

Tema del Mes

LOS SINDICATOS COMO GRANDES PROTAGONISTAS EN LA NUEVA NORMALIDAD

Julio 2020

Tema del Mes
Ignacio Navedo Ibáñez

Comentario de Jurisprudencia
Alicia López Román

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Los sindicatos como grandes protagonistas en la nueva normalidad. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

A vueltas con la jornada ordinaria en caso de reducción de jornada por guarda legal 5-8

NOTICIAS

¿Debe considerarse accidente no laboral las lesiones sufridas en el parto? 9-10

¿Son válidas las fotografías tomadas a una trabajadora en baja médica trabajando en su propiedad? 11-12

Dudas sobre la constitucionalidad de algunos preceptos de la Ley de Formación para el empleo. 12-14

SENTENCIAS DEL MES 13-15

Los sindicatos se hacen imprescindibles en la negociación colectiva de los ERTES ETOP, haya o no representación sindical en la Empresa.



TEMA DEL MES

LOS SINDICATOS COMO GRANDES PROTAGONISTAS EN LA NUEVA NORMALIDAD

Tras la situación derivada del COVID-19, el ámbito laboral se ha visto claramente afectado, no sólo por la repercusión que ha tenido la pandemia de cara al empleo y que ha motivado la pérdida de miles de puestos de trabajo o la suspensión de miles de contratos afectados por ERTES, sino también por la abundante normativa que ha sido publicada a base de Reales Decretos y que ha provocado un auténtico caos para los responsables de interpretarlos y aplicarlos.

En este tiempo, los Expedientes de Regulación de Empleo o más conocidos como ERTES han sido “vox pópuli”, medida la cual ya venía recogida en el Estatuto de los Trabajadores desde el año 2012 pero que hasta ahora no era conocida por la inmensa mayoría de la población, sobre todo se han hecho muy populares los ERTES por fuerza mayor derivados de la situación de COVID-19.

Ahora bien, no sólo se han aplicado ERTES por fuerza mayor durante este tiempo, aquellas empresas que no hayan visto interrumpida su actividad pero sí se hayan visto afectadas indirectamente por la situación de COVID-19 se han visto obligadas a hacer ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, más conocidos como ERTES ETOP.

Pues bien, de un tiempo en adelante y sobre todo cuando finalice la prórroga establecida por el Gobierno para los ERTES por fuerza mayor establecida a día de hoy hasta el 30 de septiembre de 2020, muchas Empresas van a pasar de un ERTE por fuerza mayor a un ETOP.

Dicho esto, procedemos a través del presente a analizar el papel de los sindicatos en las negociaciones colectivas dentro de la nueva normalidad. Para ello debemos hacer mención al artículo 23.1 a) del RDL 8/2020, según el cual: “En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del

sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación [...]. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa”.

En aquellos ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que se han negociado o se van a negociar se hace obligatorio contar con los sindicatos más representativos del sector. Por lo tanto, aquella Empresa que tenga intención de realizar un ERTE ETOP se va a ver en la obligación de contactar con dichos sindicatos con el fin de que participen en representación de los trabajadores en la negociación de las condiciones del meritado ERTE. En el supuesto de que los sindicatos declinen participar o no contesten es cuando los trabajadores de la Empresa podrán representarse a sí mismos a través de una Comisión “ad hoc” creada exclusivamente para dicha negociación y a través de la cual los trabajadores asumirán su propia representatividad, pero sólo si el sindicato lo rechaza o no responde.



Durante este tiempo, muchos de los ERTES ETOP han sido impugnados por los sindicatos mayoritarios de aquellos sectores en los que las Empresas han negociado directamente con los trabajadores creando como ya hemos dicho una Comisión “ad hoc” y no han tenido en cuenta ni han avisado a los sindicatos mayoritarios del sector como era su obligación.

Debido a lo anterior, es por lo que venimos a decir que los sindicatos van a ser grandes protagonistas en la ya popular “nueva normalidad” y van a adquirir un papel relevante, más si cabe, sobre todo en el de muchas empresas que no contaban con representación sindical entre sus trabajadores.

En definitiva, las Empresas deben contar con los sindicatos mayoritarios de su sector a la hora de afrontar un ERTE ETOP, independientemente de que tenga o no representación sindical en su propia Empresa, y sólo en el supuesto de que los sindicatos no puedan asumir por volumen o no contesten a dicho requerimiento por parte de la Empresa será cuando ésta pueda constituir esa Comisión “ad hoc” con trabajadores de la Empresa que asuman la voz de sus compañeros para la negociación de las condiciones del ERTE ETOP.

Respecto a los sindicatos, nos queda comprobar la capacidad de reacción de éstos ante la avalancha de solicitudes por parte de las Empresas para la negociación y aplicación de dichos ERTES ETOP, lo que les va a provocar un desborde de trabajo que veremos hasta qué punto pueden soportar. Lo que es evidente es que se van a convertir en los grandes protagonistas de la “nueva normalidad” en lo que al ámbito jurídico-laboral se refiere.

Para concluir y a modo de reflexión dos apreciaciones, la primera, al convertirse los sindicatos en actores principales en la negociación colectiva en Empresas sin representación, en qué lugar van a quedar

los trabajadores que realmente conocen la Empresa y sus circunstancias cuando un tercero va a negociar en su nombre. Respecto a esto va a ser necesaria una conexión clara y directa entre sindicato y trabajadores.

Y en segundo lugar, en aquellas Empresas que no tenían representación sindical y se vean ahora en la necesidad de contar con ellos para la negociación colectiva, tengan en cuenta que ese contacto va a ser para quedarse por lo que desde aquí me gustaría trasladarles que contar con representación sindical, siempre y cuando haya un trato próximo y colaborativo, puede ayudar a que todas las partes salgan ganando, tanto trabajadores como empresa, sólo hace falta predisposición.

Tema del Mes
Ignacio Navedo
Abogado



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

A VUELTAS CON LA JORNADA ORDINARIA EN CASO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

Alicia López Román



Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 1871/2020.

Este mes tenemos el honor de comentar una reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de nuestro Despacho, recaída en un procedimiento de derechos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, concretamente, en el marco de una reducción de jornada por cuidado de hijo.

La controversia se concreta en la existencia de una petición de reducción de jornada por cuidado de menor, solicitando la persona trabajadora su concreción horaria en turno fijo de mañana, pese a que la jornada ordinaria de trabajo instaurada en la empresa suponía la rotación de turnos semanales de mañana y tarde.

Es decir, el objeto de debate jurídico no es otro que el concepto de jornada ordinaria de trabajo, y el derecho del trabajador, en el marco de sus derechos de conciliación, de fijar la concreción horaria

en el marco de esta jornada ordinaria de trabajo, y la posibilidad o no de modificar, vía reducción de jornada, la distribución de la jornada de trabajo.

Es cierto que existe doctrina jurisprudencial que viene a afirmar que la concreción horaria de la reducción de jornada es un derecho individual del trabajador o trabajadora, que sólo ha de decaer en supuestos excepcionales, como en el caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa. De forma que, al amparo de este derecho y facultad, la

persona trabajadora podría concretar la reducción en horario fijo de mañana aun cuando venga realizando turnos rotatorios de mañana y tarde.

Sin embargo, son cada vez más comunes los pronunciamientos que vienen a limitar ese derecho, ponderando la actividad de la empresa y su sistema interno de organización. En este sentido, ya son varios Tribunales Superiores de Justicia los que, en los últimos años, vienen a afirmar que la persona trabajadora no puede, bajo capa de reducir su jornada, introducir



en su relación laboral un cambio que suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo, considerando que no hay duda de que el pase de un régimen de trabajo a turnos (mañana y tarde) a solo uno de mañana tiene ese carácter, como resulta del art. 41.a. c) ET.

Pues bien, la Sentencia a la que aquí hacemos alusión viene a decantarse por ésta última interpretación, entendiendo que la bajo la petición de una reducción de jornada por cuidado de hijo no es posible elegir un turno fijo de mañana. La Sala comprende la necesidad del derecho a la conciliación de su vida personal y laboral, pero, afirma, que dicha conciliación no otorga a aquéllos un derecho ilimitado o incondicionado, de forma que si todas las personas integrantes de la empresa o

del centro de trabajo prestan servicios en turnos rotatorios, la asignación a la persona solicitante de un horario de mañana fijo, alteraría de forma relevante el sistema de organización empresarial, causando un evidente perjuicio al resto de los trabajadores, pudiendo verse afectados por una petición que alterara su modo de prestar servicios, que de ningún modo han solicitado.

Lo cierto es que los últimos pronunciamientos jurisprudenciales están poniendo ciertos límites al disfrute de este derecho, sin duda fundamental para cualquier persona trabajadora, pero que debe ser puesto en consideración en relación con los propios intereses empresariales, no solo desde un punto de vista organizativo, sino también desde un punto de vista de gestión de los equipos, en la medida que el

derecho a la reducción de jornada no deba conculcar con las condiciones de trabajo que hasta entonces venga disfrutando el resto de la plantilla.

No obstante, no es menos cierto que esta interpretación y argumentación podría verse afectada en caso que la persona trabajadora solicitara la adaptación de su jornada de trabajo. En todo caso, y como valoración más general vinculada a esta cuestión, debemos tener en cuenta la flexibilidad y el carácter ampliamente subjetivo en la interpretación de este tipo de derechos, por lo que, como siempre, estaremos muy atentos a los nuevos pronunciamientos jurisprudenciales en la materia.

Comentario de jurisprudencia
Alicia López Román
Abogada



NOTICIAS

¿DEBE CONSIDERARSE ACCIDENTE NO LABORAL LAS LESIONES SUFRIDAS EN EL PARTO?



Recientemente, el Tribunal Supremo ha dictado una importante sentencia en fecha 24 de junio de 2020, siendo que numerosos medios de comunicación se han hecho eco de esta. En efecto, el Tribunal Supremo, aplicando la normativa laboral desde una perspectiva de género, ha dictaminado que todas aquellas lesiones derivadas del parto deben ser consideradas accidente no laboral, todo ello pese a la sentencia dictada en sede de suplicación; siendo que tal resolución tiene una importancia fundamental, dadas las conclusiones alcanzadas en la misma.

Como decimos, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación interpuesto por parte de la trabajadora, siendo que fundamenta tal decisión en cuatro argumentos:

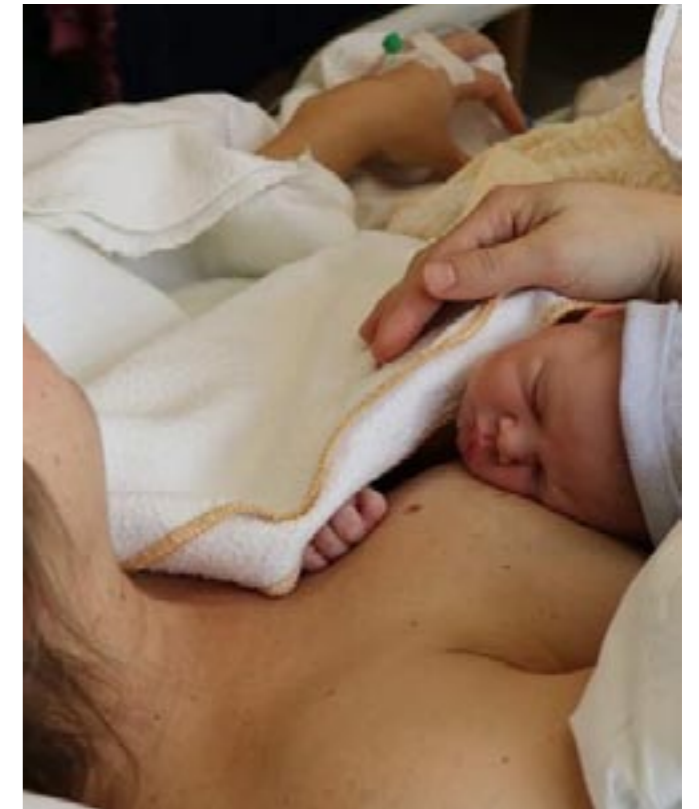
En primer lugar, considera que las lesiones producidas a consecuencia del parto

no son consecuencias de un deterioro físico progresivo, siendo que tal extremo caracteriza a la enfermedad común; sino que son resultado de una acción súbita y violenta, propias del accidente no laboral.

En segundo lugar, expresa que el embarazo, así como el parto, no pueden ser considerados como una enfermedad, es más, tal es así que la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, creó la protección específica por maternidad, desligando esta de la incapacidad temporal y dotándole de rasgos propios y diferenciados. Igualmente, considera que el parto en modo alguno puede ser asimilable a una intervención hospitalaria, dado que el embarazo y el parto son procesos naturales no patológicos.

Y, en tercer lugar, el Tribunal llega a tal conclusión interpretando la norma a través del principio de igualdad, el cual recordemos es un principio informador del ordenamiento jurídico, ex. artículo 4 y artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así pues, expresamente el Tribunal indica en su sentencia que resolver tal supuesto a través de "parámetros neutros, como los que propone la Entidad Gestora, conduce a un resultado contrario con el principio de igualdad efectiva que nuestro ordenamiento consagra", siendo que se hace necesario interpretar la norma desde una perspectiva de género.

Por lo que, finalmente, concluye la Sala Cuarta que lo así plasmado en los hechos declarados probados en modo alguno pueden ser subsumibles en el concepto de enfermedad común, siendo que encaja el concepto de accidente no laboral, siendo que la perspectiva de género proclamada por el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo refuerza la interpretación efectuada por la Sala.



Considera que las lesiones producidas a consecuencia del parto no son consecuencias de un deterioro físico progresivo.

NOTICIAS

¿SON VÁLIDAS LAS FOTOGRAFÍAS TOMADAS A UNA TRABAJADORA EN BAJA MÉDICA TRABAJANDO EN SU PROPIEDAD?

En los últimos días han sido diferentes los medios de comunicación que han difundido una interesante sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Soria en una novedosa sentencia del mes de abril de 2020, la cual analizaba un supuesto donde la trabajadora, quien había sido declarada incapaz para ejercer su oficio por una caída en el trabajo que le lesionó la muñeca de forma permanente fue fotografiada por parte de un detective, siendo que en las mismas se comprobaba como la trabajadora durante días trabajó en unas obras en sus propiedades, realizando labores que contravenían su supuesto estado de salud.

A partir de aquí se plantea las siguientes cuestiones: ¿son válidas las fotografías realizadas desde el exterior al interior del inmueble? ¿constituye un acto vulnerador del derecho a la intimidad de los fotografiados? Pues bien, el propio Juzgado concluye en su sentencia que no es íntimo todo aquello que uno mismo realiza a la vista de todos. Así pues, para que exista una vulneración



del derecho a la intimidad de las personas fotografiadas deben concurrir dos requisitos: por una parte, que la vivienda sea habitual y, en segundo lugar, que la actividad no sea visible para cualquier viandante en el exterior. En otras palabras, no existe intimidad si, de forma consciente, los propietarios y fotografiados se exponen al exterior, como sucedía en el caso de autos.

De tal forma que, el Juzgado, al haber sido probado que tal investigación realizada por el detective se realizó en todo momento desde el exterior del domicilio, concluyó que tal prueba no era en modo alguno vulneradora de derecho fundamental alguno. Es más, según se relata, en las imágenes se podía comprobar como la

trabajadora se encontraba atornillando elementos de sujeción, subiendo al tejado, entre otras acciones; siendo que tales acciones se realizaron a la vista de cualquier viandante, sin utilizar medios para preservar su intimidad.

Por todo ello, como venimos manifestando, el Juzgado de lo Social consideró que tales pruebas resultaban ser válidas al no haber sido vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora demandada.

NOTICIAS

DUDAS SOBRE LA CONSTITUCIONAD DE ALGUNOS PRECEPTOS DE LA LEY DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Según ha venido siendo publicado por distintos medios de comunicación, el Tribunal Supremo recientemente ha presentado ante el Tribunal Constitucional una cuestión de inconstitucionalidad sobre un total de once artículos de la Ley de Formación para el empleo, a instancia de un sindicato, al considerar que los citados pueden ser vulneradores de los artículos 14 y 28 de la Constitución Española, los cuales garantizan el principio de igualdad y de pluralidad sindical.

En efecto, por parte del citado sindicato, se interpuso recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito Laboral, por considerar que tal norma dejaba al margen



al mismo, al disponer que tan solo están autorizados para participar en el diseño de la formación para el empleo y en la oferta de curso los sindicatos más representativos.

Así pues, solicitaba que se procediera a declarar y reconocer su derecho a participar en la planificación y evaluación del sistema formativo profesional. Igualmente, también solicitó ser consultado previamente en la financiación e implantación de cheque de formación de las actividades formativas dirigidas a personas desempleadas, así como a la participación en la programación y formación sectorial y transversal en la programación, diseño y difusión de las acciones y en los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

De tal forma que, el Tribunal Supremo ante la pretensión de la parte impugnante, entiende que la ley por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, concretamente, aquellos artículos que disponen como requisito que se traten de sindicatos más representativo o representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, pueden ser vulneradores de los artículos 14 y 28 de la Constitución Española, dado que la preferencia objetiva del legislador por los sindicatos más representativos, frente a otros que no tienen tal representatividad, no puede ser en modo alguno infinita, sino que su intensidad debe venir modulada en función de la materia en concreto, por lo que procedió a plantear la citada cuestión de inconstitucionalidad.



SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 2148/2020, DE 25 DE JUNIO DE 2020

¿ES POSIBLE MODIFICAR LOS HECHOS ESTABLECIDOS EN LA PAPELETA DE CONCILIACIÓN POSTERIORMENTE EN DEMANDA? Recientemente, el Tribunal Supremo ha dictado sentencia en procedimiento de recurso de casación para la unificación de doctrina, resolviendo un supuesto de hecho del todo controvertido. Concretamente, la cuestión que se plantea en el recurso de casación versa sobre si existe o no congruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda presentada, cuando la trabajadora no alega en la papeleta de conciliación ni en demanda que el despido es nulo por ser esta consecuencia directa de su embarazo y, sin embargo, con posterioridad, procede a aclarar demanda alegando que la causa del despido fue su situación de embarazo.

En efecto, en un primer momento, por la parte actora en papeleta de conciliación y en demanda, se interesó que fuera declarado el despido como nulo o, subsidiariamente

improcedente, alegando que el motivo de extinción de su contrato temporal era falso, por cuanto la obra objeto de contrato no había finalizado. No obstante, posteriormente, aclaró su demanda indicando que el motivo del despido fue su situación de embarazo. Ante tales hechos, el Tribunal Supremo, revocando la sentencia de suplicación, concluye que “fácilmente se colige de la comparación de los hechos alegados en la papeleta de conciliación respecto a los alegados en los escritos de ampliación de demanda que la actora ha consignado hechos distintos de los aducidos en conciliación ya que, no solo ha alegado que se encontraba embarazada, sino también que la causa de despido era su embarazo, en tanto que en la conciliación alegó que no estaba conforme con el despido efectuado por la empresa” dado que la obra no finalizó. Por lo que, finalmente, estimó el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, revocando la sentencia de suplicación.

SENTENCIA DEL TS 2111/2020, DE 11 DE JUNIO DE 2020

UNA VEZ PASADO EL PLAZO DE 3 AÑOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 70 EBEP ¿SE ENTIENDE QUE LA PERSONA TRABAJADORA ADQUIERE AUTOMÁTICAMENTE LA CONDICIÓN DE INDEFINIDA NO FIJA? El Tribunal Supremo ha resuelto recientemente una cuestión planteada en el procedimiento de recurso de casación para la unificación de doctrina, siendo que este se ciñe a determinar sobre si una persona trabajadora adquiere o no la condición de indefinida no fija, por aplicación del artículo 70 EBEP, cuando la persona trabajadora ha venido prestado servicios para una administración durante un periodo superior a tres años, en virtud de un contrato de interinidad por vacante sin que la plaza haya sido incluida en la Oferta de Empleo Público.

Ante tales hechos, la Sala Cuarta, citando numerosas sentencias dictadas por la misma, expone que la prolongación del contrato de interinidad por vacante de la parte actora más

allá de tres años, ex. artículo 70 EBEP en modo alguno debe traducirse en su carácter indefinido. En otras palabras, el plazo de tres años establecido en el reiterado artículo no puede entenderse en general como una garantía inamovible, pues “la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, con las consecuencias que ello pueda conllevar; al igual que en el sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático”.

Así pues, y dado que el recurso interpuesto no contenía un relato fáctico diferente a los ya resueltos por la Sala Cuarta que aconsejaren un cambio jurisprudencial mantenido por los diferentes pronunciamientos, por seguridad jurídica, finalmente, estima el recurso formulado por la Administración condenada.

SENTENCIA DEL TS 2003/2020, DE 23 DE JUNIO DE 2020

¿ES POSIBLE LA MODIFICACIÓN DE HECHOS PROBADOS EN BASE A LOS HECHOS PROBADOS DECLARADOS EN UNA SENTENCIA DICTADA EN UN PROCEDIMIENTO DIFERENTE, INCORPORADA A AUTOS CON EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN? El Tribunal Supremo en la reseñada sentencia viene a resolver el recurso de casación para la unificación de doctrina, siendo que el objeto de este es determinar si es válida la modificación de los hechos probados, realizada en suplicación, con base en los hechos probados de otra sentencia dictada en un procedimiento diferente, la cual se incorporó a los autos con el recurso de suplicación.

Expuesto el objeto del recurso, por parte de la recurrente se impugna la resolución de suplicación al considerar que, de no haberse modificado la sentencia impugnada los hechos probados con base a un documento inhábil consistente en una sentencia dictada en otros autos en un procedo de despido de un compañero de la parte actora, no habría podido apreciarse la falta de proporcionalidad del despido impugnado.

Sin embargo, el Tribunal, analizado el motivo de impugnación, finalmente procede a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte recurrente. En efecto, el Tribunal, aplicando la doctrina

reiterada de la Sala, considera que la sentencia incorporada a autos constituye documento hábil para la modificación de hechos probados de la sentencia de instancia en el recurso de suplicación, conforme al artículo 193 b) LRJS, dado que se trata de una sentencia firme, notificada con posterioridad a la celebración del juicio de instancia, aportada por la parte actora en fase de recurso de suplicación, ex artículo 233.1 LRJS y que contiene hechos relevantes para el resultado del litigio, aunque el actor no fuera parte del procedimiento. Por consiguiente, “no hay razones para anular la sentencia recurrida, puesto que, si el art. 233 LRJS admite la inclusión de sentencias firmes, cuando resulten decisivas para la resolución del recurso de suplicación o de casación, habiéndose admitido, incluso, en casación unificadora, siempre que se cumplan los requisitos expuestos, es patente que dicha inclusión no sería inteligible, si no fuera viable para la revisión de los hechos probados de la sentencia recurrida, como hemos reiterado en las sentencias citadas más arriba. Por lo demás, conviene subrayar que, si bien la Sala de suplicación admitió las revisiones fácticas controvertidas, porque las consideró relevantes para la resolución del recurso, lo cierto es que la causa *decidendi* no se apoyó en absoluto en dichas revisiones de hecho, por lo que no han provocado ningún tipo de indefensión a la recurrente”.

NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 1.300 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡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
David Tomás Mataix

Coordinación y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - P
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 9
Fax 96 352 87 9
valencia@mna.es

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

MADRID
Lagasca, 56 - P
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 2
Fax 91 541 70 8
madrid@mna.es

BILBAO
Henaonº 11 - P
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 8
Fax 94 424 35 8
bilbao@mna.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó 5-3ºB
07002 Palma Malloca
Tel. 971 72 79 5
Fax 971 46 61 8
pmallorca@mna.es