

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



Copyright © 2019 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una selección
de doctrina y normativa que se ha
considerado relevante sobre los temas
de referencia durante el período
especificado. La información de esta
página no constituye asesoramiento
jurídico en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

Índice

Artículos doctrinales

4 Pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: Desigualdad de trato respecto a los trabajadores a tiempo completo y discriminación indirecta por razón de sexo

Carla Martínez Navarro

Novedades jurisprudenciales

8 El Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid declara que los *Riders* de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena

Marta García

10 La empresa está facultada para descontar de la nómina de los trabajadores el salario correspondiente a los retrasos en el fichaje de entrada

Carmen Varela

11 La utilización de vestimenta y de la aplicación móvil de la empresa no implica la existencia de un falso autónomo

Candela Calahorra

12 La diferente finalidad de los permisos de maternidad y paternidad avalan el criterio diferencial a la hora de conceder los mismos

Carmen Varela

13 La solicitud de concreción horaria en el marco de una reducción de jornada no requiere la acreditación de las causas que la motivan

Marta García

PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: DESIGUALDAD DE TRATO RESPECTO A LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Carla Martínez Navarro · Abogada

I. Antecedentes

El pasado 3 de julio de 2019, el pleno del Tribunal Constitucional (“TC”) declaró la inconstitucionalidad y la nulidad de parte del precepto que sirve de base para calcular la cuantía de la pensión de jubilación a la que tienen derecho los trabajadores que durante su vida laboral han prestado servicios a tiempo parcial, por considerar que vulnera el derecho a la igualdad y que supone una discriminación indirecta por razón de sexo, en perjuicio de la mujer.

En concreto, el TC ha declarado la nulidad del inciso “de jubilación y” del párrafo primero de la letra c) de la regla tercera de la disposición adicional séptima, apartado 1, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”) aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el artículo 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

La sentencia del TC tiene su origen en el caso planteado por un profesor de universidad asociado que prestó servicios durante la mayor parte de su vida laboral como trabajador a tiempo parcial, y que interesó al Juzgado de lo Social nº 2 de Lleida primero, y al Tribunal Superior de Justicia Cataluña después, para que plantearán ante el TC cuestión de inconstitucionalidad de la disposición adicional séptima de la LGSS por considerar que era contraria al artículo 14 de la Constitución Española (“CE” ”), sucediendo que dicho planteamiento fue rechazado por ambos tribunales. Concretamente, el demandante alegaba que el cálculo de la pensión de jubilación que se le había aplicado resultaba discriminatorio, dada la aplicación a los trabajadores a tiempo parcial de un “coeficiente de parcialidad” que reduce el tiempo real de cotización, suponiendo ello un agravio a la hora de calcular su pensión de jubilación.

Así, el trabajador, aun habiendo cotizado un total de 37 años y 10 meses, vio reducido su periodo de cotización hasta los 33 años y 4 meses, tras serle aplicado el mencionado coeficiente de parcialidad, teniendo derecho finalmente a percibir una pensión de jubilación ascendente al 96,05% de su base reguladora.

II. Cuestión de inconstitucionalidad

La Sala Segunda del TC, por auto de 28 de enero de 2019, planteó una cuestión interna de inconstitucionalidad cuyo objeto principal de debate era si el mencionado precepto se adecuaba o no al principio de igualdad ante la ley (artículo 14 de la CE) entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, ya que existe una diferencia de trato entre ambos colectivos en la fijación del periodo de cotización, en base a las siguientes razones:

- (i) En los trabajadores a tiempo completo, el periodo de cotización se computa por años y meses de cotización, sin aplicar sobre ellos ningún coeficiente reductor. Así, a los 15 años se tiene derecho a la prestación, en un 50% de la base reguladora, y a partir de dicho

periodo el porcentaje según el tiempo cotizado va en aumento, hasta alcanzar el tope máximo (100%).

- (ii) Sin embargo, para los trabajadores a tiempo parcial, existe una reducción del periodo de cotización, de forma que a los años y meses cotizados se le aplica un “coeficiente de parcialidad” por el que se asigna un porcentaje a cada periodo de trabajo a tiempo parcial respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, al que se le suman, en su caso, los días cotizados a tiempo completo y, al valor resultante, se le aplica un coeficiente multiplicador del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al periodo de alta a tiempo parcial.

De forma adicional, la Sala Segunda del TC señalaba que también existen dudas sobre la inconstitucionalidad del precepto por posible existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, en perjuicio de la mujer, por quedar estadísticamente probado que la inmensa mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

En resumen, el auto de planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad considera que el precepto cuestionado podría vulnerar el artículo 14 de la CE desde una doble perspectiva:

- (i) por un lado, en la medida en que vulnera el derecho a la igualdad ante la ley, pues contiene una diferencia de trato de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo por aplicación del “coeficiente de parcialidad” a la hora de calcular la pensión de jubilación de los primeros; y,
- (ii) por otro lado, por discriminación indirecta por razón de sexo, al evidenciarse estadísticamente que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, ocasionándoles la norma cuestionada un efecto perjudicial.

III. [La sentencia del TC de 3 de julio de 2019](#)

(i) [Análisis de los parámetros de cálculo de la pensión de jubilación](#)

En su sentencia, el TC comienza haciendo un análisis de la normativa de Seguridad Social que regula la pensión de jubilación e indica que la misma distingue dos parámetros en base a los cuales se calcula la misma: (i) la base reguladora, y (ii) el periodo de cotización.

En lo que respecta a la base reguladora, ésta se calcula llevando a cabo un promedio de las bases de cotización de un periodo prolongado de tiempo anterior a la jubilación, correspondiéndose esas bases de cotización a los salarios reales percibidos, aplicándose, además, unos límites mínimo y máximo. Concretamente, para el trabajador a tiempo completo, el límite mínimo equivale al salario mínimo legal a tiempo completo; mientras que, para el trabajador a tiempo parcial, el límite mínimo equivale al salario mínimo legal por hora multiplicado por el número de horas trabajadas.

Una vez calculada la base reguladora, si dentro de la vida laboral del trabajador existen contratos a tiempo parcial, se aplica un sistema de cálculo basado en la parcialidad. Así, los periodos trabajados a tiempo parcial se computan en proporción a la parcialidad, en función del porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial en relación con la realizada por un trabajador a tiempo completo (“coeficiente de parcialidad”). Los días cotizados con contratos a tiempo

parcial se incrementan con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

En consecuencia, no se tiene en cuenta la totalidad del periodo de alta en la Seguridad Social, como ocurre con los trabajadores a tiempo completo, sino solo los días cotizados, si bien reducidos como consecuencia de la aplicación del “coeficiente de parcialidad”. No obstante, la aplicación del coeficiente del 1,5 reduce la diferencia existente entre una y otra fórmula legal, y llega incluso a anularla completamente si el coeficiente de parcialidad durante el periodo es igual o superior al 67% (lo que no sucedía en el caso que dio origen a la cuestión de inconstitucionalidad analizada).

(ii) Vulneración del principio a la igualdad ante la ley previsto en el art. 14 CE

Pues bien, tras analizar de forma minuciosa la regulación actual en materia de cálculo de la pensión de jubilación, si bien el TC concluye que la base reguladora salvaguarda el principio de proporcionalidad entre trabajadores a tiempo completo y parcial, señala que esta proporcionalidad no concurre en el cálculo del periodo de cotización, y ello debido a que:

- (i) respecto a los trabajadores a tiempo completo, el tiempo se computa por años y meses de cotización, sin aplicar coeficiente reductor alguno, mientras que
- (ii) respecto a los trabajadores a tiempo parcial, se aplica una reducción del periodo de cotización.

Lo anterior es lo que lleva al TC a declarar que el precepto en cuestión es inconstitucional ya que la diferente forma de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores a tiempo parcial no se adecua al principio de igualdad ante la ley contemplado en el art. 14 de la CE, concluyendo que se trata de un método que “castiga, sobre todo, a los trabajadores con menos porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral, esto es, a quienes conforman el eslabón más débil del mercado de trabajo”.

(iii) Discriminación indirecta por razón de sexo

Adicionalmente a lo anterior, en la cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala Segunda del TC, se hace mención a que la actual forma de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial podría suponer una discriminación indirecta por razón de sexo.

Concretamente, en la referida cuestión de inconstitucionalidad se hace mención a que las estadísticas actuales muestran que el porcentaje de mujeres que presta servicios a tiempo parcial es muy superior al de los hombres, lo que implica que la regulación actual supone una discriminación indirecta por razón de sexo hacia el género femenino.

En consecuencia, tras determinar que el precepto en cuestión vulnera el principio de igualdad, el TC determina que el actual sistema de cálculo implica la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, ya que los datos estadísticos ponen de manifiesto que el colectivo femenino es el colectivo más perjudicado con la regulación hasta ahora vigente.

IV. Conclusiones

En definitiva, el TC declara que la norma es discriminatoria por exigir un mayor periodo de cotización a los trabajadores a tiempo parcial que a los trabajadores con jornada completa y, adoptando la interpretación que previamente había realizado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la sentencia de 8 de mayo de 2019 (asunto C-161/18), concluye además que la misma discrimina de forma indirecta a las mujeres, en tanto que la mayoría de las personas que tienen suscrito un contrato a tiempo parcial son de este sexo.

La relevancia de esta resolución judicial recae en que, a pesar de no ser la primera que se pronuncia acerca de la constitucionalidad de la disposición adicional en cuestión, sí ha sido la primera que entra a analizar la validez del denominado “coeficiente de parcialidad”, siendo, además, el propio TC el que planteó la cuestión de constitucionalidad de manera interna (al no haberlo hecho el Juzgado de lo Social de Lleida y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña tras solicitarlo el trabajador afectado). Además, la discriminación indirecta adquiere un papel relevante para la declaración de inconstitucionalidad del precepto, siendo objeto de un minucioso estudio a lo largo de la resolución.

Todo lo anterior, teniendo en cuenta además el elevado impacto social que puede tener esta resolución, debido al gran número de trabajadores que tienen suscrito un contrato a tiempo parcial en nuestro mercado laboral.

Por último, mencionar que el Gobierno aún no se ha pronunciado sobre las medidas que se implementarán para poder aplicar la resolución judicial, aunque el Ministerio de Empleo ya ha anunciado la convocatoria urgente de los agentes sociales, sindicatos y empresarios para tratar de consensuar una solución y encontrar una nueva fórmula de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores con un contrato a tiempo parcial.

EL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 19 DE MADRID DECLARA QUE LOS *RIDERS* DE DELIVEROO SON TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

Marta García Segura

[Sentencia del Juzgado de lo Social nº19 de Madrid de 22 de julio de 2019](#)

El pasado día 22 de julio de 2019 el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid dictó una de las sentencias más importantes de las existentes hasta el momento en relación con la laboralidad o no de los denominados *riders*.

En el presente caso, el Juzgado en cuestión entra a analizar si aproximadamente 500 *riders* que prestaron servicios como trabajadores autónomos para Roofoods Spain S.L. (más conocida como “Deliveroo”) durante el periodo comprendido entre octubre de 2015 y junio de 2017, estaban sujetos a una relación laboral con la sociedad demandada. Pues bien, en base a los fundamentos que se resumirán a continuación, el Magistrado estima la demanda de oficio interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social y declara la laboralidad de los *riders*.

Así, tras llevar a cabo un análisis de los elementos que definen las relaciones laborales por cuenta ajena (en virtud del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia existente), el Magistrado considera que los *riders* de Deliveroo son trabajadores en lugar de autónomos, al considerar que la relación que les une a la empresa reúne las notas de voluntariedad y carácter personalísimo, ajenidad y dependencia:

- (i) En relación al primero de los elementos, el Magistrado considera que, en el presente caso, no existen dudas del carácter voluntario de la prestación de servicios, así como de su carácter personalísimo, sin que existiera, durante el periodo analizado, una efectiva subcontratación de servicios. Además, también concurre el elemento de retribución, siendo cierto que los *riders* han sido retribuidos mediante sistemas plenamente compatibles con la laboralidad, de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- (ii) Respeto a la ajenidad, el Magistrado concluye que dicho elemento concurre desde diferentes puntos de vista. Así, en relación con los medios materiales, si bien es cierto que algunos son propiedad del repartidor, determina que las herramientas principales de trabajo son la aplicación “Deliveroo” y la marca, estando ambas bajo el control de la empresa. Por otro lado, el Magistrado considera que el hecho de que los *riders* no intervengan en las relaciones contractuales con los restaurantes ni con los destinatarios de la comida ni asuman responsabilidad alguna frente al cliente o al restaurante, son claros indicios de que existe en el presente caso ajenidad en la prestación de servicios.
- (iii) Por último, en relación con la dependencia, el Magistrado interpreta dicho elemento teniendo en cuenta la realidad social actual, en la que los medios tecnológicos permiten la sujeción a dependencia del trabajador en condiciones más flexibles, pero igualmente efectivas. Así, la Sentencia considera que en la prestación de servicios concurre este elemento teniendo en cuenta que los repartidores prestaban sus servicios de una forma completamente organizada y regida por la empresa, incluso en los más pequeños detalles. Concretamente, la empresa confería a los repartidores instrucciones mediante las que establecía con toda precisión las condiciones en las que debían prestarse los servicios, condiciones que eran comprobadas y evaluadas por la empresa.

Pérez-Llorca

Además, la Sentencia recalca que el hecho de que los repartidores pudiesen rechazar pedidos no es relevante, ya que dicho rechazo podía tener consecuencias negativas para ellos.

Por todo lo anterior, la Sentencia concluye que los *riders* de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos, quedando la empresa obligada a cumplir con el acta de liquidación levantada por la Tesorería General de la Seguridad Social.

LA EMPRESA ESTÁ FACULTADA PARA DESCONTAR DE LA NÓMINA DE LOS TRABAJADORES EL SALARIO CORRESPONDIENTE A LOS RETRASOS EN EL FICHAJE DE ENTRADA

Carmen Varela · Abogada

[Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de junio de 2019 \(Rec. nº 115/2019\)](#)

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional entra a conocer un supuesto en el que se plantea si la empresa puede efectuar descuentos en las nóminas de aquellos trabajadores que se retrasen al inicio de su jornada laboral.

La Sala, dando la razón a la empresa demandada y validando la práctica de la misma, argumenta que no existe un derecho del trabajador a que su jornada individual sea redistribuida a consecuencia de retrasos injustificados, pues tal distribución se trata de una facultad empresarial. Además, razona que ello haría de peor condición a los trabajadores que, previo aviso, se ausentan unas horas al trabajo para disfrutar de un permiso no retribuido, perdiendo su derecho a dicha retribución, frente al que injustificadamente llega tarde a su puesto de trabajo.

Adicionalmente, la sentencia aclara que dicha práctica no se trata de una multa de haber, lo que sí sucedería en caso de que se descontaran salarios devengados durante el tiempo de trabajo. Y lo anterior, debido, fundamentalmente, a dos motivos:

- (i) Por un lado, por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, que implica que la causa del contrato son las obligaciones recíprocas que contraen trabajador y empleador de trabajar y retribuir, de forma que el trabajador no puede reclamar salario alguno por periodos de tiempo en los que no existe prestación de servicios; y
- (ii) por otro lado, porque el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores obliga al empresario a abonar los salarios devengados en los supuestos en los que el trabajador no pueda prestar servicios por causa imputable a el empleador, lo que implica, a *sensu contrario*, que se encuentra dispensado de retribuir aquellos periodos en los que la falta de prestación de servicios sea imputable al trabajador.

Por último, reflexiona la Sala en el sentido de que no existiría doble sanción en caso de que, además de la detracción del salario, se amonestase o sancionara al trabajador por sus retrasos, ya que dicha detracción obedecería al lógico desarrollo dinámico de un contrato de naturaleza bilateral y sinalagmática como es el de trabajo.

LA UTILIZACIÓN DE VESTIMENTA Y DE LA APLICACIÓN MÓVIL DE LA EMPRESA NO IMPLICA LA EXISTENCIA DE UN FALSO AUTÓNOMO

Candela Calahorra · Abogada

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 26 de abril de 2019 \(Rec. nº 237/2019\)](#)

En el presente caso, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria analiza diversos elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de determinar si un trabajador autónomo es en realidad un trabajador ordinario.

El caso enjuiciado versa sobre una empresa de recogida y reparto de paquetería que suscribe un contrato de prestación de servicios con un repartidor autónomo. Una vez extinguido el contrato por la empresa, el repartidor interpuso demanda por despido, sobre la base de que la relación existente entre las partes era una relación laboral y no mercantil.

Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria desestiman la pretensión del actor, por los siguientes motivos:

- (i) Aunque el actor se encuentra geolocalizado mediante una aplicación móvil proporcionada por la empresa que permite el seguimiento en tiempo real de las entregas, dicha aplicación es un medio de organización y control de envíos para el propio trabajador, y su uso no es en ningún caso obligatorio, pudiendo operar el repartidor sin dicha aplicación.
- (ii) Además, el actor podía rechazar los encargos propuestos por la empresa y decidir qué repartos realizaba y cuáles no, teniendo así plena libertad horaria.
- (iii) El actor percibía una retribución fija de 80€ diarios y una cantidad variable acorde con el número de paquetes entregados, facturando cantidades diferentes cada mes.
- (iv) Adicionalmente, los medios técnicos utilizados (vehículo y teléfono móvil) para desempeñar la actividad pertenecían al actor y era irrelevante que el actor utilizara una chaqueta propiedad de la empresa, ya que dicho uso era voluntario.

El Tribunal deja así claro que el hecho de que un trabajador autónomo utilice la misma vestimenta que el personal de la empresa, así como una aplicación móvil con geolocalización, no implica necesariamente la existencia de relación laboral, siempre y cuando su uso no sea obligatorio.

LA DIFERENTE FINALIDAD DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD AVALAN EL CRITERIO DIFERENCIAL A LA HORA DE CONCEDER LOS MISMOS

Carmen Varela · Abogada

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 30 de enero de 2019 \(Rec. nº 819/2018\)](#)

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón analiza la diferente finalidad de los permisos de maternidad y paternidad a través de un supuesto en el que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (“INSS”) denegó la prestación de paternidad a un trabajador tras la muerte fetal *in útero* de la hija que esperaba, a las 39 semanas de gestación.

Ante esta situación el INSS procedió a concederle el permiso de maternidad a la mujer, a pesar de no tener lugar el nacimiento, y a denegar el permiso de paternidad al padre, situación ante la cual el progenitor interpuso demanda, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social, siendo confirmada la sentencia, posteriormente, por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

La Sala basa su fallo, tal y como se resume a continuación, en la diferente finalidad de cada una de las prestaciones:

- (i) Por un lado, la sentencia establece que la finalidad de la prestación de maternidad es la de preservar la salud de la mujer ante un hecho biológico singular y protegerla durante el embarazo, parto y puerperio, fijando un descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente siguientes al alumbramiento;
- (ii) por otro lado, la Sala declara que la finalidad de la prestación de paternidad es la de atender, por parte del padre, a la nueva realidad que se produce en el seno familiar, al objeto de fomentar la corresponsabilidad de padres y madres en el cuidado de los hijos comunes.

Debido a lo anterior, al no llegar a producirse el nacimiento, no se originó la mencionada realidad familiar en la que el padre tuviera que acometer las responsabilidades generadas por el nuevo grupo familiar.

En conclusión, el Tribunal deja así claro, que, en el caso en cuestión, dado que ambos permisos atienden a realidades diferentes y tienen finalidades distintas, no existe discriminación alguna ante la negativa por el INNS a conceder al demandante el permiso de paternidad en paralelo a la concesión a la progenitora del permiso de maternidad.

LA SOLICITUD DE CONCRECIÓN HORARIA EN EL MARCO DE UNA REDUCCIÓN DE JORNADA NO REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN

Marta García Segura

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de mayo de 2019 \(Rec. nº 1492/2019\)](#)

En el presente supuesto se analiza si una trabajadora que disfruta de reducción de jornada por cuidado de hijos y con contrato a tiempo parcial, tiene derecho a fijar su horario de trabajo, fuera del turno que tenía establecido, sin tener que acreditar la imposibilidad de que terceras personas puedan hacerse cargo del menor.

La trabajadora en cuestión, que se encontraba prestando servicios en el turno de 12:00 horas a 16:00 horas, solicitó a la empresa una nueva concreción horaria, consistente en pasar a prestar servicios de 10:00 horas a 14:00 horas de lunes a viernes, solicitud que fue rechazada por la empresa y que dio origen a la demanda interpuesta por la trabajadora.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda interpuesta por la trabajadora, sentencia ante la que la misma interpuso recurso de suplicación que, adelantamos, fue estimado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

A este respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia entiende que la pretensión de la trabajadora debe analizarse desde el prisma de la perspectiva de género (por ser notorio y evidente que la mayoría de los progenitores que solicitan la reducción de jornada son mujeres) y, en base a ello, establece que la concreción horaria en el marco de una reducción de jornada dentro de la jornada ordinaria se trata de un derecho individual y personalísimo, por lo que no puede pedirse a la accionante que justifique la imposibilidad de terceras personas de hacerse cargo del menor o de la posibilidad de acudir a actividades extraescolares o comedores escolares para poder ejercer dicha pretensión.

En consecuencia, entiende el Tribunal que el único parámetro a tener en cuenta para resolver la pretensión ejercida es el horario lectivo del menor. Por último, la Sala también pone de manifiesto que, en el caso de autos, la empresa no ha acreditado la concurrencia de dificultades organizativas que legitimen la denegación de la pretensión de la trabajadora, por lo que, concluye que debe estimar la petición de la trabajadora y, por ende, aceptar la nueva concreción horaria solicitada.

Coordinadores de la Newsletter

—

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio

lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 436 04 23

Laura Pérez Benito

Socia

lperez@perezllorca.com

Tel: +34 91 423 67 38

Pérez-Llorca

Sede

Castellana 50
28046 · Madrid

Paseo de la Castellana, 259 A
28046 · Madrid

—
Diagonal 640, 8º A
08017 · Barcelona

—
110 Bishopsgate
London EC2N 4AY

—
375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

