

ENERO 2025

EL LEGISLADOR ACLARA LAS EXENCIONES FISCALES EN MATERIA DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y EXTINCIÓN

Tema del mes

Lara Peiró Corella

Comentario de Jurisprudencia

Alicia López Román



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

El legislador aclara las exenciones fiscales en materia de indemnizaciones por despido y extinción

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

El Tribunal Supremo interpreta, por primera vez, la LO 5/2024, en lo referido a la garantía de indemnidad y declara nulo el despido de un trabajador tras la reclamación de las horas extraordinarias a su empresa

4

Pag. 16

Sentencias de interés

5

Pag. 20

BNYA Agenda

ATA



Lara Peiró Corella
Socia Abogada BNYA
Valencia

TEMA DEL MES

El legislador aclara las exenciones fiscales en materia de indemnizaciones por despido y extinción

El pasado día 3 de enero de 2024, se publicó en el BOE la ley 1/2025 de 2 de enero, de medidas de eficiencia del Servicio Público de Justicia, norma que, si bien ha tenido mucha repercusión mediática por los cambios procesales y de ordenación de la administración de justicia que incorpora, no solo aborda estas cuestiones sino que también incluye otras modificaciones que, si bien probablemente no resultan de tal envergadura, sí mantiene una especial relevancia en el ámbito laboral y especialmente en lo que respecta a la gestión de los despidos y de las indemnizaciones derivadas de los mismos.



En efecto, el citado texto normativa, en su disposición final decimocuarta, incorpora la modificación el apartado e) del artículo 7 de la ley de 35/2006, de 28 de noviembre, en el que se prevé el régimen de exenciones de las indemnizaciones abonadas a las personas trabajadores como consecuencia del despido o extinción de la relación laboral, y en un intento de definir las indemnizaciones que no tributan y las condiciones legales que deben cumplir para no tributar, introduce un nuevo párrafo, por el que se elimina cualquier duda interpretativa en cuanto a las exención de IRPF de las indemnizaciones abonadas por despido disciplinario, despido objetivo o despido colectivo.

El referido apartado excluye de la exención prevista en cuanto a las indemnizaciones abonadas ante un despido o extinción de la relación laboral, aquellas indemnizaciones que se abonen a las personas trabajadoras, en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo, pacto o contrato, incluso aunque esta se acuerdo en acto de conciliación ante el servicio administrativo, lo que a su vez, viene a confirmar la exención fiscal de las indemnizaciones por despido o extinción acordadas en los actos de conciliación administrativa hasta el

límite legal de los despidos improcedentes en 45/33 días de salario por año trabajado, y en cualquier caso, por un importe máximo de //180.000// euros, dejando claro además que, cualquier cantidad superior a dicho umbral estará sujeto a tributación y como rendimiento de trabajo.

La citada modificación legislativa, si bien no introduce grandes cambios en cuanto al tratamiento fiscal de las indemnizaciones abonadas al trabajador, si que pretende evitar dudas interpretativas e incrementar la seguridad jurídica en cuanto a los importes abonados por la empresa en materia de indemnizaciones.

Cabe señalar que esta es una cuestión de especial relevancia en la gestión diaria de muchas empresas y ello por cuanto que, a pesar que la aplicación de la exención de las indemnizaciones abonadas por despido o extinción, era el criterio que venía manteniendo tanto la Administración Tributaria como los Tribunales de Justicia; la redacción inicial publicada en 2006 de la actual ley 35/2006 de 28 de noviembre, a lo largo del tiempo ha generado que la exención que se venía reconociendo mediante la redacción de “las indemni-

zaciones por despido o cese del trabajador en las cuantía establecidas con carácter obligatoria del Estatuto de los Trabajadores, quedara cuestionada por interpretaciones interesadas o torpes por el inciso que se previa a continuación “sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato”, de modo y manera que el referido criterio se haya visto cuestionado en muchas ocasiones por el propio interés de las partes por asegurar que los importes pactadas fueran netos, generado bloqueo en las negociaciones y en la resolución de los procedimientos y todo ello, ante la inseguridad jurídica por parte de las personas trabajadoras de no tener claros los importes netos a recibir y por parte de las empresas de las cargas que de no estar exentas las cantidades abonadas pudieran acarrear.

En definitiva, podemos decir que, a partir del próximo 3 de abril de 2025, desaparecen las dudas respecto las exenciones fiscales de las indemnizaciones abonadas por despido, acabando el legislador con las dudas interpretativas existente y definiendo de manera clara la exención fiscal de las indemnizaciones por despido o extinción cuya cuantía no supere el límite le-

gal de los despidos improcedentes y en cualquier caso los //180.000//euros, siendo esta una modificación de la que se espera una mayor agilidad y eficiencia en las negociaciones entre las partes y en la gestión de las empresas.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

LA JORNADA LABORAL DE 37,5 HORAS SEMANALES SE APROBARÁ POR VÍA DE URGENCIA EN FEBRERO



El Ministerio de Economía y el de Trabajo acordaron el lunes 27 de enero de 2025 que la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales se tramitará por la vía de urgencia en el próximo Consejo de Ministros, previsto para el 4 de febrero. La medida, que busca implementarse progresivamente hasta 2025, reducirá la jornada laboral actual de 40 horas semanales y contempla mecanismos de flexibilidad, especialmente diseñados para pequeñas y medianas empresas, que asumirían gran parte del impacto económico.

El texto propuesto, que ya cuenta con el respaldo de los sindicatos, fue presentado la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios, antes de su aprobación en el Consejo de Ministros. Sin embargo, la medida todavía deberá superar el trámite parlamentario, donde podría estar sujeta a modificaciones con las aportaciones de los grupos parlamentarios, y su aprobación dependerá de alcanzar la mayoría necesaria en el Congreso.

La derogación del Real Decreto-ley 9/2024, aprobada por el Congreso el 22 de enero de 2025 y publicada en el BOE el día siguiente, ha provocado una situación de incertidumbre jurídica en España, ya que actualmente no existe un Salario Mínimo Interprofesional fijado para 2025. Esta norma incluía una prórroga automática del SMI vigente en 2024, regulado por el Real Decreto 145/2024, hasta la aprobación de un nuevo decreto que estableciera el SMI de 2025. Sin dicha prórroga, el SMI de 2024 dejó de tener efecto al finalizar el año, según su disposición final tercera.

Para mitigar esta situación, el Ministerio de Trabajo emitió el "Criterio Interpretativo 1/2025" a través de la Dirección General de Trabajo. Este criterio establece que, aunque la prórroga del SMI de 2024 ha sido anulada, los salarios actuales no se verán afectados, ya que se consideran contractualizados. Asimismo, indica que las nuevas contrataciones no deben fijar un salario mínimo inferior al del SMI de 2024 y que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social supervisará que las empresas cumplan con las remuneraciones pactadas y que no se produzcan vulneraciones de derechos laborales durante este periodo de transición.

En paralelo, el Gobierno ha confirmado que el RD-ley derogado será tramitado como proyecto de ley por la vía de urgencia.

[2]

LA DEROGACIÓN DEL RD-LEY 9/2024 DEJA UN VACÍO LEGAL EN LA CUANTÍA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL



[3]**EL CONGRESO APRUEBA INCENTIVOS PARA COMPATIBILIZAR LA JUBILACIÓN CON EL EMPLEO ACTIVO**

El Congreso convalidó el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, que introduce medidas para mejorar la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la continuidad laboral. Esta norma busca fomentar que los trabajadores permanezcan en activo de manera voluntaria más allá de la edad ordinaria de jubilación, mediante la mejora de incentivos sociales, fiscales y laborales. Según el Gobierno, el objetivo es garantizar que esta prolongación de la vida laboral no sea consecuencia de pensiones insuficientes, sino de una decisión libre y apoyada en incentivos.

Entre las reformas destacadas, se recupera el coeficiente multiplicador del 1,5 en el cálculo de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, lo que mejora las condiciones económicas de los beneficiarios. Asimismo, se modifica el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores para regular el acceso a la jubilación parcial antes de la edad ordinaria de jubilación, con el fin de flexibilizar esta transición y adaptarla a diferentes situaciones laborales.

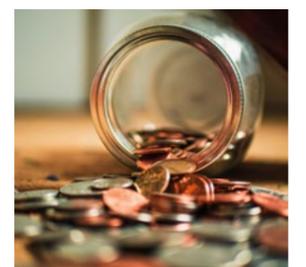
El Real Decreto-ley también aborda cambios en la Ley de Clases Pasivas del Estado, extendiendo a los empleados públicos las mejoras en la compatibilidad entre pensión y actividad laboral, equiparándolos al resto de regímenes. Además, introduce ajustes específicos para optimizar su régimen jurídico, buscando incentivar una transición más armónica entre la jubilación y el trabajo activo en el sector público.

A través del Boletín del Sistema RED 1/2025, la Seguridad Social ha precisado diversos aspectos relacionados con la cotización adicional de solidaridad, recogida en el artículo 19 bis de la Ley General de la Seguridad Social. Esta obligación será aplicable únicamente a las liquidaciones correspondientes a períodos de liquidación a partir del año 2025. En cuanto a las liquidaciones complementarias, las condiciones asociadas a la clave L13 estarán vinculadas al mes en que se produjo la baja del trabajador, lo que significa que, si la baja tuvo lugar en 2024 y afecta a períodos de 2025, no será exigible esta cotización.

Según el artículo 72 bis del Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, las empresas tienen la obligación de transmitir electrónicamente a la Tesorería General de la Seguridad Social ciertos datos relacionados con los trabajadores sujetos a esta cotización adicional. Entre la información requerida se incluyen los datos identificativos de los empleados, los períodos de abono de las retribuciones, los importes que superen la base máxima de cotización y las bases de cotización adicionales que correspondan. Estos datos se incorporarán al fichero de bases de manera automática, sin necesidad de trámites complementarios.

En lo referente al fichero CRA, no se introducirán cambios en los conceptos retributivos que se deben informar. Sin embargo, cuando las retribuciones de un trabajador excedan la base máxima de cotización, será obligatorio incorporar al fichero de bases los nuevos conceptos económicos identificados como 497, 498 y 499, específicos para estos casos.

Por último, no se modificarán las bases de cotización informadas en el mes previo, incluso en aquellos casos en los que ya se hayan utilizado los conceptos económicos 497, 498 o 499. De este modo, la implementación de la cotización adicional de solidaridad se integra en los procedimientos existentes sin generar alteraciones significativas.

[4]**LA SEGURIDAD SOCIAL REALIZA DIVERSAS ACLARACIONES SOBRE LA COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD**



Alicia López Román
Socia Abogada BNYA
Valencia

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo interpreta, por primera vez, la LO 5/2024, en lo referido a la garantía de indemnidad y declara nulo el despido de un trabajador tras la reclamación de las horas extraordinarias a su empresa

El pasado 14 de noviembre de 2024 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 5/2024 de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa. Dicha norma recoge, en su Disposición Adicional 3ª, una más amplia regulación de la ya conocida garantía de indemnidad. Recordemos que, la garantía de indemnidad tiene su regulación principal en el artículo 4.2 letra g) del Estatuto de los Trabajadores y ha sido, tradicionalmente, un mecanismo de protección para las personas trabajadoras frente a posibles represalias de la empresa cuando aquellas ejercitan una reclamación para hacer valer sus derechos laborales.

Para entender la importancia de la Sentencia objeto de este comentario, nos remontaremos a los orígenes de este mecanismo característico del Derecho Laboral y, es que, han pasado casi cincuenta años desde que la garantía de indemnidad fue plasmada, por primera vez, en el seno del ordenamiento jurídico español con ocasión de Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, el cual disponía que en ningún caso tendría la consideración de causa justificada



para proceder al despido la presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos frente al empresario por sus incumplimientos en materia laboral o de Seguridad Social. Con la llegada de la democracia y la promulgación de la Constitución, dicha norma fue derogada para dejar paso al Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio, sobre el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral que, casualmente, no hacía referencia expresa a este mecanismo protector.

Si bien, este vacío normativo se solventó a raíz de la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 38/1981, y es que esta sentencia fue la primera que declaró la existencia de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. Desde entonces, la figura de la garantía de indemnidad ha ido desarrollándose de forma progresiva si bien, en todo este tiempo no han sido del todo pacíficos sus límites, tanto subjetivos (reclamante, allegados, sujeto represivo), como objetivos (actuaciones protegidas).

Esto es precisamente lo que la Ley orgánica 5/2024, pretende, desde un punto de vista normativo, aclarar, ya que, por primera vez, la protección no solo alcanza a la propia persona trabajadora que reclama su derecho frente a

la empresa, sino también a los familiares directos de esta persona que presten servicios para la misma empresa. En concreto protege al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (progenitores, hermanos, hijos/as, nietos/as) de la persona trabajadora que reclame, no pudiendo sufrir estos parientes tampoco ningún tipo de represalia por la empresa, cuando su pariente ha reclamado un derecho frente a la empresa, y ello aun cuando no hayan reclamado estas personas directamente a la empresa.

Pues bien, esta nueva redacción entró en vigor el pasado 4 de diciembre de 2024 y, ahora, por primera vez, ha sido interpretada jurisprudencialmente a través de la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6277/2024. Esta sentencia es interesante porque, si bien, en instancia había quedado acreditado que el trabajador había formulado reclamaciones a su empresa vinculadas con el cumplimiento de la jornada, el despido se declaró improcedente, entendiéndose que nos encontrábamos ante un despido pluricausal, es decir, una extinción disciplinaria en la que, frente a los indicios de lesión de un derecho fundamental, la empresa consiguió probar que el despido obedecía realmente a la concurrencia de incumplimientos con-

tractuales del trabajador que justificaban la adopción de la medida extintiva.

El Alto Tribunal es consciente que, como regla general y hasta ahora, no todas las reclamaciones internas en el seno de la empresa activaban la garantía de indemnidad. Sin embargo, a colación de la DA 3ª de la Ley 5/2024, el Supremo concluye que si el trabajador en cuestión efectuó varias reclamaciones internas y, además, se puso en contacto, con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, telefónicamente o mediante correo electrónico e inmediatamente después es despedido, esto por sí mismo opera como un indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad que obliga al empleador a acreditar que el despido ha sido ajeno a la violación del derecho fundamental recogido en el artículo 24 CE.

En el caso de autos, entiende el Tribunal que han resultado evidenciados indicios más que suficientes que podrían evidenciar que la conducta empresarial del despido pretendía cortar de raíz las legítimas reclamaciones del trabajador, deshaciéndose de un supuesto trabajador “molesto y reivindicativo” y constatados tales hechos no se observa que la empresa acreditara una justificación objetiva y razonable del despido, de las medidas adoptadas y de su proporcio-

nalidad, dado que tanto en la instancia, como en suplicación, el despido fue declarado improcedente.

De esta forma, el despido del trabajador es declarado nulo, al considerar que se vulneró su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en la vertiente de garantía de indemnidad, y se condena a la empresa a readmitirlo previo abono de los salarios no percibidos, así como al pago de una indemnización de 6.000€.

Esto es, observamos cómo el Tribunal Supremo, acoge el sentir de la reforma legislativa, dando un paso más en la interpretación jurisprudencial de la garantía de indemnidad en cuanto a la definición objetiva de la norma.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO RECONOCE LA PRESTACIÓN CUME SIN NECESIDAD DE INGRESO HOSPITALARIO DE LARGA DURACIÓN

STS, núm. 1308/2024, de 3 de diciembre de 2024

El Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de una madre a percibir la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (CUME), a pesar de que su hijo no haya requerido un ingreso hospitalario de larga duración. El Alto Tribunal considera que la atención sanitaria prolongada en centros de día y en el domicilio familiar es equiparable al requisito legal de hospitalización, siempre que implique un cuidado directo, continuo y permanente del menor.

El caso se originó tras la denegación de la prestación por parte de la mutua MC Mutual, argumentando que la normativa exige un ingreso hospitalario prolongado. La persona trabajadora, madre de un menor con parálisis cerebral infantil, presentó demanda alegando que su hijo recibe tratamiento ambulatorio continuo, con sesiones de rehabilitación y terapia ocupacional en un hospital de día y en su domicilio, lo que requiere su atención constante.

El Juzgado de lo Social reconoció inicialmente el derecho a la prestación, al considerar que la necesidad de cuidados continuados justificaba su concesión. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó dicha resolución, señalando que la normativa exige un ingreso hospitalario prolongado previo.

Finalmente, el Tribunal Supremo revoca la sentencia del TSJ de Cataluña y estima el recurso de la persona trabajadora, basándose en su doctrina consolidada (STS 568/2016), que permite una interpretación flexible del requisito de hospitalización. El fallo subraya que la finalidad de la prestación es compensar la pérdida de ingresos de los progenitores cuando el menor necesita cuidados prolongados, independientemente del lugar donde se administre el tratamiento, concluyendo que la asistencia médica continuada en centros de día o en el domicilio familiar puede sustituir el ingreso hospitalario cuando sea posible, garantizando así la atención del menor sin necesidad de recurrir a la hospitalización tradicional.

LA AUDIENCIA NACIONAL RESPALDA LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE VACACIONES Y DESCANSOS COMPENSATORIOS, VALIDANDO LA FIJACIÓN DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE COMO DESCANSO POR EXCESO DE JORNADA

SAN, núm. 166/2024, de 5 de diciembre de 2024

La Audiencia Nacional ha desestimado la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo contra una empresa de instalación y mantenimiento, en la que solicitaba el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de tres días adicionales de vacaciones sin compensación con los días generados por exceso de jornada, así como la declaración de nulidad de la imputación unilateral de los días 24 y 31 de diciembre como descanso compensatorio.

El sindicato argumentaba que la empresa vulneraba el convenio colectivo del sector del comercio del metal de la Comunidad de Madrid al calcular erróneamente la jornada anual de 1.770 horas, absorbiendo indebidamente los días adicionales de vacaciones. Por su parte, la empresa alegó que su práctica de conceder 24 días laborables de vacaciones más días adicionales por antigüedad se ha aplicado de manera ininterrumpida desde 2004 sin oposición de las personas trabajadoras y que la fijación de los días 24 y 31 de diciembre como descanso compensatorio no fue impuesta unilateralmente, sino conforme a una práctica consolidada. En su fallo, el Tribunal considera que no se ha acreditado que la empresa haya compensado indebidamente los días extra de vacaciones con los generados por exceso de jornada. Asimismo, subraya que el descanso compensatorio por exceso de jornada no se asimila al régimen de vacaciones establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, ya que no constituye tiempo de trabajo efectivo, sino una retribución del tiempo excedido de la jornada ordinaria.

Además, la Sala entiende que la empresa tiene derecho a establecer un protocolo para la fijación ordenada del disfrute de los días compensatorios, siempre que respete las solicitudes individuales de las personas trabajadoras. En este sentido, destaca que no consta que se hayan presentado reclamaciones previas por parte de los empleados sobre la imposición de los días 24 y 31 de diciembre. En consecuencia, la Audiencia Nacional absuelve a la empresa de las pretensiones formuladas por CGT, confirmando la validez del sistema de gestión del descanso compensatorio implantado por la empresa.

LA AUDIENCIA NACIONAL AVALA QUE LA EMPRESA NO TIENE OBLIGACIÓN DE PONER A DISPOSICIÓN DE LOS RLT EL REGISTRO DE JORNADA DE MODO ACCESIBLE EN CUALQUIER MOMENTO Y DE FORMA INMEDIATA

SAN, núm. 168/2024, de 9 de diciembre de 2024

La Audiencia Nacional ha desestimado la demanda presentada por la Federación Sindicat d'Estalvi de Catalunya contra un banco y otras entidades sindicales, en un conflicto colectivo que buscaba garantizar el acceso inmediato y continuo de la Representación Legal de los Trabajadores al registro diario de jornada laboral. El caso planteaba si el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores ampara este tipo de acceso, más allá de la entrega mensual de los registros pactada en acuerdos colectivos del sector bancario.

El tribunal consideró que la obligación del artículo 34.9 del ET, que exige garantizar un registro de jornada accesible para las personas trabajadoras, la RLT y la Inspección de Trabajo, no implica un derecho a un acceso inmediato. Argumentó que la expresión “permanecer a disposición” no puede equipararse a “inmediato” y que, si el legislador hubiera querido establecer tal obligación, lo habría previsto de manera explícita en el texto legal.

Además, se destacó la validez de los acuerdos sectoriales y de empresa alcanzados por la mayoría sindical, que establecen la entrega mensual de los registros en soporte digital. Estos acuerdos, al respetar los mínimos legales, prevalecen como marco de actuación para las empresas y no pueden ser modificados unilateralmente por interpretaciones más amplias de la norma. También se señaló que guías técnicas emitidas por organismos como la Inspección de Trabajo no tienen carácter vinculante y, por tanto, no pueden imponer obligaciones adicionales.

La sentencia concluyó que el sistema de entrega mensual pactado es conforme a derecho y no vulnera el artículo 34.9 del ET. Por tanto, la demanda de la Federación SEC fue desestimada, al no existir una base legal que respalde la exigencia de un acceso inmediato al registro de jornada para la RLT.

EL TSJ DE ILLES BALEARS ESTIMA EL RECURSO DE UN SUPERVISOR DESPEDIDO POR EL USO INDEBIDO DEL DESCUENTO DEL 50% DESTINADO A EMPLEADOS

STSJ de las Islas Baleares núm. 570/2024, de 25 de noviembre de 2024

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha anulado la sentencia que confirmó el despido disciplinario de un supervisor de una empresa de cafeterías por presunto fraude en el uso de descuentos para empleados. La empresa argumentó que la persona trabajadora, aprovechando su puesto, utilizó el código de descuento de otro compañero para beneficiarse indebidamente en múltiples ocasiones, lo que se descubrió tras una investigación interna respaldada por grabaciones de seguridad.

La persona trabajadora impugnó su despido alegando la prescripción de los hechos imputados, ya que la empresa tuvo conocimiento de las supuestas irregularidades más de 20 días antes de la sanción, excediendo el plazo legal para faltas graves. Asimismo, denunció la falta de motivación de la sentencia de instancia, al no valorar de forma suficiente la prueba practicada ni pronunciarse expresamente sobre la prescripción.

El TSJ considera que la sentencia vulneró el derecho de defensa de la persona trabajadora por su insuficiente fundamentación, incumpliendo las exigencias procesales de motivación establecidas en la normativa. Por ello, ordena la emisión de una nueva resolución que aborde de forma explícita la prescripción y la valoración probatoria.

La sentencia no es firme y cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

B N Y A A G E N D A**enero 2025****¡NUESTRA FIRMA CELEBRA LOS 40 AÑOS!**

No podemos pasar por alto la celebración de nuestros primeros cuarenta años. Por eso, hemos querido visibilizarlo acordándonos de todos aquellos que lo habéis hecho posible. ¡GRACIAS!

Somos un despacho pionero en lo que a interpretación jurídica se refiere, honesto y cercano para con nuestros interlocutores y, ante todo, formado por un equipo de profesionales de incalculable valor.

¡Vamos a por más!



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

40 Años
G R A C I A S



Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡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 mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA

Marqués del Turia, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53