

**AGOSTO 2024**

## **Modificaciones legales en materia de Derecho del Trabajo tras la aprobación de la Ley de Paridad**

Tema del mes

**David Tomás Mataix**

Comentario Jurisprudencia

**Fernando Izquierdo Monllor**



IN

&

1

Pag. 4

**Tema del mes**

Modificaciones legales en materia de Derecho del Trabajo tras la aprobación de la Ley de Paridad

2

Pag. 8

**Noticias de actualidad**

3

Pag. 12

**Comentario de Jurisprudencia**

La extinción de la relación laboral por ausencias al puesto de trabajo y la percepción de la prestación por desempleo

4

Pag. 16

**Sentencias de interés**

AA



**David Tomás Mataix**  
Abogado BNYA  
Barcelona

#### TEMA DEL MES

## Modificaciones legales en materia de derecho del trabajo tras la aprobación de la ley de paridad

El pasado 2 de agosto fue publicada en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada entre hombres y mujeres, ley que entró en vigor el día 22 de agosto de 2024. Ciertamente, si acudimos al preámbulo de la precitada norma encontramos el objetivo principal de la misma es avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, ex. artículo 9.2 de la Constitución española y, concretamente, ahondar en el principio de presencia y composición equilibrada a través de la representación paritaria en determinados ámbitos y órganos -esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica-. Dicho lo anterior, cabe recordar que tal texto normativo -en lo que respecta a la representación paritaria en el marco de las sociedades cotizadas- deriva de la obligación de transposición de la normativa europea, más concretamente de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Sin embargo, como expondremos, tal Ley Orgánica ha trascendido en su objetivo incluyendo en distintas Disposiciones finales modificaciones legales que en nada tienen que ver con la representación paritaria entre mujeres y hombres.

En efecto, centrándonos en el aspecto jurídico-laboral, la Disposición final novena de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, introduce distintas reformas en el articulado del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores o ET). Así pues, a continuación, trataremos de analizar los aspectos más relevantes de la reforma operada mediante la precitada Ley Orgánica.

Una de las principales modificaciones efectuadas por el legislador ha sido la modificación del artículo 40.4



del Estatuto de los Trabajadores. Previamente a la reforma efectuada, las personas trabajadoras que tuvieran la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo que se vieran obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad onde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tenían derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, siendo que el precitado traslado tenía una duración inicial de seis meses durante los cuales la empresa tenía la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Sin embargo, tras la reforma, este derecho se extiende a las personas víctimas de violencia sexual y, además, extiende su duración, la cual podrá ser de seis a doce meses, durante los cuales la empresa tiene derecho de reserva del puesto de trabajo. Además, introduce la posibilidad de la extinción contractual a instancia de la persona trabajadora. Así las cosas, la Ley introduce que terminado el periodo establecido, las personas trabajadoras pueden optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato

de trabajo, percibiendo en tal caso una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

De otro lado, una de las más importantes reformas efectuadas por la Ley Orgánica es la reforma efectuada en los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, reforma que tendrá una importante trascendencia práctica.

En efecto, previamente a la reforma operada por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, en el caso de que una persona trabajadora solicitara o disfrutara de una adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, o bien solicitara o disfrutara del permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (precepto que regula el permiso de cinco días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización o reposo domiciliario) -entre otras causas- y esta fuera objeto de un despido, únicamente podía ser calificado tal despido como procedente o nulo. Dicho en otras palabras, hasta ahora, la persona trabajadora que solicitara/se encontrase disfrutando de la adaptación de jornada del artículo 34.8 ET o bien solicitara/se encontrase disfrutando del permiso del artículo 37.3 b) ET se encontraba cu-

bierto por una garantía reforzada, toda vez que, en caso de ser despedido, no cabía la calificación de este como improcedente, es decir, tales situaciones estaban protegidas por la llamada “nulidad objetiva o nulidad automática”. Sin embargo, tras la reforma efectuada por el legislador se elimina del listado de supuestos de “nulidad objetiva/nulidad automática” la solicitud/disfrute de la adaptación de jornada, así como la solicitud/disfrute del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en caso de que la empresa decidiera despedir a una persona trabajadora que estuviera en tal situación únicamente podría ser declarado el despido nulo, por ejemplo, por la vulneración de la garantía de indemnidad (entre otros), y siempre siguiendo los cauces de la nulidad objetiva; es decir, aportando indicios que, posteriormente, la empresa ha de desvirtuar -en su caso-. En definitiva, tales situaciones pierden el “blindaje” de la llamada “nulidad objetiva”. No obstante, debe llamarse la atención que, según determinados medios de comunicación, tal reforma de los artículos 53.4 y 55.5 deriva “parcialmente” de un error por parte del legislador que, probablemente, pueda ser modificado a futuro. En cualquier caso, hasta que se proceda a efectuar una nueva reforma, lo cierto es que con efectos del 22 de agosto de 2024 dejarán de ser causa de despi-

do objetivo las situaciones comentadas anteriormente.

Por último destacar que tal reforma también incluye y reconoce a las personas víctimas de violencia sexual el derecho a la reducción de jornada o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario (artículo 37 ET), a la suspensión del contrato de trabajo (artículo 45 ET), a la extinción del contrato de trabajo (artículo 49 ET) y a, además, establece la garantía reforzada de “nulidad objetiva” para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En conclusión, como se observa, el legislador ha aprovechado la tramitación y la aprobación de la Ley Orgánica de paridad para introducir una serie de modificaciones jurídicas en el ámbito del derecho del trabajo que inciden especialmente en el ámbito de listado de causas protegidas por la “nulidad objetiva/automática” y en la protección a las personas víctimas de violencia sexual, modificaciones que tendrán una evidente repercusión en el día a día de la práctica forense.

# NOTICIAS DE ACTUALIDAD



## ¿Cuál es la tributación de los intereses vinculados a las nóminas atrasadas impagadas?

Tras conseguir en el procedimiento judicial la condena a la empresa por las nóminas impagadas, así como de unos intereses por el retraso, el interesado elevó consulta a la Dirección General de Tributos sobre cuál debía ser la tributación en el IRPF de los intereses a que había sido condenada la empresa.

A este respecto, la respuesta, en la Consulta Vinculante V1004-24, de 10 de mayo, ha distinguido sobre los intereses con naturaleza remuneratoria o indemnizatoria. En el primero de los casos, tributarían como rendimientos del capital mobiliario salvo que sean calificados como rendimientos de la actividad empresarial o profesional, y, e el segundo, habida cuenta de que buscan el resarcimiento de unos daños, como los que son objeto de la consulta, serían calificados como ganancia patrimonial a efectos de tributación en el IRPF.

## Propuestas laborales a la Unión Europea

El pasado 18 de julio, se presentó en Bruselas por parte de la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, junto a sus homólogos de los países de Bélgica, Eslovenia y Rumanía, un documento estratégico con una serie de propuestas en materia laboral.

Entre estas propuestas, destacó el ímpetu por que se adopte rápidamente una Directiva sobre teletrabajo y el derecho a la desconexión para así adaptar la normativa de la UE, así como una iniciativa de la UE que establezca los derechos de los trabajadores en relación con el uso de la inteligencia artificial y los algoritmos en el trabajo; a las que se añadieron las peticiones de más mecanismos para atajar el fraude laboral y la adopción de un paquete de medidas para la calidad de los periodos de prácticas y la lucha contra los periodos de prácticas falsos.



## Acuerdo para la nueva regulación de la jubilación parcial y jubilación activa

El pasado 31 de julio, se anunció por parte del Gobierno un nuevo acuerdo alcanzado en la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, en torno a la flexibilización de la jubilación, la involucración de mejoras a las mutuas en tratamientos sanitarios y regulación de las profesiones penosas.

En lo que respecta a la jubilación, parece ser que Gobierno e interlocutores sociales han alcanzado un punto de entendimiento para la regulación de las modalidades de compatibilidad de trabajo y pensión, refiriéndose a la jubilación activa y la jubilación parcial. En cuanto a la primera, se elimina el requisito de tener una carrera de cotización completa, facilitando el acceso a la misma; y la segunda, prevé ampliar de dos a tres años la posibilidad de anticipo, eso sí, con límites en la reducción de jornada.



### Publicada en BOE la Orden ISM/812/2024

Se publicó en BOE el pasado 1 de agosto, la Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, por la que, modificando la Orden ISM/386/2024, se regula de forma mejorada la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los periodos de prácticas formativas.

Así, a través de esta modificación se rebaja el coste del convenio especial mediante el establecimiento como base de cotización la base mínima de cotización del grupo 7, se permite la compatibilidad de la suscripción de este convenio con otro al amparo de la disposición adicional que posibilite el cómputo de hasta 1825 días de prácticas en cada uno de ellos, se flexibiliza en mayor medida el pago de la cuota resultante posibilitando su fraccionamiento en hasta 84 mensualidades y se amplía hasta el 31 de diciembre de 2028 la fecha límite para su suscripción.



### Creado el Consejo de Productividad de España

El pasado 31 de julio se publicó en BOE el Real Decreto 758/2024, de 30 de julio, por el que se crea el Consejo de la Productividad de España, después de que el pasado 7 de marzo del corriente se publicara el proyecto del mismo.

Según se apuntó por los Ministerios de Economía, Comercio y Empresa y de Trabajo y Economía Social, la creación del Consejo dará respuesta a la recomendación del Consejo de la Unión europea para que los Estados miembros cuenten con un organismo que se encargue de forma específica de analizar la evolución y las políticas de la productividad y la competitividad, con el objetivo de fomentar la aplicación de reformas que incidan en su mejora y de forma adicional en un mayor crecimiento económico.



### La nueva regulación de la profesión de Agente de Igualdad

La Ley de Paridad (LO 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres), incluye -entre otros- en su Disposición Final sexta la modificación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añadiendo a ésta última una nueva Disposición Adicional por la que se establecen los requisitos de acceso a la profesión de agentes de igualdad, indicando que accederán a la misma las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad o

cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad. Si bien, se prevé que, en el plazo de seis meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, apruebe una propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo reglamentario. Por tanto, habrá que esperar a que se produzca el desarrollo reglamentario para ver en qué queda la regulación y cuáles son los requisitos habilitadores de esta profesión.



**Fernando Izquierdo Monllor**  
Abogado BNYA  
Madrid

COMENTARIO  
DE JURISPRUDENCIA

## La extinción de la relación laboral por ausencias al puesto de trabajo y la percepción de la prestación por desempleo

El pasado 5 de julio, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó una sentencia, la número 3837/2024, que ha tenido bastante impacto en redes sociales, sobre el derecho a percibir prestación por desempleo por parte de una persona trabajadora que ha sido despedida por ausencias injustificadas.

El procedimiento, que tiene su origen en una sentencia de Juzgado de lo Social 2 de Lleida, plantea una línea jurisprudencial que, aunque no es nueva, sí es poco habitual y, como decíamos, ha causado bastante revuelo, por la que, pese a que la extinción de la relación laboral haya tenido lugar mediante un despido disci-

plinario, si este se debe a ausencias injustificadas al puesto de trabajo las circunstancias de las mismas pueden determinar que no proceda el derecho a prestación por desempleo.

Decimos que no es nueva porque, además de alguna tímida sentencia de Juzgados de lo Social repartidos por la geografía española, sin ir más lejos, el propio TSJ de Cataluña, ya en el año 2021 dictó una sentencia de similares características con origen, también, en la provincia de Lleida. Cuestión que, por otro lado, nos puede llevar a pensar en la importancia del criterio que marquen las respectivas Direcciones Provinciales del SEPE, como origen último de estos procedimientos al denegar o revocar las prestaciones en casos en los que sospechen de fraude.

En todo caso, en el supuesto que nos ocupa, una trabajadora se ausenta a su puesto de trabajo entre el 13 de diciembre y el 21 del mismo mes, fecha

en que es despedida, entre medias, el día 16, la empresa le requirió para que justificara las ausencias, advirtiéndole de las consecuencias que podría tener no hacerlo, no obstante, la trabajadora no contestó a dicho requerimiento ni, tampoco, justificó las ausencias. Además, tampoco habría impugnado el despido de que fue objeto.

Asimismo, el 28 de diciembre, solicitó la prestación por desempleo, el 3 de enero solicitó el cobro en la modalidad de pago único fijando en la memoria de la prestación como fecha de inicio de actividad el día 5 de enero. Del mismo modo, el día 3 había suscrito un precontrato de arrendamiento de un local y, el día 14 de enero, contrató a dos trabajadoras.

Así, aunque inicialmente le fue concedida tanto la propia prestación como el cobro en modalidad de pago único, se dio traslado de su caso a Inspección de Trabajo, frente a la que la trabajadora



reconoció que, en el momento de sus ausencias, ya tenía intención de iniciar una actividad por cuenta propia. De este modo, la ITSS terminó por concluir que existía fraude de ley por la trabajadora, que había buscado de forma deliberada su despido considerando que los hechos eran constitutivos de un cese voluntario y no un despido. Todo lo cual llevó a que el SEPE revocara su prestación y le exigiera la totalidad de lo percibido que, al haber solicitado el cobro en modalidad de pago único, ascendía a más de 17.000 euros.

Lógicamente, la trabajadora reclamó frente a dicha resolución pero ésta fue ratificada tanto en vía administrativa como, posteriormente, por sentencia del juzgado de lo social de Lleida, ahora confirmada por el Tribunal Superior de Justicia.

El TSJ parte de los siguientes hechos relevantes: primero, las ausencias y el requerimiento incumplido para justificar las mismas; segundo, el despido sin

impugnación por parte de la trabajadora, tercero, la solicitud de la prestación de desempleo capitalizada para iniciar un negocio y la rapidez con la que éste se puso en marcha y cuarto, el reconocimiento de la trabajadora antes ITSS de que, cuando fue despedida, tenía pensado montar una empresa.

Con estos hechos, el artículo 267.2 LGSS, que establece que no se consideran en situación legal de desempleo quienes cesen voluntariamente en el trabajo, y el artículo 6.4 del Código Civil, que indica que los actos realizados al amparo del texto de una norma que persiga un fin prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, el Tribunal determina que la trabajadora habría provocado su despido para encubrir su intención de causar baja voluntaria con el fin de acceder fraudulentamente a la prestaciones por desempleo.

De este modo, contrariamente a los titulares que se han visto estos días, no es que los despidos por ausencias injustificadas acarreen la pérdida del derecho a percibir prestación por desempleo, sino que, se ha detectado un flagrante caso de fraude de una trabajadora que, claramente, buscaba ser despedida para cobrar el paro y montar un negocio propio. Si no existiera o hubiera quedado probado alguno, o algunos, de los hechos relevantes que hemos reseñado más arriba, quizá los indicios hubieran sido insuficientes para poder considerar probado el fraude, pero, con las circunstancias concurrentes, el asunto parece palmario.

No obstante, no podemos dejar de comentar la aparente disonancia que existe entre resoluciones como la comentada y la extendida corriente jurisprudencial que exige una voluntad expresa e inequívoca del trabajador para entender que ha tenido lugar una baja voluntaria. Así, bajo esta doctrina, en el caso que nos ha ocupado, si la empre-

sa hubiera optado por dar de baja a la trabajadora en Seguridad Social con el motivo de “baja voluntaria”, se habría considerado un despido improcedente, lo cual nos llevaría también a la paradoja de que, con una sentencia firme de despido improcedente ¿cómo va a decir otra sentencia que, en realidad, no hay despido y se trata de un cese voluntario? Con lo que, en el mismo caso, obtendríamos una solución distinta, para un problema administrativo, en función de cual fuera la reacción de la empresa, de un tercero, frente a la conducta del trabajador. En todo caso, en resumen, hay que preguntarse por qué es válido que la administración entienda que en esas ausencias existe una voluntad de cesar en el trabajo, pero una empresa no, abocándola a mayores gastos y trámites sin aparente justificación.

# Sentencias de interés

## ERE ENCUBIERTO AL COMPUTAR LAS EXTINCIONES POR NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

**SAN núm. 77/2024, de 27 de junio**

La Audiencia Nacional, haciéndose eco de la postura jurisprudencial del Tribunal Supremo en su sentencia 933/2021, de 23 de septiembre, condena a una ONG por haber llevado a cabo un despido colectivo de hecho, declarando nulas las extinciones producidas.

En el asunto en cuestión la Sala ha considerado que las resoluciones contractuales por no superación del periodo de prueba, añadidas a las efectuadas por causas objetivas, son igualmente computables a efectos de un despido colectivo, no pudiéndose valorar el argumento de la empresa y la comparativa que efectúa respecto de la gente que emplea regularmente y el número de esas resoluciones contractuales. Puesto que, en todo caso, la estadística que quizá hubiera sido ilustrativa hubiera sido el número de contratos con periodo de prueba en vigor en ese periodo y el número de resoluciones llevadas a cabo, y que no se aportó.

Entra a valorar la Sala además que las resoluciones obrantes obedecieron todas a un mismo estereotipo "a-causal", no concretando en ninguna de ellas si quiera someramente las causas de la no superación del periodo de prueba.

## DENEGACIÓN DEL PERMISO PARENTAL Y CONDENA A UNA INDEMNIZACIÓN DE 20.000 EUROS

**STSJ Cataluña núm. 2461/2024, de 26 de abril**

La Sala ha conocido del recurso interpuesto que solicitaba se declarara el derecho del actor a disfrutar del permiso parental peticionado y a percibir en concepto de indemnización por daños y perjuicios la suma inicialmente reclamada.

En el asunto de autos, el trabajador accionante solicitó inicialmente un permiso parental sin derecho a salario desde el 1 de agosto hasta el 31 de agosto de 2023, siéndole concedido parcialmente el mismo por la empresa, que lo ajustó desde el 31 de julio hasta el 13 de agosto, denegándole el resto. La Sala entendió relevante en el relato fáctico que quedara como hecho incontrovertido que tal petición no se solapaba con una segunda petición de otra persona progenitora de la menor causante; de modo y manera que la empresa no gozaba de la facultad que le preveía la norma de "aplazar tal concesión".

Así, concluye que, dado que la solicitud se ajustaba a los requisitos legalmente establecidos, la empresa infringió el art. 48 bis del ET, así como también el derecho a no sufrir discriminación ni trato desfavorable por el ejercicio de derechos de conciliación, estimando como adecuada la cuantía peticionada y condenando a la empresa al abono de 20.000€ por conceptos compensatorios y resarcitorios.

## UN ACUERDO SIN BENEFICIOS, NO TIENE VALIDEZ ANTE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO

**STSJ Cataluña núm. 2807/2024 de 16 de mayo**

En el asunto enjuiciado, la empresa procedió al despido por ausencias de un trabajador que sí había prestado sus servicios los días que presuntamente se ausentó y, quien, en mismo día del despido, firmó un documento en formato de acuerdo por el que reconocía los hechos. La empresa formula recurso para hacer valer el acuerdo razonando que el documento suscrito el mismo día del despido incorpora un consentimiento no afectado de dolo, engaño, coacción, fraude o mala fe.

Pese a ello, la Sala no comparte la postura y no considera que el texto suscrito incorpore un acuerdo transaccional propiamente dicho. Así, para calificar de tal un documento, la doctrina y jurisprudencia han exigido que concurren las previsiones del art. 1809 del CC, es decir, que las partes den, prometan o retengan alguna cosa con intención de poner fin a una controversia.

En el presente supuesto no se advierte que la empresa diera o prometiera nada, ni consta que el trabajador con ocasión de la extinción percibiese nada que no fuera el obligado finiquito, más allá de que el trabajador aceptara que el despido era procedente. Por ello, se rechaza el valor liberatorio del documento, confirmando la sentencia de instancia y manteniendo la improcedencia del despido.

## EL USO DESVIADO DE UN PERMISO ES CAUSA SUFICIENTE PARA EL DESPIDO

**STSJ Cataluña núm. 3691/2024, de 26 de junio**

En el asunto enjuiciado, la actora solicitó el disfrute del permiso de cinco días por la hospitalización de su madre en la ciudad de Santiago de Compostela, permiso que le fue concedido por la empresa con fecha de inicio el 7 de julio de 2022. No obstante ello, los días 7 y 8 de julio, según quedó acreditado en instancia, la trabajadora estuvo disfrutando de unos días en las Islas Baleares, según fotos subidas a su cuenta de Instagram; circunstancia que agravó una situación anterior en que la trabajadora había sido ya sancionada anteriormente.

Pues bien, por la utilización fraudulenta del permiso concedido para una causa completamente desvinculada de la citada hospitalización, la empresa procedió a despedir a la trabajadora por transgresión de la buena fe y reincidencia en incumplimientos. La Sentencia de instancia entendió que había mediado una inequívoca y grave trasgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza que determinaba la declaración de procedencia del despido, lo que, también apoyó finalmente la Sala, desestimando el recurso de suplicación de la trabajadora.



Redacción Noticias y Sentencias  
**Laura Tudela Serna**

**¡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](mailto:info@bnya.es) o [comunicaciones@bnya.es](mailto: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