

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



Índice

Novedades Legislativas

- 5** La nueva regulación sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Marta Salamanca Martín
- 8** La nueva regulación sobre secretos empresariales
Inés Martínez Lliso

Novedades Jurisprudenciales

- 10** La Audiencia Nacional aplica la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y Garantía de los derechos digitales para la resolución de un conflicto colectivo
Alicia Lorente Altieri y Juan Pascual Caballero
- 12** Los trabajadores temporales no tienen derecho a recibir la misma indemnización que los trabajadores indefinidos en el marco de un despido colectivo
Carla Martínez
- 13** El Tribunal Supremo rectifica: no existe obligación legal para las empresas de instalar un comedor en sus centros de trabajo
Juan Pascual Caballero

LA NUEVA REGULACIÓN SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Marta Salamanca Martín • Abogada

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ¹

El pasado 1 de marzo se aprobó por el Consejo de Ministros un Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo principal es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.

La entrada en vigor del Real Decreto-Ley está prevista para hoy 8 de marzo a excepción, entre otros supuestos, de la aplicación paulatina de la duración del permiso de paternidad, que permitirá dar un paso más hacia la igualdad entre las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con la Constitución Española, todo Real Decreto-ley exige convalidación por el Congreso en un plazo máximo de un mes desde su aprobación. De no aprobarse en este plazo, la norma quedará automáticamente derogada.

A continuación, enumeraremos de manera sucinta los puntos más destacables del Real Decreto-ley:

Se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en lo relativo al Plan de Igualdad en los siguientes términos:

- Se establece la exigencia de redacción de los Planes de Igualdad a empresas de 50 o más trabajadores, obligación que antes solamente estaba establecida para empresas con más de 250 trabajadores.
- Por otro lado, la Ley ya exigía que, con anterioridad a la preparación del Plan de Igualdad, se realizase un diagnóstico de situación para poder establecer las medidas más adecuadas en el Plan.
- En la Ley por el contrario no se establecía el contenido y el alcance de dicho diagnóstico, por lo que cada empresa debía incluir lo que considerase más adecuado según la plantilla y el sector.
- El Real Decreto-ley 6/2019 concreta las materias mínimas que deben ser tenidas en cuenta a la hora de realizar el mencionado diagnóstico de situación, así como que deberá ser realizado en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
- Las materias más importantes, de cara a revisar durante el diagnóstico, son las siguientes: (i) proceso de selección y contratación, (ii) clasificación profesional, (iii) formación, (iv) promoción profesional, (v) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, (vi), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, (vii) infrarrepresentación femenina, (viii) retribuciones y, (ix) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Se crea un Registro del Plan de Igualdad de las empresas, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Se establece, por tanto, la obligación de inscripción de los Planes de Igualdad, con las condiciones que serán desarrolladas reglamentariamente.

- En cuanto a la aplicación de los Planes de Igualdad, se establecen los siguientes plazos para su aprobación:
 - Las empresas de entre 150 y 250 trabajadores tendrán 1 año.
 - Las empresas de entre 100 y 150 trabajadores tendrán 2 años.
 - Las empresas de entre 50 y 100 trabajadores tendrán 3 años.

Definición de trabajo de igual valor

Fundamental es también la modificación que se incluye respecto del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se concreta finalmente qué se considera como “trabajo de igual valor”. Con anterioridad a este Real Decreto-ley, solamente se hacía una alusión genérica al concepto, siendo ahora definido por la nueva normativa.

Así, se considerará que un trabajo es de igual valor a otro cuando la naturaleza de los siguientes factores sea equivalente. Se establece como parámetros a tener en cuenta: (i) las funciones o tareas efectivamente encomendadas, (ii) las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, (iii) los factores estrictamente relacionados con su desempeño y (iv) las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Teniendo en cuenta lo anterior, una vez dos trabajos tienen igual valor, el empresario deberá pagar a dichas personas la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

De cara a comprobar fehacientemente que esta obligación está siendo cumplida, el empresario está obligado a:

- Llevar un registro de los valores medios de: (i) los salarios, (ii) los complementos salariales y (iii) las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Dar acceso a la representación legal de los trabajadores a dicha información, como mínimo, anualmente, o cuando la plantilla así lo solicite para que puedan trasladarles los datos correspondientes.
- Justificar en el registro salarial, cuando en empresas con más de 50 trabajadores, exista una diferencia de más del 25% de las retribuciones de un sexo sobre el otro. Esta justificación deberá especificar a qué responde dicha diferencia y que la misma no está relacionada con el sexo de los trabajadores.

Permisos por nacimiento

Otra de las medidas más importantes es la equiparación de derechos para ambos progenitores en caso de nacimiento.

Por un lado, se produce la ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor. Esta medida está prevista tanto para aquellas personas trabajadoras a las que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores como la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este sentido, para el progenitor distinto a la madre biológica, se prevé la ampliación a 16 semanas del permiso por nacimiento y cuidado del menor. De éstas, son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa.

Esta medida se establece con aplicación paulatina, conforme a lo siguiente:

- Durante 2019 el otro progenitor podrá disfrutar de 8 semanas.
- Durante 2020 podrá disfrutar de hasta 12 semanas.
- Durante 2021 podrá disfrutar de hasta 16 semanas.

Por otro lado, ambos progenitores tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses, en los siguientes términos:

- Dispondrán de 1 hora de ausencia que puede ser dividida en dos fracciones.
- Dicho tiempo puede ser sustituido por una reducción en la jornada de media hora.
- Las ausencias podrán acumularse en jornadas completas.

Nulidad de las resoluciones contractuales

La decisión de extinguir el contrato durante el periodo de prueba en caso de embarazo o maternidad será considerada nula. Por otro lado, se amplía de 9 a 12 meses el plazo de protección después de haberse reintegrado al trabajo tras nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, considerándose dichas extinciones también como nulas.

Otras medidas de conciliación

En relación con la adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. En este sentido, a la hora de concretar la forma de prestación de servicios, se añade el supuesto de trabajo a distancia para adaptar la jornada de trabajo siempre sea que proporcional con las necesidades de la persona trabajadora y la empresa.

Dicha adaptación podrá ser solicitada hasta que el menor cumpla 12 años.

Cuidadores no profesionales

Por último, se establece la recuperación del Convenio Especial de los cuidadores no profesionales que quedarán incluidos obligatoriamente en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, mediante la suscripción del convenio especial que venía regulado en el Real Decreto-ley 615/2007.

Como se puede observar con las medidas introducidas por el Real Decreto-ley, el objetivo fundamental del mismo es equiparar los derechos y obligaciones de trabajadores de los distintos sexos en el empleo y que uno de ellos no se vea perjudicado por situaciones de cuidado de hijos.

Con esta equiparación se da un paso en la consecución de la igualdad real y efectiva entre ambos sexos y en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar y del principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores.

LA NUEVA REGULACIÓN SOBRE SECRETOS EMPRESARIALES

Inés Martínez Lliso

Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales [□]

El pasado 21 de febrero de 2019, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la nueva Ley de Secretos Empresariales que traspone la Directiva (EU) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados contra su obtención utilización y revelación ilícitas.

Se trata de una Ley cuyo objetivo principal consiste en proteger los secretos empresariales de las entidades innovadoras en aras a garantizar una mayor competitividad en el mercado, a fomentar la innovación y reducir los riesgos de apropiación indebida de secretos empresariales.

De acuerdo con la nueva norma, se considera secreto empresarial cualquier conocimiento o información, que:

- sea secreta, en el sentido de que, en su conjunto o en la configuración de sus componentes, no sea generalmente conocida por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión, ni sea fácilmente accesible para ellas;
- tenga un valor empresarial, precisamente por ser secreta, y
- haya sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerla en secreto.

Se trata de un concepto que ahonda y protege todavía con más profundidad la esfera de confidencialidad de las empresas, pues, otorga una especial protección a aquella información que, si ya de por sí es confidencial, es además secreta para todos aquellos empleados que no tienen acceso a la misma.

Esta definición de secreto empresarial no incluye la información de escasa importancia, como tampoco la experiencia y las competencias adquiridas por los trabajadores durante el normal transcurso de su carrera profesional, ni la información que es de conocimiento general o fácilmente accesible en los círculos en los que normalmente se utilice el tipo de información en cuestión, sino que, engloba aquella información especialmente sensible y que comprende no sólo los conocimientos teóricos y científicos de la empresa sino también los datos empresariales relativos a clientes, proveedores, comerciales y estadios y estrategias de mercado. Es aquella que se identifica con el “saber hacer” de la empresa y con la información empresarial no divulgada.

En este contexto, tiene la empresa un especial deber, y es que, para que una determinada información adquiera el status de secreto empresarial, deben adoptarse “medidas razonables” para ocultarla y que sea secreta o al menos, de acceso exclusivo para unas determinadas personas. Es decir, debe ser información que no sea accesible para la generalidad de los empleados y que cuente con mecanismos restrictivos de acceso “razonables” para mantenerla en secreto. Sin dichas medidas, la información no podrá obtener la protección de los secretos empresariales.

Así mismo, esta nueva regulación tiene una especial relevancia en el ámbito laboral dado que el principal destinatario de la normativa es aquel empleado o alto cargo de la empresa que tiene acceso a esta información. Conforme a ello, es interesante tenerla en cuenta a la hora de establecer las cláusulas de confidencialidad de dichos trabajadores con acceso a información secreta, ya que, la ley habilita para blindar con un plus de protección los secretos profesionales y puede pactarse una cláusula adicional para proteger específicamente estos secretos empresariales.

Considera la Ley vulneración de secretos empresariales, la obtención de los mismos sin el consentimiento de su titular, así como su utilización o revelación sin autorización, incumpliendo un acuerdo de confidencialidad o cualquier otra obligación que limite su utilización, o habiéndose obtenido de forma ilícita o contraria a las prácticas comerciales leales.

En otro orden de cosas, también tiene incidencia en el ámbito laboral esta nueva ley en cuanto que establece que la protección de los secretos empresariales no afectará a la autonomía de los interlocutores sociales o a su derecho a la negociación colectiva.

Se trata de un contexto normativo novedoso que irá perfilándose a medida que nuestros tribunales interpreten las nuevas cláusulas contractuales y convencionales que se regulen para la protección de determinada información empresarial al amparo de esta norma.

LA AUDIENCIA NACIONAL APLICA LA NUEVA LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES PARA LA RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO COLECTIVO

Alicia Lorente Altieri y Juan Pascual Caballero • Abogados

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 6 de febrero de 2019 [Rec. núm. 338/2018] [□]

En esta sentencia se plantea por los sindicatos un conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo contra la empresa que había impuesto un sistema de geolocalización a los trabajadores cuando realizaban las tareas de reparto mediante una aplicación descargada en su número de teléfono personal.

Cómo es costumbre en nuestros resúmenes, brevemente vamos exponer los hechos fácticos más relevantes que tuvo en cuenta el tribunal para la resolución del presente caso:

- El *Proyecto Tracker* es un sistema que permite conocer a los clientes –y por descontado al empleador– dónde está el repartidor desde que sale del establecimiento hasta que llega al domicilio en el que se hace entrega.
- Este proyecto exigía que cada repartidor aportase un Smartphone de su propiedad dónde se podría descargar la *App* que la empresa había elaborado para el mencionado proyecto. A cambio, por el uso de su teléfono móvil particular, la empresa compensará a cada trabajador con el abono de (i) una cantidad por el desgaste del terminal y (ii) otra cantidad por el consumo de datos que pueda suponer la utilización de la aplicación. El abono de estas cantidades es proporcional al promedio de horas semanales contratadas.
- Este proyecto suponía la inclusión en los nuevos contratos de trabajo de una cláusula que, entre otros aspectos, establece que la carencia o imposibilidad sobrevenida de aportar el teléfono móvil supondrá la extinción del contrato al amparo del artículo 49.1.b).
- El *Proyecto Tracker* se implantó por el empleador de manera unilateral.

La Audiencia Nacional ha determinado que el *Proyecto Tracker* implementado por la empresa es nulo y no ajustado a derecho por los siguientes motivos:

- Se ha obviado la obligación de información y consulta a la representación legal de los trabajadores, en la medida en la que se no se les facilitó información suficiente, más si cabe cuando el *Proyecto Tracker* afecta al derecho a la protección de datos.
- Es lícito la implementación de sistemas de geolocalización con base en el poder de dirección y organización de empresa cuyo origen constitucional parte del derecho a la propiedad privada y la libertad de empresa.

Sin embargo, el conocimiento de la posición de cada trabajador durante la prestación de servicios es considerado un dato de carácter personal y, por ende, sometido a la aplicación del Reglamento 679/2016 del Parlamento europeo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la normativa nacional: la nueva Ley Orgánica de Protección de datos.

El tribunal entiende que el *Proyecto Tracker* es nulo porque ha vulnerado el derecho a la protección de datos por dos motivos: (a) porque no supera el juicio de proporcionalidad –los sistemas de geolocalización se podían haber implantado en las motos de reparto y no en los móviles de cada trabajador– y (b) se ha incumplido el deber de información exigido por la normativa europea y nacional –artículo 90 de la nueva Ley de protección de datos–.

- Finalmente, la Sala considera que el *Proyecto Tracker* no respeta la legalidad ordinaria por los siguientes motivos:
 - Exige la aportación de un teléfono móvil al trabajador lo que constituye un abuso de derecho y conculca una de las notas laborales: la ajenidad.
 - La inclusión de una cláusula resolutoria en los términos expuestos opera como una causa disciplinaria que está fuera e incumple lo previsto en el estatuto y en el convenio colectivo.
 - Como os anticipábamos la gran novedad de esta sentencia reside en que ha sido una de las primeras que ha interpretado y aplicado la nueva Ley Orgánica de protección de datos recalando la importancia del deber de información recogido en la normativa de protección de datos, así como la aplicación del juicio de proporcionalidad en la implementación de medidas que puede ser conculcadoras de los derechos fundamentales de un trabajador.

LOS TRABAJADORES TEMPORALES NO TIENEN DERECHO A RECIBIR LA MISMA INDEMNIZACIÓN QUE LOS TRABAJADORES INDEFINIDOS EN EL MARCO DE UN DESPIDO COLECTIVO

Carla Martínez • Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de enero de 2019 [Rec. núm. 108/2018] ²

La presente resolución analiza el despido colectivo efectuado por una empresa en uno de sus centros. En dicho centro de trabajo estaban adscritos 225 trabajadores, de los cuales 73 eran trabajadores indefinidos y 152 temporales bajo la modalidad de obra y servicio determinado ligado a la duración de una contrata.

En el momento de finalización de esa contrata, la empresa lleva a cabo un despido colectivo en el que se incluye únicamente a los trabajadores indefinidos; mientras que la extinción de los contratos temporales se motiva en la finalización de la contrata.

El despido colectivo es impugnado por un sindicato por entender, entre otros motivos, que se vulnera el principio de igualdad de trato entre dos grupos de trabajadores en función de su tipo de vinculación a la empresa, así como el principio de no discriminación por cuanto los trabajadores temporales perciben una indemnización inferior a los 20 días de salario por año de servicio percibida por los trabajadores indefinidos.

Frente a dichas alegaciones, el Tribunal Supremo concluye que no puede sostenerse la existencia de discriminación entre los trabajadores incluidos en el despido colectivo y los trabajadores excluidos apoyándose principalmente en los siguientes motivos:

- Si bien es cierto que el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (“**TJUE**”) entendió que la extinción por terminación de contrato temporal era equiparable a la extinción por causas objetivas –caso de Diego Porras–, también ha justificado que la cuantía de la indemnización puede ser distinta según cual fuera la causa de la terminación de la relación, amparándose dicha diferencia en el distinto elemento definidor del motivo de la extinción. En el despido colectivo “hay un advenimiento de circunstancias” mientras que en la que finalización de un contrato temporal opera un “término” conocido desde la celebración del contrato.
- La terminación de una contrata constituye la causa de terminación natural para un contrato temporal basado en la descentralización productiva, mientras que para las relaciones de duración indefinida la terminación únicamente puede operar mediante despido colectivo o por causas objetivas. Es por ello que la terminación de la contrata legitima a la compañía la activación de la causa extintiva del artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores para los contratos temporales por obra o servicio.
- La normativa española establece distinta indemnización para la terminación de los contratos temporales por la conclusión de su objeto y para la terminación de un contrato indefinido y, adicionalmente, la Sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 –caso Rabal Cañas–, advierte que, a efectos del despido colectivo, no han de tenerse en cuenta las extinciones de contratos de trabajo temporales cuando dichas extinciones se producen en la fecha prevista o cuando el contrato llega a término.

En virtud de los anteriores motivos, el Tribunal Supremo concluye que no puede considerarse que los trabajadores temporales hayan recibido un trato menos favorable que los trabajadores indefinidos por el hecho de justificar la terminación de sus contratos en la finalización de la contrata y no ser incluidos en el marco de un despido colectivo.

El Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por el sindicato y declara firme la sentencia recurrida, entendiendo que no cabe la inclusión de los trabajadores temporales en el despido colectivo por cuanto fueron contratados para la realización de un servicio determinado que llegó a término por finalización de la contrata y que, por tanto, no tienen derecho a la indemnización de 20 días.

La Sentencia cuenta con un voto particular en el que cinco de los Magistrados entienden que no cabe excluir a los trabajadores temporales del despido colectivo porque el mismo esté basado en la misma causa que la terminación de los contratos temporales y exista simultaneidad e identidad de la finalización entre ambas extinciones; esto es, la finalización de la contrata.

Habrà que estar muy atentos a los siguientes pronunciamientos para confirmar cuál es el criterio que finalmente se asienta en nuestro país en relación con el trato de los trabajadores temporales en los procedimientos de despido colectivo.

EL TRIBUNAL SUPREMO RECTIFICA: NO EXISTE OBLIGACIÓN LEGAL PARA LAS EMPRESAS DE INSTALAR UN COMEDOR EN SUS CENTROS DE TRABAJO

Juan Pascual Caballero • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 2018 (Rec. núm. 1857/2017) [□]

El Tribunal Supremo ha vuelto a analizar si las empresas tienen la obligación de instalar un comedor en sus centros de trabajo.

Brevemente conviene exponer los antecedentes del caso:

La demanda fue desestimada en primera instancia, sin embargo, en segunda instancia, se estimó íntegramente la demanda al entender que el artículo 3 del Decreto de 8 de junio de 1938 y los artículos 3 y 4 de la Orden Ministerial de 30 de junio de 1938 siguen plenamente vigentes. En consecuencia, se condenaba a la empresa a la apertura de un comedor en el propio centro de trabajo u otro mecanismo alternativo –no considerando suficiente la existencia de un local-comedor que está dotado de mesas, sillas, varios microondas, tostadora y máquinas de vending para el cumplimiento de la precitada normativa–.

Con anterioridad a la sentencia objeto del presente comentario, el Tribunal Supremo había dictado las sentencias de fecha 26 de diciembre de 2011 (Rec. 1490/2011) y 19 abril de 2012 (Rec. 2165/2011) que sostenían la plena vigencia del Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden Ministerial de 30 de junio de 1938 sobre la base de que esas normas no vulneraban ninguno de los principios constitucionales.

La Sala de lo Social en pleno, a través de su sentencia de 13 de diciembre de 2018 (Rec. 187/2017) cambia de criterio y considera que:

- el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden Ministerial de 30 de junio de 1938 a los que se refiere el artículo 98 del Reglamento General de Higiene en el Trabajo de 1940 fueron derogados por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971; y
- a día de hoy no existe ninguna norma legal de la que pudiere desprenderse que un empresario estuviese obligado a instalar un comedor de empresa –sin perjuicio del supuesto previsto en Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo que impone la obligación de instalar dormitorios y comederos para determinados supuestos de trabajo al aire libre en los que existe una distancia entre el centro de trabajo y lugar de residencia de los trabajadores que les imposibilite regresar a sus domicilios–.

Por todo lo anterior el Tribunal concluye que la normativa vigente no impone a ninguna empresa la obligación de disponer de servicio de comedor, y termina apuntando que estamos ante un terreno hábil para la negociación colectiva –pilar básico del derecho del trabajo–.

Es importante subrayar que la precitada sentencia no ha sido unánime, puesto que frente a la misma se ha efectuado un voto particular suscrito por tres magistrados –D. Fernando Salinas Molina, D^a. Rosa María Virolés Piñol y D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga– quienes defienden la subsistencia de la doctrina sostenida en las sentencias de 26 de diciembre de 2011 (Rec. 1490/2011) y 19 abril de 2012 (Rec. 2165/2011) que aboga por la vigencia de tales preceptos preconstitucionales.

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

Socia

lperez@perezllorca.com

Tel: +34 91 423 67 38

Fax: +34 91 423 04 30

Sede
Castellana 50
28046 · Madrid

Paseo de la Castellana, 259 A
28046 Madrid

—
Diagonal 640, 8^ªA
08017 · Barcelona

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

—
375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

