

Pérez-Llorca

ANUARIO 2022

Laboral, compensación y beneficios

www.perezllorca.com

Madrid · Barcelona · London · New York · Brussels · Singapore

Contenido

Previsión y tendencias 2023	/ 3
Calendario Laboral al Día 2023	/ 4
Artículos doctrinales	/ 5
Sentencias por voces	/ 6
Alta dirección	/ 6
Cesión ilegal	/ 6
Competencia desleal	/ 6
Conciliación	/ 6
Contratos	/ 6
Derechos fundamentales	/ 7
Despido	/ 7
Despido colectivo	/ 7
ERTE	/ 8
Excedencia	/ 8
Fijos discontinuos	/ 8
Grupo de empresa	/ 8
Huelga	/ 9
Modificación sustancial	/ 9
Negociación colectiva	/ 9
Plan de igualdad	/ 10
Prescripción	/ 10
Prevención de riesgos	/ 10
Privacidad	/ 10
Registro horario	/ 11
Representación de las personas trabajadoras	/ 11
Salario	/ 11
Teletrabajo	/ 12
Tiempo de trabajo	/ 12
Vacaciones	/ 13
El “TOP” de Pérez-Llorca	/ 14

Previsión y tendencias 2023

Después de un año 2022 en el que la denominada “contrarreforma laboral” supuso un importante cambio en los parámetros de contratación en nuestro país, mediante la limitación de los supuestos que justifican la formalización de contratos de duración determinada y la potenciación del contrato fijo-discontinuo como nuevo contrato estrella de nuestro sistema de contratación, el foco de atención en 2023 será muy distinto. Así, durante el próximo año, más que sobre contratación, de lo que parece que tendremos que hablar es sobre las posibilidades y alternativas que el marco normativo ofrece a nuestras empresas para alcanzar el equilibrio en sus cuentas frente a los incrementos salariales y del resto costes de producción derivados de la elevada inflación que venimos padeciendo durante los últimos meses.

En este contexto, (i) los descuelgues de convenio para evitar la aplicación de las cláusulas de revisiones salariales vinculadas al IPC, (ii) las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo para reducir salarios o conseguir una mayor flexibilidad en la condiciones laborales, o (iii) la negociación colectiva para el establecimiento de sistemas de retribución alternativos con inclusión de (a) elementos retributivos variables vinculados a la situación de la empresa, (b) elementos de retribución diferida o (c) la inclusión de otras formas de compensación por la pérdida salarial, como son los planes de pensiones de empleo y otros beneficios sociales, parece que serán las medias estrellas en el ámbito laboral. Todo ello junto, claro está, con los ERTES y con la aplicación del nuevo Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo introducido en el pasado mes de diciembre.

En lo que se refiere a materia legislativa, habrá que estar muy atento a la resolución del Comité Europeo Derechos Sociales sobre la denuncia presentada por el sindicato UGT en relación con la fórmula de cálculo de las indemnizaciones por despido bajo la normativa española al entender que la misma no es lo suficientemente reparadora, en particular, respecto de aquellas personas trabajadoras con una antigüedad más reducida en la empresa. Una vez admitida a trámite, el mencionado comité deberá resolver si la normativa española contraviene, o no, lo establecido en la Carta Social Europea. Y en caso afirmativo, será necesaria una reforma de nuestro sistema indemnizatorio.

Por otro lado, habrá que estar igualmente atentos a los diferentes proyectos de ley que se espera se aprueben en 2023 y que tendrán una indudable incidencia en el ámbito laboral como, por ejemplo, (i) la reforma del código penal por la comisión de delitos laborales, que supondrá un significativo incremento de sus penas, (ii) el Estatuto del Becario, (iii) la Ley de Industria, que obligará al mantenimiento de la actividad, y con ello del empleo, en aquellas empresas beneficiarias de ayudas públicas, y (iv) la Ley de Movilidad Sostenible que pretende incluir la elaboración de planes de transporte sostenibles como parte de la negociación colectiva.

Finalmente, y en lo que se refiere al ámbito judicial, 2023 será, sin lugar a dudas, el año en el que la perspectiva de género se consolide como criterio interpretativo de nuestros tribunales.

Por otro lado, esperamos que el año 2023 nos traiga igualmente una respuesta judicial unificada a cuestiones tan relevantes y controvertidas en la actualidad como, por ejemplo, si tras la aprobación de la Ley 15/22 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el despido en situación de baja médica debe considerarse automáticamente nulo, o no.

De lo que, en todo caso, estamos seguros es que 2023 será un año rico en contenidos para nuestras sesiones de “Laboral al Día”.

Laboral al Día CALENDARIO

 **Sesiones de Laboral al Día** | Auditorio Pérez-Llorca, Paseo de la Castellana 50

Enero

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Febrero

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Marzo

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Abril

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mayo

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Junio

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Julio

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Agosto

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Septiembre

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Octubre

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Noviembre

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Diciembre

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ARTÍCULOS

Artículos doctrinales

Obligaciones empresariales en materia «whistleblowing»: nueva normativa en ciernes

[🔗 Newsletter Laboral, compensación y beneficios](#)

Inteligencia Artificial, datos personales y control biométrico: hacia el trabajo del futuro

[🔗 Newsletter Laboral, compensación y beneficios](#)

A vueltas con el permiso de lactancia

[🔗 Newsletter Laboral, compensación y beneficios](#)

Poder disciplinario empresarial y nuevas tecnologías

[🔗 Newsletter Laboral, compensación y beneficios](#)

La evaluación de los daños morales

[🔗 Newsletter Laboral, compensación y beneficios](#)

La prohibición de despedir en situaciones de emergencia: del COVID-19 a la guerra en Ucrania

[🔗 Newsletter Laboral, compensación y beneficios](#)

SENTENCIAS

Sentencias por voces

Alta dirección

🔗 [STS 10/05/22: Nº Rec.: 1738/2019](#)

Desistimiento de la relación laboral de carácter especial. Indemnización sustitutoria por omisión del preaviso. En caso de desistimiento es compensable con la fijada para el despido improcedente en caso de que la relación sea declarada de naturaleza ordinaria.

Cesión ilegal

🔗 [STS 07/02/22: Nº Rec.: 175/2020](#)

El hecho de que el cliente discipline, en sus aspectos finales, la forma en la que deben ser realizadas las tareas, no supone cesión de facultades de dirección y control.

Competencia desleal

🔗 [STS 21/12/21: Nº Rec.: 1090/2019](#)

El conductor despedido ostentaba la condición de administrador social de la subcontratada y concurrió con la demandada en la licitación de un servicio de transporte. No constituye competencia desleal si la persona trabajadora es administrador único de una empresa competidora, pero no se acredita la competencia. Sí lo es, cuando ambas empresas concurren a una licitación pública. No es contrario a la doctrina de los actos propios porque se le despide cuando las empresas efectivamente concurren.

Conciliación

🔗 [STS 12/07/22: Nº Rec.: 1367/2019](#)

El permiso de lactancia puede ser ejercido por el padre, aunque la madre no desempeña actividad laboral. Aplica art. 37.4 ET (redacción Ley 3/12) y doctrina comunitaria y reitera la de la Sala.

Contratos

🔗 [STS 22/07/22: Nº Rec.: 2621/2021](#)

El contrato de relevo se debe extinguir mediante despido objetivo si el INSS deniega la jubilación parcial del trabajador sustituido.

Derechos fundamentales

🔗 STS 23/02/22: Nº Rec.: 4322/2019

Resarcimiento de daño moral por vulneración de derechos fundamentales. Confirmada la vulneración y al ser difícil su cuantificación, basta con solicitar su indemnización, aunque sea de forma poco detallada, pudiéndose vincular a los importes de la LISOS.

Despido

🔗 STS 14/09/22: Nº Rec.: 931/2021

La pérdida de la contrata puede constituir causa objetiva (productiva y organizativa) y justificar la extinción de los contratos de trabajo adscritos a una contrata. No es necesario que la empresa acredite que ha agotado las posibilidades de recolocación.

🔗 STS 17/05/22: Nº Rec.: 2894/2020

Despido objetivo por causas organizativas y productivas. Requisito formal de entregar una copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores. No es válida la falta de entrega de la carta de despido a la representante de los trabajadores, aunque estos (i) conocían del despido y sus causas, y (ii) estuvieron presentes en el momento de la entrega.

🔗 STS 09/02/22: Nº Rec.: 1871/2020

Es discriminatorio y nulo el despedir a una trabajadora que avisa de su próximo matrimonio a los efectos de pedir permiso. Resuelve conforme “perspectiva de género”, tratados internacionales y Derecho de la UE (Carta de Derechos Fundamentales).

🔗 STS 12/01/22: Nº Rec.: 4657/2018

Extinción del contrato por causas objetivas. Se da el requisito de simultaneidad, si se ordena la transferencia bancaria el mismo día de efectos de la extinción sin perjuicio del día que se reciba.

🔗 STS 11/01/22: Nº Rec.: 1597/2019

Si se notifica el despido por burofax, el *dies ad quo* para el cómputo de los 20 días se inicia cuando se recoge el burofax dentro del margen de 30 días para su recogida.

Despido colectivo

🔗 STS 20/04/22: Nº Rec.: 264/2021

Valida la posibilidad de despido colectivo frente a ERTE cuando las razones, que pueden tener origen en COVID, tienen carácter estructural.

🔗 STS 16/12/21: Nº Rec.: 210/2021

Valida el despido colectivo tras ERTE-Covid. Distingue entre las causas coyunturales del ERTE y las estructurales del despido colectivo.

↻ STS 15/12/21: N^o Rec.: 195/2021

No hay discriminación, aunque el porcentaje de mujeres afectadas fuese más elevado que el de hombres porque los criterios de selección fueron acordados y objetivos. Es válido el pacto que permite la no aplicación del derecho de permanencia de la representación de los trabajadores.

↻ STS 21/10/21: N^o Rec.: 112/2021

Inexistencia de mala fe en el período de consultas. No es contrario a la buena fe el contratar con terceros durante el periodo de consultas si se hacía de antes.

ERTE

↻ STS 16/12/21: N^o Rec.: 147/2021

Modificación calendario laboral como consecuencia estado de alarma. No corresponde aplicar los días ajuste de jornada previsto en el convenio para quienes han estado en ERTE.

↻ STS 02/11/21: N^o Rec.: 90/2021

Mala fe negociadora. Amenaza de llevar entre 50/100 despidos en caso de no acordarse ERTE.

↻ SAN 05/11/21: N^o Rec.: 193/2021

El incumplimiento del acuerdo alcanzado en el 1er ERTE de que no habría nuevos ERTES implica la nulidad de los siguientes.

Excedencia

↻ STS 26/04/22: N^o Rec.: 1992/2019

Derecho a desempleo de la persona trabajadora que no es readmitida y cuyo despido es conciliado judicialmente como improcedente.

Fijos discontinuos

↻ STS 27/04/22: N^o Rec.:812/2019

La exclusión de los periodos no trabajados por los fijos discontinuos para adquirir un trienio es contraria a la normativa europea.

↻ SAN 26/10/21: N^o Rec.: 210/2021

Se reconoce todo el tiempo de su relación para el percibo de un premio de permanencia.

Grupo de empresa

↻ STS 22/03/22: N^o Rec.: 1389/2020

El hecho de que exista una empresa dominante y la existencia de un mecanismo de tesorería centralizada y *cash pooling* no supone utilización fraudulenta de los vínculos existentes.

Huelga

↗ STS 06/10/21: Nº Rec.: 4983/2018

Existe vulneración al derecho a huelga si los mandos realizan trabajos de los huelguistas, aunque lo hagan de propia iniciativa y sin recibir instrucciones.

Modificación sustancial

↗ STS 13/07/22: Nº Rec.: 91/2020

Se configura como un derecho adquirido la presentación de cuadrantes anuales relativos a los días de trabajo y el horario de cada persona trabajadoras durante el año.

↗ STS 18/11/21: Nº Rec.: 81/2021

La supresión de los tickets restaurante durante el estado de alarma, es modificación sustancial de condiciones. El carácter extrasalarial del ticket no enerva la necesidad de seguir el procedimiento del 41 ET.

↗ STS 20/10/21: Nº Rec.: 128/2021

Conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo como consecuencia de la crisis sanitaria Covid 19. No constituyen modificación sustancial de condiciones de trabajo.

↗ SAN 30/06/22: Nº Rec.: 161/2022

Anticipos de nómina para la compra de productos alimentarios producidos por la empresa. Constituye modificación sustancial la supresión de la posibilidad de diferir el pago de productos de la empresa hasta la nómina.

↗ SAN 05/04/22: Nº Rec.: 345/2021

No se acredita la causa organizativa consistente en la homogenización internacional ya que no se prueba efectivamente que la medida se haya implementado en resto de países. Se considera mala fe negociadora que no se aportara la documental traducida al castellano porque los asesores de la representación de los trabajadores no sabían inglés.

↗ SAN 28/10/21: Nº Rec.: 538/2020

Reducir el número de días de vacaciones no disfrutadas que se pueden pasar al año siguiente es modificación sustancial.

Negociación colectiva

↗ STS 07/09/22: Nº Rec.: 166/2020

Interpretación de convenio colectivo ultraactivo. Si el convenio prevé que una materia tiene una vigencia temporal específica, ésta prevalece sobre la cláusula general de ultraactividad.

↗ STS 27/10/21: Nº Rec.: 4312/2018

Se discute si procede aplicar las previsiones del Convenio Colectivo sectorial cuando existe un pacto extraestatutario de empresa, siendo peores las condiciones del mismo respecto de algunos conceptos. Un pacto extraestatutario, no es un instrumento hábil para rebajar las condiciones de un convenio estatutario.

Plan de igualdad

↗ STS 28/03/22 (Contencioso-Administrativo): Nº Rec.: 359/202

Los planes de Igualdad sí pueden ser negociados por las organizaciones sindicales más representativas del sector.

↗ SAN 22/11/21: Nº Rec.: 256/2021

Composición mesa negociadora. Representados los sindicatos más representativos en la actividad principal de la empresa.

↗ SAN 13/10/21: Nº Rec.: 194/2021

La conformación del banco social se rige por las mismas reglas de proporcionalidad que otros órganos de representación.

Prescripción

↗ STS 13/10/21: Nº Rec.: 4141/18

El reconocimiento de los hechos por parte del trabajador no proporciona el conocimiento pleno a los efectos de proceder al despido. Ese conocimiento se alcanza cuando finalizan las comprobaciones de la empresa. El reconocimiento por parte de la persona trabajadora no marca el *dies ad quo* de la prescripción.

Prevención de riesgos

↗ STS 21/07/22: Nº Rec.: 244/2019

Indemnización de daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional. Condena mancomunada (no solidaria) de las sucesivas empresas empleadoras, en atención al tiempo de prestación de servicios del trabajador para cada una de ellas.

Privacidad

↗ STS 22/07/2022: Nº Rec.: 701/2021

Valida la prueba de videovigilancia sin información previa para justificar el despido atendiendo a las circunstancias excepcionales (empleada de hogar).

↗ STS 12/05/22: Nº Rec.: 70/2020

Práctica empresarial consistente en solicitar de los trabajadores de nueva incorporación declaración de carecer de antecedentes penales. Contraria a derecho por afectar a datos de carácter personal de naturaleza penal y no venir amparada en norma legal.

↗ STS 30/03/22: Nº Rec.: 1288/2020

Valida la prueba de grabaciones con efectos disuasorios para evitar robos. Existían carteles informativos y se informó a la representación de los trabajadores sobre la disposición de las cámaras.

🔗 SAN 22/07/22: Nº Rec.: 178/2022

Es nula la instrucción enviada por la empresa respecto de los criterios de uso de los dispositivos digitales. Para adoptar esa decisión se debe evacuar previa consulta con la representación de los trabajadores.

🔗 SAN 30/11/21: Nº Rec.: 226/2021

Implantación protocolo que establece obligación enseñar bolsos a la salida del trabajo. No concurre proporcionalidad porque no se acredita la existencia previa de hurtos. Necesaria la presencia de la representación de los trabajadores.

Registro horario

🔗 SAN 19/04/22: Nº Rec.: 39/2022

Anula sistema de registro de jornada que supedita el registro de horas de trabajo efectivo a la autorización de un superior a posteriori.

🔗 SAN 09/02/22: Nº Rec.: 330/2021

No será válido el sistema simplemente vinculado al encendido/apagado ordenador. Es válido que la representación de los trabajadores sólo pueda tener acceso al registro del ordenador de RRHH.

Representación de las personas trabajadoras

🔗 STS 20/07/22: Nº Rec.: 111/2022

Despido colectivo de hecho. Tienen legitimación activa los sindicatos más representativos en ámbito en que se cuestiona relación laboral. (Plataformas digitales).

🔗 STS 14/07/22: Nº Rec.: 135/2020

La reducción del crédito horario del delegado sindical por la reducción de la plantilla no es contraria a la libertad sindical.

🔗 SAN 18/07/22: Nº Rec.: 183/2022

El conocimiento previo de las comunicaciones de la representante de los trabajadores y el requerimiento de la autorización previa para el envío de correos masivos no es contrario a la libertad sindical ni al secreto de las comunicaciones.

🔗 SAN 22/06/22: Nº Rec.: 145/2022

Derecho a recibir los boletines de cotización de forma íntegra sin necesidad del consentimiento del titular si son para la realización de los fines artículo 64.6 ET.

Salario

🔗 SAN 08/09/2022: Nº Rec.: 137/2022

Lo relevante a la hora de calcular qué es retribución ordinaria a los efectos del complemento de IT, es la habitualidad. Existe habitualidad si se cobra 6 meses en un periodo de 11 meses.

🔗 SAN 15/06/2022: Nº Rec.: 32/2022

El hecho de que la empresa no haya aplicado la compensación en anteriores incrementos no implica por sí misma la existencia de una condición más beneficiosa.

🔗 SAN 30/05/22: Nº Rec.: 113/2022

Nulidad de la cláusula que permite a la empresa modificar de forma unilateral los términos de un plan de retribución variable.

🔗 SAN 31/03/2022: Nº Rec.: 331/2021

Se reconoce el derecho a percibir los complementos de nocturnidad y trabajo en festivos durante los días de permisos y licencias retribuidas, si los días de ausencias coincidieran con días de trabajo en esas circunstancias.

🔗 SAN 17/03/2022: Nº Rec.: 23/2022

No existe obligación de la empresa de negociar los objetivos de la retribución variable. La representación de los trabajadores puede objetar si alguno de los objetivos pudiera ir en contra de los intereses de los trabajadores.

🔗 SAN 14/10/2021 Rec.: 162/21: 162/2021

La falta de notificación al inicio del ejercicio de los objetivos a cumplir hace que se tengan por cumplidos los mismos y el devengo del bonus al 100%.

Teletrabajo

🔗 SAN 12/09/22: Nº Rec.: 204/2022

El ser un contrato de adhesión no implica su nulidad, pero se debe considerar al interpretar las cláusulas. Admite plazos diferentes para la reversibilidad. No se puede condicionar la reversibilidad de las personas trabajadoras. Valida el plazo de 5 días para incrementar el número de días presenciales.

🔗 SAN 27/06/22: Nº Rec.: 128/2022

Cuando la plantilla se encuentra en teletrabajo, es necesario facilitar a las secciones sindicales el directorio de correos de las personas trabajadoras.

🔗 SAN 05/11/21: Nº Rec.: 218/2021

No hay diferentes tipos de teletrabajo en situación COVID. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la misma compensación por el principio de igualdad.

Tiempo de trabajo

🔗 STS 17/02/22: Nº Rec.: 123/2020 y STS 26/09/22: Nº Rec.: 111/2020

Las guardias que requieran presencia física en el centro y estar a disposición del empresario, es tiempo efectivo de trabajo y debe ser calificado como hora extra.

↗ **SAN 9/12/21: N° Rec.: 239/21**

No es posible compensar días de vacaciones del convenio con días de asuntos propios. No tienen naturaleza homogénea.

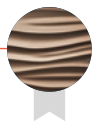
Vacaciones

↗ **STS 12/07/22: N° Rec.: 2598/2019**

Se reconoce el derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes al periodo en el que la persona trabajadora estuvo despedida en caso de readmisión.

JURISPRUDENCIA

El “TOP” de Pérez-Llorca

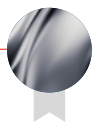


Medalla de Bronce

STC 153/2021: Reducción de jornada. No es contrario al derecho a la igualdad y no produce discriminación por razón de sexo el cambio de puesto de trabajo de la persona trabajadora que solicita reducción de jornada cuando existan razones objetivas.

SAN 15/02/22: Sistema de registro de jornada. No valida un sistema en el que (i) sólo se firma cuando se toma el servicio, y (ii) el deje de servicio se establece en tiempos estimados. La norma no exige ni faculta para exigir a la representación de las personas trabajadoras que el registro se lleve de forma desagregada por conceptos. El registro en papel dificulta la puesta a disposición de la representación de las personas trabajadoras por lo que no cumple finalidad legal.

STC 61/2021 y STS 26/07/22: Derechos Fundamentales. El despido no es necesariamente nulo porque se fundamenta en una prueba obtenida con violación de derechos fundamentales. Es necesario analizar las circunstancias concurrentes al caso.



Medalla de Plata

STS 1/12/21: Rec.: 894/19: No competencia post contractual. Penalidad consistente en abonar el doble de lo percibido es desproporcionada.

STS 18/05/22 (Pleno): Contratos temporales. La contratación temporal no puede ser utilizada para cubrir necesidades permanentes y estructurales. Rectifica doctrina.

STJUE 05/05/22: Teoría del Vínculo. Administradores. Es contraria a la Directiva 2008/94/CE la jurisprudencia según la cual la acumulación de funciones de administración y de gestión como director no puede ser calificada como una relación de naturaleza laboral.



Medalla de Oro

STS 11/01/22 Rec.: 2099/19: Despido. El despido de una empleada del hogar embarazada es nulo, aunque no lo conozca el empleador. Interpretación con perspectiva de género.

SAN 15/07/22: Despido colectivo. Grupo de empresas. Existe despido colectivo de hecho en empresas que conforman un grupo laboral a efectos laborales si el cómputo de extinciones de todas ellas supera los umbrales. Empresas vinculadas por contratos de franquicia. La clave está en el ejercicio de las facultades elementales de dirección.

SAN 22/03/22: Teletrabajo. Revisa validez de las cláusulas del acuerdo de teletrabajo: Considera que, si las cláusulas no son conformes a la normativa, la persona trabajadora podría reclamar la extinción vía art. 50 c) o daños y perjuicios.

El equipo de **Laboral, compensación y beneficios** de Pérez-Llorca trabaja para ofrecer un servicio cercano y especializado para cada uno de sus clientes. Preocupándose por conocer su actividad, forma de trabajo y expectativas, para poder lograr la solución que mejor se adapte a sus necesidades, así como para poder prever las futuras.

El equipo de Laboral de Pérez-Llorca asesora a múltiples empresas, tanto públicas como privadas, de diferentes sectores y junto con el resto de especialistas del despacho consigue un acompañamiento personalizado y de gran valor añadido para sus clientes.

Buscamos la mejor solución a los eventuales problemas que puedan surgir en la gestión del personal dentro de cada empresa. Somos especialistas en negociación individual y colectiva, y cuenta con una amplia experiencia en la asistencia letrada en juicios en todas las instancias. Algunas áreas de asesoramiento son:

- » **Asesoría laboral y en el ámbito de los Recursos Humanos:** asesoramiento en dudas y consultas laborales, diseño e implantación de políticas de empresa, contratos de alta dirección, pactos de movilidad funcional, exclusividad, no competencia y confidencialidad, planes de igualdad y asesoramiento en materia de conciliación laboral y familiar, prevención de riesgos laborales... Además, asesoramos en despidos disciplinarios y en despidos objetivos individuales, así como en materia de extinción de contratos temporales y reestructuraciones.
- » **Dirección letrada en procedimientos instados ante la jurisdicción social:** asistencia en procedimientos judiciales individuales ordinarios y especiales, en procedimientos judiciales de conflicto colectivo y en recursos extraordinarios de suplicación y de casación.
- » **Asistencia en Inspecciones de Trabajo y en negociaciones colectivas y asuntos sindicales.**

Daniel Cifuentes

Socio

dcifuentes@perezllorca.com
T: +34 91 423 66 89

Laura Pérez

Socia

lperez@perezllorca.com
T: +34 91 436 04 20

Manel Hernández

Socio

mhernandez@perezllorca.com
T: +34 93 269 79 37

Marta Iranzo

Of Counsel

miranzo@perezllorca.com
T: +34 91 432 51 45

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio

lefernandez@perezllorca.com
T: +34 91 436 33 11

Isabel Moya

Socia

imoya@perezllorca.com
T: +34 91 436 04 20

Gloria Pérez de Moya

Counsel

gperezdemoya@perezllorca.com
T: +34 91 432 51 49

Yolanda Valdeolivas

Of Counsel

yvaldeolivas@perezllorca.com
T: +34 91 389 01 80



www.perezllorca.com

Madrid · Barcelona · London · New York · Brussels · Singapore