

Tema del Mes

PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA

Septiembre 2021

Tema del Mes
Jorge Vidal Aparicio

Comentario de Jurisprudencia
Alexandra Hidalgo Pareja

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Prevención de los riesgos psicosociales en la empresa. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

La compensación complementaria a la legalmente tasada por el despido disciplinario. 5-8

NOTICIAS

Periodo de guardia y tiempo de trabajo. 9-10

Despedida una persona trabajadora por simular una situación de riesgo de contagio de coronavirus. 11-12

Complemento de maternidad y perspectiva de género. 13-14

SENTENCIAS DEL MES

15-17

El concepto de riesgos psicosociales ha estado sujeto a polémica hasta la publicación de la ISO 45003, primera norma mundial que brinda orientación práctica sobre la gestión de la salud psicológica en el lugar de trabajo.

TEMA DEL MES

PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA

Dicha norma incluye información sobre cómo reconocer los peligros psicosociales que pueden afectar a las personas trabajadoras, tales como los derivados del teletrabajo. Además, en ella se recogen acciones efectivas que se pueden tomar para gestionarlas.

Así pues, se define como aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo, y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional (depresión, ansiedad, etc.), cognitivo y conductual, y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Dentro de la obligación que tienen las empresas de realizar una Evaluación de Riesgos, se ha de incluir una evaluación psicosocial, debiendo para ello contar con técnicas de evaluación, realizando una toma de datos de situaciones objetivas y percepción personal de las personas afectadas.

En cuanto a las técnicas de evaluación, las cuantitativas se realizan mediante cuestionarios con validez científica y específicos para la evaluación de riesgos psicosociales, si bien, no se acepta el uso de encuestas de satisfacción de clima laboral, ni modificar los cuestionarios (así Sentencia del Tribunal Supremo 101/2016). Las técnicas cualitativas se realizan mediante entrevistas y grupos de discusión dirigidos por una persona evaluadora capacitada para ello.

La elección de los métodos de evaluación corresponde a la persona evaluadora, debiendo ser consultados/as los/as

delegados/as de prevención, teniendo en cuenta si existe una exposición a violencia física externa o de terceros (clientes, usuarios, posibles atracadores, etc.), si se lleva a cabo un trabajo en solitario, un trabajo nocturno, en modalidad de teletrabajo, y muchas otras situaciones particulares.

El diseño de medidas preventivas no está tasado, existiendo guías a modo de ejemplo, pero no una vinculación a las mismas, debiendo determinarlas cada una de las empresas con suficiente precisión y claridad, con participación de las personas trabajadoras y sus representantes, con el objetivo de integrar las medidas en la gestión ordinaria.

Las llamadas “medidas primarias” son las organizativas o prioritarias, consistentes en tratar de minimizar el riesgo o añadir más recursos para afrontarlo, las “medidas secundarias” son las personales, tratando de adquirir práctica y conocimientos para



“Se exige que la empresa actúe con la diligencia debida cuando tiene conocimiento de la existencia de estrés o de riesgos psicosociales.”

afrontar los riesgos, y las “medidas terciarias” o de rehabilitación, son las destinadas a la recuperación de las personas que han sufrido daños a la salud.

En caso de denuncia a la Inspección de Trabajo por parte de una persona trabajadora, se realiza una comprobación por el órgano inspector con el objetivo de determinar si se trata de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, o una situación de estrés laboral (sin que se haya producido un atentado contra su dignidad), o una situación de estrés laboral ligada a la ordenación del tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión digital, o en cambio una situación de estrés no ligado al trabajo, cuando el origen no es laboral, debiendo en cualquier caso existir una conducta abusiva.

La responsabilidad de la empresa no se puede determinar por la aparición de una situación de estrés de la que no se tuviera conocimiento; tampoco por la inadecuación de las medidas adoptadas para afrontarla. La Inspección de Trabajo debe determinar si se ha producido una falta de diligencia debida por la compañía, entre otras, por la omisión de su deber de adoptar medidas ante el conocimiento de dicha situación, por no hacer un seguimiento de su aplicación efectiva, o por omitir la aplicación de cualquier medida alternativa ante su falta de resultado eficaz. Se exige que la empresa actúe con la diligencia debida cuando tiene conocimiento de la existencia de estrés o de riesgos psicosociales.

Por tanto, se deberá realizar por parte de la empresa una correcta evaluación de los riesgos psicosociales, diseñando medidas concretas, según las características de los puestos de trabajo, para una adecuada prevención de los mismos, y actuando diligentemente ante el conocimiento de la existencia de situaciones de peligro, para evitar el incumplimiento de la obligación de prevención de riesgos laborales, con las consecuencias que de ello se derivan.

Tema del mes
Jorge Vidal
Abogado



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LA COMPENSACIÓN COMPLEMENTARIA A LA LEGALMENTE TASADA POR EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Alexandra Hidalgo Pareja



La posibilidad de reclamar una compensación económica complementaria a la legalmente tasada en los despidos improcedentes, está a la orden del día en nuestros tribunales, y poco a poco va cogiendo fuerza en suplicación.

En este caso, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya núm. 3812/2021 de 14 de julio resuelve el recurso interpuesto por la empresa contra la Sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado de lo Social núm.1 de Granollers, la que acoge principalmente las fundamentaciones de las Sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social núm.26 de Barcelona – todas ellas revocadas por la Sala-

Concretamente, el caso hace referencia a un despido disciplinario de una trabajadora, que meses antes estuvo en

situación de incapacidad temporal por COVID-19, por bajo de rendimiento. La mercantil demandada, según consta en los hechos probados de la sentencia dictada en primera instancia, cuenta con 750 trabajadores aproximadamente, y durante el año 2020 ha despedido a 4 trabajadores/as – además de la trabajadora- alcanzando acuerdo con todos/as.

En instancia, respecto a las pretensiones de la actora, se desestiman tanto la solicitud de nulidad por fraude de ley -sin alegación de causa alguna- como, la nulidad por discriminación por causa COVID19, no obstante, rechaza el petitum de una reclamación de 25.000 euros al

considerarla desproporcionada, pero, estima parcialmente la demanda confirmando la improcedencia del despido -ya reconocida en sala por la empresa- al reconocer que, el despido no responde a una causa real, establece una indemnización superior a la establecida en el art. 56 del ET por valor de 9.641 euros.

Se alza en suplicación la empresa con dos motivos, en primero de ellos en base al art. 193 b) de la LRJS postulando la revisión de hechos probados el cual no prospera, y el segundo motivo ex art. 193 c) LRJS.



Así, la Sala entra a valorar, en un primer momento, su criterio plasmado en las sentencias dictadas los días 14 de julio y 20 de mayo de los corrientes que revocaron las sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social nº26 de Barcelona, pero, en aquel caso, únicamente por razones procesales y de tutela judicial efectiva, pero, no obstante, fueron las primeras en abrir las puertas en la indemnización adicional.

En la demanda rectora de este caso concreto se reclamaba explícitamente una compensación complementaria en base a una doble fundamentación: el carácter escasamente disuasivo de la indemnización legal tasada, y, unos daños específicos como son el abandono de un anterior trabajo, la situación de vulnerabilidad de la actora y un trastorno ansioso-depresivo.

El Tribunal entiende que se justifica por el juzgador a quo la superior indemnización en base a la finalidad “disuasoria” y, no exclusivamente “resarcitoria” que tiene que satisfacer -también- la indemnización adecuada ex. Art. 10 del Convenio núm. 158 OIT, y que ha tenido oportunidad de verse en la respuesta dada por el Comité Europeo de Derechos Sociales de septiembre de 2019, al establecer que, en definitiva, el precitado artículo forma el principio de causalidad en el despido, exigiendo en caso de un despido sin causa -improcedente- que las consecuencias del mismo que pueden consistir en la readmisión, pero también en una indemnización, que sean suficientemente disuasorias para la empresa. Efecto disuasorio que dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso de indemnizaciones tasadas, como ocurre en nuestro ordenamiento.

Sigue la fundamentación de la sentencia, basándose en su reciente doctrina, respecto a incrementar, en situaciones



excepcionales el quantum indemnizatorio, es decir, para que se adquiriera “lo adecuado” exigido por el art. 10 del Convenio 158 que debedarse “la notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma exigua”, y de otra, “que sea clara y evidente la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato”.

Y, es que, la Sentencia del TSJ de Catalunya, entiende que, encajaría en el presente caso el segundo de los criterios en tanto en cuanto, y una vez no ha prosperado la revisión fáctica solicitada por la empresa, tal y como recoge la sentencia de instancia que “desistir de los contratos de trabajo a

su mera voluntad sin tener que justificar ni siquiera mínimamente los mismos como se refleja en las cartas de despido aportadas”.

Al contrario, entiende la Sala que el primero de los requisitos - la notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma exigua- no se puede apreciar al no precisar los daños y perjuicios invocados en la demanda, ya sea por no haber sido acreditados o, por no considerarlos relevantes. Prosigue la Sala en el sentido de que la finalidad disuasoria que se concreta en este caso en “la pérdida del puesto de trabajo y de la retribución del despido”, se repara con la indemnización tasada legalmente.

Por tanto, en el caso examinado la insuficiencia indemnizatoria no justifica la finalidad resarcitoria perseguida en el art. 10 del Convenio 158 OIT, al no apreciarse los concretos daños y perjuicios invocados en la demanda por parte del juzgador a quo, por lo que, entiende la Sala que no se puede entender la concurrencia de un escenario notorio o especial exigida en su criterio.

Como punto final, resuelve la Sala respecto a imposición de los honorarios del letrado de la parte demandante de acuerdo con el art. 66 LRJS al entender que pese a que se pida de forma subsidiaria la improcedencia no enerva la sustancial coincidencia entre el petitum de la demanda, aunque sea respecto a la petición subsidiaria y la sentencia.

En conclusión, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, revoca parcialmente la Sentencia del Juzgado de lo Social de Granollers fijando, una vez más, únicamente la indemnización ordinaria establecida legalmente.

Comentario de jurisprudencia
Alexandra Hidalgo
Abogada

NOTICIAS

PERIODO DE GUARDIA Y TIEMPO DE TRABAJO

En las últimas semanas se ha publicado una novedosa sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por medio de la cual se ha resuelto si las pausas de los bomberos es tiempo de trabajo si deben estar listos para emergencias. Más concretamente, el TJUE analizó si los periodos de corta duración concedidos a los bomberos durante su trabajo diario son tiempo de trabajo o no, al exigirles que debían estar preparados para intervenir en un periodo de 2 minutos desde recibir el aviso. En definitiva, si las guardias realizadas deben ser consideradas como tiempo de trabajo.

Ante la cuestión jurídica planteada, el TJUE procede a matizar su doctrina, siendo que el Tribunal venía considerando que el periodo de guardia durante el cual una persona trabajadora planifica sus ocupaciones personales, si es razonable el plazo que se le concede para retomar sus actividades profesionales, no constituye tiempo de trabajo. De tal forma que, el Tribunal expresa en el supuesto en concreto que el plazo establecido a la persona trabajadora para volver a su tiempo de trabajo debe

considerarse, en su totalidad, tiempo de trabajo, al encontrarnos con un periodo de reacción muy corto en el tiempo. En efecto, según las palabras del Tribunal, si en las pausas concedidas a una persona trabajadora se le exige estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un periodo mínimo de tiempo, tal limitación afecta objetivamente a la capacidad de la persona trabajadora de administrar libremente su tiempo, siendo que todo el periodo de descanso debe tener la consideración de tiempo de trabajo. Básicamente, el quid de la resolución deriva del hecho del carácter imprevisible de las interrupciones, siendo que no se podría considerar tiempo libre y, en consecuencia, no tiempo de trabajo, tales periodos al resultar que la persona trabajadora no tiene capacidad para administrar el tiempo de reacción y debe estar preparado en todo momento para dar una respuesta ágil ante cualquier incidencia que pudiera suceder.

Al margen de lo anterior, destacar igualmente que la sentencia dictada trata una cuestión procesal, concretamente sobre el principio de primacía del Derecho de la Unión. De forma que, indica que un

órgano jurisdiccional nacional no puede quedar vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, por las apreciaciones jurídicas efectuadas por el órgano jurisdiccional superior, cuando tales apreciaciones resultan ser incompatibles con el Derecho de la Unión.

En cualquier caso, y a los meros efectos de conclusión, hemos de indicar que la cuestión del tiempo de trabajo resulta especialmente compleja y, en consecuencia, debemos estar a las circunstancias concurrentes y al caso en concreto, todo ello a fin de analizar si las pausas efectuadas derivadas de las llamadas “guardias” son tiempo de trabajo o no.



“el plazo establecido a la persona trabajadora para volver a su tiempo de trabajo debe considerarse, en su totalidad, tiempo de trabajo, al encontrarnos con un periodo de reacción muy corto en el tiempo”

NOTICIAS

DESPEDIDA UNA PERSONA TRABAJADORA POR SIMULAR UNA SITUACIÓN DE RIESGO DE CONTAGIO DE CORONAVIRUS

Distintos medios de comunicación se han hecho eco en los últimos días de una reciente sentencia dictada por parte del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. En efecto, se trata de una sentencia novedosa por cuanto trata de resolver si mentir para provocar una situación de incapacidad temporal falsa supone quebrantar o no la confianza de la empresa y, en consecuencia, si tal actuación puede justificar el despido disciplinario adoptado.

Más concretamente, la persona trabajadora prestaba servicios en un centro de atención a personas con discapacidad, siendo que una vez que recibió la llamada de un rastreador para poner en su conocimiento que había estado en contacto con un interno que había dado positivo en la prueba del coronavirus, esta manifestó al rastreador, con el único



fin de simular que una situación de riesgo de contagio, que la empresa no le había proporcionado mascarilla ni medios para prevenir el contagio en el trato directo con los internos. Así pues, y ante tales hechos, por parte de su médico de cabecera le fue expedida la oportuna baja de incapacidad temporal por exposición directa al virus COVID-19. Acto seguido, la doctora comunicó el contenido de la conversación a la dirección de la empresa mediante correo electrónico.

Sin embargo, lo cierto es que la empresa sí suministraba a las personas trabajadoras que componen el centro de trabajo los EPI's necesarios para prevenir el contagio del virus pandémico COVID-19. Así, se puede acreditar que la persona trabajadora sí llevaba mascarilla y portaba

consigo otros medios de prevención. Por tanto, según la Sala, la manifestación vertida por la persona trabajadora a los servicios públicos de salud "es faltar a la verdad y atribuir esa circunstancia a que la empresa no se las proporciona no solo una mentira sino una imputación de falta a la empleadora que claramente merece la calificación de transgresión de la buena fe contractual".

Por todo ello finalmente la Sala acuerda desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la persona trabajadora, ratificando la sentencia dictada en Instancia y, en consecuencia, declara el despido efectuado como procedente.

NOTICIAS

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha determinado que el fallecimiento de un hijo que aun no ha nacido, con al menos seis meses de gestación, debe tener la misma protección que la del hijo que ha nacido a los efectos del complemento de maternidad. Por tanto, entiende que el complemento está justificado, aunque el hijo fallezca, pues el esfuerzo por parte de la madre en la gestación no ha sido distinto en ninguno de los escenarios. Tal pronunciamiento es similar al dictado recientemente por el Juzgado de lo Social número 25 de Barcelona, el cual contradice el criterio del Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS) y sostuvo que un bebé nacido muerto durante el parto o durante las 24 horas siguientes a él debe computarse como hijo al calcular el complemento de maternidad en las pensiones.

Así las cosas, y según han venido los Tribunales, la cuestión debe ser analizada desde la perspectiva de género y partiendo



de la condición subjetiva de hijo nacido, ya que resultaría contradictorio sostener la exigencia del nacimiento y efectos del complemento a partir de las 24 horas del nacimiento, otorgando un complemento prestacional a aquellos fallecidos a partir de las 24 horas, y no a los previos. Es más, según han venido afirmando distintos Juzgados, el nacimiento, aunque sea de un hijo fallecido, viene precedido de un previo embarazo y de una necesaria recuperación con innegables consecuencias laborales que en modo alguno pueden limitarse a la procreación sin más, sino que este debe extenderse a momentos posteriores. De hecho, por parte del Juzgado de lo Social núm. 25 de Barcelona, se recuerda que la Ley General de la Seguridad Social fijaba el complemento de maternidad como una compensación a la "aportación demográfica", siendo que el magistrado cuestiona que la norma distinga a un bebé con un día de vida o con dos, indicando lo siguiente: "¿qué sentido tiene pues negar en un caso la prestación y en otro no, si no

se estuviese teniendo en cuenta el hecho mismo del embarazo como parte de ese proceso de aportación demográfica?".

En definitiva, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria parece aclarar la norma en el sentido amplio que incluye todo desprendimiento del seno materno y lo determina estableciendo un tiempo mínimo de gestación, 180 días, es decir 6 meses, otorgando tal complemento en tales supuestos.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 3288/2021, DE 6 SEPTIEMBRE DE 2021

¿SON VÁLIDOS LOS ACUERDOS INDIVIDUALES MASIVOS QUE CONTRAVIENEN LO PREVISTO EN EL CONVENIO COLECTIVO? La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó recientemente una sentencia que venía a resolver el siguiente supuesto: distintas personas trabajadoras aceptaron la propuesta de la empresa consistente en compensar con una hora de tiempo de descanso cada hora extraordinaria realizada y, en consecuencia, contraviniendo lo establecido en el propio convenio colectivo de aplicación. En consecuencia, la cuestión debatida fue la siguiente: ¿son válidos los acuerdos individuales masivos cuando estos contravienen lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación?

Pues bien, ante tal cuestión, la Sala llega a la conclusión de que la autonomía de la voluntad individual de las personas trabajadoras en modo alguno puede prevalecer sobre la autonomía colectiva

recogida en un convenio legalmente pactado entre las partes, pues de contrario se estaría quebrando el sistema de negociación colectiva, cuya virtualidad viene prevista en el artículo 37 de la Constitución Española. No obstante, ello no significa que los Convenios Colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo pactadas, pues estas pueden variarse en función de las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas.

En consecuencia, la autonomía individual no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio.

SENTENCIA DEL TS 2927/2021, DE 7 DE JULIO DE 2021

¿LA EXCLUSIÓN DE UN SINDICATO DE LA COMISIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO POR NO HABERLO NEGOCIADO NI FIRMADO, SUPONE UN QUEBRANTO DEL DERECHO DE LA LIBERTAD SINDICAL? El Tribunal Supremo ha resuelto en los últimos días que la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir una lesión del derecho de libertad sindical, pues tal exclusión implica un desconocimiento o una limitación de su derecho a la negociación colectiva.

Así las cosas, el Tribunal destaca que tal limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión se produce cuando concurren dos circunstancias: por un lado, cuando el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiendo esta como la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas formas no contenidas en el mismo. En consecuencia, en opinión del

Tribunal, se distingue entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras: “son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de algunas de las cláusulas de convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquellas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado a negociar. La participación de las segundas puede restringirse los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical”.

Dicho lo anterior, la Sala estima el recurso de casación formulado respecto al derecho del sindicato demandante al considerar que el impedir al sindicato participar en la decisión de aquellas cuestiones que tienen naturaleza negociadora supondría una lesión del derecho de libertad sindical, ya que ello implica un desconocimiento o, al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva.

SENTENCIA DEL TS 3297/2021, DE 7 DE SEPTIEMBRE DE 2021

¿ES VÁLIDA LA READMISIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA QUE, TRAS DICTARSE SENTENCIA DECLARANDO EL DESPIDO COMO IMPROCEDENTE, HABIENDO OPTADO LA EMPRESA POR LA READMISIÓN, FUE SEGUIDA POR UN NUEVO DESPIDO POR LA MISMA CAUSA?

La cuestión que se debate en el recurso de casación en unificación de doctrina consiste en determinar la regularidad o no de la readmisión efectuada tras una sentencia que declaró un despido objetivo por causas económicas improcedente por defectos de forma habiendo optado la empresa por la readmisión, y que fue inmediatamente seguida por un despido basado en las mismas causas que acabó siendo declarado procedente.

Pues bien, ante tal supuesto, la Sala llega a la conclusión que, si la improcedencia del despido resulta del incumplimiento de los requisitos formales del despido, el empresario, optando por la readmisión "podrá realizar un nuevo despido en el que se cumplan los requisitos formales defectuosos u omitidos en el precedente. Esta nueva resolución contractual no

constituirá en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha. Declarada la improcedencia del despido por defectos u omisión de los requisitos formales esenciales, la relación laboral se recompone con la opción por la readmisión, pero puede ser nuevamente declarada resuelta por el empresario, mediante un nuevo despido, en el que se subsanen los defectos formales que dieron lugar a la nulidad del anterior. Esta nueva resolución contractual se puede efectuar una vez producida la readmisión a que obliga la improcedencia con opción por la readmisión del despido anterior y, también, en el momento de la incorporación del trabajador, sin que sea necesario que se produzca, previamente, una efectiva prestación de servicios".

Por todo ello, finalmente, estima el recurso de casación interpuesto por la empleadora y, en consecuencia, declara válida el segundo despido efectuado al haber sido válida la readmisión efectuada en su día.

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 2.000 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

Maquetación 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