

Novedades relevantes del RD-ley 2/2024:

- acumulación del permiso de lactancia,**
- posible prevalencia de los convenios colectivos autonómicos y provinciales, y**
- mejora de la protección por desempleo.**

Legal Alert



Junio 2024

kpmgabogados.es
kpmg.es

Novedades relevantes del RD-ley 2/2024:

- **acumulación del permiso de lactancia,**
- **posible prevalencia de los convenios colectivos autonómicos y provinciales, y**
- **mejora de la protección por desempleo.**

El 22 de mayo de 2024 se publicó en el BOE el [Real Decreto-ley 2/2024](#) -con entrada en vigor, con carácter general, al día siguiente de su publicación, salvo ciertas excepciones- por el que se adoptan medidas urgentes para **simplificar y mejorar el nivel asistencial de la protección por desempleo, y completar la transposición de la [Directiva \(UE\) 2019/1158](#)**, a nuestro ordenamiento jurídico .

El 22 de mayo de 2024 se publicó en el BOE el [Real Decreto-ley 2/2024](#) por el que se adoptan medidas urgentes para **simplificar y mejorar el nivel asistencial de la protección por desempleo, y completar la transposición de la [Directiva \(UE\) 2019/1158](#)**, a nuestro ordenamiento jurídico.

No obstante, debemos puntualizar que la transposición de esta Directiva ya se había iniciado el año pasado con el [RD-ley 5/2023](#).

El RD-ley entró en vigor, con carácter general, el **23 de mayo de 2024**, previendo un amplio listado de excepciones.

A través del RD-ley 2/2024 se **modifican** varias normas, entre las que se encuentran los siguientes textos refundidos:

- de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ([ET](#));
- de la Ley General de la Seguridad Social ([LGSS](#)); y
- de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ([LISOS](#)).

Aunque los principales cambios inciden, de manera directa, en temas como la **prestación y el subsidio por desempleo**, también modifica el **permiso de lactancia** y establece la **prevalencia de los convenios colectivos autonómicos y provinciales sobre los estatales**, siempre que **concurran ciertos requisitos**, entre otros.

Hay que tener en cuenta que estos temas fueron ya tratados por el derogado [RD-ley 7/2023](#) -que el Congreso rechazó y, por tanto, no se llegó a convalidar, produciendo la inmediata cesación de sus efectos, y su desaparición del ordenamiento

jurídico; si bien no acarrió la anulación de los efectos producidos durante su vigencia.

El RD-ley 2/2024 vuelve a traer al panorama jurídico-laboral estos, y otros temas. Por ello, en este documento, exponemos en líneas generales aquellos puntos con impacto empresarial.

MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Las medidas que incorpora el RD-ley 2/2024, como consecuencia de la modificación del ET, son las que estuvieron brevemente en vigor, antes de que se derogara el RD-ley 7/2023. Estas medidas -en vigor desde el **23 de mayo de 2024**- son las siguientes:

- ✓ **Acumulación del permiso de lactancia** (art. 37.4 ET)

El RD-ley 2/2024 modifica el permiso de lactancia, **suprimiendo** la mención que hacía el ET, en relación con el ejercicio de la reducción de jornada, al pacto en negociación colectiva o acuerdo individual con la empresa, quedando ahora del modo siguiente:

“Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas”.

La modificación operada **elimina estas restricciones** pudiendo disfrutarse el permiso de lactancia de forma **acumulada** sin necesidad de que lo prevea la negociación colectiva, a mera instancia de la persona trabajadora.

✓ **Prevalencia de los convenios colectivos autonómicos y provinciales, sobre los estatales, si concurren ciertos requisitos** (art. 84.3 y 4 ET)

Con el objeto de mejorar la regulación de la negociación colectiva en el ámbito de las Comunidades Autónomas, se establece que en el **ámbito de una comunidad autónoma**, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los **requisitos de legitimación** de los arts. 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales en la comunidad autónoma que tendrán **prioridad aplicativa** sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, **siempre que** dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En definitiva, dicha **prioridad aplicativa** no es automática, sino que han de **concurrir** una serie de **requisitos**:

- (i) Que los convenios sean **suscritos** por las organizaciones sindicales y patronales **legalmente legitimadas** y con el respaldo de las **mayorías exigidas** para constituir la comisión negociadora.
- (ii) Que **no regulen materias** que se consideran como **“no negociables” en el ámbito autonómico**. En concreto, las siguientes: el periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada anual máxima, régimen disciplinario, normas mínimas de PRL y movilidad geográfica.
- (iii) Que la **regulación** de estos convenios o acuerdos autonómicos resulte **más favorable para las personas trabajadoras** que la establecida en los convenios colectivos o acuerdos estatales.
- (iv) Que **no se encuentre en vigor** un convenio o acuerdo colectivo **estatal aplicable en el mismo sector** o, **alternativamente, si se encontrara vigente**, se hubiera **acordado expresamente** en el mismo la **prevalencia autonómico**.

- (v) Adicionalmente, en lo que respecta a los **convenios provinciales**, para que sea ajustada a Derecho la prioridad aplicativa de los mismos requiere que dicho extremo se haya previsto, **expresamente**, en los **acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico** (83.2 ET).

En cuanto a las **materias no negociables**, se **excluye** la referencia que el ET hacía a la **prioridad aplicativa de los convenios o acuerdos estatales**.

✓ **Sector artístico** (nueva disp. adic. 28.^a ET)

Se introduce una nueva disposición adicional relativa a las **elecciones a órganos de representación** en el ámbito de las **personas artistas** que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las **personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad**.

En estos casos, serán **electoras** cuando sean mayores de 16 años y **elegibles** cuando tengan 18 años cumplidos y **siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, 20 días**.

MEJORA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

El art. 2 del RD-ley 2/2024 modifica la LGSS, en cuanto al nivel asistencial de la protección por desempleo -dentro de los objetivos previstos en la **Reforma 10** (“Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo”) del **Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**.

Estas modificaciones han entrado en vigor, con carácter general, el **23 de mayo de 2024**, salvo algunos preceptos -que detallaremos más adelante- que lo harán el **1 de noviembre de 2024**.

Asimismo, la propia DT 1.^a del RD-ley 2/2024 prevé la **aplicación paulatina** de determinados preceptos¹, ya que **hasta el 31 de octubre de 2024 continuará siendo de aplicación** la redacción “actual” (se entiende la prevista en la LGSS anterior al RD-ley 2/2024), salvo ciertas previsiones.

¹ “Hasta el día 31 de octubre de 2024 continuará siendo de aplicación lo previsto en los arts. 269, 271, 272, 274 a 280, 282, 283, 284, 286, 287 y 299 del texto Refundido de la LGSS en su

redacción actual, salvo en lo relativo a las modificaciones que se incluyen en el art. 275.5.c), el art. 282.5 (...)” (DT 1.^a RD-ley 2/2024).

Aunque el impacto en las empresas, en lo referente a estas medidas es muy relativo, hay algunos puntos que hay que tener en cuenta:

✓ Actualización de la prestación por desempleo

Se incluyen aspectos que actualizan la regulación de la protección por desempleo en general, tanto en el nivel contributivo como en el asistencial. Las principales reformas de la prestación afectan a estos ámbitos:

- **Duración:** las opciones de la persona trabajadora cuando la prestación se extinga por realizar varios trabajos de duración acumulada igual o superior a 12 meses **se matizan** con la expresión “*sin reanudar entre ellos la prestación por desempleo*” (art. 269.3 LGSS).
- **Suspensión:** se introduce una **nueva causa, por interrupción del acuerdo de actividad**, para reafirmar el vínculo de la prestación con el seguimiento de medidas de inserción laboral. Además, se amplía el plazo de salida ocasional al extranjero, que pasa de 15 a 30 días (art. 271 LGSS).
- **Extinción:** se regulan **dos nuevas causas:** (i) la realización de trabajos por cuenta propia por tiempo igual o superior a 24 meses en actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al RETA; y (ii) el transcurso del plazo de 6 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho (art. 272.1 LGSS).
- **Inactividad de personas trabajadoras fijas-discontinuas:** se les aplicará en estos periodos las **normas generales** sobre prestación por desempleo e incapacidad temporal (art. 283.3 LGSS).
- **Prestación por desempleo y nacimiento y cuidado de menor:** simplemente, se actualiza el léxico de la norma (art. 284 LGSS).
- **Personas trabajadoras eventuales agrarias:** se unifica su protección por desempleo; además, se eliminan las restricciones anteriores sobre duración de la prestación contributiva y cómputo recíproco de los periodos de ocupación cotizada como eventual agrario para el acceso al subsidio por desempleo por cotizaciones insuficientes (arts. 286 y 287 LGSS).
- **Reintegro de pagos indebidos:** se modifica para facilitar a empresas y ciudadanos el cumplimiento de las obligaciones de reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, y se establece la competencia de la entidad gestora sobre los fraccionamientos de las prestaciones indebidamente percibidas. Se añade la posibilidad de acceder a su compensación parcial con las nuevas prestaciones que pudieran reconocerse a la persona deudora (art. 295 LGSS).
- **Obligaciones de los solicitantes y beneficiarios:** se atribuye competencia a la entidad gestora para exigir documentación y celebrar comparecencias con los solicitantes; además, estos deberán presentar anualmente su declaración de IRPF (art. 299 LGSS).
- **Ceuta y Melilla** (nueva DA 56.^a LGSS, con entrada en vigor el **1 de noviembre de 2024**): las personas trabajadoras residentes en Marruecos que hayan desempeñado su última relación laboral en las ciudades autónomas, amparados por autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos, podrán tener **acceso extraordinario a la prestación contributiva por desempleo, sin necesidad de acreditar residencia en España**, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación aplicable.
- **Incompatibilidades:** la prestación y el subsidio por desempleo serán:
 - **incompatibles con (i) el trabajo por cuenta propia** aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; y
 - (ii), con carácter general, **con la obtención de prestaciones contributivas de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que** éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio (art. 282.1 LGSS); y
 - **compatibles** con la realización de **prácticas formativas, prácticas académicas externas** incluidas en programas de formación profesional o

programas de formación en el trabajo (art. 282.5 LGSS).

De manera particular, el art. 282.2 LGSS señala que la **prestación por desempleo será incompatible con el trabajo por cuenta ajena, excepto** cuando éste se realice (i) **a tiempo parcial** y se haya (ii) **solicitado la compatibilidad por el trabajador**, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación, la parte proporcional al tiempo trabajado.

- **Régimen de compatibilidad aplicable a las prestaciones por desempleo** (nueva DA 59.^a LGSS, con entrada en vigor el **1 de noviembre de 2024**).

No obstante lo previsto en el art. 282, las **prestaciones contributivas por desempleo nacidas a partir del 1 de abril de 2025** cuyo periodo reconocido de derecho fuera **superior a 12 meses**, una vez devengados los primeros 9 meses, **serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo y a tiempo parcial** en la misma forma, condiciones y efectos previstos para el subsidio por desempleo, con las particularidades previstas en esta disposición.

En la misma línea -y siempre que se den los mismos términos- se prevé la compatibilidad de las prestaciones contributivas por desempleo que hubiesen nacidas **antes del 1 de abril de 2025**, pero **sólo con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo**.

Asimismo, se prevé que la prestación contributiva por desempleo será **incompatible con el trabajo por cuenta ajena** cuando el **salario bruto mensual sea superior al 375% del IPREM** en la forma que se establezca reglamentariamente.

El **complemento de apoyo al empleo** como compatibilidad de la prestación contributiva tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de **prestación por desempleo de nivel contributivo**.

- **Control de la aplicación del nuevo régimen de compatibilidad:** la DA 3.^a RD-ley 2/2024 señala que, en el marco del Convenio de colaboración firmado por el Servicio Público de Empleo Estatal y el Organismo Inspección de Trabajo y Seguridad Social,

se determinarán los supuestos de compatibilidad de prestaciones por desempleo y trabajo por cuenta ajena que deban ser objeto de las actuaciones inspectoras para el control del fraude en la obtención y disfrute de prestaciones por desempleo y en la contratación de las personas trabajadoras.

En el **plazo de un año** desde la entrada en vigor del RD-ley 2/2024, se implantará el **servicio** que permita la **aplicación del límite del 375% del IPREM**.

✓ **Mejora del subsidio por desempleo**

Al igual que en lo referido a la prestación por desempleo, el impacto del subsidio por desempleo en las empresas es muy leve. Por ello, simplemente apuntamos las principales modificaciones operadas respecto al mismo:

- **Se amplía la cobertura de los colectivos beneficiarios**, añadiendo, entre ellos, a los **menores de 45 años sin responsabilidades familiares**, y a quienes **acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses y carezcan de responsabilidades familiares** (art. 274 y ss. LGSS).

En esta línea, dos nuevas DA 57.^a y 58.^a LGSS -con entrada en vigor el **1 de noviembre de 2024**- regulan el **acceso al subsidio por desempleo**:

- de **emigrantes retornados**; y
- para las **víctimas de violencia de género o sexual mayores de 16 años**.
- **Se modifica la forma de considerar las responsabilidades familiares en los subsidios con cargas familiares:** el requisito de rentas o responsabilidades familiares se configura como requisito de acceso al derecho inicial y a cada una de las prórrogas o reanudaciones del subsidio, que se acreditará mediante "*declaración responsable*" de las rentas percibidas en el mes anterior. La veracidad de estos datos se constatará *a posteriori* mediante las correspondientes declaraciones tributarias (art. 275 LGSS).
- **Solicitud, nacimiento y prórroga del subsidio:** se mejora la accesibilidad al mismo, al suprimir el mes de espera tras el

agotamiento de la prestación contributiva para presentar la solicitud de subsidio por agotamiento. Además, se amplía a 6 meses el plazo de solicitud (art. 276 LGSS).

- **Duración máxima:** el subsidio se prolongará hasta 30 meses dependiendo de la edad de la persona solicitante en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, la acreditación de responsabilidades familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada, con arreglo a la tabla del art. 277 LGSS.
- **Aumento de la cuantía, vinculada al IPREM:** se establece un sistema progresivo (art. 278 LGSS), cuya cuantía será igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento:
 - el 95% del IPREM: durante los 180 primeros días;
 - el 90% del IPREM: desde el día 181 al día 360; y
 - el 80% del IPREM: a partir del día 361.
- **Suspensión, reanudación y extinción del subsidio:** se incorpora una nueva causa de suspensión, por interrupción del acuerdo de actividad, con el objetivo de reafirmar la vinculación de las prestaciones por desempleo con el seguimiento de medidas de inserción laboral (art. 279 LGSS).
- **Subsidio de mayores de 52 años:** se mantiene, con la **misma cuantía fija**, 80% del IPREM, pero se **modifican los requisitos para su acceso** (art. 280 LGSS).
- **Incompatibilidades:** además de lo ya comentado respecto a la modificación del art. 282 apdos. 1 y 5 LGSS, el apdo. 3 señala que el **subsidio se compatibilizará como complemento de apoyo al empleo:**
 - para quienes accedan al subsidio por desempleo manteniendo uno o varios contratos a tiempo parcial; y
 - para quienes siendo beneficiarios del mismo inicien una relación laboral a tiempo completo o parcial,

La **cuantía** del complemento de apoyo al empleo se determinará, **cada trimestre**, en

función de la jornada pactada al inicio de la compatibilización y del trimestre en que se encuentre en cada momento el perceptor del complemento de apoyo respecto al inicio del subsidio conforme a la tabla prevista en dicho precepto.

- **Régimen de compatibilidad aplicable a las prestaciones por desempleo:** además de lo ya comentado respecto a la nueva DA 59.^a LGSS -con entrada en vigor el **1 de noviembre de 2024-** su apdo. 4 establece que el **acceso al subsidio** previsto en el art. 274.1 a) o en el art. 280 como consecuencia del **agotamiento de prestaciones por desempleo reconocidas a partir de 1 de abril de 2025**, se entenderá, a efectos de determinación de la cuantía inicial del complemento de apoyo al empleo, **como una continuación de la citada prestación.**
- **Régimen transitorio de compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena:** todos los subsidios por desempleo, incluido el subsidio para mayores de 52 años, que en el momento de entrada en vigor del RD-ley 2/2024 estén sujetos al régimen de compatibilidad de la DT 5.^a de la [Ley 45/2002](#), seguirán rigiéndose por dicha disposición y por la normativa vigente en la fecha de reconocimiento del subsidio, hasta que se produzca la finalización de la relación laboral, o en su caso, la extinción del subsidio (DT 4.^a RD-ley 2/2024).
- **Garantía de servicios a personas beneficiarias del nivel asistencial** (nueva DA 54.^a LGSS, con entrada en vigor el **1 de noviembre de 2024**): las personas beneficiarias del subsidio por desempleo tendrán **garantizado**, en todo caso, el **acceso al itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil**, previsto en el art. 56.1 c) de la [Ley 3/2023, de Empleo](#) y dentro del marco del acuerdo de actividad previsto en el art. 3 de esa Ley.
- **Régimen transitorio de compatibilidad de las prestaciones por desempleo** (se incorpora una nueva DT 44.^a LGSS): el régimen de compatibilidad como **complemento de apoyo al empleo** de los subsidios para emigrantes retornados y para víctimas de violencia de género o sexual, con el trabajo por cuenta ajena será aplicable **a partir del 1 de junio de 2025.**

En el periodo **desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 31 de mayo de 2025** ambos subsidios serán **incompatibles con el trabajo por cuenta ajena, excepto** cuando este se realice (i) a tiempo parcial y (ii) se haya reconocido la compatibilidad por cumplir su beneficiario todos los requisitos exigidos para ello, en cuyo caso se deducirá de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado.

- Por último, la DT 3.ª RD-ley 2/2024 prevé un **régimen transitorio en materia del nivel asistencial de protección por desempleo** que prevé que las personas que, **a 1 de noviembre de 2024**, hubieran solicitado, fueran beneficiarios o tuvieran suspendidos cualquiera de los subsidios por desempleo existentes en el momento de la entrada en vigor del RD-ley 2/2024, incluido el subsidio extraordinario por desempleo, o la renta activa de inserción, **seguirán rigiéndose por la normativa anterior** al RD-ley 2/2024 **hasta la extinción del derecho actual**.

Estas modificaciones entrarán en vigor el **1 de noviembre de 2024**.

- Se considerará **infracción muy grave compatibilizar** la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, con el trabajo por cuenta propia o con el trabajo por cuenta ajena, **salvo** en los casos expresamente previstos.

Como excepción, esta modificación entró en vigor el **23 de mayo de 2024**.

MODIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Por último, y entre otras cuestiones, la DF 2.ª RD-ley 2/2024 **modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)** con el fin de adecuar las infracciones, y las sanciones correspondientes, relativas a los incumplimientos en materia de protección por desempleo.

A modo de ejemplo, algunas de estas modificaciones son las siguientes:

- **Se elimina** como **infracción leve** la falta de inscripción como demandantes de empleo de las personas beneficiarias de prestaciones.
- Se considerará **infracción grave no comunicar, salvo** causa justificada, **las bajas en las prestaciones** en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de incompatibilidad, suspensión o extinción del derecho, excepto la de no figurar inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo competente, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción siempre que por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, rechazar una oferta de empleo o negarse a participar en acciones, programas o actividades señalados en el itinerario o plan personalizado.

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Francisco Fernández
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 451 30 87
franciscofernandez@kpmg.es

Francisco Artacho
Director
KPMG Abogados
Tel. 690 245 564
fartacho@kpmg.es

Ramón Mouriño
Director
KPMG Abogados
Tel. 648 717 546
rmourino@kpmg.es

Juan Ignacio Olmos
Director
KPMG Abogados
Tel. 932 53 29 00
jiolmos@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 29 00
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 73 00
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 01 20
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio Saphir
C/Triana, 116 – 2º
35002 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 23 04
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 34 00
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 00
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 16 01
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 14 08
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 22 50
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 46 46
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Mapfre
Paseo de la Alameda, 35, planta 2
46023 Valencia
T: 963 53 40 92
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 85 05
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 81 33
Fax: 976 75 48 96