

Tema del Mes

LA REFORMA DE LAS PENSIONES Y SU FUTURO

Marzo 2023

Tema del Mes
Fernando Izquierdo Monllor

Comentario de Jurisprudencia
Ignacio Navedo Ibáñez





ÍNDICE

TEMA DEL MES	1-4
La reforma de las pensiones y su futuro	
NOTICIAS DE ACTUALIDAD	5-6
COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	7-10
La audiencia previa como requisito para el despido disciplinario.	
SENTENCIAS DE DE INTERÉS	11-12
BNYAGENDA	13-14

La financiación del sistema de pensiones español está en crisis, quizá haya para quien esta afirmación sea relativamente nueva, escuchada de boca de los políticos por primera vez hace unos pocos años. No obstante, a otros, hace quince años, en primero de bachiller, ya nos contaron en clase que con menos de 2 trabajadores en activo por cada pensionista el sistema no era sostenible, y esta afirmación junto a la pirámide de población de nuestro país no dibujaba un panorama muy halagüeño.

TEMA DEL MES

LA REFORMA DE LAS PENSIONES Y SU FUTURO

Efectivamente, la realidad nos lleva en esa dirección. La generación del baby boom se está empezando a jubilar, y continuarán alcanzando dicha situación durante los próximos 20 años. Esto, unido al incremento de la esperanza de vida, (tengamos en cuenta que cuando se establece el sistema de jubilación, la esperanza de vida era de 70 años aproximadamente), que hoy se encuentra en 85, hace que cada vez tengamos que facilitar una pensión para más gente y durante mayor tiempo.

Y ello sin entrar a valorar la diferencia de crecimiento de las pensiones en relación con los salarios cuyas cotizaciones las sostienen.

En este contexto, pretendiendo buscar la sostenibilidad financiera del sistema, es donde se sitúa el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023).

Esta reforma mantiene el camino de poner por encima el principio de solidaridad al de contributividad (que cada uno va a recibir en el futuro una pensión de acuerdo con sus contribuciones al sistema), con lo que cada vez se va a alejar más lo que se recibe en relación con lo que se ha aportado, especialmente para las rentas más altas.

En esta línea, la medida que más ha llamado la atención es el llamado destope de las cotizaciones. Es decir, hasta ahora, los salarios cotizaban hasta un tope previamente fijado en los Presupuestos Generales del Estado, de manera que si se percibe un salario más alto, este no cotizaba por los distintos conceptos de seguridad social, de entrada, se ha fijado una subida muy importante para este tope, llamémoslo ordinario, de un 10%, de los 4.139,40 euros mensuales de 2022 a 4.495,50 en 2023.

No obstante, como decíamos, este tope desaparece. Aunque quizá no sea adecuado hablar de que las cotizaciones se han destopado, pues lo que se abone a seguridad social por los salarios percibidos por encima del tope fijado, no va a computar para las prestaciones de aquellos que las soporten.

Dicho esto, la fórmula fijada, denominada Cotización Adicional de Solidaridad, es la de, con una evolución transitoria hasta 2025, aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de



retribución que supere el anterior porcentaje. Dividiéndose las cuantías resultantes entre empresario y trabajador en la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

A esto habría que añadir el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, introducido con anterioridad pero en vigor desde el 1 de enero de este año, que supone un aumento de las cotizaciones en todos los regímenes y supuestos de 1,2 puntos.

Por el contrario, también se incluyen medidas que van a suponer un incremento del gasto pues, sin entrar muy al detalle, se van a incrementar las cuantías en qué consisten las pensiones. Así, por ejemplo, la pensión mínima de jubilación para un titular mayor de 65 años con cónyuge a cargo no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos en el año 2027, con una subida progresiva hasta entonces, pero también subirán las pensiones máximas.

Además, mientras la brecha de género entre las pensiones de jubilación sea superior al 5% entre hombres y mujeres, cuando se calcule la pensión de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena y tengan que integrarse períodos sin obligación de cotizar, los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde la cuadragésima novena mensualidad hasta la sexagésima, se integrarán con el 100 % de la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo; y con el 80% desde la mensualidad sexagésima primera a la octogésima cuarta, mientras que de acuerdo con la regla general se integran con el 50%.

Por último, encontramos, asimismo, una medida que podemos considerar intermedia, pues en unos casos puede suponer un aumento del gasto y en otros su reducción, como es el cambio del periodo de cálculo, que se ha establecido en 27 años, más en concreto, partiendo de las bases de cotización de los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante, es decir, las de los últimos 29 años, se eligen de oficio las 324 bases más altas (27 años). Aunque debemos tener en cuenta que también en este asunto se aplicarán normas transitorias y que el sistema, tal y como está aquí presentado funcionará como tal a partir de enero de 2037, empezando desde enero de 2026, cuando se tomarán para el cálculo las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, elevándose año a año hasta que se alcancen las 324 dentro de 348 mencionadas.

Como vemos, las medidas planteadas, están enfocadas a incrementar los ingresos del sistema, pero, aunque normalmente se diga que hay dos opciones para alcanzar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, bien incrementar los ingresos o bien limitar, o reducir, los gastos, la realidad es que si no embridamos los gastos, el incremento de ingresos planteado resulta irrisorio.

No podemos olvidar que hoy las pensiones tienen ya un déficit del 20%, es decir, 1 de cada 5 euros que se abonan en pensiones no procede de las cotizaciones, y, como hemos visto, estamos al comienzo de la curva de aumento del gasto de las pensiones debido a las jubilaciones de las generaciones del baby boom que se producirán en los próximos años.

En resumen, soy consciente de que es tirar piedras contra mi propio tejado, pero mucho me temo que, o se introducen reformas mucho más profundas y radicales por la vía de la reducción del gasto, o el sistema quebrará, dejando a muchas generaciones sin pensión y con la sensación de haber sido estafados, y no teniendo claro si los estafadores han sido los distintos gobernantes del país o aquellos que sí recibieron una pensión con cargo a su salario.

Tema del mes
Fernando Izquierdo
Abogado



ACTUALIDAD

IMPORTANTE MODIFICACIÓN SOBRE LOS DESPIDOS COLECTIVOS INTRODUCIDA POR LA LEY DE EMPLEO



La Ley de Empleo, Ley 3/2023, de 28 de febrero, ha introducido, entre otras, una importante medida en lo que respecta al procedimiento de despido colectivo regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, esta medida, amplía las funciones a la Inspección de Trabajo al establecer que la Autoridad laboral recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo, que se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, constatando, asimismo, que la documentación presentada se ajusta a la exigida en función de la causa concreta de pedir.

LA LEY DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y LAS NUEVAS SITUACIONES DE BAJA



La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, introduce como situaciones determinantes de incapacidad temporal las situaciones aquellas en que pueda encontrarse una mujer por menstruación incapacitante secundaria, que, a su vez, se encuentra definida como la "situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada"; así como también la situación debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, y la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

OBLIGACIÓN DE CONTAR CON MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE PERSONAS LGTBI



El 1 de marzo se publicó en BOE la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, por la que, entre otras, se establecen ciertas medidas en el ámbito laboral.

Destaca la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, debiendo además ser las medidas pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la RLT.

LOS BECARIOS SERÁN DADOS DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2.023



El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de reforma de las pensiones publicado el pasado 17 de marzo, introduce en una nueva Disposición Adicional Quincuagésima Segunda en la Ley General de la Seguridad Social de gran calado para las empresas.

En concreto, establece que la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y realización de prácticas académicas externas determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen. Entre estas personas, se encontrarán, por ejemplo, los alumnos universitarios, bien de grado, máster o posgrado; así como también los alumnos de formación profesional.

EL DERECHO A CONOCER LOS DATOS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO PREVALECE SOBRE LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS



La Audiencia Nacional, en su sentencia 23/2023, de 23 de febrero, concluye que las empresas no pueden escudarse en la normativa de protección de datos para no facilitar datos retributivos del registro retributivo a los sindicatos de la Comisión de Igualdad.

La Sala, aclara que la obligación legal para las empresas en materia de registro retributivo tiene como finalidad legítima garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y evitar la discriminación directa o indirecta, ante lo cual debe decaer el derecho individual del titular de los datos, existiendo, asimismo, una obligación por parte de la representación de las personas trabajadoras de guardar sigilo.

DESCARTADO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO EL INFARTO SUFRIDO EN MODALIDAD DE TELETRABAJO POR AUSENCIA DE FICHAJE



El TSJ de Madrid en su sentencia núm. 89/2023, no entiende como accidente de trabajo el fallecimiento de un teletrabajador en el baño de su domicilio, a causa de un infarto, por no considerar que estuviera en tiempo de trabajo.

En el asunto en concreto, el teletrabajador tenía el encendido del ordenador a través del cual realizaba su actividad diaria como elemento clave a efectos de inicio de su jornada, unido a un acuerdo de flexibilización de tal inicio desde las 8 horas a las 10 horas. Así pues, su fallecimiento se dio a las 9:40 horas y, sin constar hasta ese momento registro de conexión a la empresa dicho día, y por tanto, no habiendo iniciado su jornada laboral según ha entendido la Sala.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LA AUDIENCIA PREVIA COMO REQUISITO PARA EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Ignacio Navedo Ibáñez



El TSJ de Baleares declara la improcedencia de un despido disciplinario por no haber concedido audiencia previa para defenderse a la persona trabajadora. Para ello el TSJ de Baleares se ampara en un artículo “olvidado” de una ley que España se comprometió a acatar en los años 80, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sentencia de rabiosa actualidad la núm. 68/2023 dictada por el TSJ de Baleares, que hace replantearse los trámites de despido a las Empresas en España. Hasta la fecha el trámite de Audiencia Previa en los despidos disciplinarios sólo se realizaba para determinadas casuísticas en las cuales sí existe un requisito de audiencia previa al despido.

El artículo 55 ET usa la expresión “serán oídos...”, reiterada luego en el artículo 58, al referirse al expediente contradictorio cuando se pretende despedir a un

representante de los trabajadores, y se utiliza la expresión “deberá dar audiencia previa...” cuando se refiere a las secciones sindicales respecto al despido de sus afiliados. En la misma línea, la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 10.2.3º establece el derecho de los delegados sindicales a “ser oídos” previamente a determinadas medidas. De igual manera dicho requisito puede ser recogido en algunos Convenios Colectivos.

Por lo tanto, dicho requisito sólo se

establecía para afiliados, representantes de los trabajadores o podía recogerse como requisito en algún convenio colectivo concreto, pero nunca para la generalidad de las personas trabajadoras.

Pues bien, el mencionado Tribunal, en un supuesto de una persona trabajadora que ni es afiliada a sindicato, ni es representante de los trabajadores, y en que tampoco su convenio de aplicación recoge dicha exigencia, considera como requisito imprescindible previo al despido,



escuchar lo que tiene que decir ante los hechos que se le imputan, modificando así el procedimiento de despido habitual.

Para ponernos en antecedentes, la sentencia tiene su origen en el despido de un trabajador, profesor de la Fundación para los Estudios Superiores de Música y Artes Escénicas de las Islas Baleares (fundación del sector público), al que se le imputa un acoso sexual a unas alumnas.

El despido fue declarado procedente en instancia, la sentencia fue recurrida por la persona trabajadora alegando entre otros motivos el incumplimiento por parte de la Empresa, de no haber realizado expediente disciplinario y haber escuchado al trabajador previamente al despido, según recoge el Estatuto Básico del Empleado Público.

Ahora bien, el TSJ no estima dicha alegación por prestar servicios el actor en una fundación privada del sector público, manifestando que no es de aplicación el régimen disciplinario del EBEP, al cual se remiten los Estatutos de la empresa. Sin embargo, siguiendo la doctrina constitucional, el TSJ de Baleares aplica la regla más ajusta al supuesto, que en este caso entiende que es el artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un tratado internacional suscrito por España en 1985 y que es de obligado cumplimiento en nuestro país.

El mencionado artículo 7, recoge de forme literal, lo siguiente; “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados

contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

Considera el TSJ de Baleares que se trata de una “garantía elemental” recogida en una norma internacional, por lo que es de “aplicación directa y carácter prevalente respecto al ordenamiento jurídico interno”, independientemente de que la ley española no la recoja como requisito formal para los despidos disciplinarios.

En consecuencia, no habiendo cumplido la Empresa con dicho requisito entiende que se vulneró su derecho de legítima defensa declarando por tanto el despido como improcedente.

Mencionar al respecto que no es la primera vez que el artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se recogía en sentencia. Ahora bien, nunca había sido aceptado como válido.

Concretamente, el TSJ de Cantabria, consideró que dicho artículo se respetaba por la normativa española ya que la persona trabajadora, a partir de la comunicación de despido, podía rebatir los argumentos expuestos. Asimismo, el TSJ de Castilla-La Mancha, consideró que dicho requisito “no puede entenderse fuera del marco de la regulación nacional, que reserva la audiencia previa al despido para cierto tipo de trabajadores que, por su representación legal o sindical, son acreedores de especial protección”. Esto es, que dicho precepto dejaría sin efecto la legislación nacional, que recoge ese derecho sólo para las personas trabajadoras que lo tiene reconocido en el Estatuto de los Trabajadores.

Dicho esto, y teniendo en cuenta la disparidad de criterios, sólo nos queda



esperar a que el Tribunal Supremo se pronuncie y determine si es requisito exigible la Audiencia Previa ante cualquier despido disciplinario, o si se mantiene únicamente para los supuestos contemplados hasta la fecha.

En definitiva, si el Tribunal Supremo lo incorpora como requisito formal para los procesos de despido supondrá un cambio sustancial a la hora de rescindir las relaciones laborales en España por motivos disciplinarios, mientras tanto sólo queda esperar a que el alto Tribunal se pronuncie, debiendo las Empresas valorar si hasta ese momento van a continuar con su práctica habitual o por precaución van a hacer entrega de la meritada Audiencia Previa.

Comentario de jurisprudencia
Ignacio Navedo
 Abogado

SENTENCIAS DE INTERÉS

EL DESCANSO SEMANAL SOLO PUEDE INICIARSE UNA VEZ DISFRUTADO EL DESCANSO DIARIO

STJUE C-477/21, DE 2 DE MARZO.

La Sala concluye en su resolución que el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal, regulados respectivamente en el artículo 3 y 5 de la Directiva 2003/88, son dos derechos autónomos y persiguen objetivos distintos.

En este sentido recuerda la Sala que el derecho al descanso diario se basa en permitir que la persona trabajadora pueda apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de

horas que no solo deben ser consecutivas, sino que deben suceder directamente a un periodo de trabajo; mientras que el derecho al descanso semanal permite que la persona trabajadora descanse en cada periodo de siete días.

Se señala que no cabe una interpretación según la cual el descanso diario forma parte del descanso semanal, ni siquiera cuando dicho descanso diario según la normativa nacional sea superior al conferido por la Directiva 2003/88, pues el periodo de descanso semanal en todo caso empezará a correr cuando se haya disfrutado del descanso diario.

EL TRIBUNAL SUPREMO DESESTIMA LA PRESTACIÓN ADICIONAL DE MATERNIDAD/PATERNIDAD PARA FAMILIAS MONOPARENTALES

STS 169/2023, DE 2 DE MARZO

La Sala ha dictado sentencia en relación con la solicitud de una progenitora de familia monoparental que solicitaba una prestación por nacimiento y cuidado de hijo adicional a la que ya había disfrutado. En concreto, la intención de la solicitud era que, en el caso de familias monoparentales, la prestación de maternidad/paternidad se tuviese con una duración doble.

A este respecto, el Tribunal Supremo ha desestimado la pretensión de

la progenitora al entender que la configuración del Régimen Prestacional de la Seguridad Social corresponde en exclusiva al legislador, y no por tanto a los órganos judiciales, siendo que en caso de ser esta la voluntad del legislador debería introducirse una modificación en este sentido en la Ley, lo cual no se ha hecho. La sentencia razona que no es a otro sino al legislador al que le compete ponderar los intereses que hay en juego en estas situaciones y adoptar decisiones al respecto para buscar la solución más conveniente.

PARA EL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD DE LAS PENSIONES ÚNICAMENTE COMPUTAN LOS BEBÉS NACIDOS CON VIDA

STS 167/2023, DE 27 DE FEBRERO.

La Sala ha resuelto si a efectos de devengo y cálculo del importe del complemento de maternidad por aportación demográfica regulado por el artículo 60 de la LGSS el feto alumbrado muerto debe tenerse en cuenta. En concreto, el artículo en lo que interesa al asunto, reconoce un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de

pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Por ello, razona la Sala que siendo la finalidad de la norma la de reconocer esa aportación demográfica, no parece razonable extender el derecho a los supuestos en que el feto nazca muerto y no se cumpla esa función de incremento demográfico, y ello a pesar de que sí haya supuestos en los que el ámbito de protección de otras prestaciones de seguridad social sí se extiende a situaciones en las que el feto haya nacido muerto.

LA ACTIVIDAD DOCENTE CURRICULAR ESCOLAR NO ES INTERMITENTE Y NO SE AJUSTA AL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

SAN 19/2023, DE 21 DE FEBRERO.

La Sala ha conocido de la impugnación interpuesta por la Asociación de Centros Independientes y Familiares de la Enseñanza (ACIFE) del Convenio Colectivo Nacional de centros de enseñanza privada solicitando la nulidad del precepto por el que se regula el contrato fijo-discontinuo por entender que al impedir que pueda formalizarse un contrato de esta naturaleza para contratar a personal docente para impartir actividades curriculares, se entiende que se está violando el marco normativo.

A este respecto, entiende la AN que dicha limitación a la contratación del personal docente no persigue sino conseguir la estabilidad en el empleo de dicho personal dedicado a impartir las enseñanzas básicas, destacando a su vez que el hecho de que la actividad se interrumpa durante la época estival no es suficiente, en su opinión, para afirmar que la actividad de los docentes se corresponda con la contratación fija-discontinua, especialmente por recordar que el TS ya ha dejado claro que la actividad de la enseñanza general básica es una actividad permanente, y no cíclica.

AGENDA

7 MARZO

RECIBIMIENTO DEL LEHENDAKARI EN EL COLEGIO VIZCAYA



El pasado 7 de marzo nuestra compañera Begoña Zabala Allica, Directora de BNYA Bilbao, asistió, como Presidenta del Consejo Rector del Colegio Vizcaya, al recibimiento del Lehendakari, con ocasión del 50 aniversario de dicho centro.

Al acto asistió también nuestro cliente, Gonzalo Fernández Ibáñez, Director de Relaciones Laborales, Prevención y Administración en Grupo Eroski y Presidente de la Fundación Colegio Vizcaya - Fundazioa.

9 MARZO

PUBLICADAS EN BOE LAS TABLAS SALARIALES DE EURO POOL SYSTEM ESPAÑA S.L.U, DE LA MANO DE NUESTRO EQUIPO

El pasado 9 de marzo de 2023 se publicaron en el BOE las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2023 de Euro Pool System España, SLU. La empresa, asistida por nuestra compañera Alicia López Román, y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, han alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras que conforman la compañía. ¡Enhorabuena!

27 MARZO

FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE KIWOKO CON LA PARTICIPACIÓN DE BNYA



El 27 de marzo se firmó en nuestra sede de BNYA Madrid el Convenio Colectivo de Kiwoko, empresa perteneciente al Grupo IskayPet (Tiendanimal, Kiwoko, Kivet, Clinicanimal) con la firma de los sindicatos UGT, CCOO y Confederación Sindical Independiente Fetico y en cuya negociación ha participado este despacho de la mano de nuestros compañeros Javier Jimenez de Eugenio y Jorge Vidal Aparicio.

Agradecemos el trabajo de las personas que han formado parte de la mesa de negociación y, sin duda, la confianza depositada por el equipo de Kiwoko en nuestro despacho.

30-31 MARZO

THE NEXT WEB LLEGA POR PRIMERA VEZ A VALENCIA

Los pasados 30 y 31 de marzo, Valencia tuvo el honor de acoger por primera vez el evento que desde hacía 16 años venía celebrándose en Ámsterdam. The Next Web reunió a más de , 300 startups y 2000 asistentes, entre ellos fundadores, inversionistas, corporaciones, etc; ofreciendo una experiencia inolvidable fomentando el networking con empresas emergentes que están por descubrir.

BNYA ha tenido el placer, de la mano de nuestra compañera Laura Tudela Serna, de disfrutar de este vibrante ecosistema empresarial donde durante dos jornadas se han fomentado las conexiones comerciales y se han abordado temáticas como, entre otras, la sostenibilidad, IA, procesos de revolución industrial.

¡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
Laura Tudela Serna

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 19
Fax 96 352 87 29
valencia@bnya.es

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

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 12
Fax 91 541 70 84
madrid@bnya.es

BILBAO
Henaonº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 26
Fax 94 424 35 52
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 53
Fax 971 46 61 81
pmallorca@bnya.es