

CONTENIDO DE ESTA

REVISTA:

La sentencia destacada.
Incapacidad del Empresario. Extinciones Pg. 2

Permisos Retribuidos. Día inicial Pg. 3

Cuantía para el acceso al Recurso de Suplicación. Pg. 3

Incapacidad Temporal y Despido. Improcedencia, descarta nulidad Pg. 4

Tribunal supremo, selección y extracto Pg. 5

Tribunal supremo, selección y extracto Pg. 6

Tribunal supremo, selección y extracto Pg. 7

II Congreso sobre Acoso en el Trabajo Pg. 8

Nuestras noticias Pg. 9

DESPIDO, puntos críticos y estado de la cuestión.

22 de Noviembre de 2023 (17:30 h)

Concepción Esther Morales Vállez
Magistrado suplente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Tras los distintos pronunciamientos que han seguido a la STSJ de Islas Baleares, de fecha 13-II-2023, sobre los efectos ex artículo 7 del Convenio 158 de la OIT ¿se puede alumbrar alguna tendencia de confirmación o de refutación? ¿se mantiene el riesgo de declaración de improcedencia por la falta de audiencia previa?

Tras los pronunciamientos dictados desde la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, de sobre igualdad de trato y no discriminación ¿Se puede afirmar que cualquier despido en situación de IT es nulo? ¿Se puede mantener lo contrario?

Estas y otras cuestiones no están resueltas con carácter definitivo ni resultan pacíficas pero, sin embargo, los operadores jurídicos debemos seguir tomando decisiones de gran trascendencia y enorme responsabilidad.

En nuestra próxima sesión de trabajo tendremos el privilegio de contar con una ponente de excepción de contrastado prestigio. A su sólida formación jurídica y a su enorme experiencia se une una gran capacidad pedagógica y, sobre todo, destacamos de anteriores intervenciones, la agudeza de orientar su discurso a la mejor perspectiva práctica en términos de utilidad y aprovechamiento para los profesionales en activo.

Su opinión sobre estas cuestiones apuntadas al inicio, como de otras materias relacionadas, el análisis del Estado de la cuestión y el examen de los puntos críticos que perduran en la figura del despido nos resultarán, sin duda, de la mayor utilidad en la toma de decisiones a la que nos vemos abocadas en el día a día.



Desde ALAS queremos expresar nuestro agradecimiento por el honor que D^a Concepción Esther Morales Vállez, nos dispensa al comprometer su cordial y generosa participación en nuestro Laboratorio Social del Campo de Gibraltar..

No pierdas esta extraordinaria oportunidad . Inscribete y acompáñanos

Las opiniones expresadas en los distintos artículos de esta publicación, que no han sido revisados, son de exclusiva responsabilidad de sus autores y puede no coincidir con las de

ALAS Asociación de Laboralistas

La Sentencia destacada

Incapacidad del empresario. Determinación del tiempo prudencial para el cierre de la empresa y la extinción de los contratos

(STS,
de 27 de sep-
tiembre de
2023, rec. núm.
4408/2021)

Un año, podría
resultar un tiempo
razonable.



"Es obvio que si este precepto configura a la jubilación del empresario como causa de extinción del contrato, ello exige la existencia de relación de causalidad entre aquella y ésta, y si desde que tuvo lugar la primera hasta que se cerró la explotación y se extinguió el contrato han pasado varios años, no es posible afirmar que se da esa relación de causalidad." Y el que hace referencia al supuesto en el que se hubiere acreditado que el empresario (jubilado) había dejado de llevar a cabo cualquier clase de actividad empresarial, limitándose a realizar la actuación propia de un simple propietario, para el que se afirma que "tampoco existiría en tal caso razón alguna para estimar que era válida y conforme a ley la extinción del vínculo laboral del actor, toda vez que, como se expuso en el número 1 de este razonamiento jurídico, para la validez de tal extinción no basta con que se produzca la jubilación, sino que es necesario además que, dentro de un plazo prudencial, haya tenido lugar el cierre de la empresa, y es evidente que si esta explotación ha continuado, aunque el jubilado se haya limitado a actuar como mero propietario de la misma, no se ha producido durante muchos años el segundo requisito mencionado; y cuando el cierre del negocio aconteció ya había transcurrido, en exceso, cualquier tipo de plazo razonable."

Estas circunstancias específicas son las que determinarán el carácter

razonable o no del tiempo transcurrido entre el 17 de diciembre de 2018 -fecha de reconocimiento de la situación de IPA- y el 15 de octubre de 2019, día de remisión al actor de un burofax comunicándole su cese. Advirtiendo también que desde enero de 2019 las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal inherentes a la titularidad de la empresa las asumió otra trabajadora, finalizando el 11 de octubre de 2019. En ese periodo de 10 meses persiste la situación de IPA de la empresaria, quien padece un agravamiento de su enfermedad, precisando de tratamiento de resultado imprevisible, tal y como reflejan las cartas de comunicación de los ceses de sus trabajadores. Pero antes de que esto se produzca, puede inferirse que necesitó el apoyo de una de ellas para la gestión del negocio, sin el cual no continuó la actividad.

Aquella causa de incapacidad se torna en elemento esencial de la decisión extintiva, del cese en la actividad, esencialidad que no empaña la atribución o delegación de facultades durante un lapso que puede, en ese caso, calificarse de prudencial para la búsqueda de soluciones y mantenimiento de los puestos de trabajo; plazo que se estima razonable para cumplimentar el objetivo con el que ha sido configura-

do jurisprudencialmente: facilitar en definitiva una eventual transmisión que no llega a producirse, o la propia liquidación y cierre del negocio, que finalmente tuvo lugar el 31 de octubre de 2019, fecha en la que la empresaria demandada dio de baja al actor en Seguridad Social y al resto de trabajadores que prestaban servicios por su cuenta y bajo su dependencia, procediendo también a causar baja en el censo de trabajadores autónomos.

La extinción de los contratos se anudó a la situación de incapacidad que sufría la empresaria, al empeoramiento y al fracaso de la gestión encomendada a una de sus trabajadoras, evidenciando la relación causal entre el estado incapacitante de la parte empleadora y la determinación de poner fin a la actividad empresarial.

Resultan conformes a la doctrina de esta Sala IV la argumentación y decisión adoptadas por la sentencia de contraste, que mantiene la conexión entre la declaración de incapacidad permanente absoluta de la empleadora, su agravamiento, y la decisión de ruptura de la relación laboral, tesitura que genera la validez de la extinción de conformidad con lo prevenido en el art. 49.1.g) ET, y que excluye, en definitiva, la calificación del cese del trabajador como despedido improcedente.



PERMISOS RETRIBUIDOS. No computa como día inicial del permiso el de la propia ceremonia, cuando tiene lugar en un día no laborable para el trabajador, que comienza el permiso inmediatamente después

Esta Sala ha reiterado que la acertada interpretación del artículo 37.3 a) del ET es la de considerar que el día inicial del permiso de matrimonio celebrado en un día no laborable ha de ser el primer día laborable siguiente al de la ceremonia, por lo que no cabe una interpretación de la norma convencional que resulte más perjudicial para el trabajador que ese mínimo de derecho reconocido en la ley. La lógica, adecuada y correcta interpretación del precepto legal en litigio, debe ser entonces la de entender que la exigencia de que el hecho causante deba estar dentro del permiso y en

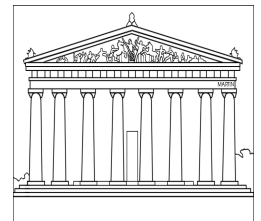
cualquiera de sus días, está referida exclusivamente a los supuestos en los que el trabajador comienza a disfrutar el permiso con anterioridad a la celebración de la ceremonia. En ese caso, cuando el trabajador se acoge a esa posibilidad que le reconoce el convenio, es cuando debe darse la circunstancia de que el hecho causante se produzca dentro de los 15 días naturales ininterrumpidos. Pero si la ceremonia tiene lugar en día no laborable, y el trabajador solicita el permiso para los quince días ininterrumpidos inmediatamente posteriores, el cómputo debe iniciarse el

primer día laborable siguiente a la ceremonia.

Permiso por fallecimiento, hospitalización, enfermedad, nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo. La circunstancia de que un convenio colectivo mejore sustancialmente la duración de los permisos legales y establezca su cómputo en días naturales, no excluye la aplicación de la regla general que fija el día inicial para ese cómputo en el primer día laborable siguiente al hecho causante que tiene lugar en un día no laborable para el trabajador, a salvo de una

STS, de 3 de octubre de 2023, rec. núm. 239/2021)

“No existe Nulidad”



ACCESO AL RECURSO DE SUPPLICACIÓN. Los intereses por mora no se computan para determinar la cuantía del proceso.

2.- Como es de ver, todas esas previsiones afectan a diferentes tipos de procesos judiciales en los que se ejercitan pretensiones valorables económicamente, y en todos los casos se indica expresamente que la cuantía del litigio a efectos del recurso debe excluir el cómputo de la cantidad que eventualmente pueda responder a "intereses y recargos por mora", en lo que constituye manifestación de la evidente y clara voluntad del legislador de limitar la cuantía del proceso de manera exclusiva al valor económico de la pretensión principal, sin considerar los eventuales intereses y recargos por mora asociados a la misma. Por el contrario, no hay ninguna otra previsión expresa que admita la adición de los intereses a

la suma principal para establecer la cuantía del litigio. Con toda nitidez aparece se dice en el apartado 1, cuando establece que la cuantía litigiosa, a efectos de la procedencia o no del recurso, vendrá determinada por el importe de la reclamación cuantitativa mayor "sin intereses ni recargos por mora". Es verdad que ese precepto se refiere a los supuestos en los que sean varios los demandantes o algún demandado reconviniere, pero eso no ha de impedir la extensión de ese mismo criterio a los procesos en los que hay un único demandante y no se ha formulado reconvencción, en los que debe igualmente aplicarse esa misma previsión porque no hay razón legal que permita una

solución diferente. Entender que ese precepto excluye del cómputo de la cuantía del proceso los intereses y recargos por mora en los procedimientos en los que hay varios demandantes, pero que deben por el contrario contabilizarse cuando se trata de un solo y único demandante, conduce a un resultado contrario a toda lógica jurídica, que llevaría al sinsentido de admitir o denegar el acceso al recurso en función de que la demanda se hubiere interpuesto por uno o por varios demandantes, aunque la acción ejercitada y su cuantía fuesen de todo punto coincidentes en ambos casos.

STS, de 20 de septiembre de 2023, rec. núm. 4134/2020

TSJ
Galicia,
sentencia
de 8 de
junio de
2023

Rec. n.º
1527/2023

“...no se ha
acreditado
ningún
indicio de
discriminación,
tanto si la
causa es la
discapacidad
como si es la
enfermedad”

INCAPACIDAD TEMPORAL. Carta de despido en la que la empresa reconoce su improcedencia y no incluye una explicación suficiente de la causa. Descarta la Nulidad.

El nudo gordiano del litigio se encuentra (y así lo razona la juzgadora de instancia en su sentencia) en que no se ha acreditado ningún indicio de discriminación (deberíamos añadir, tanto si la causa es la discapacidad como si es la enfermedad). Y a tales efectos, el régimen de ambas causas de discriminación (discapacidad o enfermedad) no difiere sustancialmente pues el despido de una persona trabajadora con discapacidad o enferma no conduce de manera automática a la calificación de nulidad. En ambos casos, y como además ocurre con las demás causas de discriminación (salvo que su protección legal esté reforzada con una prohibición de despido automático), la nulidad exige acreditar que el despido se produjo por causa de discapacidad o enfermedad.

Hemos de partir (es hecho que la juzgadora de instancia da como probado en la fundamentación jurídica de su sentencia; además, no se ha cuestionado) de que, cuando la trabajadora demandante fue contratada por la empleadora (el 24/08/2021), esta ya conocía su enfermedad. Por lo tanto, la enfermedad no impidió la contratación. Tampoco consta que durante la vigencia de la relación laboral se hubieran producido circunstancias que, por causa de la enfermedad o de su tratamiento, hubieran afectado al

desempeño del trabajo. De hecho (y es otro hecho indiscutido) la trabajadora ahora recurrente no ha estado en situación de incapacidad temporal a lo largo de la vigencia de la relación laboral, ni en concreto lo estaba, ni se acreditó que fuera previsible que lo estuviese, en el momento de comunicación del despido (casi un año después de su contratación), lo que excluye la idea del despido reactivo a una baja por incapacidad temporal.

A lo que se agarra la recurrente como indicio de discriminación es a que la empleadora reconoció el despido como improcedente en el mismo momento en que se le comunicó. Pero esto supone confundir lo que es la vulneración de la legalidad constitucional con lo que es la vulneración de la legalidad ordinaria: un despido puede ser procedente o improcedente, y en cualquiera de los dos casos, puede ser discriminatorio o no. Consecuencia de esa distinción, la empresa, una vez se acreditan indicios o principio de prueba de discriminación, no está obligada a acreditar que el despido es procedente, sino que a lo que está obligada es a justificar su actuación en causas objetivas, suficientemente probadas, aplicadas proporcionalmente y sin relación con las

causas de discriminación invocadas. En todo caso, todo esto (que, insistimos, no es lo mismo que probar la procedencia del despido) pertenece a la segunda parte de la argumentación en los supuestos de alegación de discriminación, es decir, una vez aportados indicios de su existencia (primera parte de la argumentación). Trasladar esta cuestión de la segunda parte de la argumentación a la primera supondría subvertir radicalmente la técnica probatoria en los procesos sobre discriminación, pues supondría imponer a la empresa la carga de probar que no ha discriminado porque si no lo hace ello sería un indicio de discriminación.

Resulta oportuno añadir que la empleadora ofreció, en su declaración en juicio, motivos de legalidad ordinaria para justificar el despido: la existencia de dificultades económicas que le llevaron a cerrar el negocio dos meses después del despido. [...] Pero, aunque hubiera reconocido la improcedencia del despido, nada impide a la empresa demandada defenderse alegando la existencia de una causa de despido con la finalidad de ser absuelta del alegato de vulneración de derechos fundamentales.

Selección y extracto, por cortesía de D. JUAN DE DIOS CAMACHO ORTEGA. (Magistrado J.S. núm 5 de Badajoz)

-STS 510/2023:

Despido colectivo: Grupo de empresas: inexistente. No consta ni prestación indiferenciada de actividad a las empresas del grupo, ni caja única, ni confusión patrimonial, ni siquiera dirección unitaria.

Vulneración de derecho de huelga: inexistente. Criterios de selección de los afectados:

- 1) El carácter genérico o abstracto de los criterios no equivale a su ausencia.
- 2) La buena fe exige que los representantes de los trabajadores negocien sobre los criterios propuestos por la empresa, sin limitarse a cuestionar su insuficiencia, incluso aunque sea con el respaldo en el Informe posterior de la Inspección de Trabajo.
- 3) Los criterios de selección han estado presentes en la negociación desde su fase inicial. No solo ha de valorarse la aportación de criterios por parte de la empresa sino también su aceptación para negociarlos.
- 4) Solo la ausencia de tal aportación de criterios da lugar a la nulidad del despido.

-STS 543/2023:

Reitera doctrina. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. Estima recurso de la trabajadora frente a STSJ Castilla y León (Burgos).

1º) Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. Aplica doctrina del Pleno (STS 649/2021).

2º) Constituye despido improcedente el cese de PINF por amortización de la plaza desempeñada sin seguirse el cauce del artículo 52.c) ET y preceptos concordantes.

-STS 545/2023:

No hay vulneración de la libertad sindical cuando la empresa pide que el correo electrónico deje de ser el cauce para distribuir información sindical general y pone a disposición una nueva herramienta informática (app) con superior funcionalidad y fácil accesibilidad.

Recuerda y aplica doctrina constitucional y propia sobre uso sindical de herramientas informáticas de la empresa. De acuerdo con Ministerio Fiscal confirma SAN 3/2021.

-STS 547/2023:

Convenio Colectivo provincial de comercio del metal de Alicante que amplía su ámbito de

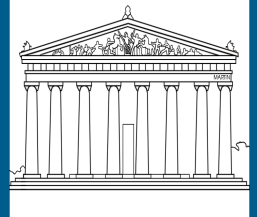
aplicación al “alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros”, sin comunicarlo previamente a la Asociación Empresarial de alquiler de vehículos de la Comunidad Valenciana representativa en el sector. Hasta entonces las relaciones laborales del subsector se regían por el Laudo Arbitral dictado en el proceso derivado de la derogación de la Ordenanza Laboral de transportes por carretera. Ilegalidad de la extensión del ámbito de aplicación a la actividad de alquiler de automóviles y vehículos sin comunicarlo a la asociación empresarial.

-STS 548/2023:

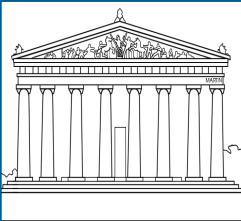
Conflicto colectivo. L Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se confirma la excepción de inadecuación de procedimiento apreciada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional pues concurre un interés plural sin la necesaria homogeneidad.

-STS 549/2023:

Absorción y compensación de salarios: entre la «participación en beneficios RAE» y el Complemento Personal. No existe



Tribunal Supremo



Tribunal Supremo

Selección y extracto, por cortesía de

D. JUAN DE DIOS CAMACHO ORTEGA,

Magistrado del Juzgado de lo Social nº 5 de Badajoz.

incongruencia en la sentencia recurrida. Alegación de trato discriminatorio que no se planteó en la demanda y que se incluye ahora en casación. Cuestión nueva que no pudo abordarse en la instancia. y que tampoco cabría en este excepcional recurso. Sin embargo, la Sala se pronuncia por cuanto se achaca a la sentencia recurrida vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial y a la no discriminación. Trato desigual justificado que no comporta discriminación. Se confirma sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

-STS 551/2023:

Prueba de detective privado. Valoración de la prueba. Meras sospechas que sustentan la decisión empresarial de seguimiento. No concurre vulneración de derechos fundamentales. No procede la declaración de ilicitud, sino que la falta de acreditación conlleva la improcedencia del despido.

[DESPIDO DISCIPLINARIO. Prueba de detectives. No es nulo el despido basado en una investigación privada en base a que no se ha justificado el uso de esta prueba testifical. Para acudir a este medio, dentro del poder de dirección del empresario, no se necesita un número determinado de indicios o unas sospechas fundadas y relevantes. La licitud o ilicitud de esta prueba no deviene de esa causa remota, sino que basta que sea razonable, necesaria, idónea y proporcional. Si

fuera necesarios indicios relevantes previos para contratar un detective privado sería en muchos casos inútil y superfluo añadir más elementos probatorios. Pero como esta prueba es testifical y en casación no se puede realizar una nueva valoración de la prueba, el despido es improcedente ya que los hechos no han quedado acreditados. El TS estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina y declara improcedente el despido disciplinario.]

-STS 556/2023:

Modifica doctrina de SSTs 210/2016 y 831/2017.

Irrecurribilidad de la sentencia de instancia dictada en un proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) pese a reclamarse cuantía superior a 3.000 € como consecuencia de los perjuicios derivados de la decisión empresarial cuestionada. Doctrina: no cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 € derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada.

-STS 557/2023 Pleno:

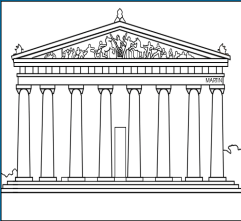
PARQUE TÍVOLI. Competencia del Juzgado de lo Mercantil

para conocer sobre demandas por despido colectivo (tácito) frente a la empleadora concursada (al igual que otra code mandada) y una tercera instrumental (de creación coetánea). Diferencia con supuestos anteriores en que se cuestionaba la eventual subrogación posterior al despido o la responsabilidad de terceras empresas por deudas de la concursada. Desestima recurso frente a STSJ Andalucía (Málaga) 879/2022.

-STS 558/2023:

Reitera doctrina.

Despido Colectivo: Despido colectivo de hecho. Se incluye en el cómputo cualquier extinción contractual que tenga su origen en la iniciativa del empresario, cuando es de al menos cinco y no obedece a causas inherentes a la persona del trabajador, entre las que por lo tanto deben incluirse las que pudieren plasmarse en el mutuo acuerdo de las partes, pero que han surgido sin duda a iniciativa del empresario por enmarcarse en el contexto de una reducción global de plantilla en el que se ofrece a los trabajadores la voluntaria posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en determinadas condiciones.



Tribunal Supremo

Selección y extracto, por cortesía de

D. JUAN DE DIOS CAMACHO ORTEGA,

Magistrado del Juzgado de lo Social nº 5 de Badajoz.

-STS 559/2023:

MYLAN PHARMACEUTICALS, S.L. Sistema de abono de dietas al margen del previsto en convenio colectivo. Motivo 1º): En los procesos de conflicto colectivo no rige la regla general del vencimiento en materia de costas, sino que, como refiere el art. 235.2 de la LRJS, en esta modalidad procedimental, cada parte se hace cargo de las causadas a su instancia.

Estimación, aplicando criterio de la sentencia referencial (de esta Sala) y doctrina reiterada.

Motivo 2º): Ausencia de contradicción respecto del tema de fondo.

-STS 561/2023:

Reitera doctrina de STS 2/2020.

Incapacidad Temporal. Derecho a la prestación por parte de una trabajadora que se sometió a una intervención quirúrgica en ambos ojos para implante de lentes intraoculares al objeto de eliminar la miopía y el astigmatismo que padecía. La intervención no está en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Derecho a la prestación si la baja y su seguimiento se realizan por los servicios públicos de salud.

-STS 562/2023:

Complementos salariales: el abono de la paga extraordinaria de antigüedad prevista para los docentes en el VI Convenio colectivo de empresas de

enseñanza privada sostenidos total o parcialmente con fondos públicos que reclama la demandante, no ha de depender del saldo positivo del módulo de gastos variables del centro concertado donde presta servicios, sino que dicho saldo debe referirse a la totalidad de los centros concertados de la comunidad autónoma.

-STS 563/2023:

JUBILACIÓN FLEXIBLE. Compatibilidad de pensión y trabajo a tiempo parcial de pequeña intensidad. Interpretación del art. 213 LGSS en concordancia con art. 6º del RD 1132/2002. Doctrina: 1º) En el caso de la jubilación flexible (art. 213 LGSS) es posible compatibilizar la pensión con el desarrollo de un trabajo a tiempo parcial de menor entidad que la mínima admisible a efectos de jubilación parcial. 2º) Sin perjuicio de la eventual sanción que proceda, la ausencia de comunicación de la referida circunstancia comporta el deber de reintegrar la prestación indebidamente percibida, aplicándose la proporcionalidad inversa a la minoración de jornada experimentada.

-STS 565/2023:

CONFLICTO COLECTIVO. TELETRABAJO. Derecho a que no se repercuta sobre el trabajador, ya mediante la recuperación o reducción del salario, el tiempo de desconexión que por corte del suministro de luz o de la red le impide trabajar.

Obligación de la empresa de registrar las pausas en la actividad del trabajador remoto para acudir al aseo y atender necesidades fisiológicas, de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de Contact Center.

-STS 567/2023:

Despido colectivo: Despido de mayores de 50 años. Aportación al Tesoro público. Propuesta de liquidación. Es de aplicación el plazo de prescripción de 4 años del art. 15 LGP. Remisión al SEPE del certificado de empresa por parte de la Autoridad laboral. El dies a quo no puede quedar a expensas del momento en que unilateralmente decida cumplimentar ese trámite sin sujeción a plazo alguno. No hay razones que justifiquen el retraso. Ha prescrito la posibilidad de exigir el pago.

Exitosa celebración del II Congreso sobre Acoso en el Trabajo



Con un enorme éxito de asistencia se celebró el pasado 26 de octubre, el II Congreso sobre Acoso en el Trabajo, que apertura el Excmo. Sr. alcalde de Algeciras, don José Ignacio Landaluce, en el que en el que participaron como ponentes ilustres personalidades de la jurisdicción, de la Inspección de Trabajo y del mundo de la prevención.

A lo largo de una jornada se estudiaron los aspectos más relevantes que inciden en la figura del acoso en el trabajo; desde la prevención, pasando por los aspectos sancionadores y disuasorios y las acciones jurisdiccionales de resarcimiento y reparación.

La jornada incluyó un almuerzo de confraternización entre ponentes organiza-

dores patrocinadores y asistentes que resulto altamente gratificante para todos los participantes.

ALAS se constituyó ése día, nuevamente, como protagonista indiscutible de la formación y especialización en la actuación ante jurisdicción social colocando al campo de Gibraltar en el centro de la atención.



II Congreso sobre Acoso en el Trabajo



Algunos momentos en el almuerzo de descanso de la jornada e instantánea de la satisfacción de la Junta Directiva

Estamos en la Web. www.asociacionlaboralistas.es
contacta con nosotros
comunicacion@asociacionlaboralistas.es

NUESTROS COLABORADORES

