalles, se puede consultar nuestra alerta.

Se regula el procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

El Real Decreto 4/20222 de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, dispone la constitución del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo contemplado en el artículo 47 bis.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que tiene como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones de la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación.

Asimismo, establece las reglas para la cobertura transitoria de financiación del Fondo RED y regula el procedimiento aplicable al Mecanismo RED, que permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Así lo apuntábamos en esta alerta.

Publicada la herramienta de valoración de puestos de trabajo para el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad

Se ha publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social la <u>herramienta de valoración de puestos de trabajo</u> que facilitará el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva. Se trata de un modelo voluntario que permite la elaboración de la auditoría retributiva como parte integrante del diagnóstico de situación del plan de igualdad y para la realización del registro retributivo, tal y como informábamos en esta <u>alerta</u>.

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores se deberá transponer en agosto de 2022

La <u>Directiva de la Unión Europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, de 20 de junio de 2019</u>, prevé su trasposición, a más tardar, el 2 de agosto de 2022.

La directiva regula el derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables y un permiso parental de cuatro meses a disfrutarse antes de que el hijo alcance una edad máxima de ocho años, algo que debe especificar cada Estado miembro. A su vez, la directiva incluye un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador y establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar fórmulas de trabajo flexible, así como el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Comienzan las negociaciones del Estatuto del Becario

Siguiendo lo dispuesto en la <u>reforma laboral</u>, se han constituido dos Mesas de Diálogo Social para abordar la negociación del Estatuto del Becario.

El Estatuto del Becario regulará el contenido de la actividad formativa, los derechos de los estudiantes durante su desarrollo y los derechos en materia de Seguridad Social, entre otros aspectos. La normativa tiene como objeto garantizar que los becarios realicen actividades en el seno de las empresas dentro de su proceso formativo, presumiendo la existencia de relación laboral cuando la actividad desarrollada coincidiese en todo o en parte con la de una persona trabajadora por cuenta ajena y, en todo caso, en los supuestos en los que la actividad desempeñada por la persona en formación no se inscriba en el elenco de prácticas definido en la norma.

Se modifican los modelos de contrato del SEPE tras la reforma laboral

El SEPE ha publicado una <u>nota informativa</u> sobre las adaptaciones realizadas en sus modelos de contrato, a raíz de la reforma laboral. De esta manera, en materia de contratos temporales, se suprimen los códigos de contrato 401/501 para los contratos de obra o servicio determinado y se introduce un nuevo modelo de contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, con códigos 405/505.

A su vez, se introducen modelos para el contrato de duración determinada vinculado a programas financiados con fondos europeos (códigos 406/506), para la contratación del personal laboral docente e investigador de las universidades (códigos 409/509) y para la contratación de artistas en espectáculos públicos (códigos 407/507). Por último, se utilizarán nuevos modelos para los nuevos contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El Gobierno propone la inclusión de una baja laboral por menstruaciones dolorosas e incapacitantes

El Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de reforma de la Ley Orgánica 2/2010, que incluye el derecho a la incapacidad temporal por cuadros médicos que se deriven de una menstruación incapacitante.

Se plantea la posibilidad de que, previo informe médico, se permita que las trabajadoras se queden en casa durante unas horas de su jornada laboral o unos días en el caso de que el dolor impida trabajar. La Seguridad Social cubriría el importe de la baja por incapacidad temporal, que sería abonada desde el primer día.

Otras cuestiones laborales en discusión: un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI y la posibilidad de la cogestión de las empresas

La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha anunciado que se constituirá una comisión de expertos para realizar una "gran reforma del derecho laboral español", creando el "Estatuto del siglo XXI". Asimismo, ha planteado el debate sobre la posibilidad de implantar mecanismos de mayor participación de los representantes de los trabajadores y cogestión de las empresas como se lleva a cabo en otros países (muy señaladamente en Alemania).

3. Sentencias

El Tribunal Supremo establece criterios de interpretación sobre la aplicación del salario mínimo interprofesional

El Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias en las que se ha pronunciado sobre la interpretación del salario que se debe comparar con el nuevo salario mínimo interprofesional (SMI). En concreto, en la sentencia de 26 de enero de 2022 se indica que lo cobrado por complemento de antigüedad forma parte del salario que debe compararse con el SMI. Por su parte, la sentencia de 29 de marzo de 2022 refleja que la regla anterior se aplica a todos los complementos salariales.

El suplente en la lista que adquiere la condición de representante tiene derecho a optar por la readmisión en caso de que el despido sea declarado improcedente

El Tribunal Supremo, en su <u>sentencia de 15 de marzo de 2022</u>, ha determinado que la condición de representante de los trabajadores se adquiere de forma automática, una vez que se produce la dimisión del representante anterior y produce efectos frente a terceros, incluso aunque la empresa desconozca esta situación.

Por tanto, en el caso resuelto por el tribunal, se reconoce el derecho a optar por la readmisión de la trabajadora que era suplente en la lista en la medida en que el despido fue declarado improcedente y se produjo cuando ya había adquirido la condición de representante.

El Tribunal Supremo permite el uso de cámaras de videovigilancia como prueba

La <u>sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de marzo de 2022</u> analiza si se debió admitir la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido disciplinario del trabajador. Tras declararse la nulidad en anteriores instancias, la Sala considera que la prueba de la reproducción

de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad. Al actor no se le notificó la realización de captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria. No obstante, la actividad de video-vigilancia era continuada efectuándose comprobaciones aleatorias y la representación de los trabajadores había sido informada del uso de cámaras para prevenir un problema de pérdida desconocida de productos en el comercio.

Es válido un acuerdo sobre registro de jornada que incluía un factor corrector de 2 horas al día

La <u>sentencia del Tribunal Supremo de 5 de abril de 2022</u> declara la validez de un acuerdo sobre registro de jornada que incluía un factor corrector genérico de dos horas al día. El acuerdo en cuestión incluía este factor corrector de dos horas al día (y de 30 minutos al día en jornada continuada), comprendiendo, a título ilustrativo, descansos, pausa para la comida, permisos no retribuidos o cualquier clase de pausa o descanso. Además, incluía una previsión mediante la cual los trabajadores no podían hacer horas extraordinarias, si bien se remuneraría el exceso de horas una vez aplicado el factor corrector, en tiempo de descanso, cotizando como horas extraordinarias.

El Supremo ratifica la sentencia de la Audiencia Nacional, e indica que el acuerdo no contiene ninguna anomalía, no altera ningún régimen horario ni modifica el convenio colectivo y no supone un perjuicio para los trabajadores.

Se desestima la reclamación de cantidad por horas extra que el trabajador reportaba solo en teletrabajo

En el caso analizado por la <u>sentencia de 8 de marzo de 2022</u>, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia determina si la trabajadora ha realizado horas extraordinarias durante el teletrabajo y si ello se puede acreditar. La Sala considera que no constan acreditadas las horas extraordinarias puesto que el registro de jornada se realizaba con un sistema de activación y desactivación a instancias de la trabajadora y, curiosamente, las horas extraordinarias aparecían cuando teletrabajaba y no cuando realizaba el servicio presencialmente. La trabajadora tampoco aportó prueba de la exigencia de la empresa de encontrarse en su domicilio fuera de su horario de trabajo para la realización de sus tareas.

No es obligatorio reflejar el importe de la indemnización en la carta de despido objetivo comunicada al trabajador

El Tribunal Supremo reitera su doctrina, al recordar que no resulta obligatorio indicar el importe concreto de la indemnización por despido objetivo. En concreto, en una <u>sentencia de 9 de marzo de 2022</u>, recuerda que las formalidades asociadas con la comunicación de un despido objetivo son: (i) la comunicación por escrito expresando la causa del despido; (ii) el preaviso; y (iii) la puesta a disposición de la indemnización legal.

No obstante, el tribunal señala que lo anterior no implica una obligación de indicar expresamente la cantidad que se pone a disposición en concepto de indemnización legal, especialmente si tenemos en cuenta que se realiza simultáneamente con la entrega de la carta de despido.

Un despido colectivo por causas estructurales vinculadas con el COVID-19 es conforme a derecho

El Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la aplicación de la conocida como "prohibición de despedir" regulada en el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020 para determinar que, si la causa del despido tiene una naturaleza estructural, aunque esté vinculada con el COVID-19, la empresa puede acudir al despido colectivo.

En particular, la <u>sentencia de 20 de abril de 2022</u> establece que corresponde a la empresa acreditar que las circunstancias que motivaron la decisión extintiva son estructurales y no coyunturales, lo que motiva que la suspensión temporal de contratos no sea un mecanismo adecuado para paliar la situación. Si se acredita lo anterior, el despido colectivo resulta ajustado a derecho, no aplicándose lo dispuesto en el artículo 2 del RDL 9/2020.

El registro de las horas de trabajo efectivo realizadas no puede quedar supeditado a la autorización de un superior

Analizando el sistema de registro de jornada implementado por una empresa, el Tribunal Supremo ha determinado, en su <u>sentencia de 19 de abril de 2022</u>, que carece de credibilidad condicionar el sistema de registro de jornada a la autorización por parte de la empresa de las horas que superen la jornada ordinaria.

El Tribunal señala que, si bien las horas extraordinarias deben ser pactadas como se ha indicado en otras sentencias y se puede exigir autorización para su realización, la empresa no se puede reservar la facultad de autorizar el registro realizado por el trabajador, puesto que lo an+terior determina la falta de fiabilidad del sistema de registro de jornada. Por lo tanto declara que se debe eliminar la autorización a posteriori del superior para que la hora autodeclarada sea la que realmente conste en el registro como de trabajo efectivo.

4. Garrigues Laboral y Sostenible

<u>Obligaciones medioambientales de las empresas en el ámbito laboral y falta de regulación en España: un reto actual</u>

El ordenamiento jurídico-laboral español no puede quedar al margen de los avances que se están produciendo en materia medioambiental a nivel comunitario e internacional. Ante esta coyuntura, las empresas tienen que estar preparadas para asumir los retos que se marcan desde Europa y cómo ello va a afectar a sus procesos productivos, prestando especial atención a la labor de fiscalización que se reconocerá a los representantes legales de los trabajadores.

5. Artículos del Blog Laboral

Accidentes laborales en la pausa del café: la delgada línea roja entre el tiempo efectivo de trabajo y las actividades personales

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo italiano considera que los accidentes en los periodos de descanso no se deben considerar laborales. En España, diversas sentencias han abordado la cuestión, matizando caso por caso.

¿Tengo derecho a ocupar mi mesa?: la justicia se pronuncia sobre el 'hot desk' o 'puestos calientes'

La Audiencia Nacional ha validado la decisión de una empresa de reorganizar los puestos de trabajo, ocupando los espacios en función de la disponibilidad. Considera que no supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Así está afectando el teletrabajo a la salud laboral

El 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, proclamado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La celebración consiste en una campaña internacional cuyo propósito es promover el trabajo seguro, saludable y digno. Igualmente, se rinde homenaje a las víctimas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Actualmente, una de las cuestiones que más preocupan es el impacto del teletrabajo en la salud laboral.

<u>Del teletrabajo al metaverso: un desafío para la regulación de las relaciones</u> laborales

Probablemente el metaverso sea uno de los términos más utilizados en el primer trimestre del año 2022, y a buen seguro también una de las cuestiones más desconocidas para gran parte del público. Las posibilidades que puede ofrecer esta modalidad de realidad virtual son, quizá, infinitas, pero cabe preguntarse si también puede llegar a suponer un cambio de paradigma en nuestros modelos clásicos de organización del trabajo, e incluso en los esquemas más actuales, como el teletrabajo.

Participar en el comité de seguridad y salud no otorga garantías adicionales a quien actúa en representación de la empresa

El Tribunal Supremo ha aclarado que la participación de una persona en el comité de seguridad y salud en representación de la empresa no le concede las mismas garantías reconocidas a los miembros del comité de empresa ya que el ejercicio de sus funciones no está condicionado por el temor a represalias.

¿Es la competencia desleal causa de despido disciplinario?

El empresario puede optar por el despido disciplinario en aquellos supuestos en que un empleado incurra en competencia desleal. Para ello, será crucial acreditar, como ha expuesto el Tribunal Supremo en una sentencia de fecha 21 de diciembre de 2021 (Rec. 1090/2019), que la empresa procede al despido tan pronto como conoce la conducta incumplidora del empleado.

<u>Trabajador con COVID-19: ¿es nula la extinción del contrato en período de prueba?</u>

Una de las características principales del período de prueba es que, mientras dura, ambas partes pueden rescindir el contrato de trabajo sin alegar causa alguna. Sin embargo, la extinción del contrato durante el período de prueba está dando lugar a pronunciamientos dispares cuando se produce mientras el trabajador afectado se encuentra contagiado, o posiblemente contagiado, del COVID-19.

6. Garrigues Laboral en prensa

¿Puede modificarse el cálculo del variable a antojo de la empresa?

Artículo de Misericòrdia Borràs, socia del Departamento Laboral de Garrigues (Diari de Tarragona).

Más información: Departamento Laboral

Síguenos:



GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramientojurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3 28001 Madrid España **T** +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08

garrigues.com