

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



01/2020

Copyright © 2020 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una selección
de doctrina y normativa que se ha
considerado relevante sobre los temas
de referencia durante el período
especificado. La información de esta
página no constituye asesoramiento
jurídico en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

Índice

Artículos doctrinales

4 Posición del Tribunal Supremo respecto de los umbrales mínimos para considerar una modificación sustancial como colectiva

Pablo Cuadrado

Novedades jurisprudenciales

8 El tiempo empleado por los bomberos de un aeropuerto desde el acceso al mismo hasta el inicio de su jornada no es tiempo de trabajo efectivo

Miguel Ángel Almansa

9 El desplazamiento entre el domicilio del trabajador y la sede del primer cliente es tiempo de trabajo efectivo

Miguel Ángel Almansa

10 Ineficacia del sistema GPS para registrar la jornada de los trabajadores

Marta Salamanca Martín

11 Los hombres trabajadores también tienen derecho al complemento por contribución demográfica

Carla Martínez Navarro

12 Especial protección del crédito horario de los representantes de los trabajadores

Carla Martínez Navarro

13 Las quejas vertidas por un trabajador se encuentran amparadas por el derecho de libertad de expresión

Carla Martínez Navarro

POSICIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO RESPECTO DE LOS UMBRALES MÍNIMOS PARA CONSIDERAR UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COMO COLECTIVA

Pablo Cuadrado

I. Introducción

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el “TJUE”) en el caso “Rabal Cañas” marcó un antes y un después en la interpretación que los tribunales nacionales de los Estados Miembros debían hacer respecto de los umbrales mínimos necesarios para considerar un despido como colectivo, en lugar de individual. En ella, el TJUE sostiene una interpretación del concepto “centro de trabajo” más amplia que el concepto de “empresa” expresado en la legislación española, que redunda en beneficio de los trabajadores.

Sin embargo, el Alto Tribunal, a pesar de haber hecho suya dicha interpretación en sus sentencias posteriores a 2015, considera que la Directiva 98/59/CE del Consejo (la “Directiva”) y la consecuente interpretación del espacio físico a tener en cuenta para el cálculo de los umbrales de despido colectivo no resulta de aplicación a ámbitos como el que nos atañe, esto es, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

II. La Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos

En el artículo 1 de la Directiva se hace referencia al umbral mínimo de trabajadores en un centro de trabajo que deben verse afectados por un despido para que éste sea considerado como colectivo y no como individual. Es importante a estos efectos hacer referencia al término “centro de trabajo”, diferente a lo que se dice en la legislación española al respecto, pues en ella se habla de la “empresa” como el espacio físico y material donde hay que realizar los cómputos a la hora de determinar si se trata de un despido de carácter individual o colectivo.

Así, se entiende por despido colectivo, según la **normativa europea**, aquellos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

- (i) para un período de 30 días, al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores, al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores, o al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo; o bien
- (ii) para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.

Por su parte, la **normativa española**, a su vez, determina que el despido es de carácter colectivo cuando se afecta, al menos, a:

- (i) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores,
- (ii) el 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores,
- (iii) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

De conformidad con la jurisprudencia del TJUE¹, puede constituir un centro de trabajo, en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, (i) que tenga cierta permanencia y estabilidad; (ii) que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas; y (iii) que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas.

En definitiva, según la jurisprudencia europea, los conceptos de empresa y de centro de trabajo son distintos y el centro de trabajo es, por regla general, una parte de una empresa. No obstante, ello no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas.

III. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 2015 (caso “Rabal Cañas”)

En el caso aquí tratado, la Justicia europea plantea una cuestión muy relevante que vio reflejada sus efectos en el cambio de doctrina de nuestro Alto Tribunal respecto de cómo computar los despidos efectuados en el seno de una empresa, a efectos de determinar si para el mismo deben seguirse los cauces del despido individual o del despido colectivo.

Tradicionalmente, la jurisprudencia española entendía de forma literal los preceptos relativos al despido, a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y a la movilidad geográfica, que se encuentran redactados con el término “empresa”, en lugar del concepto “centro de trabajo” aplicado en la Directiva. Así, si se procedía a un despido en el seno de una compañía, el ámbito y el espacio físico tenido en cuenta para el cómputo era la totalidad de la empresa, de forma que los umbrales allí señalados se referían a la totalidad de centros de trabajo que integraban la empresa.

Sin embargo, tras la Sentencia del caso Rabal Cañas, se produce un cambio de criterio ya que, al plantearse una cuestión prejudicial al TJUE, éste resuelve que, en materia de despidos colectivos, la legislación de los Estados Miembros debe ajustarse a lo dispuesto en la Directiva, de forma que no tienen cabida interpretaciones contrarias a la norma europea.

Así, el TJUE sostiene que cuando una empresa incluye varias entidades que cumplen los criterios antes enumerados, el “centro de trabajo”, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva, es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, y son los despidos efectuados en dicha entidad los que han de tomarse en consideración separadamente de los efectuados en otros centros de trabajo de esa misma empresa.

Lo que defendió el Gobierno español en este caso fue que el uso por parte de la legislación española del término “empresa” resultaba más favorable para los trabajadores. Sin embargo, el

¹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Quinta, Sentencia de 13 May. 2015, Rec. C-392/2013, caso Rabal Cañas.

Tribunal de Justicia precisa señalando que *“sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 para aplicar la calificación de despido colectivo”*. Es decir, que en aquellos casos en que si se siguiera la interpretación de la norma europea se llegara a la conclusión de que se está ante un despido colectivo, en contrapartida al uso de la interpretación estatal que determinaría un despido individual, debe aplicarse la primera de estas interpretaciones.

En el caso Rabal Cañas, la empresa disponía de dos centros de trabajo en Madrid y Barcelona, y procedió a efectuar varios despidos de trabajadores. Los argumentos tanto del Gobierno español como de la empresa se basaban en que la Directiva señalaba como umbral mínimo para entender el despido como colectivo cuando el centro de trabajo tuviera más de 20 trabajadores, situación que no se daba en el caso planteado.

Sin embargo, el TJUE procedió a interpretar el concepto de centro de trabajo de tal forma que declara que infringe el artículo 1, apartado 1, de la Directiva una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despido colectivo.

Así, en el caso de autos, sentenció que los despidos debían ser calificados como colectivos, de modo que al no seguirse los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, éstos fueron declarados nulos.

IV. La Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 2019 (Rec. 1253/2017)

No obstante, en este procedimiento no se enjuicia un supuesto de despido, sino una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Señala el Alto Tribunal, marcando pues diferencias respecto del caso anterior, que, en materia de despidos colectivos, *“la regulación española debe ser transposición de las correlativas previsiones establecidas en la Directiva de la Unión Europea 98/59 sobre despidos colectivos”*.

Lo que viene pues a decir el Tribunal Supremo es que la anterior doctrina dictada en la referida sentencia del Tribunal de Justicia, no resulta de aplicación ni al supuesto de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni al supuesto de movilidad geográfica, ya que la Directiva regula única y exclusivamente la materia del despido colectivo. Por mucho que los cálculos en las tres figuras sean idénticos en la legislación española, solamente la materia de despidos colectivos debe ser interpretada conforme a la mencionada Directiva.

En este sentido, hay que entender que, en general, el referente numérico a ese umbral regulado en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores hace alusión a la totalidad de la plantilla de la empresa, no a quienes presten sus servicios en el centro de trabajo concreto al que afecten los traslados. De esta forma, las diferencias entre el concepto “empresa”, empleadas por el legislador español y el concepto “centro de trabajo”, adquieren plena vigencia en supuestos de modificación sustancial o movilidad geográfica. La única materia en la que los umbrales deben referirse al centro de trabajo, siempre y cuando ello suponga un beneficio para los trabajadores

en materia de cumplimiento del procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, es la de despidos colectivos.

V. Conclusión

Expuesto lo anterior, no cabe sino afirmar que la legislación europea recogida en la Directiva es de estricta aplicación a los despidos colectivos, de forma que, en el ámbito de modificaciones sustanciales y movilidad geográfica, no cabe entender el concepto de “empresa” como un concepto flexible que deba transformarse en “centro de trabajo” cuando de ello resulte un beneficio para los trabajadores afectados por la medida de que se trate.

En estas situaciones, el legislador español no queda constreñido a la interpretación que pueda realizar una norma europea similar a la Directiva, ya que (i) en la actualidad no existe ninguna normativa comunitaria que efectúe una interpretación idéntica fuera del despido colectivo; y (ii) la Directiva es de exclusiva aplicación a la materia de despido.

Tampoco es descartable que, en un futuro, vista la cantidad de casos similares al planteado ante el Tribunal Supremo, el legislador europeo opte por desarrollar normativa en sentido idéntico o similar a la mencionada Directiva, para aquellos procedimientos iniciados por un empresario que puedan tener el carácter de colectivo fuera del despido pero que, igualmente, conlleven la superación de ciertos umbrales para ser calificados como tales.

EL TIEMPO EMPLEADO POR LOS BOMBEROS DE UN AEROPUERTO DESDE EL ACCESO AL MISMO HASTA EL INICIO DE SU JORNADA NO ES TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

Miguel Ángel Almansa · Abogado

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 2019 \(Rec. Nº 1249/2017\)](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo analiza mediante esta sentencia si ha de computarse como tiempo de trabajo efectivo el empleado por un bombero que presta servicios en un aeropuerto desde el momento en que accede a las instalaciones del aeropuerto hasta que inicia efectivamente su jornada de trabajo.

En el presente caso, el trabajador en cuestión (un bombero que presta servicios en el aeropuerto de Palma de Mallorca), reclamaba que el tiempo empleado desde que accedía al aeropuerto (por el Bloque Técnico del mismo) hasta que llegaba a la zona en la que hacía el relevo y prestaba servicios (Parque de Servicio de Salvamento y Extinción de Incendios – “PSSEI” –) fuera computado como tiempo de trabajo efectivo, solicitando, por tanto, que se le abonaran cuantías determinadas en concepto de horas extraordinarias.

Pues bien, a pesar de que tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia consideraron que ese tiempo de desplazamiento era de trabajo efectivo, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación en unificación de doctrina presentado por la empresa, y considera que el tiempo de desplazamiento por las instalaciones del aeropuerto no es tiempo de trabajo efectivo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo llega a la anterior conclusión por las siguientes razones:

- (i) El hecho de que, por razones de seguridad, el trabajador tenga que acceder primero al Bloque Técnico del aeropuerto utilizando una tarjeta magnética no significa que el mismo haya comenzado a prestar servicios;
- (ii) durante el tiempo en que dura el desplazamiento (que se realiza en un transporte de la propia empresa), el trabajador no está a disposición del empleador;
- (iii) relacionado con lo anterior, durante ese desplazamiento, el trabajador no debe llevar a cabo tarea alguna ni puede ser destinado a cometido alguno, sino que puede emplear su tiempo en, por ejemplo, descansar, leer, conversar o utilizar redes sociales.

Adicionalmente a lo anterior, el Tribunal Supremo considera que un elemento importante para llegar a esa conclusión es el hecho de que el Convenio Colectivo de aplicación prevé expresamente como tiempo de trabajo el tiempo empleado para que un trabajador releve a su compañero entrante, lo que no sucede con el tiempo de desplazamiento, cuando podría haberlo hecho.

EL DESPLAZAMIENTO ENTRE EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR Y LA SEDE DEL PRIMER CLIENTE ES TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

Miguel Ángel Almansa - Abogado

[Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 31 de octubre de 2019 \(Rec. Nº 147/2019\)](#)

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su sentencia de 31 de octubre de 2019, ha determinado que el tiempo empleado por los trabajadores desde su domicilio hasta la sede del primer cliente del día para el que presten servicios, ha de computarse como tiempo de trabajo efectivo.

En el presente caso, los trabajadores afectados prestaban servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de carretillas elevadoras, carretillas que se encontraban en la sede de los clientes, por lo que, aunque dichos trabajadores estaban adscritos a un determinado centro de trabajo, en la práctica prestaban servicios fuera del mismo.

Así, aunque históricamente los trabajadores iniciaban su jornada laboral a las 08:00 horas en la sede de su propia empleadora (en la que recogían una furgoneta para dirigirse a la sede de los clientes), desde un momento determinado, la empresa decidió que los trabajadores seguirían comenzando su jornada laboral a las 08:00 horas, pero directamente en la sede del cliente. Para ello, puso a disposición de los trabajadores una furgoneta dotada con GPS, así como un portátil y un teléfono móvil.

A consecuencia de lo anterior, Comisiones Obreras presentó una demanda de conflicto colectivo frente a la empresa, mediante la que solicitaba que el tiempo empleado por los trabajadores de ésta a ir desde su domicilio hasta la sede del primer cliente en la que prestaran servicios cada día fuera considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Pues bien, la Audiencia Nacional, en aplicación de la doctrina TYCO (la cual deriva de una cuestión prejudicial elevada por la propia Audiencia Nacional) y según la cual es tiempo de trabajo efectivo el tiempo empleado por los trabajadores sin centro de trabajo específico desde su domicilio hasta la sede del primer cliente; concluye que el tiempo de desplazamiento empleado por los trabajadores afectados en desplazarse entre su domicilio y la sede del primer cliente debe tener naturaleza de tiempo de trabajo efectivo.

La Audiencia Nacional llega a la anterior conclusión por el hecho de que, durante ese tiempo de desplazamiento, los trabajadores están sometidos a las instrucciones del empresario, que puede, además, cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita, por lo que, durante esos trayectos, los trabajadores no pueden disponer libremente de su tiempo y dedicarse a asuntos personales.

INEFICACIA DEL SISTEMA GPS PARA REGISTRAR LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES

Marta Salamanca Martín · Abogada

[Auto del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 16 de julio de 2019 \(Rec. núm. 4331/2018\)](#)

El presente auto versa sobre la validez del control de la jornada por parte de una empresa del sector de ambulancias de la jornada de trabajo de su plantilla.

Pues bien, la Sala entiende que el sistema de comunicaciones de GPS como sistema de fichaje empresarial no se ajusta a la legalidad vigente.

La Sala entiende así que el sistema no es garantista dado que el dispositivo únicamente computa como tiempo de trabajo, una parte de la jornada, es decir el momento entre la conexión y desconexión del sistema GPS en el momento en el que el trabajador accede al vehículo. Sin embargo, la jornada del trabajador es mucho más amplia: los trabajadores, antes de comenzar su itinerario, deben primero desplazarse hasta la oficina correspondiente para obtener su hoja de ruta y recoger las llaves del vehículo; adicionalmente, al final de la jornada, los trabajadores deben volver a la oficina para hacer la devolución del vehículo y de las llaves correspondientes. Por lo anterior, la Sala argumenta que el sistema utilizado por la empresa, además de poder ser alterado, no recoge fragmentos de la jornada de los trabajadores, en concreto, los del inicio y finalización de la misma. Teniendo en cuenta lo anterior, se está produciendo una exclusión del sistema del cómputo de tiempo de la jornada las tareas de inicio y terminación, siendo las mismas necesarias para el desempeño del trabajo y, por ende, debiéndose computar dentro de la jornada de trabajo.

Así, teniendo en cuenta que el sistema establecido por la empresa excluye del control parte de la jornada de los trabajadores, la misma debe buscar un sistema alternativo a través del cual el trabajador registre su jornada desde el primer momento en el que comienza la misma.

LOS HOMBRES TRABAJADORES TAMBIÉN TIENEN DERECHO AL COMPLEMENTO POR CONTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA

Carla Martínez Navarro · Abogada

[Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, Asunto C-450/18.](#)

La sentencia de referencia tiene por objeto resolver una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Gerona, con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sobre un caso en el que el Instituto Nacional de la Seguridad Social deniega a un trabajador –padre de dos hijas, al que se le había concedido una pensión por incapacidad permanente absoluta del 100%– el complemento de pensión por aportación demográfica.

A modo de recordatorio, el artículo 60.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”) establece: *“Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente”.*

Así, como se mencionaba en apartados anteriores, al demandante al que se le había concedido la incapacidad permanente absoluta, se le niega el complemento de pensión del 5% sobre la base de que dicho complemento se concede exclusivamente a las mujeres por su aportación demográfica a la Seguridad Social.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que la aportación demográfica a la Seguridad Social no puede justificar por sí sola que los hombres y las mujeres no se encuentren en una situación comparable en lo que respecta a la concesión del complemento de pensión controvertido, por lo que el mismo deberá, de igual forma, concedérsele a los padres que cumplan los requisitos legales. De lo contrario, nos encontraríamos ante una discriminación directa por razón de sexo prohibida por la Directiva 79/7/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

ESPECIAL PROTECCIÓN DEL CREDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Carla Martínez Navarro · Abogada

[Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2019 \(Rec. casación núm. 12/2019\)](#)

El caso resuelto en esta sentencia versa sobre un conflicto colectivo planteado por un sindicato en materia de tutela de derechos fundamentales y libertad sindical frente a la empresa –una entidad bancaria–, sobre la base de que la negativa a autorizar la acumulación del crédito horario de los representantes del sindicato, en situación de huelga, vulnera su libertad sindical.

Pues bien, el sindicato demandante solicitó a la empresa que las horas durante las cuales éstos iban a secundar una huelga (16 horas) fueran asignadas durante ese mes a dos representantes de los trabajadores (8 horas a cada uno respectivamente). En este contexto, la empresa denegó tal solicitud sobre la base de que este supuesto no se contiene en el Acuerdo de la Asociación Española de Banca ni en los posteriores acuerdos que han sido suscritos.

La Sala entiende que la negativa de la empresa, no permitiendo que los representantes que evidencian su voluntad de ejercitar el derecho a la huelga lo hagan en tal condición de huelguistas, e impidiendo la acumulación en favor de otros representantes del sindicato-, supone una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical.

En base a lo anterior, declara el derecho del sindicato a gestionar las horas sindicales dentro del plazo de un año desde la firmeza de la sentencia. Asimismo, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 8.8 y 40 de la LISOS que regula la transgresión de las cláusulas convencionales de en materia sindical como infracción muy grave, condena a la empresa al abono de una indemnización de daños y perjuicios de 3.000 euros.

LAS QUEJAS VERTIDAS POR UN TRABAJADOR SE ENCUENTRAN AMPARADAS POR EL DERECHO DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Carla Martínez Navarro · Abogada

[Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de noviembre de 2019 \(Rec. Amparo núm. 2436/2017\)](#)

En esta sentencia se analiza si las quejas vertidas por un trabajador discapacitado sobre su empresa al ayuntamiento titular del servicio en el que prestaba servicios están amparadas por el derecho fundamental a la libertad de expresión.

El trabajador en cuestión fue despedido de forma disciplinaria, entre otros motivos, por transgresión de la buena fe contractual por haber realizado una serie de quejas y reivindicaciones laborales ante el ayuntamiento titular del servicio público en el que prestaba servicios, cuya gestión estaba adjudicada a la empresa que le tenía contratado. Las mencionadas quejas estaban relacionadas con deficiencias en la gestión del centro de trabajo en el que prestaba servicios, y ello después de haberlas planteado a la empresa empleadora.

Entiende el Tribunal que las manifestaciones del trabajador no excedieron los límites de la libertad de expresión puesto que únicamente se refirió a cuestiones relativas al desarrollo de su relación laboral en el centro de trabajo (ej. carencia de material sanitario y de otra índole), no quedando acreditado que utilizase expresiones ultrajantes, ofensivas o injuriosas que pudieran resultar impertinentes e innecesarias, o que pudieran haber puesto en tela de juicio la ética o prestigio profesional del empleador. No siendo óbice de ello que las mismas se hubieran planteado ante una entidad distinta de la empresa empleadora. Asimismo, considera que, encontrándonos ante el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, no es preciso demostrar ni la exactitud ni la veracidad de lo manifestado.

Por todo lo anterior, el Tribunal declara la nulidad del despido al considerar que se ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad de expresión del trabajador.

Coordinadores de la Newsletter

—

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio

lefernandez@perezllorca.com

T: +34 91 436 04 23

F: +34 91 423 04 30

Laura Pérez Benito

Socia

lperez@perezllorca.com

T: +34 91 423 67 38

F: +34 91 423 04 30

Pérez-Llorca

Sede

Castellana 50
28046 · Madrid

Paseo de la Castellana, 259 A
28046 · Madrid

—

Diagonal 640, 8^º A
08017 · Barcelona

—

110 Bigshopgate
EC2N4AY · London

—

375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

