

Pérez-Llorca

Newsletter  
Laboral



10 / 2018



# Índice

## Artículos Doctrinales

- 5 El Tribunal Supremo confirma la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior como regla general, frente a la solución excepcional de la contractualización**  
Juan Pascual Caballero

## Novedades Jurisprudenciales

- 8 El Tribunal Supremo da un giro a su doctrina y permite compensar la indemnización por extinción de un contrato temporal con la indemnización por despido improcedente**  
Blanca Liñán Hernández
- 9 La mera declaración de un trabajador como no apto para su trabajo por el servicio de prevención no es suficiente para justificar su despido**  
Blanca Liñán Hernández
- 10 Imposibilidad de revisar en los pleitos individuales las causas de un despido colectivo finalizado con acuerdo**  
Miguel Ángel Almansa García
- 11 El Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid declara que un rider no es trabajador por cuenta ajena**  
Miguel Ángel Almansa García
- 12 Los juzgados de lo social se lanzan a extender la responsabilidad solidaria a los administradores de las sociedades de capital**  
Blanca Liñán Hernández



## EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR COMO REGLA GENERAL, FRENTE A LA SOLUCIÓN EXCEPCIONAL DE LA CONTRACTUALIZACIÓN

---

Juan Pascual Caballero • Abogado

### Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 5 de junio de 2018 (Rec. 364/2017)<sup>1</sup>

El pasado 5 de junio de 2018 el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo confirmó, sin circunloquios que, tras la pérdida de la vigencia del convenio de aplicación, las relaciones laborales de los trabajadores se regirán por la norma convencional de ámbito superior que resulte de aplicación. No obstante, como se expondrá a lo largo del presente artículo, se trata de una regla general que admite excepciones atendiendo a las circunstancias concurrentes.

En breve síntesis, la sentencia objeto del presente análisis ha sido dictada junto con otras cinco sentencias de la misma fecha que versan sobre los mismos hechos y recogen la misma fundamentación (Recursos 2730/2016, 2602/2016, 427/2017, 663/2017 y 523/2017). Las seis resoluciones analizan, en el marco de una serie de despidos objetivos, cuál debe ser el convenio colectivo de aplicación para calcular el salario regulador del despido; si bien, la última de las sentencias previamente indicadas (Rec. 523/2017) tiene una diferencia sustancial: se desestima el recurso puesto que no consta acreditado en autos la comunicación del despido a la representación legal de los trabajadores.

#### 1. Interpretación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores a través las principales resoluciones del Tribunal Supremo

La reforma laboral del año 2012 modificó el régimen de ultractividad vigente hasta entonces. Antes del 2012, cuando finalizaba el plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo, se mantenía la vigencia del mismo salvo que los sujetos negociadores hubieran acordado estipulado lo contrario. Desde el año 2012 el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”*.

De acuerdo con la exposición de motivos de la Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral con la mencionada modificación se pretendía (i) *“incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado”*; y (ii) *“evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultractividad del convenio a [un] año”*<sup>1</sup>.

El Alto Tribunal, a la sazón de las resoluciones del mes de junio, repasa los principales pronunciamientos, cuya mención y análisis es obligada.

Recuerda en primer lugar, la sentencia de fecha 12 de diciembre de 2014 (Rec. 264/2014) que dio lugar a la *“contractualización de las normas del convenio colectivo extinto (...) desde el momento mismo (primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico laboral”*. El problema radicaba en que no existía un convenio colectivo de ámbito superior que resultase de aplicación y no había pacto en contrario que mantuviese su vigencia. Razón por la cual la máxima autoridad judicial optó *“excepcionalmente”* por considerar que las mencionadas condiciones se habían contractualizado.

En segundo lugar, destaca la sentencia de 23 de septiembre de 2015 (Rec. 209/2014) en cuyos hechos se declaraba la existencia de una norma convencional de ámbito superior que resultaba de aplicación. Sin embargo, el convenio colectivo superior no regulaba *“los aspectos más típicamente normativos y relevantes del vínculo laboral individual, tales como retribuciones, excedencias licencias, jornadas y permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc.”*. Así, sobre la base de que la norma convencional de ámbito superior no era un verdadero convenio en el que se establecen

---

1 Inicialmente se preveían dos años; si bien a través de las enmiendas que presentaron los distintos partidos políticos se limitó a un único año.

las condiciones de trabajo sino una norma que tenía como finalidad regular las materias de ordenación común para todo el sector y distribuir competencias normativas entre los distintos niveles de negociación, el Tribunal Supremo alcanza una solución mixta que supone la aplicación de dos normas convencionales: *“salvo en las materias reguladas en el convenio sectorial de ámbito estatal, las demás condiciones de trabajo establecidas con anterioridad en el convenio provincial seguirán siendo de aplicación a los trabajadores afectados por el conflicto, aquéllos que prestaban servicios en empresas guipuzcoanas del sector cuando éste perdió su vigencia, en los términos arriba expuestos, de conformidad con la STS 22-12-2014”*.

Por último, destaca la sentencia de 27 de noviembre de 2015 (Rec. 316/2016) en que se planteaba una situación similar, se pretendía la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior por la pérdida de vigencia del convenio colectivo aplicable, al no existir pacto que mantuviese su vigencia más allá del año de ultractividad. Sin embargo, la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior fracasó puesto que el ámbito funcional del convenio colectivo de ámbito superior nada tenía que ver con la actividad de la empresa.

## 2. Análisis del caso

Una vez expuestos los principales pronunciamientos del Tribunal Supremo conviene analizar el debate del presente procedimiento, consistente en determinar *“qué ocurre cuando un convenio colectivo pierde su vigencia y no hay pacto colectivo que prevea solución”*. Concretamente, *“si se aplica la previsión contenida en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores según la que «trascurrido un año desde la denuncia el convenio colectivo de aplicación sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo que fuera de aplicación»; o, por el contrario, se prescinde de tal previsión y se sigue aplicando el convenio anterior”*.

En el caso de autos son hechos relevantes a los efectos de la problemática analizada los siguientes:

- (i) La Empresa venía aplicando el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública hasta que por sentencia se declaró como convenio colectivo aplicable el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Bizkaia.
- (ii) No hay un pacto en el mencionado Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos que mantenga la vigencia del mismo más allá de la ultractividad prevista legalmente.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco señalaba que el salario aplicable a los trabajadores es el contenido en el convenio colectivo provincial porque: (i) no procedía que la empresa alterase el equilibrio de las prestaciones básicas del contrato reduciendo el salario a través de la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior; y (ii) en el artículo 8 del convenio colectivo de ámbito superior se establecía que debían respetarse las mejoras adquiridas que en cómputo anual resultase superiores a las del propio convenio. Este segundo argumento, fue aceptado por la Magistrada Rosa María Viroles Piñol en cuyo voto particular señaló que *“el mayor salario postulado, no resulta del mantenimiento de condiciones normativas que procedan del convenio colectivo aplicable anteriormente ya desaparecido, sino justamente de la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior”*. Tesis que fue desestimada por el voto mayoritario porque el mencionado artículo 8 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Estudios de Mercado y Opinión Pública (i) se refiere al mantenimiento de condiciones que cada trabajador disfrutase *ad personam* como mejora de las condiciones legales o convencionales; y (ii) porque no se puede sostener que el convenio sectorial trate de mantener la vigencia parcial de un convenio colectivo ya derogado.

El voto mayoritario del Tribunal Supremo confirma, como hemos anticipado, que no hay duda de que existe un convenio colectivo de ámbito superior y de que el mismo resulta de aplicación, por lo que impone tajantemente el cumplimiento del artículo 86, lo que supone la *“sustitución integral del convenio inferior por el convenio de ámbito superior que pasa a ordenar, de manera independiente las relaciones laborales de la empresa”*. Es por ello que rechaza la *“aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes de derecho del trabajo”*, refiriéndose con ello a la contractualización instaurada por la Sentencia de 22 de diciembre de 2014, cuya aplicación se produce *“excepcionalmente por esta Sala”*.

### 3. Conclusión

Con ocasión de la sentencia de fecha de 5 de junio de 2018 (Rec. 364/2018), el Tribunal Supremo ha establecido que existe una regla general, a la que acompañan, como no podía ser de otra manera, una serie de excepciones.

- (i) Regla general: La aplicación estricta del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que (i) exista un convenio colectivo de ámbito superior; (ii) que resulte de aplicación a la actividad de la empresa y (iii) regule las materias propias y relevantes de las relaciones laborales individuales (excedencias, retribución, jornada, permisos, etc.).
- (ii) Excepciones: la contractualización de las condiciones estipuladas del convenio colectivo cuya vigencia ha expirado atendiendo a las especiales circunstancias concurrentes. Tales circunstancias pueden ser que exista un “*vacío normativo absoluto*” o que la norma convencional de ámbito superior tenga como finalidad “*regular materias de ordenación común para todo el Sector y distribuir competencias normativas reguladoras entre los distintos niveles negociables*”.

## EL TRIBUNAL SUPREMO DA UN GIRO A SU DOCTRINA Y PERMITE COMPENSAR LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE UN CONTRATO TEMPORAL CON LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE

---

Blanca Liñán Hernández • Abogada

### Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2018 (Rec. 3510/2016) <sup>24</sup>

Brevemente contextualizar que la sentencia analiza el caso de cuatro trabajadores que habían venido prestando servicios en el Ayuntamiento de Sevilla, a través de contratos temporales de obra y servicio sin solución de continuidad. El 28 de febrero de 2013 el Ayuntamiento les comunica la extinción de su último contrato de obra y servicio.

La novedad de esta sentencia radica en que el Tribunal Supremo, modificando el criterio que venía manteniendo, establece que sí se puede compensar la indemnización que lleva aparejada la extinción de un contrato temporal con la indemnización por despido improcedente, si la extinción del contrato temporal se califica como un despido al determinarse el carácter fraudulento de la contratación temporal.

La Sala razona que, dado que ambas indemnizaciones previstas legalmente tienen como finalidad reparar la pérdida de un contrato, se estaría produciendo un solapamiento de pagos que comparten la misma finalidad.

No obstante, el Tribunal Supremo matiza que sólo se podrá detraer la indemnización abonada por la extinción del contrato temporal vigente –o último contrato temporal–, es decir, la extinción que se ha calificado como un despido improcedente, y no aquellas indemnizaciones abonadas por la extinción de los distintos contratos temporales previos que se han ido sucediendo.

El Tribunal Supremo fundamenta este matiz en que los contratos temporales previos, en tanto la empresa los ha ido utilizando de manera sucesiva y fraudulenta no puede entenderse que respecto de la indemnización abonada en cada uno de ellos se genere un enriquecimiento injusto en favor del trabajador. Así, entendemos que, haciendo uso de la justicia material, exime la posibilidad de compensar las indemnizaciones de los contratos temporales anteriores para “penalizar” su uso fraudulento por la empresa.

Ahora bien, surge la duda de si el enriquecimiento injusto podría venir dado por el hecho de que a efectos del cálculo de la indemnización por despido improcedente se debe tomar en consideración el periodo de prestación de servicios al amparo de los contratos temporales previos. Sin embargo el Tribunal Supremo no analiza esta cuestión.

A la vista de lo anterior, cuando la extinción de un contrato temporal sea declarada como un despido improcedente –al haberse celebrado el contrato temporal o los sucesivos contratos temporales en fraude de ley– la Empresa podrá compensar la indemnización abonada al trabajador por la extinción del último contrato temporal con la indemnización por despido improcedente.



## LA MERA DECLARACIÓN DE UN TRABAJADOR COMO NO APTO PARA SU TRABAJO POR EL SERVICIO DE PREVENCIÓN NO ES SUFICIENTE PARA JUSTIFICAR SU DESPIDO

---

Blanca Liñán Hernández • Abogada

### Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de febrero de 2018 (Rec. 45/2018) <sup>1</sup>

En este supuesto, el trabajador en cuestión venía prestando servicios como montador-electricista, sucediéndose durante el ejercicio 2016 breves periodos de incapacidad temporal, como consecuencia de una enfermedad profesional que éste padecía y que consistía en dolores intermitentes en la pantorrilla.

El Convenio Colectivo de la Siderometalúrgica de Zaragoza prevé una revisión periódica anual en los supuestos en los que bien por enfermedad profesional, o bien por un accidente de trabajo sea necesario revisar si, como consecuencia de la disminución de las aptitudes del trabajador, se le pueda reasignar en un puesto más acorde.

Tras una serie de ausencias del trabajador “*por motivos de salud*”, se realizó el correspondiente análisis por el médico del Servicio de Prevención ajeno de la empresa. En este informe se calificó al trabajador como no apto para su posición de montador-electricista por no poder prestar servicios “*en altura*”. La empresa carecía de vacante para recolocar al trabajador en virtud de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa extinguió la relación laboral con el trabajador, con base en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que habilita la resolución contractual por ineptitud sobrevenida del trabajador, en este caso, por no poder realizar trabajos en altura, siendo estos propios de su posición como montador- electricista. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, haciendo un repaso de la doctrina judicial y jurisprudencia en los que se ha acreditado en la vista oral que el trabajador sí era apto para el trabajo a diferencia de lo determinado por el Servicio de Prevención, resuelve fundamentando que no basta con el informe del Servicio de Prevención para justificar la extinción del contrato de trabajo, pues esto supondría exponer a los trabajadores a una absoluta indefensión, máxime si el Servicio de Prevención es propio.

Por lo tanto, la mera declaración de no apto por el Servicio de Prevención, propio o ajeno, no excusa al empleador de acreditar en el acto de la vista oral los requisitos legales para habilitar la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, para lo cual se requiere que el facultativo independiente del Servicio de Prevención ratifique su informe en juicio.

## IMPOSIBILIDAD DE REVISAR EN LOS PLEITOS INDIVIDUALES LAS CAUSAS DE UN DESPIDO COLECTIVO FINALIZADO CON ACUERDO

---

Miguel Ángel Almansa García • Abogada

### Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de julio de 2018 (Rec. 2250/2016) <sup>2</sup>

El Tribunal Supremo aborda en la referida sentencia, dictada en unificación de doctrina, la controversia acerca de si es posible que los trabajadores afectados por un despido colectivo impugnen individualmente las causas del mismo, cuando el despido colectivo finaliza con acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El Alto Tribunal declara que, cuando el despido colectivo finaliza con acuerdo, no pueden discutirse las causas que motivaron el despido colectivo en los pleitos individuales, básicamente, por las siguientes razones:

- La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social reserva para los procedimientos individuales únicamente la impugnación acerca de las cuestiones relativas a la aplicación de las reglas de permanencia. Asimismo, el art. 124 de dicho cuerpo legal (que regula la impugnación individual en el seno de un despido colectivo), no contiene la más mínima mención a la posibilidad de impugnar individualmente las causas que dieron pie al despido colectivo, lo que no puede tener otra justificación que no sea la de negar la posibilidad de discutir las mismas en los procedimientos individuales.
- Lo dispuesto en los art. 41, 47 y 82 del Estatuto de los Trabajadores (procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos de trabajo y descuelgue de convenio colectivo), en los que se establece que la finalización del periodo de consultas con acuerdo presupone la existencia de causas, resulta extrapolable al caso del despido colectivo.
- Aceptar la posibilidad de que se puedan impugnar individualmente los despidos en el marco de un despido colectivo con acuerdo, supondría un incremento enorme de la litigiosidad (con agravación de la saturación de los órganos jurisdiccionales) así como una vulneración de la tutela judicial efectiva de las empresas, que se verían obligadas a litigar cada proceso individual en diferentes juzgados aportando una y otra vez la misma prueba para justificar unas causas que fueron aceptadas por la representación de los trabajadores.

Aunque el Tribunal Supremo ya había otorgado un valor reforzado al acuerdo alcanzado en el seno de un despido colectivo, en esta sentencia cierra la posibilidad de que individualmente puedan impugnarse las causas que dieron lugar a un despido colectivo que finalizó con acuerdo.

No obstante, es importante señalar que la sentencia tiene un voto particular secundado por 5 magistrados, que entienden que la negación de impugnar individualmente las causas del despido, aunque exista acuerdo, vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores, careciendo de sentido que se permita, por ejemplo, que un convenio colectivo pueda ser impugnado tanto colectiva como individualmente, pero no así el acuerdo alcanzado en un procedimiento de despido colectivo.

## EL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 39 DE MADRID DECLARA QUE UN *RIDER* NO ES TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

---

Sabela Criado del Rey Morante • Abogado

### Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 (Autos núm. 1353/2017) <sup>2</sup>

Tras varias sentencias que han determinado que la relación existente entre un rider (contratado como trabajador autónomo) y su empleador era una relación laboral, por concurrir las notas típicas de dependencia y ajenidad del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, el Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid ha dictado una nueva sentencia en la que desestima la demanda por despido interpuesta por un trabajador de una famosa empresa dedicada a la intermediación en el transporte y entrega de productos, declarando que la relación que les unía era una relación mercantil, al no concurrir en la misma los elementos típicos de laboralidad.

El trabajador en cuestión, que prestó servicios en un primer momento como trabajador autónomo y posteriormente como trabajador autónomo económicamente dependiente, interpuso demanda por despido tácito tras dejar de recibir encargos de pedidos desde la plataforma, tras un breve periodo de incapacidad temporal. Asimismo, interpuso demanda en reclamación indemnizada de su contrato por falta de ocupación efectiva, y posteriormente, tras recibir comunicación de la empresa de rescisión de la relación mercantil, demanda por despido expreso.

El Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid, tras llevar a cabo un exhaustivo análisis de los elementos que concurrían en la relación entre las partes, desestima todas las demandas, por entender que no existían en la misma los elementos previstos en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores para determinar que la relación era laboral.

Concretamente, la Sentencia declara que no concurren los indicios de dependencia y ajenidad exigidos por cuanto el trabajador (i) no estaba sometido a horario ni jornada, (ii) estaba facultado para rechazar pedidos, (iii) elegía la ruta para realizar los mismos, (iv) no estaba sometido a las órdenes del empleador; (v) no estaba sometido al poder disciplinario de la empresa; (vi) utilizaba sus propias herramientas de trabajo; y (vii) asumía el riesgo y ventura de sus operaciones.

Pese a lo establecido por esta sentencia, teniendo en cuenta el auge de este tipo de plataformas, es seguro que la litigiosidad en el sector irá en aumento, por lo que habrá que estar atentos a futuras resoluciones, tanto de Juzgados de lo Social como de instancias superiores.

## LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL SE LANZAN A EXTENDER LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA A LOS ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES DE CAPITAL

---

Blanca Liñán Hernández • Abogada

### Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 30 de Barcelona de 14 de mayo de 2018 (Autos núm. 75/2018) <sup>2</sup>

El procedimiento versa sobre una demanda de ejecución planteada por un trabajador frente al administrador único de su empleadora por no haberse cumplido por la empresa con la sentencia recaída en el procedimiento de reclamación de cantidad que la condenaba a abonar al trabajador el importe de 71.567,99 euros, más intereses.

En el marco de esta demanda de ejecución, el trabajador solicitó medidas cautelares, que fueron admitidas a la vista del incumplimiento de la sentencia, y que conllevaron el embargo preventivo del patrimonio inmobiliario del administrador por importe de 320.377,24 euros.

En el marco de éste procedimiento, el Juzgado de Barcelona planteó una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“**TJUE**”), con número de asunto C-243/16, a los efectos de que éste se pronunciase sobre si es conforme a Derecho Europeo la doctrina del Tribunal Supremo, que requiere que una vez ejecutada la sentencia en el orden social por los trabajadores, se deba recurrir al orden civil para obtener la responsabilidad de los administradores. La cuestión prejudicial no fue admitida por el TJUE, que determinó que ésta duplicidad de acciones no es contraria al Derecho Europeo.

No obstante, el Juzgado de lo Social 30 de Barcelona, acogiendo las alegaciones planteadas por el administrador demandado, entiende que el hecho de que no sea contraria a derecho europeo, no quiere decir que no sea contraria a tratados internacionales suscritos por el Estado Español.

En particular, entiende el Juzgado que la jurisprudencia española es contraria al artículo 6.1 de la Convenio Europeo de Derechos Humanos que reconoce el derecho a un proceso equitativo sin dilaciones indebidas, generando la doctrina actual una evidente lesión al trabajador, al dilatarse su pretensión en el tiempo sin fundamentación jurídica alguna, disminuyendo sus expectativas económicas al incrementarse los gastos del procedimiento.

Con base en lo anterior, el Juzgado se declara competente para determinar la responsabilidad solidaria del administrador de la empresa respecto de las deudas sociales, cuando éste ha incumplido determinadas obligaciones mercantiles que le competen, es decir, las tasadas en el artículo 367 de la Ley de Sociedades de Capital, junto con las excepciones que a éstas ha desarrollado la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, como son: (i) la existencia de causa que justifique la falta de cumplimiento de las obligaciones de administrador, y (ii) la buena fe.

A la vista de lo anterior, y tratándose de un procedimiento susceptible de recursos, deberemos estar atentos a lo que al efecto finalmente determine la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Coordinadores de la Newsletter

—

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio

lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 436 33 11

Laura Pérez

Abogada Sénior

lperez@perezllorca.com

Tel: +34 91 423 67 38

Castellana 50  
28046 · Madrid

Diagonal 640, 8<sup>º</sup>A  
08017 · Barcelona

24 Monument Street, 8<sup>th</sup> floor  
EC3R 8AJ · London

375 Park Avenue, 38<sup>th</sup> floor  
10152 · New York

[www.perezllorca.com](http://www.perezllorca.com)

