

Tema del Mes

# CAMBIO DE RUMBO EN EL CÓMPUTO DEL PERÍODO DE 90 DÍAS EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS

Noviembre 2020

Tema del Mes  
Julia Regales Saiz

Comentario de Jurisprudencia  
Elena Martín Gil

Noticias

Sentencias del mes





## ÍNDICE

---

### TEMA DEL MES

Cambio de rumbo en el cómputo del período de 90 días en los despidos colectivos. 1-4

### COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

La vigencia del permiso por nacimiento sí se encuentra regulado convencionalmente 5-8

### NOTICIAS

El TSJA anula el despido de un vigilante de seguridad grabado mientras dormía y veía películas. 9-10

Es procedente el despido efectuado a una empleada que hacía Crossfit durante una baja médica por tendinitis. 11-12

¿En qué momento debe justificarse la negativa a la adaptación de jornada por parte de la empresa? 13-14

SENTENCIAS DEL MES 15-16

A raíz de la reciente sentencia dictada por la Sala Primera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre (C-300/19) se ha producido una importante modificación en la determinación del período de cómputo de 90 días para proceder a un despido colectivo.

TEMA DEL MES

## CAMBIO DE RUMBO EN EL CÓMPUTO DEL PERÍODO DE 90 DÍAS EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS

El TJUE resuelve la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social N° 3 de Barcelona, en base a la normativa española, así como a la Directiva 98/59, en relación con el cómputo de las extinciones de contratos de trabajo en períodos de 90 días a efectos de que los despidos individuales puedan ser considerados como despidos colectivos. Más concretamente plantea la posibilidad de que dicho cómputo pueda ser bidireccional o incluso mixto y no exclusivamente el período anterior a la fecha del despido impugnado. Para plantear la cuestión prejudicial, el Juzgado Social 3 de Barcelona, hace amplia mención a las sentencias dictadas

por el TSJ de Cataluña de 6 de octubre y 16 de diciembre de 2011, que entienden que el cómputo de los 90 días, se puede hacer en las 2 direcciones, es decir, hacia atrás y adelante.

Es despido colectivo, el que, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un período de 90 días afecte al número de trabajadores previsto en el art. 51.1 ET. Además, la norma contiene la denominada “cláusula antifraude” por la que cuando el empresario extinga contratos de trabajo, al amparo del art. 52.c) ET, en número inferior a los umbrales previstos, sin concurrir las causas que lo justifiquen dichos despidos serán considerados efectuados en fraude de ley y declarados, por tanto, nulos y sin efecto.

Hasta ahora la doctrina jurisprudencial establecida por el Tribunal Supremo entre otras en la STS de 23 de abril de 2012, rec 2724/2011; STS de 23 de enero de 2013, rec 1363/2012; STS de 18 de diciembre de 2014, rec 64/2014; STS de 11 de enero de 2017, rec 2270/2015 y STS de 26 de septiembre de 2017, rec 62/2017 entendía que «el día del despido constituye el día final del plazo (el “dies ad quem”) para las extinciones contractuales que se acuerden ese día y, al mismo tiempo, el día inicial (el “dies a quo”) para el cómputo del período de los 90 días siguientes. En términos generales, ‘el día en que se acuerda la extinción constituye el día final del cómputo del primer período de noventa días y el inicial del siguiente’» Con ello se pretende evitar que el empresario eluda la aplicación del procedimiento de despido colectivo, mucho más complejo, que el previsto para los despidos objetivos individuales.

El propio TS recoge «...que dicha garantía -que supone una mejora que no aparece en la



Directiva 98/59 CE- únicamente produce sus efectos en la forma que detalla el precepto, y en absoluto cabe entender que contiene una especie de segunda modalidad o variedad extendida del despido colectivo ( STS 21 de julio de 2015, rec.370/2014 ), de forma que los despidos objetivos individuales formulados al amparo del art. 52 c) ET por la empresa en periodos sucesivos de 90 días y en número inferior a los umbrales legales, determinará que precisamente esos despidos individuales sean declarados nulos, pero en modo alguno supone que la extensión de esos periodos sucesivos de 90 días signifique en absoluto que se trate de un despido colectivo tácito, ni que éste se vea garantizado de un periodo de cómputo superior a los 90 días(...)”»

Y también «... que el cómputo de los 90 días a que se refieren los preceptos antes

citados se ha de llevar a cabo, tal y como hace la sentencia recurrida, desde la fecha del último computable hacia atrás».

Mantiene el mismo criterio el Auto del TS de 27 de junio de 2018, rec 4599/2017, que inadmite un Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, donde establece que no hay norma que permita extender el cómputo de 90 días, hacia delante y hacia atrás, convirtiéndolo en otro de 180 días.

Pues bien, el TJUE ha concluido: por un lado, que la Directiva no puede interpretarse en el sentido de que los modos de cálculo de los umbrales del despido colectivo y, por lo tanto, los propios umbrales estén a disposición de los Estados miembros, ya que tal interpretación les permitiría alterar el ámbito de aplicación de la Directiva y privarla de su plena eficacia.

Y por otro, que la actual doctrina del Tribunal Supremo es contraria al derecho comunitario ya que la Directiva 98/59CE debe interpretarse en el sentido de que a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo periodo de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se ha producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores..

Concluye el TJUE que la eficacia de la Directiva se vería limitada, en contra de su propia finalidad, si fuera interpretada en el sentido de que los tribunales nacionales no pueden computar los despidos producidos antes o después de la fecha del despido

individual impugnado a efectos de determinar si existe o no un despido colectivo.

Por tanto, se opone el TJUE a la doctrina del TS variando considerablemente la forma del cómputo del periodo de 90 días, debiendo aplicarse a partir de ahora la denominada “regla del compás” que consiste en realizar el cómputo hacia delante o hacia atrás según proceda en cada caso particular.

Tema del Mes  
Julia Regales  
Abogada



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

## LA VIGENCIA DEL PERMISO POR NACIMIENTO SÍ SE ENCUENTRA REGULADO CONVENCIONALMENTE

Elena Martín Gil



SAN (Sala de lo Social), núm. 93/2020, de 30 de octubre (Rec. Núm. 59/2020).

Con la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RD 6/2019); se introducen una serie de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de garantizar la plena igualdad entre hombres y mujeres en materia de corresponsabilidad parental.

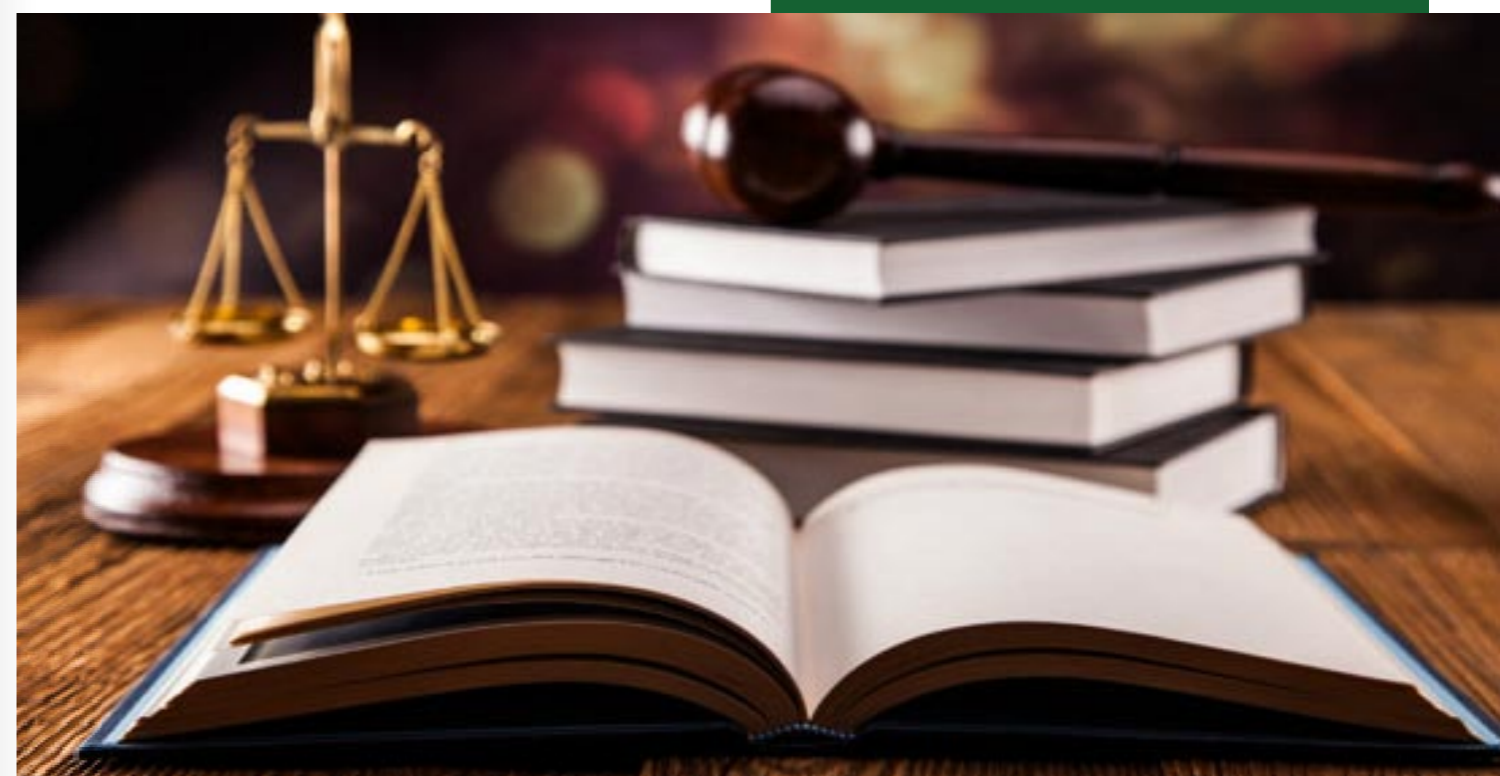
De este modo, desaparece el permiso por nacimiento de hijo que se encontraba regulado en el apartado 3 letra b del artículo 37 ET. Por medio de esta disposición, se concedía a los trabajadores un permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo (ampliable a cuatro días si el trabajador debía desplazarse).

También se introduce un régimen transitorio en el periodo de suspensión del

contrato del otro progenitor por nacimiento de hijo, el cual será plenamente efectivo a partir del 1 de enero de 2021, debiéndose equiparar los periodos de suspensión de ambos progenitores a 16 semanas en la fecha referenciada.

La problemática de la desaparición legal del permiso retribuido radica en que numerosos convenios colectivos mejoraban lo dispuesto en la norma de mínimos, en el Estatuto de los Trabajadores.

La disposición derogatoria única de este RD 6/2019 no establece la derogación de las normas convencionales que mejoren lo dispuesto en esta materia, por lo que el permiso por nacimiento sigue quedando regulado en los convenios colectivos publicados con anterioridad a la entrada en vigor del RD 6/2019, o en aquellos que se publicaron con posterioridad aun teniendo ya vigencia la nueva normativa legal.





Esta cuestión es dirimida en la sentencia analizada, promoviéndose un conflicto colectivo por varios sindicatos en relación al disfrute del permiso por nacimiento establecido convencionalmente, una vez es eliminado del Estatuto de los Trabajadores como consecuencia de las modificaciones introducidas por el RD 6/2019.

En el supuesto de hecho, el convenio colectivo de aplicación mejoraba lo dispuesto legalmente, ampliando el periodo de disfrute del permiso retribuido por nacimiento a 5 días. Dicho permiso debía disfrutarse, según el convenio, el primer día laborable siguiente a aquel en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.

Por esta razón, las organizaciones sindicales accionantes solicitaban que se declarase el derecho al permiso retribuido establecido convencionalmente a partir del primer día laborable tras la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de hijo, establecido en la nueva regulación del artículo 48 ET.

La parte demandada alegaba que el RD 6/2019 dejaba sin cobertura legal el permiso por nacimiento que contenía el convenio colectivo de aplicación, no siendo posible su disfrute desde el primer día laborable tras la suspensión del contrato por nacimiento por cuanto su disfrute no es compatible con el permiso reconocido.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional establece en esta sentencia la diferencia de

los derechos que se están analizando; por una parte, se encuentra el derecho del trabajador a percibir un permiso retribuido a cargo del empresario en caso de nacimiento de hijo y, por otra, el derecho a suspender el contrato de trabajo, sin obligación de retribución por parte del empresario al tratarse de una prestación de seguridad social.

Por todas las consideraciones anteriores, la Sala dispone que el derecho a permiso retribuido por nacimiento de hijo regulado convencionalmente no se elimina del régimen jurídico por la desaparición de su regulación en la norma legal, sigue siendo fuente del derecho por no existir contradicción entre la nueva norma legal y la convencional, no pudiendo suprimirse dicho permiso como solicita la parte demandada.

Además cabe añadir que, en el presente caso, la negociación del convenio colectivo se realizó con anterioridad a la entrada en vigor del RD 6/2019, pero dicho convenio

se publicó una vez la nueva normativa había surgido efectos; no intentando la demandada la subsanación de los defectos que advierte en el convenio.

Por este motivo, se estima la demanda interpuesta por los sindicatos, declarando el derecho de los trabajadores al permiso retribuido por nacimiento de hijo establecido en convenio, debiendo disfrutarse a partir del primer día laborable tras la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de hijo.

Comentario de jurisprudencia  
**Elena Martín**  
Abogada



## NOTICIAS

## EL TSJA ANULA EL DESPIDO DE UN VIGILANTE DE SEGURIDAD GRABADO MIENTRAS DORMIA Y VEÍA PELÍCULAS

Recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha dictado sentencia por medio de la cual declara nulo el despido efectuado a un vigilante de seguridad que fue sorprendido durmiendo y, hasta en ocasiones, viendo diferentes películas en lugar y tiempo de trabajo, siendo que de tales hechos se tuvo constancia a través del sistema de videovigilancia implantando por la empresa. Sin duda, se trata de un tema del todo relevante en el plano práctico-jurídico, pues viene a resolver un supuesto que, por las evidencias recogidas a través del sistema de videovigilancia, a todas luces, resultaba ser cierto que existía causa suficiente para proceder al despido del citado trabajador. Sin embargo, la forma y el método de tener acceso a estos hechos, según el Tribunal de Justicia, resultó ser vulneradora del derecho a la intimidad del trabajador y, consiguientemente, el despido efectuado fue declarado nulo de pleno derecho.

En efecto, según expresó la empresa en la carta de despido que debidamente fue notificada al trabajador, se tuvo constancia como el empleado, a través del sistema de

videovigilancia establecido por la empresa, hasta en un total de ocho ocasiones, no se encontraba realizando su servicio de la forma convenida, no prestando atención al servicio, descalzándose, no cumpliendo con las normas básicas de uniformidad, dedicándose a ver películas en su dispositivo móvil e, incluso, durmiéndose durante el horario de trabajo, siendo que todos estos hechos motivaron la decisión empresarial.

Pues bien, ante tal despido, el trabajador presentó demanda, la cual fue estimada. Así pues, por parte de la empresa se procedió a interponer recurso de suplicación contra la sentencia dictada en primera instancia. Ante tal recurso, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía tras analizar detalladamente el supuesto de autos, procedió a declarar nulo el despido del vigilante de seguridad, considerando que la instalación del sistema de videovigilancia por parte de la empresa se había realizado en fecha indeterminada y, además, la empresa ocultó la ubicación e, incluso, la propia existencia de las cámaras. Pero, es más, según el Tribunal, por parte de la empresa se procedió a establecer los dispositivos de videovigilancia en lugares donde se captaba como el empleado procedía a cambiarse la ropa de calle por el

uniforme de trabajo, hecho que resultaba a todas luces reprobable.

Por todo ello, finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía declaró el despido efectuado como nulo por la vulneración del derecho a la intimidad del empleado al no advertirle fehacientemente que se había procedido a la instalación de cámaras de seguridad en el centro de trabajo.



**El TSJA considera que la instalación del sistema de videovigilancia se había realizado en fecha indeterminada y, además, la empresa ocultó la ubicación e, incluso, la propia existencia de las cámaras.**

## NOTICIAS

## ES PROCEDENTE EL DESPIDO EFECTUADO A UNA EMPLEADA QUE HACÍA CROSSFIT DURANTE UNA BAJA MÉDICA POR TENDINITIS

Son numerosos los medios de comunicación que, recientemente, se han hecho eco de una sentencia dictada por un Juzgado de lo Social por medio de la cual se consideró que la conducta de la persona trabajadora, además de grave y culpable, suponía una clara trasgresión de la buena fe contractual, así como un claro abuso de confianza y una deslealtad a la empresa.

En efecto, concretamente, la citada sentencia resuelve un supuesto en el que una trabajadora, la cual se encontraba en situación de incapacidad temporal debido a un fuerte dolor en el hombro que era acentuado con la movilidad y que, finalmente, fue diagnosticada de tendinitis, fue sorprendida mientras realizaba ejercicio de alta intensidad. En efecto, la empresa, tras tener constancia de tales hechos, contrató un detective, siendo que a través del citado se pudo constatar como la trabajadora en cuestión acudía con carácter regular a un centro deportivo especializado en la práctica de un entrenamiento basado en ejercicios constantemente variados y ejecutados a alta intensidad (popularmente conocida como



“crossfit”). Así pues, una vez la empresa tuvo constancia fehaciente de tales hechos, le fue correctamente remitida y notificada a la trabajadora carta de despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual, así como por cometer un claro abuso de confianza y deslealtad para con la empresa.

Así pues, notificada la carta de despido, por parte de la trabajadora se interpuso demanda de despido, siendo que la presentación de esta derivó en la apertura de un procedimiento judicial de despido. Pues bien, en sede de juicio oral, por parte de la defensa de la trabajadora se admitió que la citada acudió al centro deportivo indicado. Sin embargo, alegó que tan solo acudía a este a fin de realizar un programa específico que su entrenador personal había elaborado para fortalecer el brazo y conseguir una pronta recuperación.

No obstante a tal alegación, por parte del Juzgado, y atendiendo a los informes médicos solicitados en los que se recomendaba a la trabajadora en cuestión realizar ejercicios sencillos en casa para potenciar la fuerza y siendo que estos además desaconsejaban la actividad física intensa por ralentizar la mejoría, así como en base a las diferentes pruebas testificales practicadas en sede de juicio oral, concluyó que el comportamiento de la trabajadora fue constitutivo de un absoluto incumplimiento grave y culpable por trasgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza y deslealtad hacia la empresa, conducta que, en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, constituye una infracción laboral muy grave y, por tanto, tal infracción justificaba la procedencia del despido efectuado.



## NOTICIAS

## ¿EN QUÉ MOMENTO DEBE JUSTIFICARSE LA NEGATIVA A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA POR PARTE DE LA EMPRESA?

Desde la entrada en vigor de la nueva redacción dada al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, han sido diferentes las resoluciones judiciales que se han pronunciado acerca de los requisitos que deben regir la negociación entre la persona trabajadora y la empresa.

Así pues, en los últimos días, algunos periódicos de tirada nacional se han hecho eco de una reciente sentencia por medio de la cual el juzgador de instancia rechazó que la empresa pudiera aportar las razones de la denegación de la adaptación de jornada solicitada por la persona trabajadora, si previamente no se había reunido con esta.

En efecto, tal conclusión tiene su fundamento en el propio tenor literal del precepto indicado, por cuanto este indica que necesariamente -salvo que en negociación



colectiva se pacten los ejercicios del derecho de adaptación de jornada-, una vez finalizado el periodo de negociación, la empresa deberá comunicar a la persona trabajadora, en su caso, la negativa a su ejercicio en base a razones objetivas. Por tanto, de no alegar en tal momento la causa que justifica tal decisión, la compañía no podrá alegar en el procedimiento judicial.

Concretamente, el supuesto enjuiciado que es objeto de esta noticia se refiere a un caso en el que la persona demandante había solicitado a su empresa una adaptación de jornada. Sin embargo, por parte de la dirección de la empresa se le comunicó que no podían acceder a su solicitud, pese a que contactaría con ella si se abría alguna posibilidad para adaptar en los términos solicitados. Una vez recibida tal contestación, por parte de la representación legal de la persona trabajadora afectada se interpuso demanda, siendo que finalmente el Juzgado de instancia concluyó que en el

presente supuesto se habían incumplido las obligaciones que el Estatuto de los Trabajadores expresa en su artículo 34.8 cuando una persona trabajadora formula una petición justificada de adaptación de jornada. Así pues, y dado que la empresa no cumplió con los trámites establecidos en el meritado precepto, esta no puede pretender alegar en sede de juicio oral causa alguna de oposición a la adaptación de jornada o causas que puedan justificar propuestas alternativas que no hizo en el momento que así le era exigible ex lege. Pero, es más, llega a expresar el Juzgado de lo Social que, de aceptar dichas causas de oposición a la solicitud en el acto de juicio se estaría quebrantando el derecho de defensa de la persona trabajadora, pues la demanda fue planteada debido a la injustificable inacción empresarial.

Por todo ello, finalmente, el Juzgado de lo Social estima la demanda interpuesta por la persona trabajadora.

## SENTENCIAS DEL MES

## SENTENCIA DEL TS 3486/2020, DE 14 DE OCTUBRE DE 2020

**PENSIÓN DE VIUEDAD Y PAREJAS DE HECHO: ¿RESULTA EXIGIBLE EL REQUISITO DE CONVIVENCIA CON EL CAUSANTE EN EL MOMENTO DEL FALLECIMIENTO CUANDO EL CESE DE LA CONVIVENCIA VINO MOTIVADO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO?.** La Sala Cuarta del Tribunal Supremo resolvió el pasado día 14 de octubre de 2020 en sede de recurso de casación para la unificación de la doctrina un supuesto del todo relevante. Concretamente, la cuestión objeto de debate fue si la demandante que, por razón de violencia de género, no estaba ya unida ni convivía con el causante en el momento de su fallecimiento, tiene derecho o no a la pensión de viudedad de parejas de hecho, siendo que la interesada cumplía con el resto de los requisitos establecidos por la norma.

Así las cosas, la sala Cuarta, ante tal supuesto de hecho, consideró que el requisito de convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante, recogido en el actual artículo 221 de la Ley General de la Seguridad Social, no es razonable que se exija para aquellos supuestos en los que ha existido un caso de violencia de género, ya que en tales supuestos lo que precisamente resulta exigible es, entre otras, el cese de la convivencia, por lo que, si se exige y se impone como requisito la convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento no se alcanzaría la

finalidad primordial y principal de proteger a la víctima de violencia de género. En cualquier caso, el Tribunal Supremo, a través de una interpretación analógica, llega a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, la concurrencia de violencia de género debe eximir del cumplimiento de determinados requisitos que, no solo carecen de sentido cuando existe tal violencia, sino que exigir esa convivencia es radicalmente incompatible con la protección de la mujer víctima de malos tratos.

En segundo lugar, porque si las mujeres separadas y divorciadas víctimas de violencia de género pueden acceder a la pensión de viudedad, lo mismo debe poder suceder con las mujeres que forman uniones de hecho y que son igualmente víctimas de violencia de género.

En cualquier caso, el Tribunal indica que, debe ser descartada cualquier interpretación que provoque tan inaceptables consecuencias y optar por entender que, en caso de que la convivencia haya tenido que cesar por la existencia de violencia de género y si se cumplen el resto de los requisitos establecido en la norma, esa ausencia de convivencia no puede ser obstáculo infranqueable para que la mujer víctima de esa violencia pueda acceder a la pensión de viudedad de parejas de hecho.

## SENTENCIA DEL TS 3495/2020, DE 14 DE OCTUBRE DE 2020

**¿TIENE DERECHO UN MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA A LA PERCEPCIÓN DEL PLUS DE TRANSPORTE DURANTE LOS DÍAS QUE ACUMULA CRÉDITO HORARIO Y NO PRESTA SERVICIOS?** Recientemente, el Tribunal Supremo ha resuelto un supuesto en sede de recurso de casación en unificación de doctrina por medio del cual se zanja la controversia acerca de si el plus transporte previsto por el convenio colectivo para cada día en que se prestan servicios ha de satisfacerse también cuando un miembro del comité de empresa acumula horas de crédito y queda relevado de su actividad.

Ante tal discusión, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo llega a la conclusión que el miembro del comité de empresa tendrá derecho a la percepción del plus transporte en los días en los que acumule el crédito horario y no preste servicios. Esta conclusión se alcanza en virtud de las siguientes consideraciones específicas. En primer lugar, y dado que lo estaba en juego era el alcance de un derecho fundamental, el Tribunal Supremo, aduciendo a la interpretación reiterada sobre tal asunto, expresó que en materia de retribución de permisos disfrutados para la realización de funciones sindicales o de representación del personal debe realizarse una interpretación lo más favorable a su ejercicio.

En segundo lugar, fundamenta su decisión tomando en consideración lo preceptuado en los instrumentos internacionales ratificados por España, concretamente de los Convenio de la OIT 135 y 143. Igualmente, el Tribunal analizando la cuestión desde una dimensión subjetiva del perjuicio generado derivado de la privación del plus, concluye que su privación no solo repercute en el representante, sino que tal perjuicio puede proyectarse sobre las tareas de defensa y promoción de los intereses de las personas representadas. Asimismo, la Sala Cuarta valora si la privación al trabajador del plus reclamado constituye o no obstáculo para la realización de las funciones representativas, expresando finalmente que la privación del plus se erige en un obstáculo indirecto a la plena efectividad de la acción sindical. Por último, llámese la atención de que el Tribunal a tenor de la actual jurisprudencia, argumenta que será indiferente el carácter salarial o no salarial del plus transporte, cuestión que había sido objeto de debate.

Así pues, finalmente, la Sala Cuarta acuerda desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa empleadora, reconociendo el derecho reclamado por parte del miembro del Comité de Empresa.

## 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 1.500 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](mailto:info@bnya.es) o [comunicaciones@bnya.es](mailto:comunicaciones@bnya.es)

Redacción Noticias y Sentencias  
David Tomás Mataix

Coordinación, maquetación y Diseño  
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