

N & A newsletter

Diciembre 2017

CONTENIDO

Noticias

El principio del fin de la doctrina Diego Porras: Conclusiones del Abogado General en el TJUE.

La Audiencia Nacional declara que no cabe el uso de la excedencia por cuidado de familiar para cuidar de hijos mayores de 3 años.

TEMA DEL MES

El salario mínimo interprofesional

Jorge García de Pruneda Pascual
Abogado

C. JURISPRUDENCIA

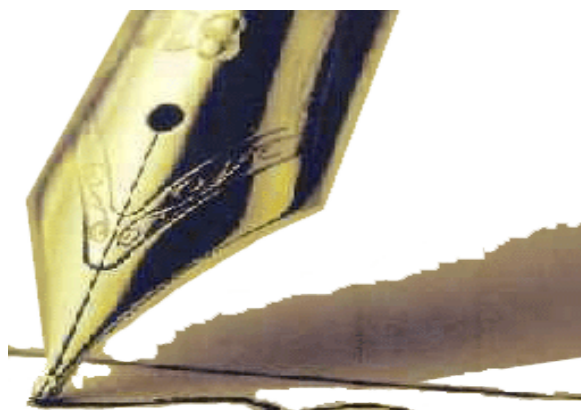
El Tribunal Superior de Justicia de Asturias avala el uso del dispositivo GPS como manifestación del poder de control empresarial.

Nuria Martínez Beneyto
Abogada

SENTENCIAS DEL MES

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 14 de febrero de 2017, ¿Es posible retrasar el disfrute de las vacaciones de navidad cuando éstas coinciden con situaciones de Incapacidad Temporal?

Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de octubre de 2017 ¿Es posible proceder a un nuevo despido por la misma causa una vez transcurrido el plazo de 7 días establecido para ello en el artículo 110.4 LRJS?



EL PRINCIPIO DEL FIN DE LA DOCTRINA DIEGO PORRAS: CONCLUSIONES DE ABOGADO GENERAL EN TJUE.

La doctrina Diego Porras, que equipara las consecuencias indemnizatorias entre contratos temporales e indefinidos, parece que tiene los días contados.

A la espera de la sentencia y a sabiendas de que las conclusiones del Abogado General, suelen coincidir con lo resuelto por el Tribunal, el contenido de las Conclusiones relativo a la extinción de contrato de relevo y sobre un interino matizan y cambian algunas doctrinas que se habían creado sobre la necesidad de indemnizar con veinte días por año de servicio en todos los casos.

Como se recordará, la cuestión era la supuesta discriminación que se decía que se podría producir con ocasión de la finalización de un contrato indefinido y uno temporal. Al respecto y en síntesis, los argumentos del Abogado General para negar la existencia de discriminación son:

Primero: El problema jurídico

existente en estos dos casos es el mismo que en los casos pendientes de resolución Rodríguez Otero (C 212/17), contrato de relevo, y De Diego Porras (C 619/17), interino. De modo que parece la respuesta va a ser uniforme para todos ellos.

Segundo: el principio de no discriminación del Acuerdo Marco es aplicable a la indemnización. En concreto, la expresión “condiciones de trabajo” no tiene una concepción “estricta”, sino que se refiere a también a otras condiciones de empleo como, por ejemplo, “los requisitos y las consecuencias jurídicas de la finalización de un contrato de trabajo o de una relación laboral de duración determinada”.

Se reitera que lo decisivo para entender este concepto es “el criterio del empleo, es decir, el hecho de que las normas aplicables a un trabajador o las prestaciones que éste reclama estén ligadas a su relación laboral con su empresario”.

Corroboración esta interpretación el hecho de que la jurisprudencia sobre las Directivas anti-discriminación 2000/78/CE y 2006/54/CE (que concretan el principio general de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en relación con diferentes motivos de discriminación), también comprenden las condiciones de despido.

Tercero: ratifica que “el principio de no discriminación del Acuerdo marco no alcanza a las posibles diferencias de trato entre distintas categorías de trabajadores con contratos de duración determinada”.

Cuarto: En un elemento clave de la argumentación, los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos no se encuentran en una situación comparable. Tras recordar cuáles son los parámetros a tener en cuenta para llevar a cabo este juicio de comparación, los motivos que justifican esta afirmación son los siguientes:

– La indemnización no es una de las prestaciones económicas y sociales del empresario que corresponden del mismo modo tanto a los trabajadores con contratos de duración determinada como a los trabajadores fijos, porque en el derecho interno “no es, por su objeto y su finalidad, una gratificación por lealtad a la empresa, sino una compensación por el hecho de que el trabajador pierda su puesto de trabajo”.

– Atendiendo precisamen-

te a este objeto y finalidad, no es comparable porque la previsibilidad de perder el puesto de trabajo no es la misma, justificando que puedan asociarse indemnizaciones de diferente cuantía:

– En el contrato de duración determinada “la pérdida de su puesto de trabajo por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado es esperable

desde el principio y no supone en modo alguno una sorpresa. El propio trabajador ha participado en el acuerdo contractual que, más tarde o más temprano, hace irremediablemente que su relación laboral finalice, aun cuando él quizá albergue la esperanza, en vista de la larga duración de su empleo temporal, de que su relación laboral se consolide como la de un trabajador empleado con carácter indefinido”.

– En cambio, “la extinción (anticipada) de



una relación laboral —de duración determinada o de duración indefinida— como consecuencia de una decisión del empresario por una causa objetiva (por ejemplo, por dificultades económicas del empresario que hacen ineludible una reducción de plantilla) no es, por regla general, un acontecimiento que el trabajador pueda prever concretamente”. Además, en este caso, la indemnización está pensada para compensar las expectativas frustradas sobre la continuidad de la relación laboral (lo que no acontece en el contrato temporal, en los que la confianza en la continuidad “es mucho menos digna de protección”).

Quinto: “Si se pretendiese impedir a los Estados miembros diseñar de forma diferenciada su legislación laboral en función de las diferencias y de los intereses señalados se estaría socavando la distinción entre contratos de trabajo de duración determinada y de duración indefinida”.

Sexto: No obstante, en el caso de que el TJUE entienda que las situaciones entre contratos temporales e indefinidos sean comparables, en el caso de contratos interinos

“la situación de un trabajador temporal cuyo contrato de trabajo finaliza y la de un trabajador fijo cuyo empleador extingue la relación laboral por una causa objetiva, no se aprecia una justificación objetiva para las distintas indemnizaciones a las que se tiene derecho en virtud de la ley”. En cambio, para los contratos de relevo, los objetivos de política social que legitimaron la creación de la modalidad contractual de relevo, justificarían la diferencia de trato a la hora de indemnizar peyorativamente la extinción de la relación laboral, cuando el empresario opta libremente porque tal contrato de relevo sea de duración determinada.

Conclusión: al margen de lo apuntado en el punto “Sexto”, la AG entiende que: “no supone una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada el hecho de que, al finalizar sus contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado, no les corresponda indemnización alguna o les corresponda una indemnización inferior que a los trabajado-

res cuyos contratos de trabajo, de duración determinada o de duración indefinida, se extinguen como consecuencia de una decisión del empleador por una causa objetiva”

Ahora bien, para el caso de que el TJUE entienda que son comparables, la “suerte” será dispar, pues, mientras que no existe motivo objetivo que justifique un trato desigual respecto de los interinos, los objetivos de política social sí que lo justificarían para el contrato de relevo.

En todo caso, especialmente, para los contratos interinos, queda abierta la puerta a la aplicación de la Cláusula 5ª (esto es, medidas contra el abuso) – equiparándose la indemnización en 12 días – y que, con acierto, ya apuntaba el TS al formular su cuestión prejudicial.

LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARA QUE NO CABE EL USO DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR PARA CUIDAR DE HIJOS MAYORES DE 3 AÑOS

La Audiencia Nacional ha venido a resolver una de las cuestiones más controvertidas en relación al disfrute de las excedencias forzosas, como es la posibilidad o no de concatenar la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años con la de cuidado de familiares que, por razones de edad, no puedan valerse por sí mismos, y ello cuando deriva del mismo sujeto causante: el hijo menor de edad del trabajador solicitante de las dos excedencias de forma consecutiva.

Dos de los principales sindicatos del país, plantearon demanda de conflicto colectivo contra el Convenio Colectivo de Contact Center, solicitando que se declarase el derecho de los trabajadores y trabajadoras a que se les conceda una excedencia con reserva de puesto de trabajo para el cuidado de un familiar, cuando el sujeto causante sea un descendiente menor de edad, aunque sea mayor de 3 años.

Tras analizar detalladamente la literalidad del artículo del Estatuto de los Trabajadores que regula ambas excedencias (art. 46 ET), la Audiencia Nacional indica que “la reducción inicial del artículo 46.3 ET únicamente contemplaba la excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este, pero no contemplaba la excedencia para el cuidado de otros familiares. Esta segunda modalidad se introdujo por la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en cuya exposición de motivos se recoge: “Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población”.

En base a ello, entiende la Audiencia Nacional que el actual artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores contemplados supuestos diferentes de excedencia para atender el cuidado de familiares. El primero para el cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento -permanente o preadoptivo-, y que tendrá una duración no superior a tres años. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año, y durante el resto del tiempo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El primer año de la situación de excedencia por cuidado de hijo se equipara prácticamente a efectos jurídico-laborales a la suspensión del contrato de trabajo, la cual se caracteriza por la reserva del puesto de trabajo (art. 48.1 ET) y por la exoneración de las obligaciones contractuales básicas de trabajar y remunerar el trabajo.

El segundo supuesto contemplado en el art. 46.3 ET, es el previsto para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

De ello se deriva que los sujetos causantes de una y otra excedencia son distintos, puesto que estamos ante dos supuestos claramente diferenciados en los que los sujetos causantes de una y otra clase de excedencia son distintos, a excepción de aquellos casos en que la excedencia cuya aplicación se pretende esté motivada por la atención de un hijo sea o no

menor de edad, que por razón de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida -único supuesto en que el sujeto causante sería el mismo-.

Por ello, concluye que la situación de protección del menor a causa de su edad está expresamente protegida por medio de la excedencia específica para el cuidado de hijos que llega hasta un máximo de tres años, sin que sea dable utilizar el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 46.3 para eludir el límite establecido en el primer párrafo. Si en el primer párrafo del artículo 46.3 se ha establecido un límite de tres años para los hijos, no es dable soslayar ese límite acudiendo a la excedencia del segundo párrafo de este precepto cuando se trata de hijos que no estén enfermos, accidentados

ni discapacitados. Hay que entender que se trata de medidas protectoras diferentes que responden a distintas situaciones. La excedencia por cuidado de hijo es de carácter específico frente a la excedencia genérica por cuidado de familiares hasta el segundo grado que no tiene límite de edad, puesto que esta segunda modalidad se introdujo por la reforma del ET llevada a cabo por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

En definitiva, el legislador quiso distinguir expresamente entre una y otra clase de excedencia, marcando el límite temporal para la excedencia por cuidado de hijos en tres años, que si bien puede mostrarse insuficiente en aras a conciliar la vida laboral y familiar, la implantación de otro superior no puede obtenerse en sede judicial. De hecho, dicho límite temporal se acomoda a la Directiva del Consejo 2010/18/UE relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental que derogó la Directiva 96/34/CE, puesto que el permiso parental por motivo de nacimiento y adopción que esta contempla puede extenderse hasta los ocho años, debiendo ser el Estado el que defina los límites.



TEMA DEL MES

EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL

Como todo final de año nos encontramos con las típicas noticias en los medios de comunicación como la subida de productos según se aproxima el final de mes de diciembre, las dificultades por hacerse con el juguete estrella o la determinación del salario mínimo interprofesional de cara al siguiente ejercicio, y este año 2017 no iba a ser menos.

En primer lugar indicar que el salario mínimo interprofesional (SMI) se trata de la remuneración mínima que debe percibir cualquier trabajador independientemente del puesto y funciones que desarrolle. El primer estado del mundo que introdujo esta figura en su ordenamiento laboral fue Australia a finales del siglo XIX.

En el caso de España la primera ocasión que se fijó el salario mínimo interprofesional fue en el año 1963, toda vez que hasta ese año se fijaban salarios mínimos en función de la edad, del sector productivo

o la provincia donde desarrollaras tu profesión. Si bien se mantuvo la diferenciación de la edad hasta el año 1998, año en el que finalmente se fijaba un salario mínimo interprofesional sin distinción alguna en todo el territorio nacional.

Conforme determina el artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores el SMI se debe fijar atendiendo a: el índice de precios de consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general

Con base a lo anterior el gobierno de España ha anunciado que en su último Consejo de Ministros que tendrá lugar el viernes 29 de diciembre va acordar a través de un Real Decreto el aumento del actual SMI en un 4%. Por ello el próximo año 2018 el SMI estará fijado en 735,90 euros brutos mensuales a razón de 14 pagas, lo que daría lugar a

un salario anual de 10.302,60 euros brutos al año, en resumen los trabajadores que perciben el SMI cobrarán 28,30 euros brutos más al mes. La subida afectará entorno al 3,5 % de los trabajadores, es decir a más de 530.000 empleados afiliados al régimen general de la Seguridad Social.

La subida anunciada por el gobierno mantiene la dinámica de subidas importantes iniciada el pasado año donde ya se elevó el salario mínimo un 8%, tras las escasos aumentos de tan solo un 1% para el año 2016 y de un 0,5 % durante el año 2015. No obstante lo anterior el país se mantiene lejos de las recomendaciones de la Carta Social Europea, que aconseja aprobar un SMI que represente el 60% del salario medio del Estado y que exige en este caso Comisiones Obreras, si bien el gobierno ha manifestado su deseo de un aumento generalizado de los salarios por negociación colectiva es improbable que se vaya alcanzar en un



corto plazo la recomendación de la Carta Social Europea.

De hecho el propio gobierno ha puesto encima de la mesa a empresarios y patronal un nuevo objetivo de cara al año 2020 y es alcanzar un SMI de 1.000 euros brutos mensuales, eso sí distribuidos en 12 pagas en lugar de 14, fijando con ello un SMI bruto anual de 12.000 euros. No obstante lo anterior diversos expertos económicos han alertado que la aprobación de un SMI demasiado elevado

pueden acarrear la destrucción de varios puestos de trabajo sobre todo en tiempo de crisis

Jorge García de Pruneda

Abogado

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS AVALA EL USO DEL DISPOSITIVO GPS COMO MANIFESTACIÓN DEL PODER DE CONTROL EMPRESARIAL

Antes de comenzar con el análisis de la sentencia aludida, debemos acudir a la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2012. El caso revisado por el alto tribunal, describe como un trabajador es despedido por la realización de actividades incompatibles durante su incapacidad temporal.

La Empresa había contratado a un detective privado y éste colocó un aparato GPS en el coche del trabajador para realizar el seguimiento, verificando que los días de vigilancia estuvieron realizando múltiples desplazamientos en su coche, entre otras actividades. Ahora bien, el despido fue declarado nulo en la sentencia de Instancia y ratificado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en Sentencia de fecha 10 de mayo de 2010.

El Tribunal Supremo censuró el uso de un GPS, porque vulnera el derecho a la intimidad

en relación con los derechos a la libertad de circulación y a la tutela judicial efectiva.

Sin embargo, con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 3 de Octubre de 2017, se establece un precedente importante para empresas con trabajadores que cumplen sus funciones con cierta autonomía, y de un modo disperso geográficamente como jefes de compra, de delegaciones, responsables

de zona, comerciales... y ello desde el punto de vista del control de los incumplimientos, ya que en este caso, se considera válida la geolocalización vía GPS como fuente de información.

En el caso de la Sentencia de Asturias, un empleado, que trabajaba como comercial, es despedido al haber incumplido en reiteradas ocasiones sus obligaciones, entre ellas, el cumplimiento de su jornada



laboral, así como la emisión de partes de dietas que luego pasaba al cobro a la empresa, cuando en realidad comía en su domicilio.

Los hechos fueron controlados y acreditados gracias a la instalación de un GPS en el vehículo de la empresa para controlar el cumplimiento de la jornada laboral, lo que es una prueba lícita y no vulnera su derecho a la intimidad, según la propia sentencia.

Afirmándose pues que la información recogida por el GPS, servirá para acreditar cualquier incumplimiento del trabajador. Ahora bien, para que esto sea así, el tribunal de Asturias, sigue la línea jurisprudencial del

Tribunal Supremo que acepta el uso de las grabaciones de cámaras de videovigilancia como prueba en un juicio para justificar un despido al entender que estas imágenes no violan la protección de datos, siempre que el trabajador conozca la existencia de dicho dispositivo.

De ahí, que como cualquier otra medida de vigilancia, instalada por la empresa para el control de sus trabajadores, si se quiere usar como justificación en un despido, se debe informar a la plantilla de la instalación del GPS en los vehículos de empresa, indicando que su objetivo es verificar si los trabajadores cumplen con su jornada laboral y asegurarse

de que la información extraída del GPS coincide con los partes de trabajo, con los gastos facturados a la empresa a modo de suplido, etc-

Es cierto que los tribunales, deben tener en cuenta otra serie de factores en el uso de los mencionados dispositivos, que su finalidad sea legítima, que la supervisión debe indicar sobre la actividad laboral y no sobre la persona del trabajador, es decir que en el caso de que los empleados usen el coche también para fines particulares, el control debe ser solo durante la jornada laboral, y sobre todo deben seguirse criterios de transparencia y proporcionalidad, pero no es menos cierto que podemos afirmar que el GPS pasaría de ese modo, a ser un método útil por el que el empresario puede ejercitar el poder de control recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Nuria Martínez Beneyto

Abogada



SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO, DE 14 DE FEBRERO DE 2017

¿ES POSIBLE RETRASAR EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES DE NAVIDAD CUANDO ÉSTAS COINCIDEN CON SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL?

El TSJ del País Vasco, en la presente sentencia, revoca la de instancia del Juzgado de los Social nº 1 de Bilbao, al considerar que una trabajadora que estuvo en situación de IT durante el periodo navideño, no puede disfrutar de los 9 días naturales de vacaciones de Navidad, por ser necesario que éstos se disfruten en periodos concretos, y no ser de aplicación el art. 38.3 del ET.

Empieza el Tribunal recordando que el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores al período de vacaciones anuales retribuidas que se fije en el convenio colectivo o en el contrato individual, y que no podrá ser inferior a 30 días anuales. En este caso, el convenio colectivo establece el derecho a 31 días anuales de vacaciones; y mediante pacto colectivo los trabajadores de la empresa también tienen derecho a 7 días durante la Semana Santa y a 9 días durante la Navidad.

El tercer apartado del art. 38 establece que en el calendario de vacaciones ha de fijarse el período de disfrute de cada trabajador, y que éste ha de conocerlo con al menos dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

A juicio del TSJ, esto último implica que la norma se está refiriendo al período anual de vacaciones ordinarias, que pueden disfrutarse en la forma y fechas que se pacten, por lo que la norma no se puede estar refiriendo a los periodos de vacaciones que en todo caso han de disfrutarse en fechas concretas, por ser las peculiaridades de estas últimas las que justifican el derecho a las vacaciones en tales fechas y no en cualquier otra.

En este sentido, la norma pactada que a los trabajadores de la empresa reconoce el derecho a 7 días de vacaciones en Semana Santa y 9 en Navidad dispone, a diferencia de lo que se prevé para el resto de las vacaciones anuales, que tales días se disfrutarán “durante” la Semana Santa y “durante” la Navidad, lo que conlleva a que el disfrute se materialice durante las fechas que conforman tales períodos.

Precisamente por ello, lo previsto por el párrafo 3º del citado art. 38.3 del Estatuto (derechos a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a las establecidas en el calendario cuando aquéllas hayan coincidido con situación de incapacidad temporal) ha de entenderse aplicable a

las vacaciones ordinarias sometidas a la necesidad de la concreción de las fechas en el calendario de vacaciones, pero no a las vacaciones que en todo caso han de disfrutarse en fechas conocidas de antemano y, por tanto, no necesitadas de concreción por el calendario, sometido a la regulación del apartado 3 del art. 38.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 10 DE OCTUBRE DE 2017

¿ES POSIBLE PROCEDER A UN NUEVO DESPIDO POR LA MISMA CAUSA UNA VEZ TRANSCURRIDO EL PLAZO DE 7 DÍAS ESTABLECIDO PARA ELLO EN EL ARTÍCULO 110.4 LRJS?

El Tribunal Supremo analiza la validez de la subsanación del despido improcedente por defecto de forma una vez transcurridos los 7 días previstos para el ejercicio de dicha facultad.

Para ello, el alto Tribunal expone que la sentencia recurrida y la de contraste, plantean dos criterios distintos. La primera, establece que cuando el nuevo despido alega hechos no contemplados en el anterior, no opera ese límite de siete días; Por el contrario, la sentencia de contraste establece que transcurrido el plazo de siete días no cabe nuevo despido, con o sin alegación de hechos nuevos.

El Supremo recuerda que la contraposición de una y otra resolución no le impone la obligación de elegir entre uno u otro criterio de los contenidos en las mismas, sino que el trámite de casación le permite la elaboración de una nueva corriente doctrinal distinta de las contenidas en las sentencias, recurrida y de referencia.

Para reforzar su argumentación, señala que se entiende que los mandatos del legislador gozan de presunción de racionalidad, y en consecuencia, el artículo 110.4 LRJS se dirige a facilitar o al menos, a no obstaculizar el poder disciplinario del empresario, como complemento a normas que prevén diversos plazos de prescripción para la adopción de distintas medidas disciplinarias.

Por ello, entiende que no puede entenderse que el plazo señalado en el citado precepto pueda imposibilitar el ejercicio de la facultad disciplinaria del empresario, por lo que rechaza la producción del efecto de cosa juzgada por el hecho de que el nuevo despido se produzca transcurrido el plazo de 7 días contenido en el artículo 110.4 LRJS.

Es más, el Tribunal señala la imposibilidad de aplicar el plazo previsto en este último precepto para el caso de los despidos objetivos por dos razones principalmente. Primero, porque en una extinción objetiva por causas económicas no puede operar un plazo de prescripción, ya que mientras persiste la causas que justifica el despido, el mismo ha de ser viable. Y segundo, señala que dada la duración de los procesos de despido es probable que se produzcan variaciones en la situación de la empresa que puedan incidir en la existencia de la causa económica que se alega y han de ser indicadas en la nueva carta de despido.

NAVARRO & ASOCIADOS ESTÁ FORMADA POR MÁS DE 30 PROFESIONALES QUE CUBREN DISTINTAS ÁREAS ECONÓMICAS Y LEGALES DE EMPRESAS DE TODOS LOS SECTORES.

Las oficinas del Bufete Navarro & Asociados están localizadas en:

VALENCIA

Gran Vía Marqués del Turia 13
46005 VALENCIA
Telf. 963 517 119
Fax. 963 528 729
www.bnaya.es

MADRID

Castelló, 82, 6º Izda
28006 MADRID
Telf. 915 599 112
Fax. 915 417 084
www.bnaya.es

BARCELONA

Balmes 176, Entlo. 1a
08006 BARCELONA
Telf. 931 621 448
Fax. 931 621 446
www.bnaya.es

BILBAO

Henao, 11, 1ª Planta
48009 BILBAO
Telf. 944 243 426
Fax. 944 243 552
www.bnaya.es

Coordinador de la Newsletter

Daniel Miñana Torres, Navarro&Asociados
info@bnaya.es

Dirección de la Newsletter

Bufete Navarro&Asociados Abogados
www.bnaya.es



SI NO DESEA RECIBIR LA PRESENTE PUBLICACIÓN MENSUAL, ROGAMOS LO COMUNIQUE A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: info@bnaya.es

ASIMISMO SI EXISTE ALGUIEN EN SU EMPRESA QUE NO LA RECIBE, Y DESEA QUE SE LA ENVIEMOS, PUEDE COMUNICARLO IGUALMENTE A ESA MISMA DIRECCIÓN DE E-MAIL.