

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



2 / 2018

Índice

Artículos Doctrinales

- 5 El Tribunal Supremo concluye que la naturaleza de una relación laboral no se desvirtúa cuando el trabajador es sustituido puntualmente**
M^a Eugenia de la Cera Guerrero y Sabela Criado del Rey

Novedades Legislativas

- 7 Implicaciones laborales de la Ley de Contratos del Sector Público**
Blanca Liñán Hernández

Novedades Jurisprudenciales

- 9 ¿Puede despedirse a trabajadoras embarazadas durante un despido colectivo?**
Carlos Goñi Domínguez
- 10 A vueltas con la obligación empresarial de llevar un registro diario de jornada. Cuestiones prejudiciales planteadas por la Audiencia Nacional**
Isabel Moya Chimentí
- 11 El Tribunal Supremo revisa su doctrina sobre el momento en el que debe subsistir la cesión ilegal para que pueda apreciarse judicialmente**
Carlos Goñi Domínguez
- 12 El despido de un trabajador que compite contra una empresa del mismo grupo mercantil que su empleadora es improcedente**
Carlos Goñi Domínguez
- 13 La reclamación frente a la empresa contratista no interrumpe la prescripción frente a la empresa principal**
Blanca Liñán Hernández

EL TRIBUNAL SUPREMO CONCLUYE QUE LA NATURALEZA DE UNA RELACIÓN LABORAL NO SE DESVIRTÚA CUANDO EL TRABAJADOR ES SUSTITUIDO PUNTUALMENTE

M^a Eugenia de la Cera Guerrero y Sabela Criado del Rey • Abogadas

I. Consideraciones preliminares

El pasado mes de enero de 2018, reflexionábamos en otro foro acerca de la naturaleza de la prestación de servicios de los *riders* de Deliveroo, a propósito de la resolución dictada por la Corte Central de Arbitraje del Reino Unido en noviembre de 2017 y el acta de liquidación de cuotas emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, tan solo un mes más tarde.

En el laudo arbitral, la Corte Británica hacía un especial énfasis en el carácter personalísimo de la ejecución de los servicios por cuenta ajena, hasta el punto de considerar que los repartidores no eran trabajadores porque (i) en sus contratos se preveía que podrían ser sustituidos por personas ajenas a Deliveroo, elegidas por ellos mismos, y (ii) así se hacía en la práctica.

Sin embargo, la lectura realizada en diciembre por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia -posteriormente ratificada por la Inspección de Madrid- era bien distinta. Los organismos españoles llegan a la conclusión de que la relación entre Deliveroo y sus *riders* es laboral, en la medida en que entienden que (i) se hallan presentes las cuatro notas definitorias de las relaciones por cuenta ajena y (ii) la posibilidad de sustituir a los repartidores es meramente teórica porque, en la práctica, raramente se da.

Ahora bien, como el acta no analizaba en profundidad si el elemento *intuitu personae* es un requisito necesario para entender que nos encontramos ante una relación laboral o, por el contrario, una característica accesoria, nuestra conclusión en aquel momento fue que el debate aún no podía darse por cerrado.

II. Las notas definitorias de la relación laboral de los trabajadores

Según la legislación española, tendrán la consideración de trabajadores las personas que “*voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.

En Francia, la definición contenida en el Código de Trabajo es muy similar: “*Le salarié est un travailleur qui s’est placé dans une situation de lien de subordination avec un employeur, qui dispose du pouvoir de donner des ordres et des directives, en contrepartie d’une rémunération*”.

Y, por poner otro ejemplo, en Portugal se establece que “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”.

A la vista de estas definiciones, se ha venido entendiendo que las notas que definen la condición de trabajador y, por ende su inclusión dentro del ámbito de protección del Derecho Laboral, son las siguientes: (i) la voluntariedad de la prestación de servicios, (ii) la retribución, (iii) la dependencia y (iv) la ajenidad.

¿Dónde está la quinta nota definitoria, el elemento *intuitu personae*, a la que en ocasiones también se alude? O lo que es lo mismo, atendiendo a la literalidad de tales descripciones del trabajo por cuenta ajena ¿es verdaderamente imprescindible que la persona que realice los servicios quede perfectamente definida desde el comienzo de la relación jurídica?

Si acudimos a los análisis efectuados por la Corte de Arbitraje del Reino Unido y la Inspección de Trabajo española, a pesar de la distinta lectura realizada de la situación de los *riders* de Deliveroo, se podría extraer la conclusión de que

ambos consideran, en línea con la doctrina tradicional, que la concurrencia de esta quinta nota es necesaria para que la relación pueda calificarse como una relación laboral, a pesar de no venir incluida en las definiciones habituales de trabajador.

Así, en el primero se declara que existe tal relación porque la sustitución de la identidad del trabajador es posible y se da, y en el segundo se declara si hay una relación laboral porque, a pesar de la previsión contenida en el contrato, la realidad es que no se produce casi nunca esa sustitución.

No obstante, la pregunta que nos hacíamos en su momento es si los tribunales españoles efectivamente irían un paso más allá y confirmarían la existencia de una relación laboral aun en aquellos casos en los que, en la práctica, la identidad del prestador de servicios cambiase efectivamente a voluntad del firmante del contrato.

III. La sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre de 2017

La primera respuesta directa a este interrogante viene contenida en una sentencia dictada el pasado mes de noviembre de 2017, que ha sido publicada muy recientemente, en la que el Alto Tribunal se pronuncia sobre un caso que podría resultar fácilmente asemejable a las relaciones emergentes en las empresas de economía colaborativa.

En el supuesto de autos, la empresa demandada formalizó un contrato de prestación de servicios con un traductor, en el que se acuerda que el trabajo se llevaría a cabo por cuenta propia. La forma de colaboración entre la empresa y el traductor es la siguiente: cada vez que un organismo necesita un traductor se pone en contacto con Ofilingua quien, a través de una plataforma informática, localiza al traductor más cercano, indicándole que acuda a un lugar concreto a una hora determinada. El traductor tiene la facultad de decidir si acepta o no el encargo, pudiendo asimismo ser sustituido por algún familiar intérprete.

A diferencia del acta de la Inspección de Trabajo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo analiza expresamente el grado de participación exigible al carácter personalísimo dentro de este contexto, y viene a determinar que la sustitución esporádica por un familiar en el desarrollo de los servicios no implica la ausencia del carácter personal de la prestación.

Es más, la sentencia trae a colación la doctrina contenida en otro pronunciamiento de 25 de enero de 2000 en el que, enjuiciando un contrato de prestación de servicios de limpieza, se afirmó que *“la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado, ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario, como lo muestra que es carácter ordinario que acompaña a los trabajos de empleados de fincas urbanas en los que la continuidad en el servicio prima sobre la prestación personal, constante y sin excepción del trabajo”*.

El Alto Tribunal parece entender, por tanto, que el intercambio puntual en la persona que ejecuta los servicios no elimina el carácter personalísimo de la relación.

Sin embargo, a nuestro juicio, este razonamiento resulta ciertamente contra-intuitivo e interpretamos que lo que realmente está intentando hacer valer el Tribunal Supremo es que, el hecho de que un trabajador, en un momento dado, pueda decidir que sea un tercero el que ejecuta los servicios que se ha comprometido a desarrollar, no le convierte necesariamente en un “empresario” que organiza con total autonomía su prestación de servicios con unos recursos propios. Por lo tanto, siempre que continúen dándose las notas de ajenidad y dependencia, seguirá mereciendo la protección que ofrece la legislación laboral.

No obstante, sin perjuicio de esta reflexión personal, dado que en esta sentencia el Tribunal viene a reiterar una doctrina previamente asentada, no podemos negar que estamos ante un terreno de luces y sombras que puede llevarnos a tener que analizar, caso por caso, si la habitualidad con la que se produce la sustitución y la cualificación técnica que exigen los servicios pueden derivar en una calificación distinta de la relación, aunque se den el resto de las notas.

IMPLICACIONES LABORALES DE LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

Blanca Liñán Hernández • Abogada

El pasado 9 de noviembre de 2017 se publicó la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (“LCSP”), que entrará en vigor el próximo 9 de marzo de 2018.

Quienes liciten para prestar servicios en favor de la Administración Pública deberán tomar en consideración las nuevas obligaciones sociales y criterios laborales establecidos por la redacción que propone la norma. A continuación se presentan los aspectos más relevantes que recoge la LCSP desde esta perspectiva.

I. Obligación de respetar el convenio colectivo del sector

Con independencia de que la empresa licitadora haya negociado un convenio colectivo de empresa, y al margen de la prioridad aplicativa que a éste le concede la normativa laboral frente al convenio sectorial, la LCSP obliga a la adjudicataria a que, como mínimo, respete las condiciones establecidas por su convenio colectivo sectorial.

II. Imposibilidad de establecer en los pliegos la obligación de asumir a los trabajadores adscritos a esa contrata pública

La LCSP dispone que los pliegos de contratación pública no podrán imponer la obligación de subrogación de trabajadores. No obstante, distinto será que en el supuesto en concreto concurren los requisitos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o así lo imponga el convenio colectivo sectorial.

III. Aplicación a la Administración Pública de la normativa en materia de subrogación cuando el servicio es internalizado

La LCSP establece, en línea con el criterio establecido por las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que la Administración Pública tiene el deber de subrogarse en la condición de empleadora cuando asuma un servicio que venía prestándose por un tercero si se dan los requisitos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o lo impone el convenio colectivo de aplicación.

IV. Acción frente a la empresa saliente por la falta de veracidad en la información laboral

En caso de subrogación, la empresa saliente deberá informar de las condiciones laborales en las que se desarrolla el servicio, de manera que si la información facilitada no fuese correcta y los costes laborales fuesen superiores a los transmitidos, el contratista entrante tendrá acción directa frente a la entidad saliente para reclamar el exceso de coste laboral.

V. Nueva posibilidad de resolución de la contrata

Se incorpora como nueva causa de resolución del contrato el incumplimiento de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que resulte de aplicación, así como el impago de salarios. Esta resolución puede ser acordada de oficio por el órgano de contratación en determinados supuestos, o a instancia de los representantes de los trabajadores de la contratista.

VI. Criterios de aspecto social para la adjudicación del contrato

Se reseñan como elementos a tomar en consideración, entre otros, aquellos que fomenten la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción socio-laboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres.

VII. Prohibición de contratar

Se incorpora como prohibición expresa para contratar con quienes, teniendo el deber, no cumplan con la obligación legal de tener un plan de igual y mantener la cuota de empleabilidad de personas con discapacidad.

¿PUEDE DESPEDIRSE A TRABAJADORAS EMBARAZADAS DURANTE UN DESPIDO COLECTIVO?

Carlos Goñi Domínguez • Abogado

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2018, Asunto C-103/16, Porras Guisado

En los últimos años, la jurisprudencia emanada por los tribunales de justicia supranacionales ha cobrado una gran trascendencia. Especialmente relevantes han sido los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el “TJUE”) que, en algunos casos, han introducido interesantes novedades en el ordenamiento jurídico-laboral español.

En este contexto, recientemente el TJUE ha publicado una sentencia que resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con el despido de una trabajadora embarazada realizado en el marco de un despido colectivo.

Las cuestiones elevadas por el Tribunal español van encaminadas a determinar si la normativa española traspone correctamente el artículo 10.1 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la empleada embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia (la “Directiva”). Dicho artículo prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas o en permiso de lactancia, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado.

A continuación, se van a analizar las respuestas dadas por el TJUE a las distintas cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal español.

- (i) La primera cuestión que se plantea versa sobre si la normativa nacional se opone a la Directiva por permitir el despido de trabajadoras embarazadas en el seno de un despido colectivo. En este sentido, el TJUE concluye que la normativa española sí se ajusta a la normativa comunitaria dado que los despidos colectivos constituyen casos excepcionales no inherentes al estado de las trabajadoras a los efectos de la Directiva.
- (ii) En segundo lugar, el TJUE analiza los requisitos formales que deben cumplir las cartas de despido entregadas a estas trabajadoras. En este sentido, el TJUE determina que, además de comunicar los motivos en los que se ampara la extinción colectiva, deben indicarse los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido.
- (iii) Continúa la sentencia analizando si la normativa española garantiza la doble protección que se establece en la Directiva. Así, en palabras del TJUE, “*los Estados miembros no pueden limitarse a establecer únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido [el despido de las trabajadoras embarazadas] cuando no esté justificado*”, sino que deben adoptarse a la vez medidas preventivas.

Tras analizar la normativa española, el TJUE concluye que nuestra legislación no impone medidas preventivas frente al despido de trabajadoras embarazadas, más allá de la protección reactiva que implica la declaración de nulidad del despido.

- (iv) Finalmente, el TJUE declara que la Directiva no impone ninguna prioridad de permanencia o de recolocación respecto de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Así las cosas, deberemos estar atentos a la evolución que pueda surgir en relación con las medidas preventivas para proteger a este colectivo de trabajadoras. Por ahora, sí podemos concluir que los contratos de trabajo de las trabajadoras embarazadas son susceptibles de ser extinguidos mediante un proceso de despido colectivo, pero deberán detallarse en sus cartas de despido los criterios objetivos seguidos para la designación de los trabajadores afectados.

A VUELTAS CON LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE LLEVAR UN REGISTRO DIARIO DE JORNADA. CUESTIONES PREJUDICIALES PLANTEADAS POR LA AUDIENCIA NACIONAL

Isabel Moya Chimenti • Abogada

Auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 19 de enero de 2018

Cuando parecía que la cuestión relativa a la obligación empresarial de llevar un registro diario de jornada había quedado superada, la Audiencia Nacional ha vuelto a reabrir el debate, planteando recientemente una serie de cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“TJUE”) en esta materia.

Para alcanzar a comprender las cuestiones planteadas por la Audiencia Nacional, es necesario recordar la jurisprudencia del Tribunal Supremo –sentencias de 23 de marzo y 20 de abril de 2017– en virtud de las cuales se revocó el criterio acerca de la obligatoriedad del registro de jornada diaria ordinaria que había venido manteniendo la Audiencia Nacional con el respaldo de la Inspección de Trabajo. Para ello, el Tribunal Supremo básicamente argumentó que del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no cabía inferir dicha obligación, con carácter general, a todas las empresas y respecto de todos sus trabajadores.

Pues bien, en el auto de 19 de enero de 2018, aclarado posteriormente en virtud de otro auto de fecha 31 de enero de 2018, la Audiencia Nacional sostiene que esta interpretación más reciente de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores por parte del Tribunal Supremo, puede resultar contraria a lo dispuesto en el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en relación con los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva CE 2003/88 y los artículos 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva CEE 1989/391. Todo ello por cuanto entiende que la inexistencia de un registro ordinario y diario de la jornada impide verificar el cumplimiento de las limitaciones en la ordenación del tiempo de trabajo.

Es por ello que, la Audiencia Nacional en el marco de una demanda de conflicto colectivo planteada frente a una entidad bancaria en la cual la regulación de la jornada diaria entre colectivos de trabajadores era dispar, plantea estas cuestiones ante el TJUE con el objeto principal de que el TJUE pondere si la interpretación del Tribunal Supremo es compatible con la normativa europea, en el sentido de garantizar la efectividad de las limitaciones de la jornada de trabajo y el descanso semanal.

EL TRIBUNAL SUPREMO REVIS SU DOCTRINA SOBRE EL MOMENTO EN EL QUE DEBE SUBSISTIR LA CESIÓN ILEGAL PARA QUE PUEDA APRECIARSE JUDICIALMENTE

Carlos Goñi Domínguez • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 2017 (Rec. núm. 312/2016)

Hasta la fecha, el Tribunal Supremo había sentado en reiteradas ocasiones que para poder reclamar la existencia de una cesión ilegal en la relación de un trabajador formalmente contratado por una empresa (cedente) pero que, en realidad, presta servicios para una tercera empresa (cesionaria), la cesión ilegal tenía que estar “viva” en el momento de presentar la demanda judicial. Esto le daba la oportunidad a la empresa cesionaria para advertir el ejercicio de una acción declarativa en este sentido cuando era citada para la conciliación previa.

A estos efectos, debemos recordar que las consecuencias para la empresa cesionaria de estimarse la cesión ilegal serían principalmente: (i) la responsabilidad solidaria de las deudas contraídas en material laboral y de seguridad social por el cedente; y (ii) que el trabajador cedido tendría derecho a optar por ser considerado empleado fijo de la cesionaria o cedente.

Finalmente, en la sentencia comentada, el Alto Tribunal concluye que el momento en el que se debe valorar si la cesión ilegal estaba “viva” no es el momento de presentar la demanda judicial, sino la papeleta de conciliación previa. Las razones esgrimidas por el tribunal para justificar este cambio de criterio son: (i) por un lado, que la presentación de la papeleta de conciliación es preceptiva; (ii) que ese es el momento en el que el actor expresa su voluntad de ejercitar esta acción; y (iii) que la finalidad de la conciliación previa es precisamente evitar el procedimiento judicial.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe recordar que se exceptúa a la regla general expuesta anteriormente, el supuesto en el cual el trabajador cedido es despido por la cedente durante su prestación de servicios para la cesionaria, ya que en este caso habrá que analizar la existencia de cesión ilegal en el momento del propio acto extintivo.

EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR QUE COMPITE CONTRA UNA EMPRESA DEL MISMO GRUPO MERCANTIL QUE SU EMPLEADORA ES IMPROCEDENTE

Carlos Goñi Domínguez • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de octubre de 2017 (Rec. núm. 644/2017)

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha declarado improcedente el despido disciplinario de un trabajador que había competido no con su empleadora, sino con una tercera empresa perteneciente al mismo grupo mercantil de aquella.

En el caso de la sentencia comentada, resultan relevantes los siguientes hechos:

- (i) el trabajador prestaba servicios para una empresa de un importante grupo de restauración;
- (ii) coetáneamente, el trabajador era socio de una empresa dedicada a la actividad de “catering” que coincide parcialmente con la actividad de una empresa del grupo mercantil al que pertenece su empleadora; y
- (iii) el trabajador había suscrito el Código Ético de la empresa a través del cual se comprometía a no desarrollar negocios propios que entren en competencia con el grupo.

Finalmente, el Tribunal declara la improcedencia del despido del trabajador en el entendido de que la obligación de no concurrir no puede extenderse a empresas que no son empleadoras del trabajador.

De esta forma, concluye la sentencia que sólo en el caso de que las sociedades de un grupo mercantil constituyan también un grupo de empresas a efectos laborales, podría tener efectos la obligación del trabajador de no competir contra cualquiera de las empresas que lo conforman.

LA RECLAMACIÓN FRENTE A LA EMPRESA CONTRATISTA NO INTERRUMPE LA PRESCRIPCIÓN FRENTE A LA EMPRESA PRINCIPAL

Blanca Liñán Hernández • Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 2017 (Rec. núm. 2664/2015)

Con carácter previo a analizar las cuestiones jurídicas sobre las que se pronuncia la Sala, es necesario concretar los antecedentes de hecho que acompañan al supuesto.

El demandante venía prestando servicios para una contrata (la “**Contratista**”) que desarrollaba servicios de tecnología en favor de una entidad bancaria (la “**Principal**”), teniendo tales servicios la consideración de propia actividad de conformidad con el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Como consecuencia de la situación concursal de la empresa Contratista, el demandante resolvió su contrato de trabajo, adeudándole la Contratista una serie de conceptos salariales que alcanzaban los 90.000 euros. El demandante solo presentó su reclamación frente a la Contratista. Nueve meses después, y habiendo transcurrido más de un año desde que la contrata entre la Principal y la Contratista hubiera finalizado, el demandante amplió la demanda frente a la Principal.

La cuestión objeto de debate en esta sentencia consiste en determinar si el ejercicio de la acción de reclamación de cantidad por deudas salariales formulada al amparo del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores frente a la Contratista interrumpe el plazo de prescripción de un año de la acción de la que dispone el trabajador para exigir la responsabilidad solidaria a la Principal.

El Tribunal Supremo resuelve la cuestión diferenciando la naturaleza de la obligación que vincula al Contratista de la que obliga a la Principal.

La responsabilidad de la Contratista deriva de la obligación directa que se desprende del contrato de trabajo. Por lo tanto, carece de regulación específica sobre su responsabilidad solidaria con la Principal, y por lo tanto se califica como una obligación solidaria general en los términos que establece el artículo 1137 del Código Civil.

Mientras que, la responsabilidad de la Principal nace del artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé específicamente el régimen de responsabilidad solidaria, y por lo tanto, no le resulta de aplicación el referido artículo 1137 del Código Civil.

En este sentido, la sentencia específica que aunque de conformidad con el artículo 1974 del Código Civil la reclamación frente a uno de los responsables interrumpiría la prescripción, en el caso que nos ocupa este precepto no resultaría de aplicación, pues es una responsabilidad solidaria que deriva de un artículo particular que prevé su propio régimen de responsabilidad –es decir, el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores–.

La resolución cuenta con un Voto Particular en el que el magistrado viene a razonar que la responsabilidad del artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores no es diferente respecto de la responsabilidad prevista en el Código Civil, debiendo por lo tanto considerarse como interrumpida la acción con ocasión de la reclamación interpuesta frente a la Contratista.

Coordinadores de la Newsletter

—

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio

lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 436 04 23

Fax: +34 91 423 04 30

Laura Pérez

Abogada Sénior

lperez@perezllorca.com

Tel: +34 91 423 67 38

Fax: +34 91 423 04 30

Castellana 50
28046 · Madrid
—

Diagonal 640, 8^ºA
08017 · Barcelona
—

24 Monument Street, 8th floor
EC3R 8AJ · London
—

375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

www.perezllorca.com

