

Tema del Mes

ANULADO UN ERTE DE FUERZA MAYOR POR LA EXISTENCIA DE UN DEFECTO EN LA TRAMITACION DEL EXPEDIENTE

Septiembre 2020

Tema del Mes
Inés María Espinosa Rodrigo

Comentario de Jurisprudencia
María Luisa Rodríguez Ruíz

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Anulado un ERTE de Fuerza Mayor por la existencia de un defecto en la tramitación del expediente. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

El tribunal Constitucional considera discriminatorio denegar permisos por el parto de una hermana. 5-8

NOTICIAS

¿Es posible realizar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y un descuelgue simultáneo del convenio colectivo? 9-10

La declaración de improcedencia del despido injustificado realizado durante la crisis del COVID-19 11-12

¿Existe un mínimo exento en las indemnizaciones por despido de altos directivos? 12-14

SENTENCIAS DEL MES

15-18

El pasado 2 de septiembre de 2020, el Juzgado de lo Social 4 de Zaragoza dictó sentencia por la que declaraba la nulidad de una resolución administrativa por la que se constataba la existencia de fuerza mayor y se autorizaba la suspensión de los contratos de los trabajadores.

TEMA DEL MES

ANULADO UN ERTE DE FUERZA MAYOR POR LA EXISTENCIA DE UN DEFECTO EN LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE

Dicho juzgado declara la nulidad de la resolución administrativa porque entiende que debería haberse emitido el preceptivo informe de la inspección de trabajo constatando o no la existencia de fuerza mayor y que al no haberse emitido dicho informe por dicho organismo, la resolución es anulable, y ello por los siguientes motivos:



La solicitud del ERTE por fuerza mayor fue presentada el 16 de marzo de 2020, esto es, antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuya disposición transitoria primera establecía que lo dispuesto en el artículo 22 puntos 2 y 3 (referidos a las especialidades en la tramitación de las ERTE de fuerza mayor y que excluían la necesidad de un informe previo de la inspección de trabajo) no serían de aplicación a los ERTE presentados con anterioridad a su entrada en vigor (18 de marzo de 2020).

Por tanto, a los ERTES presentados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020, esto es, antes del 18 de marzo de 2020, les es de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2020 de

29 de octubre, cuyo artículo 33 establece que con carácter preceptivo se recabaría informe de la inspección de trabajo en el que se determinara si concurría o no causa de fuerza mayor; informe que en el caso enjuiciado en dicha sentencia no fue emitido por la inspección de trabajo supuestamente para agilizar la tramitación del expediente y que los trabajadores pudieran percibir la prestación por desempleo lo antes posible.

Sin embargo, el Juzgado de lo Social 4 de Zaragoza considera que, por muy buena que fuera la intención de la administración al decidir suprimir dicho informe y agilizar de esta manera la tramitación de los expedientes, lo cierto es que la resolución dictada por la Dirección General de Trabajo "supuestamente constatando" la existencia de fuerza mayor y autorizando la suspensión de los contratos se habría dictado prescindiendo de uno de los requisitos

exigidos en la tramitación del ERTE, el informe preceptivo de la inspección de trabajo; informe que considera necesario para que la Administración pudiera determinar si existía o no causa de fuerza mayor, por lo que a su entender, la resolución administrativa que autorizaba la suspensión de los contratos se habría dictado sin constatar realmente la existencia de fuerza mayor.

En consecuencia, el Juzgado declara la nulidad de la resolución administrativa, por anulabilidad, ordenando la retroacción del procedimiento administrativo al momento anterior a dictarse la resolución por la Dirección General de Trabajo de Aragón a fin de que por la misma se recabe el informe de la inspección de trabajo y que en el plazo legalmente establecido se dicte nueva resolución.

En definitiva, la nulidad de la resolución administrativa que autorizaba el ERTE se declara por incumplimiento de los requisitos en la tramitación del mismo, pero en ningún caso en dicha resolución se indica que sea de aplicación obligatoria a las empresas que mantienen contratos con entidades públicas lo dispuesto en el artículo 34 del Real Decreto Ley 8/2020, máxime cuando dicha posibilidad no existía en el momento en el que se presentó la solicitud del ERTE.

No obstante, esta misma cuestión, y la aplicación obligatoria del artículo 34 Real Decreto Ley 8/2020 a todas las empresas que mantuvieran contratos con entidades públicas ha sido planteada por el sindicato UGT ante la Audiencia Nacional, por lo que habrá que esperar a ver que dice dicho organismo respecto.

Tema del Mes
Inés María Espinosa
Abogado



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL CONSIDERA DISCRIMINATORIO DENEGAR PERMISOS POR EL PARTO DE UNA HERMANA.

María Luisa Rodríguez Ruíz



El pasado 29 de junio de 2020, el Tribunal Constitucional dictó la Sentencia 71/2020, Rec. 6369/2018, por la que considera que denegar la solicitud de un permiso por alumbramiento de una hermana es discriminatorio.

En concreto, la sentencia destaca que no se puede denegar la licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes, cuando el ingreso lo sea por razón de parto de la hermana de una trabajadora.

Esta sentencia deriva de la demanda de amparo presentada por una enfermera trabajadora de un hospital de Galdakao (dependiente del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza), quien solicitó una concesión de dos días de licencia por hospitalización de su hermana por

razón de parto, aportando justificante de la situación de hospitalización. Dicha licencia fue denegada y le requirieron para que acreditara la existencia de causa de hospitalización o concurrencia de enfermedad grave.

Ante ello, la recurrente interpuso reclamación ante la Dirección del hospital por entender que se encontraba ante un supuesto de discriminación, por tratar la hospitalización de la mujer, por razón de maternidad, de peor forma que la hospitalización de un hombre. En el mismo sentido, le volvieron a rechazar su solicitud,

indicándole que se consideraba que existía hospitalización cuando esta se asimilaba a la enfermedad grave o estaba originada por la misma, y en el caso de parto, no se daba dicho requisito ya que la hospitalización no es por enfermedad grave, sino por alumbramiento.

La recurrente una vez agotada la vía administrativa y al ver su recurso desestimado por sentencia 408/18 de 29 de octubre de 2018 dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo 6 de Bilbao, por el que se le denegaba el permiso por hospitalización de su



hermana por razón de parto, presentó demanda en amparo, sosteniendo que se infringía su derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) tanto de forma directa, porque el alumbramiento se produce únicamente por mujeres a quienes se les deniega la protección y cuidado de sus familiares al impedirles el acceso a la licencia destinada a procurar cuidado y atención durante la hospitalización y de forma indirecta, por cuanto que si el familiar por el que se solicita el permiso de hospitalización es mujer, la dirección del centro pregunta el motivo del ingreso hospitalario, mientras que si la misma licencia se solicita por hospitalización de familiar hombre, la dirección no pregunta el motivo, bastándole el certificado de hospitalización.

Así las cosas, ahora la Sala Segunda del Tribunal Constitucional ha fallado que existe discriminación en este caso. Concretamente, entiende y concluye que es discriminatorio que la hospitalización de un hombre de derecho siempre a este permiso, pero en el caso de las mujeres, existan condicionantes si es por razón de un alumbramiento.

Ahora la Sala segunda del Tribunal Constitucional, ha fallado a favor de la trabajadora, al entender que sí existe discriminación al denegarle dicho permiso.

Concretamente, el Tribunal Constitucional entiende que, la discriminación se produce por ser mujer la persona hospitalizada y tratarse de una hospitalización por parto, lo que genera que los familiares sufran,

de forma refleja, las consecuencias de dicha discriminación por razón de sexo, dada su vinculación familiar con la mujer hospitalizada.

La sala concluye que el criterio mantenido por el hospital es totalmente discriminatorio por razón de sexo al excluir la hospitalización por alumbramiento y, en definitiva, por causa de maternidad, máxime cuando la maternidad es un valor altamente protegido por la jurisprudencia.

Entiende que no es un criterio neutro, al excluir directamente la aplicación del permiso a los supuestos de hospitalización por razón de parto cuando, solo las mujeres son hospitalizadas por esta razón.

Así las cosas, entiende, que dicho criterio no queda justificado por el mero hecho de que existan otras licencias para los casos de alumbramiento, de las cuales son beneficiarios los padres y abuelos, y ello por cuanto la licencia controvertida es la única que excluye su aplicación a los familiares de la madre.

En conclusión, el factor prohibido (la discriminación por razón de sexo) es el fundamento que constituye la denegación de la licencia solicitada, por lo que se ocasiona lesión de forma refleja en el derecho de la trabajadora a la igualdad y a la no discriminación.

Comentario de Jurisprudencia por
María Luisa Rodríguez
Abogada



NOTICIAS

¿ES POSIBLE REALIZAR UN ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN Y UN DESCUELQUE SIMULTÁNEO DEL CONVENIO COLECTIVO?

Recientemente la Audiencia Nacional dictó sentencia (sentencia 62/2020, rec. 130/2020) por medio de la cual resolvía un supuesto donde se producía un ERTE y, a la par, un descuelgue de la inaplicación del convenio colectivo. Así pues, la Sala de lo Social del referido Tribunal estimó que sendas figuras eran del todo compatibles siempre y cuando se hubiera alcanzado el acuerdo por parte de los sujetos legitimados y se cumplieran estrictamente los requisitos establecidos por el legislador para la toma de las medidas.

En efecto, según concluye la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, es absolutamente compatible la inaplicación del convenio colectivo en el propio procedimiento de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción siempre que se hubiera alcanzado un acuerdo entre los sujetos legitimados al efecto.

Así pues, detalla que, si bien es cierto que en los despidos colectivos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.1 d) del

Real Decreto 1483/2012, se incluye, entre las medidas de acompañamiento, la inaplicación del convenio aplicable, conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hubiera alcanzado acuerdo entre los sujetos legitimados, lo que no está previsto expresamente para los ERTEs, si bien ambas figuras jurídicas, por una parte, el ERTE y su regulación en el artículo 47 ET y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre; y, por otro, la inaplicación del convenio colectivo, regulado en el artículo 82.3 ET o descuelgue, puede adoptarse en un ERTE, siempre y cuando se haya alcanzado acuerdo de los sujetos legitimados. De tal forma que no obsta a esta conclusión el que se negociara la suspensión y reducción de jornada al mismo tiempo que un descuelgue del convenio colectivo en materia de jornada, pues nada en la legislación vigente impide dicha negociación simultánea, siempre que se cumplieren estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas como así lo declaró, según señala la Sala, la sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de marzo de 2013, confirmada por la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 2014, rec. 240/2013.

Por tanto, concluye la Sala, que se hayan producido varias medidas simultáneas no

quiere decir que signifique que estas son incompatibles entre sí, sino que puede darse el caso de que sean necesarias todas ellas porque no baste con la adopción de algunas o, incluso, que si alguna resultara finalmente innecesaria, no sea precisamente la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada; indicando que la inaplicación del convenio colectivo, regulado en el artículo 82.3 ET, puede adoptarse en un ERTE, siempre y cuando se haya alcanzado acuerdo con los sujetos legitimados y se cumplan estrictamente los requisitos previsto por el legislador para cada una de las medidas adoptadas.



“...la inaplicación del convenio colectivo, o descuelgue, puede adoptarse en un ERTE, siempre y cuando se haya alcanzado acuerdo de los sujetos legitimados.”

NOTICIAS

LA DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO REALIZADO DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19.

El pasado día 10 de julio de 2020 el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona dictó sentencia en un procedimiento de despido en el cual se debatía si el despido efectuado durante la crisis sanitaria por parte de la empresa, aparentemente disciplinario, justificado en hechos excesivamente genéricos y sin respaldo probatorio alguno, aludiendo a su vez a causas económicas derivadas de la paralización de la actividad productiva de la empresa, era nulo o improcedente; siendo que finalmente el citado despido fue declarado improcedente y no nulo.

En efecto, como entendió el Juzgado de lo Social, el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 establece expresamente que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada prevista



en el artículo 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción contractual ni del despido, no indicando en modo alguno qué calificación se le otorgaría al despido efectuado por tales motivos.

Así pues, el Juzgado entendió que no existía obstáculo alguno que permitiera predicar con la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada relativa a los despidos sin causa, expresando que la declaración de nulidad tan solo se

reserva para los supuestos más graves así expresamente previsto en la ley, siendo que estos se encuentran intrínsecamente relacionados con los derechos fundamentales.

Por todo ello, finalmente, el Juzgado de lo Social falló que el despido disciplinario efectuado por parte de la empresa, y dado que la causa no había sido acreditada por parte de la misma y, por tanto, carecía de causa alguna, debía ser declarado como improcedente, y no nulo, tal y como ha venido reiterando la jurisprudencia sobre tal cuestión.

NOTICIAS

¿EXISTE UN MÍNIMO EXENTO EN LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO DE ALTOS DIRECTIVOS?

Recientemente el Tribunal Supremo ha dictado sentencia por medio de la cual ratifica que los altos directivos tienen derecho al disfrute de un mínimo fiscalmente exento en relación a las indemnizaciones que pudieran percibir al ser cesados por parte de la empresa donde venían prestando sus servicios.

Concretamente, el supuesto resuelto por la Sala Segunda del Tribunal Supremo fallaba en un supuesto donde el sujeto prestaba sus servicios en una empresa mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección. Así pues, sendas partes pactaron el contrato laboral de carácter especial la posibilidad de que por la parte empresarial se diera por extinguido el citado por medio de comunicación por escrito, con un preaviso mínimo de tres meses, siendo que tal extinción conllevaría una indemnización neta equivalente a la cuantía que pudiera percibir la persona trabajadora sujeta a una relación ordinaria más una anualidad de su salario bruto; siendo que, en caso de



incumplir el plazo de preaviso indicado, el alto directivo tendría derecho a solicitarla compensación equivalente a los salarios relativos a los meses de preaviso no respetados.

Así las cosas, el contribuyente, tras agotar sin éxito la vía contencioso-administrativa, inició la vía jurisdiccional ordinaria, siendo que sus intereses fueron favorables tras dictarse sentencia por parte del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. No obstante, tal pronunciamiento fue recurrido por parte de la Abogacía del Estado motivando tal recurso en el hecho de que la ley del IRPF limita las exenciones fiscales tan solo a la indemnización mínima obligatoria por despido, no existiendo previsión legal alguna sobre la comprensión pactada por extinción de una relación laboral de carácter especial de alta dirección.

Sin embargo, finalmente, el Tribunal Supremo falló en favor del acto directivo,

indicando que, dado que el Estatuto de los Trabajadores se remitía para desarrollo de las relaciones de carácter especial de alta dirección al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, y este indicaba a su vez que, en ausencia de pacto falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades, ex. art. 11 del citado Real Decreto, la cantidad resultante de tal cálculo se encuentra exenta de tributación al IRPF.

Por ello, finalmente y como indicamos, el Tribunal Supremo falló que, dado que en aquellos supuestos donde la extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario existe el derecho a una indemnización mínima obligatoria de siete días por año trabajado, con el límite de seis mensualidades, tal cuantía mínima se encuentra exenta de tributación en el IRPF.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DE LA AN 59/2020, DE 29 DE JULIO DE 2020

¿ES CORRECTO COMUNICAR LA AFECTACIÓN A UN ERTE A UNA PERSONA TRABAJADORA MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO?

Recientemente, la Audiencia Nacional ha dictado sentencia en un procedimiento de conflicto colectivo en un supuesto donde, entre otras pretensiones, se denunciaba por parte del sindicato actor la presencia de unas comunicaciones individuales a los trabajadores que consideraba insuficientes en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, por no estar suficientemente motivadas, así como que el medio utilizado para tal comunicación (correo electrónico) resultaba ser del todo inhábil.

Ante tales pretensiones, en primer lugar, la Sala de lo Social concluyó sobre la denuncia de falta del formalismo y contenido necesario en las comunicaciones individuales que “resultaría formalismo innecesario exigir que se comunique de manera individual a los trabajadores aquellos datos que no sólo es razonable suponer que se han conocido materialmente por ellos en el curso de las negociaciones, en tanto que la decisión extintiva de la empresa se ha adoptado con activa intervención e incluso acuerdo de la representación legal de los trabajadores, que obligadamente han de

informar de las gestiones y de los resultados, sino que en todo caso el generar conocimiento de tales datos por los sujetos representados bien pudiera entenderse como consecuencia directa del significado que tiene por sí misma la figura del legal representante”.

Y, por otro lado, en relación al uso del correo electrónico como medio de comunicación a las personas trabajadoras expresa que “previendo el artículo 3.1 del Código Civil que debemos interpretar las normas conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, nunca unas circunstancias fueron tan determinantes para permitir apartarse de lo que son los hábitos y usos ordinarios en las comunicaciones entre empresario y trabajador, de tal suerte que hemos de considerar que el medio empleado por la demandada para informar a las personas trabajadoras acerca de su inclusión en el ERTE por fuerza mayor, fue un sistema adecuado atendiendo a las circunstancias concurrentes en ese momento, no constando a mayores que a través de tal canal de comunicación no quedarán salvaguardados los derechos fundamentales de intimidad de los trabajadores, ni se garantizase la autenticidad y fehaciencia de lo comunicado”.

SENTENCIA DE LA AN 2082/2020, DE 17 DE JULIO DE 2020

¿SE PUEDEN VARIAR LOS HECHOS CONTENIDOS EN DEMANDA?

El pasado 17 de julio de 2020 fue dictada sentencia en el procedimiento de conflicto colectivo, siendo que se planteó por la parte demandada la excepción procesal de variación sustancial de la demanda. Así pues, la parte actora, una vez procedió a ratificarse en la demanda presentada, procedió a introducir hechos nuevos diferentes a los contenidos en el escrito rector del procedimiento, causando indefensión a la parte demandada. Alegada tal variación de hechos de contrario, la parte actora se opuso indicando que tan solo se había limitado a desarrollar lo ya afirmado en el hecho séptimo de su escrito, y que los hechos referidos se contenían en la memoria aportada por la demandada, si bien los mismos porcentajes de disminución de la actividad que allí se refería no se correspondía con la realidad.

Ante tal alegación, y respecto a lo que ha de entenderse por variación sustancial, la Audiencia Nacional, remitiéndose a la sentencia de la Sala Cuarta núm. 436/2020, rec. 3839/2011,

concluyó que “de acuerdo con la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala del Tribunal Supremo, y como recuerda también el detallado informe del Ministerio Fiscal, la interdicción de la variación sustancial de la demanda tiene su raíz en el “derecho a no sufrir indefensión” en el desarrollo del proceso, el cual está dirigido a garantizar la posibilidad de ambas partes procesales de alegar o probar cuanto consideren precioso a la defensa de sus intereses o derechos en función de igualdad recíproca [...]. La variación debe considerarse sustancial cuando afecta de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta fue fundada introduciendo con ello un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso, susceptible a su vez de generar para la parte demandada una situación de indefensión”.

Así pues, y en base a tales motivos, finalmente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional procedió a estimar la excepción de variación sustancial de la demanda.

SENTENCIA DEL TS 2615/2020, DE 15 DE JULIO DE 2020

¿QUÉ DEBE ENTENDERSE POR “HOSPITALIZACIÓN” QUE CONSTITUYE CAUSA DE PERMISO RETRIBUIDO? El pasado día 15 de julio de 2020 el Tribunal Supremo dictó sentencia en un procedimiento de recurso de casación ordinario cuyo objeto era la delimitación de lo que debía entenderse por hospitalización, el cual constituye la causa que da derecho a los trabajadores a obtener dos días hábiles de permiso cuando tal hospitalización se produce respecto de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tal y como dispone el artículo 58 del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Taquígrafos, siendo que el citado término figura en el artículo 34.3b) ET, siendo que el convenio citado implica una mejora respecto de la previsión legal en la medida en que ésta se refiere a dos días de permiso, mientras que el aludido convenio establece que los dos días de permiso son hábiles.

Así pues, y previamente a entrar sobre el fondo del asunto, expresa que tanto el texto convencional como el legal consideran que un trabajador tiene derecho a dos días de permiso retribuido (naturales en la dicción de la ley, hábiles en la redacción del convenio) cuando un familiar de hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad es hospitalizado. Una vez determinado lo anterior, el Tribunal entra a determinar qué se refiere la norma y el convenio cuando expresan el término “hospitalización”.

A este respecto, el Tribunal señala que la sentencia recurrida tiene razón cuando identifica tal expresión con el ingreso del enfermo en un centro sanitario -ya fuere clínica u hospital- con sometimiento al régimen de vida de dicha institución implica quedar sometido a las normas de régimen interno de la institución en la que ingresa. En efecto, tal y como indica, el sentido propio de las palabras conduce a la expuesta conclusión: “así hospitalización -que es acción o efecto de hospitalizar- implica el internamiento de un enfermo en una clínica u hospital, esto es, meter a un enfermo en un establecimiento sanitario para que pueda recibir el tratamiento adecuado a su dolencia. Todo ello, no cabe duda, sugiere que, con independencia de la gravedad del enfermo, las pautas terapéuticas, exigen que el enfermo permanezca internado en el establecimiento sanitario como fórmula más adecuada para suministrarle los tratamientos oportunos o hacerle las pruebas diagnósticas, dado que en ese régimen de “hospitalización” es como mejor

se puede efectuar las pruebas o actuaciones médicas a que debe someterse”.

No obstante lo anterior, la sentencia tiene un voto particular, el cual arguye que, según el diccionario panhispánico del español jurídico, el término de hospitalización supone “el ingreso de un paciente en un centro sanitario para ocupar una plaza o cama y recibir atención especializada hasta el momento del alta hospitalaria”, lo que no comporta la exigencia de pernoctación, que es lo discutido en el caso analizado, pues tal atención especializada puede ser de corta duración, incluso horas, y la exigencia de pernoctación no resulta ni del concepto, ni de la propia norma aplicable.

NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 1.400 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
David Tomás Mataix

Coordinación y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - P
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 9
Fax 96 352 87 9
valencia@mna.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@mna.es

MADRID
Lagasca, 56 - P
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 2
Fax 91 541 70 8
madrid@mna.es

BILBAO
Henaonº 11 - P
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 8
Fax 94 424 35 8
bilbao@mna.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó 5-3ºB
07002 Palma Malloca
Tel. 971 72 79 5
Fax 971 46 61 8
pmallorca@mna.es