

Tema del Mes

NOVEDADES LABORALES MÁS RELEVANTES DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO

Julio 2023

Tema del Mes
Rosa Escrig Aparicio

Comentario de Jurisprudencia
María Rico Giner





ÍNDICE

TEMA DEL MES	1-4
Novedades laborales más relevantes del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio.	
NOTICIAS DE ACTUALIDAD	5-6
COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	7-10
Las bajas voluntarias impuestas por la empresa computan a efectos de despido colectivo.	
SENTENCIAS DE DE INTERÉS	11-12
BNYAGENDA	13-14

El pasado día 29 de junio de 2023, fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que, entre otras, se traspone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Con ello incorpora nuevos permisos laborales, amplía los supuestos en los que se puede

TEMA DEL MES

NOVEDADES LABORALES MÁS RELEVANTES DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO

solicitar una reducción o una adaptación de jornada e incorpora nuevas causas de nulidad de despido relacionadas con la solicitud o disfrute de dichos permisos o de adaptaciones de jornada. Por ello, y dado que son unos de los aspectos que más incertidumbre pueden causar a las empresas resulta interesante la valoración y estudio de las medias y modificaciones que incluye.

En lo que respecta a la modificación del art. 34.8 del Estatuto de los trabajadores se amplía el derecho a solicitar la adaptación de jornada, en lo que respecta a las personas que tienen derecho al mismo por cuanto, se reconoce este derecho a las personas trabajadoras con necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas

dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.

Además de ello, se reduce el periodo máximo de duración del proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora que hasta el momento venía siendo de treinta días, y se establece un periodo máximo de quince días.

Asimismo, se impone a la empresa no solo la obligación de motivar las razones objetivas en las que sustente la denegación de la petición de adaptación, sino también en el caso de que haya una propuesta alternativa planteada a la persona trabajadora.

El RDL 5/2023 contiene, además, un paquete de medidas para la mejora del derecho a la conciliación, que inciden especialmente en materia de permisos.

Como novedad de alcance, se reconoce un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año que se regula en un nuevo artículo 48 bis de ET, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso tendrá duración no superior a 8 semanas, podrá ejercitarse de manera continua o discontinua, es intransferible, podrá disfrutarse de manera flexible y es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. Además, este permiso parental se contempla expresamente como un nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo, para lo que se añade una nueva letra o) al apartado 1 del artículo 45 TRET.

Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute. Esta decisión deberá ser comunicada a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el

mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable. Se trata de la misma potestad reconocida a las empresas en otros supuestos en los que dos empleados pueden disfrutar de unos mismos derechos de conciliación. Sólo que ahora, su ejercicio se limita para facilitar a las personas trabajadoras el disfrute de sus derechos legales; en consecuencia, el aplazamiento del ejercicio de estos derechos se somete a que la empresa lo justifique por escrito; y sólo podrá aplazarse después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El derecho a un permiso para ausentarse del puesto de trabajo con remuneración de la letra b) del apartado 3 del artículo 37 ET en determinadas circunstancias extraordinarias experimenta diversas ampliaciones y modificaciones.

La primera es la duración, pues se reconoce el derecho a un permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Antes era un permiso de 2 días.

La segunda es la ampliación de las personas que hacen surgir este derecho, pues podrán beneficiarse de este permiso el trabajador o trabajadora que conviva en el mismo domicilio con aquellas personas que requieran el cuidado, e incluso también cuando se precise este cuidado por familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

El tradicional permiso por fallecimiento se mantiene, incluyendo su duración de dos días. Se reconoce en casos de fallecimiento del cónyuge, que ahora integra también a las parejas de hecho. Se regula en una nueva letra del artículo 37.1, la b bis).

Quizás la mayor novedad del RDL 5/2023, anunciada ya en el Proyecto de Ley de

Familias, sea la previsión de un permiso por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Se trata de un permiso nuevo, que la realidad es que se configura como un derecho a ausentarse del trabajo por estos motivos, que será retribuido hasta las equivalentes a cuatro días al año.

Además, la regulación de los permisos vinculados al cuidado de dependientes se modifica con el fin de incluir de manera expresa a los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho.

Por último, se reconoce un nuevo permiso de 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

En lo que respecta a la modificación del Artículo 46 del ET, se extiende el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o la pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Asimismo, se impone a la empresa que en caso de limitar el ejercicio simultáneo de este derecho en caso de que dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa deberá motivar esta limitación por escrito con razones fundadas y objetivas de funcionamiento y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y posibilite los derechos de conciliación.

Además de ello, se añade que, en el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres con el objetivo de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Por último y tal y como se ha adelantado quizá lo más reseñable a efectos de las consecuencias jurídicas que pueda tener es que el RDL 5/2023 recoge unas medidas para garantizar el disfrute efectivo de los derechos que reconoce, concretamente para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación. De esta manera, se incrementan los supuestos en los que procede la calificación de nulidad del despido.

En cualquier caso, y dado el desarrollo que se tienen que hacer de algunos puntos seguiremos atentos e informándoos de cómo se traduce esta nueva regulación, así de cómo es interpretada por nuestros tribunales.

Tema del mes
Rosa Escrig
Abogada



ACTUALIDAD

¿SE ENCUENTRA EXENTO DE IRPF EL REEMBOLSO A LA PERSONA TRABAJADORA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO MEDICO?



La reciente Consulta Vinculante V1229-23, de 10 de mayo de 2023, planteaba si la percepción de un salario en especie como beneficiario de un seguro médico contratado por la empresa en la que la persona consultante trabaja, es susceptible de aplicación de la exención prevista en el artículo 43.2.c) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Pues bien, la Agencia Tributaria resuelve la consulta señalando que, si la empresa simplemente se limita a reembolsar a la persona trabajadora las cuotas del seguro de enfermedad contratado por ésta, sería una retribución dineraria sin más, sometida en consecuencia a retención a cuenta del IRPF.

EL ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL DE LOS BECARIOS YA NO SERÁ EL PROXIMO 1 DE OCTUBRE



Entre las medidas incluidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, tan sonado por contener los nuevos permisos introducidos en el Estatuto de los Trabajadores, también se incluyó una de afectación directa a los becarios, en concreto, la demora en la obligación de dar de alta a éstos en Seguridad Social.

Según el RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo, las empresas que acogieran becarios debían dar a estos de alta en Seguridad Social percibieran o no remuneración, entrando esta obligación en vigor el próximo 1 de octubre. No obstante, como se ha adelantado, el nuevo RD-Ley 5/2023 aplaza esta obligación hasta el próximo 1 de enero de 2024.

SE PUBLICA LA CONVOCATORIA PARA SOLICITAR EL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA"



El pasado 30 de junio fue publicada en BOE la Orden IGD/703/2023, de 28 de junio, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" y se efectuaba la convocatoria correspondiente al año 2.023.

Entre las empresas o entidades que pueden ser candidatas de obtener este distintivo, se distingue entre aquellas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad y aquellas que no. Si bien, lo más decisivo en lo que se refiere a la aprobación de la Orden es el plazo señalado para la presentación de las candidaturas, el cual concluirá el próximo 1 de agosto de 2.023; un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en BOE.

ADIÓS A LAS MEDIDAS COVID-19 EN EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO



Declarado el cese en la aplicación de las medidas contenidas en la Ley 2/2021 de 29 de marzo, a través de la Orden SND/726/2023, de 4 de julio, publicada en BOE, por determinar expresamente la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

En concreto, se ven afectadas las empresas y los centros de trabajo por el cese en la aplicación de medidas extraordinarias, como aquellas relativas al COVID-19, y en particular, aquellas relativas al uso obligatorio de las mascarillas. También de especial relevancia en lo referente a la potenciación del uso del teletrabajo o llamado "Teletrabajo por Covid", que deja de ser de aplicación.

PREAVISO DE 6 MESES PARA EL CIERRE DE UNO O VARIOS CENTROS DE TRABAJO SI SUPONE EL CESE DEFINITIVO DE LA ACTIVIDAD



El Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, publicado en el BOE el pasado 12 de julio, además de regular el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, ha incluido algunas modificaciones a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Reviste una especial importancia la medida por la que se impone a las empresas que pretendan el cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, la obligación de efectuar la notificación a la autoridad laboral competente con una antelación mínima de seis meses.

CREACIÓN DE LA OFICINA ESTATAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION



El pasado 26 de julio se publicó en BOE la Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea y regula la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Entre las funciones de esta oficina, se encuentran como principales el impulso y coordinación de acciones que desarrolle la Inspección en materia de igualdad de trato y oportunidades, luchando contra cualquier tipo de discriminación y velar por la aplicación de la perspectiva de género de manera transversal e interseccional en las actuaciones inspectoras.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LAS BAJAS VOLUNTARIAS IMPUESTAS POR LA EMPRESA COMPUTAN A EFECTOS DE DESPIDO COLECTIVO.

María Rico Giner



El Tribunal Supremo se ha vuelto a pronunciar sobre una práctica que cada vez es más habitual. En su sentencia núm. 449/2023, de 22 de junio de 2023, resuelve que las bajas voluntarias impuestas por la empresa entrante a las personas trabajadoras computan a efectos de los umbrales del despido colectivo.

En el supuesto de hecho, en el marco de un proceso de subrogación, la empleadora entrante anunció a varias personas trabajadoras de la empresa saliente su intención de no proceder a su subrogación, si bien les propuso a las personas llevar a cabo la contratación si formalizaban bajas voluntarias en la anterior empresa, a fin de ser contratados ex novo y así poder

continuar trabajando en la nueva empresa, eso sí sin respetar sus condiciones laborales anteriores.

Así las cosas, el Tribunal deja muy claro que a los efectos de superar el umbral que obliga a la empresa a seguir los trámites del despido colectivo, deben computarse todas las extinciones por causas no inherentes a la persona trabajadora, así como aquellos supuestos que tienen su

origen en la voluntad empresarial, es decir a iniciativa empresarial.

Por ello en el presente supuesto no concurre ningún motivo inherente a la persona trabajadora para que se produzca el despido, sino que claramente nos encontramos ante bajas o ceses voluntarios, pero impuestos por la empresa adjudicataria.



Si la empresa entrante hubiera asumido no solo el servicio sino también a las personas trabajadoras, se habría producido una continuidad en la prestación del servicio y no una ruptura del vínculo contractual como se pretendía seguida inmediatamente de una nueva contratación a la que venía desarrollando la persona, conformada por unas nuevas circunstancias, entre las que no se encuentra el mantenimiento de su antigüedad.

La empresa, con la mencionada estrategia, lo que buscaba era romper el vínculo contractual con las anteriores personas trabajadoras vinculadas al servicio, para así poder realizar una nueva contratación con sus propias condiciones y sin estar relacionada con la anterior empleadora, todo ello a través de la figura de las bajas voluntarias.

No obstante, el Tribunal indica que la práctica llevada a cabo por la empresa

es totalmente fraudulenta y que, por consiguiente, estas extinciones de los contratos de trabajo deben ser computadas en los umbrales fijados por el legislador para los trámites del despido colectivo, ya que en caso contrario, nos encontraríamos claramente ante una vía de escape que permitiría el cambio de las condiciones de las personas trabajadoras sin necesidad de llevar a cabo ninguna medida, tan solo a través del mecanismo de la baja voluntaria.

En el presente supuesto, se concluye que nos encontramos ante un despido colectivo ex artículo 51ET, declarándose la nulidad del mismo y obligando a readmitir a todas las personas trabajadoras en las mismas condiciones que ostentaban con anterioridad, así como al abono de los salarios dejados de percibir.

Como se desprende del supuesto analizado, el Tribunal ha puesto el foco en las prácticas llevadas a cabo por las empresas

para eludir los requisitos del despido colectivo, y ello según indica el mismo, por las especiales características sobre todo económicas y a efectos de formalidades que suponen la realización de este tipo de medidas colectivas. Si bien, debemos tener presente que pronunciamientos como el descrito afectan claramente al computo de las extinciones de los contratos a efectos de despido colectivo que continúa siendo objeto de debate, en este en concreto, se incluyen las bajas voluntarias “forzosas” que cada vez están más a la orden del día.

En síntesis, lo que el Tribunal persigue con este pronunciamiento es garantizar en primer lugar, cuando opera la subrogación, que la misma se lleve a cabo con todas las garantías y mismos derechos para las personas trabajadoras y, en segundo lugar, que en caso de forzar alguna circunstancia que pretenda que no opere la subrogación, sancionar al infractor y que, en aquellos casos como el presente las bajas voluntarias computen a efectos de un despido colectivo.

Comentario de jurisprudencia
María Rico
Abogada



SENTENCIAS DE INTERÉS

CORRESPONDE EL PERMISO DE LACTANCIA CON INDEPENDENCIA DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL OTRO PROGENITOR

STS 494/2023, DE 11 DE JULIO.

El Tribunal Supremo unifica doctrina determinando que un empresario no puede denegar el permiso de lactancia al progenitor solicitante con motivo de la situación de desempleo del otro progenitor. Recuerda la Magistrada ponente de la Sala que, conforme al Estatuto de los Trabajadores, el permiso de lactancia es un derecho que pertenece a la persona trabajadora, así como la decisión de cómo ejercerlo, que únicamente se encuentra limitado a uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Por ello, enfatiza la sentencia que no existe mandato legal alguno que permita concluir la posibilidad de condicionar el disfrute de tal derecho a su titular por las circunstancias del otro progenitor, fuera del límite legalmente establecido y antes mencionado, ahondando en que, de haber querido limitar más el ejercicio de este derecho el legislador, así debiera haberlo previsto. Con ello la sentencia concede el permiso solicitado a la trabajadora con independencia de la situación en desempleo del otro progenitor, contraviniendo la denegación inicial de la empresa.

APLICA AL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL Y PROCEDE LA SUBROGACIÓN

STS 459/2023, DE 28 DE JUNIO.

La Sala resuelve en el marco de un procedimiento por despido cuál es la empresa responsable del cese impugnado por la actora, siendo que la empresa saliente aplica el convenio colectivo de vigilancia, y la empresa entrante, la cual posee la condición de Centro Especial de Empleo, aplica el convenio colectivo de atención a personas con discapacidad.

Analizada la jurisprudencia en este sentido, la Sala concluye que si una

empresa reconocida como CEE concurre a una contrata de actividad periférica, diferente a la que figura en el ámbito funcional de su propio convenio, debe someterse a las normas aplicables en el sector, siéndole por ende de aplicación la cláusula de subrogación de contratadas prevista. De esta forma, las razones de protección del empleo y “mercado de las empresas contratistas” aconsejan que las garantías sectoriales sobre sucesión de contratas sí sean aplicables al CEE cuando interviene en tales operaciones.

LÍMITE DE DOCE MESES A LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD PARA LA COBERTURA DE PERSONAS CON RESERVA DE PUESTO

STS 493/2023, DE 7 DE JULIO.

El Tribunal Supremo ha estimado parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina cuyo objeto se centraba en determinar el carácter indefinido o no de la contratación de la trabajadora que se encontraba contratada a través de un contrato de interinidad por sustitución, para la sustitución de una persona que había sido adscrita temporalmente a otro departamento de la empresa demandada por más de doce meses.

Si bien la Sala reitera su doctrina en la que acepta el contrato de interinidad para sustituir a aquel que hubiere sido

temporalmente adscrito por la empresa a un puesto de trabajo distinto con reserva de puesto de trabajo, también ha aprovechado la sala para fijar el límite temporal al que se encuentra este sujeto.

La Sala concluye que tal adscripción será ajustada a derecho cuando sea verdaderamente temporal y puramente coyuntural, de corta duración, siendo esto carga de la prueba de la empresa. Así, la Sala manifiesta que como regla general consideran el plazo de 12 meses, que diferencia el desplazamiento temporal del traslado, como el límite temporal para la duración de esa adscripción temporal.

NO ES SUFICIENTE EL EXCESO DE CARGA DE TRABAJO POR LAS TARDES PARA DENEGAR UNA ADAPTACIÓN DE JORNADA

STSJC 449/2023, DE 15 DE JUNIO.

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria desestima el recurso interpuesto por la empresa frente a la sentencia que estimó la demanda interpuesta por el trabajador quien solicitó la reducción de jornada con adaptación horaria por razones de conciliación para el cuidado de su hija, solicitando trabajar en turno de mañana, lo cual no le fue concedido habiendo la empresa alegado razones objetivas.

Pues bien, la Sala no comparte que sea suficiente razón objetiva para la

denegación del derecho a la adaptación de jornada el hecho de que la carga de trabajo sea mayor por las tardes que por las mañanas. Así señala que la doctrina lo que viene exigiendo es que la empresa justifique la imposibilidad de cubrir el puesto del trabajador con otro personal de la plantilla, lo que no se ve justificado cuando la empresa cuenta con otras personas adscritas a la sección del solicitante que no disfrutaban de adaptación de jornada y que podrían cubrir las necesidades a través del cambio de turno.

AGENDA

26 JUNIO

REGISTRADO E INSCRITO EL I PLAN DE IGUALDAD DE SYNERGYM HOLDING S.L.

Tras la negociación llevada a cabo por esta firma, a través de nuestros compañeros Jorge Vidal Aparicio y María Rico Giner, junto a la representación legal de las personas trabajadoras de la compañía y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, el I Plan de Igualdad de Synergym Holding S.L. fue registrado e inscrito el pasado 26 de junio, convirtiéndose ya en una realidad.

A través de este, se fija como objetivo en la empresa garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras y, entre otras, se persigue la igualdad retributiva, revisando y analizando los salarios con perspectiva de género, y el favorecer las medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.

13 JULIO

CURSO DE LITIGACIÓN, MEDIACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



El pasado día 13 de julio nuestro compañero Javier Jiménez de Eugenio colaboró, como Mediador del SIMA-FSP, en el Curso de Litigación, Mediación y Solución de Conflictos organizado por la Universidad Complutense de Madrid. Especial reconocimiento a Beatriz Losada, Directora de la Fundación por contar con nosotros.

21 JULIO

BNYABILBAO ACOGE UNA JORNADA FORMATIVA



Nuestra sede de Bilbao acogió el pasado 21 de julio una sesión de formación para parte del equipo de RRLL de Grupo Eroski. Nuestros compañeros Begoña Zabala Allica y Javier Jiménez de Eugenio fueron los responsables de impartirla.

En los últimos tiempos es más que evidente que el Derecho del Trabajo ha sufrido modificaciones de cierto calado, de forma que, la formación continua deviene necesaria para todas las organizaciones y para todas las personas que conforman los equipos de los recursos humanos.

26 JULIO

PUBLICADO EN BOE EL CONVENIO COLECTIVO DE KIWOKOPET S.L.U.

El pasado 26 de julio de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Convenio Colectivo de Kiwokopet S.L.U; en cuya negociación ha participado nuestra firma de la mano de nuestros compañeros Javier Jiménez de Eugenio y Jorge Vidal Aparicio.

Este convenio dota de estabilidad a las relaciones laborales de la compañía y, para este despacho, ha supuesto un auténtico placer contar con la confianza de la empresa.

¡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