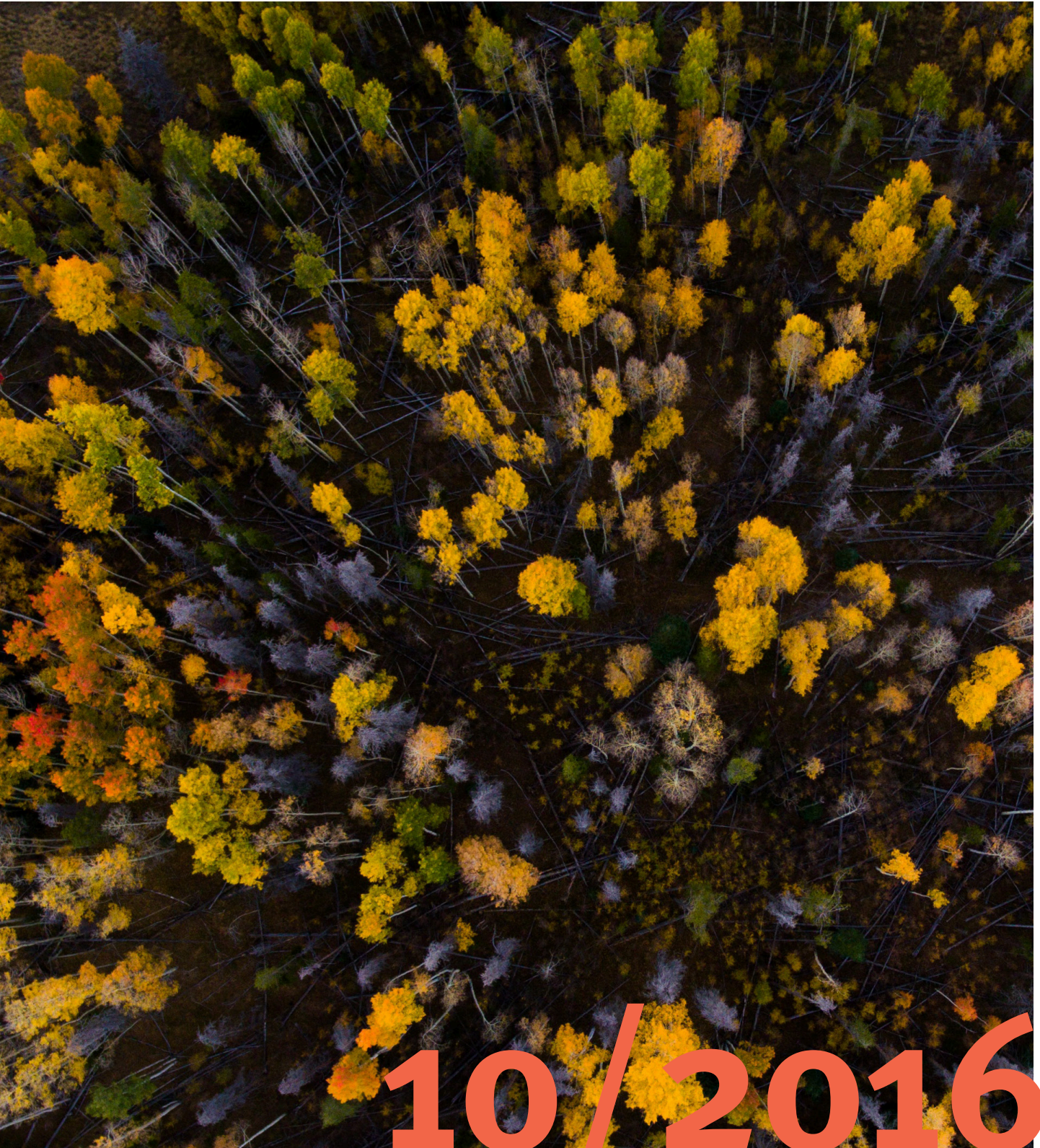


Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



10 / 2016

Índice

Artículos Doctrinales

- 5 Relación laboral común Vs. Relación laboral especial de alta dirección.
La compleja delimitación de la figura de alto directivo
Isabel Moya Chimenti

Novedades Jurisprudenciales

- 8 Medidas para asegurar la aplicación de un pacto de no competencia
post-contractual a todas las empresas de un mismo grupo
Laura Pérez Benito
- 9 Los despidos y las modificaciones sustanciales son compatibles
M^ª Eugenia de la Cera Guerrero
- 10 A vueltas con la indemnización de los trabajadores temporales una vez
finalizado su contrato
M^ª Eugenia de la Cera Guerrero
Isabel Moya Chimenti
- 12 Despido declarado improcedente. Abono de salarios de tramitación
cuando la empresa “opta” por la extinción indemnizada, siempre y cuando
conste en la misma sentencia la imposible readmisión del trabajador
Isabel Moya Chimenti
- 13 A vueltas con la videovigilancia
Isabel Moya Chimenti

RELACIÓN LABORAL COMÚN Vs. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ALTA DIRECCIÓN. LA COMPLEJA DELIMITACIÓN DE LA FIGURA DEL ALTO DIRECTIVO

Isabel Moya Chimenti • Abogada

Introducción

Son muchas las situaciones en las que las compañías y los propios directivos se encuentran en la tesitura de determinar la naturaleza jurídica de la relación que les vincula. Esta cuestión, en la mayoría de las ocasiones, no resulta fácil. Si el directivo forma parte del órgano de gobierno de la compañía, el abanico de posibilidades se amplía, resultando necesario analizar si su relación con la entidad reviste un carácter mercantil, es una relación laboral especial de alta dirección o si simplemente el directivo tiene una relación laboral común con esta. Este escenario puede complicarse hasta límites insospechados en los grupos de empresas multinacionales en los cuales existen fuertes vínculos entre la empresa filial y su matriz, de manera que el control impuesto por esta última a la empresa filial puede llegar a desvirtuar la naturaleza de la figura de su alto directivo.

En este contexto, resultaría demasiado ambicioso intentar abarcar en este breve artículo el estudio de las diferencias, compatibilidades e incompatibilidades de las tres relaciones jurídicas previamente mencionadas –mercantil, laboral especial de alta dirección y laboral común–, de la ya manida Teoría del Vínculo y de si esta ha quedado o no superada con la última modificación de la Ley de Sociedades de Capital. Por ello, a los efectos de este artículo, partiremos del carácter puramente laboral de la relación objeto de análisis e intentaremos dar unas pinceladas de las características y cualidades en que se apoyan los tribunales para sentenciar que un determinado directivo reviste la condición de alto directivo.

Conviene comenzar recordando el tenor literal del artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985 por el que se regula la relación laboral especial de alta dirección, que establece que *“Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”*.

La mera lectura del precepto sirve para identificar las características clave de la relación laboral especial de alta dirección, características que el Tribunal Supremo ha agrupado en función de tres criterios, el funcional, el jerárquico y el objetivo.

El criterio funcional se refiere al ejercicio por parte del alto directivo de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa; por su parte, el criterio jerárquico consiste en que la actividad desempeñada por el alto directivo se desarrolle con autonomía y plena responsabilidad únicamente limitado por las directrices del órgano de gobierno de la entidad; y, por último, el criterio objetivo que implica que los poderes del alto directivo deben referirse a los objetivos generales de la empresa.

Analizaremos cada uno de estos criterios con algo más de detalle, pero no sin antes advertir que la delimitación entre la relación laboral común y la especial de alta dirección pocas veces resulta clara, y que la casuística es tan variada que, sin perjuicio de las líneas generales que expondremos a continuación, siempre resulta indispensable realizar un análisis pormenorizado caso a caso.

Poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa

Una de las notas definitorias de los altos directivos son los poderes que han de tener para actuar en nombre de la empresa. En relación con estos, los tribunales han establecido de manera unánime que lo relevante no es tanto que el directivo ostente estos poderes sino que los ejercite de forma efectiva con asiduidad.

En cuanto al ámbito de estos poderes, han de ser amplios y alcanzar a objetivos generales de la empresa, de manera que el alto directivo tenga capacidad para llevar a cabo actos y negocios jurídicos en nombre de la empresa, pueda realizar actos de disposición patrimonial y pueda obligar a la compañía frente a terceros. En definitiva, los poderes deben de incluirse en el círculo de decisiones fundamentales y estratégicas de la empresa y no ser meramente instrumentales.

Es importante resaltar que los tribunales han señalado que el hecho de que existan otros apoderados solidarios o mancomunados no implica automáticamente que el individuo deje de ostentar la condición de alto directivo ya que el ejercicio de estos poderes no tiene que llevarse a cabo, necesariamente, en régimen de exclusividad. Ahora bien, también han advertido que si la empresa utiliza la figura del apoderamiento mancomunado para limitar sustancialmente las gestiones que el directivo puede realizar en las operaciones más relevantes de la compañía, sí que podríamos estar ante una relación laboral común.

Por último, téngase en cuenta que existen diversos pronunciamientos judiciales en los que se ha aceptado que no exista un acto formal de apoderamiento a favor del directivo o que los poderes no se hayan formalizado en escritura pública, señalando de nuevo que lo trascendente es que el alto directivo ejercite de hecho los poderes.

Autonomía y plena responsabilidad

En segundo lugar, el alto directivo en su condición de tal debe ejercer sus funciones de manera plenamente autónoma, solo limitado por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad.

Con base en este criterio, normalmente habrán de considerar como excluidos del ámbito de la alta dirección aquellos que reciban instrucciones de órganos directivos diferentes de los que ostentan la titularidad jurídica de la empresa, siendo estos mandos intermedios en principio sometidos al régimen laboral común.

La controversia en numerosas ocasiones se suscita en torno a la amplitud e intensidad de los criterios e instrucciones directas recibidas por el directivo. Esta cuestión, aparentemente simple, resulta en la práctica compleja y debe analizarse en cada caso concreto a la luz de los perfiles existentes en cada empresa y de su forma de operar diaria ya que como ha señalado el Tribunal Supremo *“una intervención continuada y exhaustiva por parte de los representantes de la sociedad, controlando intensamente al alto cargo, pudiera representar que este pierde la autonomía necesaria para tomar las decisiones necesarias para el funcionamiento de la empresa bajo su personal responsabilidad”*.

Además, no resulta extraño que este análisis deba realizarse en el marco de un grupo multinacional de empresas que presente una compleja estructura de reporte y una dependencia intensa de la filial respecto de su matriz. Ello hace más compleja si cabe la determinación de la naturaleza jurídica de la relación del directivo.

En definitiva, lo relevante será determinar si existe o no una subordinación en la prestación de los servicios del directivo, sin poder concluir de forma automática que la integración en un grupo multinacional de empresas que ejerce importantes labores de control y supervisión de su filial conlleve la pérdida de la condición de alto directivo de la entidad española.

Funciones vinculadas a los objetivos generales de la compañía

Por último, lo que caracteriza la relación laboral de alta dirección es la participación en la toma de decisiones vinculadas a los objetivos generales de la entidad, es decir, en los actos fundamentales de gestión y marcha global de la actividad empresarial.

Así, el ámbito de actuación del alto directivo debe referirse al conjunto de la actividad empresarial o, en su defecto, a los aspectos más trascendentales de sus objetivos integrales. Esta actuación global también implica un desempeño con dimensión territorial plena o, al menos, referido a zonas o centros de trabajo nucleares para dicha actividad y empresa, no pudiendo por tanto ser calificados como altos directivos aquellos que simplemente actúan en facetas o sectores parciales de la actividad empresarial.

Además de todo lo anterior, existen otros factores tales como el organigrama de la entidad, el importe y la estructura retributiva del directivo, la denominación del cargo o el contrato suscrito por las partes, que son habitualmente alegados por las partes para intentar defender la naturaleza jurídica de la relación que a su derecho convenga. Si bien no negamos que, en la práctica, el análisis de estos elementos puede resultar conveniente, debe señalarse que el mismo siempre debe de estar en un segundo plano pues lo realmente trascendente a efectos de calificar la relación del directivo en cuestión es el conjunto de poderes y facultades que efectivamente desempeñe en su día a día.

Concluir que, sin perjuicio de estas breves consideraciones, el análisis de la naturaleza jurídica de la relación del directivo con su empresa empleadora debe realizarse en cada caso atendiendo a su especial casuística aunque siempre bajo el prisma de la interpretación restrictiva de la figura del alto directivo, propia de un régimen menos proteccionista que el de los trabajadores ordinarios.

MEDIDAS PARA ASEGURAR LA APLICACIÓN DE UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL A TODAS LAS EMPRESAS DE UN MISMO GRUPO

Laura Pérez Benito • Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 31 de marzo de 2016 (Recurso núm. 749/2015)

La sentencia objeto del presente comentario resulta de especial interés para las empresas que, pertenecientes a un grupo, hayan suscrito pactos de no competencia post contractual con algunos de sus trabajadores. Ello por cuanto analiza un supuesto habitual en estos casos, en concreto, la repercusión que la prestación de servicios por parte de un trabajador en varias de las empresas del grupo tendría sobre el pacto.

El pacto de no competencia post contractual analizado por la sentencia se encontraba incluido en el anexo al contrato de trabajo suscrito entre la trabajadora demandada y la primera de las empresas del grupo en que prestó servicios. Las principales características de dicho pacto eran las siguientes:

- (i) El pacto implicaba la obligación de la trabajadora de no efectuar concurrencia a la empresa, por cuenta propia o ajena, prestando servicios a empresas o entidades cuya actividad pudiera suponer competencia para la firmante. Nada se indicaba acerca de la existencia de un grupo empresarial o respecto de la posible prestación de servicios en otras empresas del grupo.
- (ii) La duración del pacto era de 2 años a partir de la extinción de la relación laboral.
- (iii) Como compensación se convino una cantidad mensual incluida en la retribución a percibir por la trabajadora.
- (iv) En caso de incumplimiento de la obligación de no concurrencia post-contractual la trabajadora se obligaba a devolver la cantidad total percibida en concepto de compensación, sin perjuicio de la indemnización de daños y perjuicios que se pudiera solicitar por parte de la empresa.

A lo largo de la relación laboral la trabajadora prestó servicios en varias empresas del grupo a través de las correspondientes subrogaciones contractuales. Una vez extinguida dicha relación laboral por baja voluntaria, la trabajadora pasó a prestar servicios en una empresa que, a juicio de su ex empleadora, correspondía a la competencia, considerando por tanto incumplida la obligación de no concurrencia post contractual de la trabajadora.

Para analizar un posible incumplimiento del pacto de no competencia la Sala se plantea si debe considerar únicamente la actividad de la demandante, última sociedad del grupo en que prestó servicios la trabajadora demandada, o la de todas las empresas que componen el grupo. Además, para el caso de que concluya que sólo habría que considerar la actividad de la sociedad demandante, se cuestiona también si las consecuencias del incumplimiento deberían limitarse a lo percibido cuando prestaba servicios en esta última empresa.

La conclusión de la Sala es que sólo debe analizarse la actividad de la última empresa y las consecuencias del incumplimiento deben abarcar únicamente lo percibido en esa última sociedad. La principal razón que asiste a la Sala para alcanzar tal conclusión es que la relación con el resto de las empresas del grupo estaba ya concluida, no previendo el pacto nada respecto de la existencia del grupo empresarial o la prestación de servicios en varias empresas del grupo.

De la lectura de la sentencia se extrae la siguiente recomendación: todo grupo de empresas que pretenda hacer valer un pacto de no competencia post contractual con un trabajador respecto de todas las empresas del grupo deberá prever en el citado pacto su extensión a todas las empresas del grupo de forma expresa y que no deje lugar a dudas.

LOS DESPIDOS Y LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES SON COMPATIBLES

M^a Eugenia de la Cera Guerrero • Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 de septiembre de 2016 (Recurso núm. 3049/2016)

En este pronunciamiento se analiza el caso de una trabajadora que impugna la extinción de su contrato de trabajo, enmarcada en el seno de un despido colectivo, al entender que la amortización de puestos de trabajo operada por la empresa es incompatible con la reducción salarial de carácter colectivo llevada a cabo previamente.

A estos efectos, la trabajadora invoca la doctrina unificada del Tribunal Supremo, contenida en las sentencias de 12 de marzo, 18 de marzo y 17 de julio de 2014, que prohíbe el solapamiento entre medidas de suspensión temporal de contratos y extinciones por causas objetivas, con base en unas mismas causas.

Ahora bien, tal y como recuerda la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, esa doctrina se construye en relación con supuestos muy concretos: decisiones extintivas adoptadas durante la vigencia de una suspensión temporal de contratos y fundada en idénticas causas, sin constancia de que se haya producido variación sustancial alguna o empeoramiento de la situación. No obstante, esos mismos pronunciamientos admiten la posibilidad de un solapamiento de medidas en casos en los que se produce un cambio sustancial y relevante en las causas previas, o la aparición de otras nuevas.

En el supuesto de la sentencia examinada, no parece darse ni un cambio en las circunstancias ni una agravación de las mismas. A pesar de todo, el Tribunal Superior de Justicia considera que:

- (i) la existencia de una situación económica claramente negativa y prolongada a lo largo de varios años,
- (ii) su constatación por parte de la representación de los trabajadores en el período de consultas y
- (iii) la ausencia de impedimento legal alguno que lo prohíba, permite a la empresa aplicar sucesiva o simultáneamente las medidas de flexibilidad interna del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las medidas de flexibilidad externa del artículo 51.

Y ello porque, según afirma el órgano ad quem, las finalidades a que responden las modificaciones sustanciales y los despidos objetivos no son excluyentes entre sí, sino complementarias.

Lo que, en principio, no sucede con los ERTes y los EREs, ya que los primeros se prevén para superar situaciones coyunturales, mientras que los segundos se prevén para situaciones menos volátiles que requieren un cambio en la configuración estructural de la empresa. Dicho esto, cuestión distinta será que en una misma empresa confluyan circunstancias específicas y diferenciadas que justifiquen la adopción de suspensiones y extinciones al tiempo.

A VUELTAS CON LA INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES UNA VEZ FINALIZADO SU CONTRATO

M^a Eugenia de la Cera Guerrero • Abogada
Isabel Moya Chimenti • Abogada

Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de octubre de 2016 (Recurso núm. 246/2014) y del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de octubre de 2016 (Recurso núm. 1690/2016)

Era más que evidente que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada el pasado 14 de septiembre de 2016 relativa a la equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos y temporales, iba a originar múltiples pronunciamientos de los juzgados y tribunales nacionales. Dichos pronunciamientos no se han hecho esperar.

En primer lugar, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, como órgano que planteó la correspondiente cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha resuelto ya en sentido favorable a la trabajadora, tal y como era previsible. No obstante, el razonamiento empleado –a nuestro juicio– se separa en cierta medida del pronunciamiento emitido por el tribunal comunitario, y abre la puerta a una auténtica equiparación de las indemnizaciones por despido y extinción de contrato que corresponden a trabajadores fijos y temporales, respectivamente. Veamos cómo.

El caso que se plantea ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se refiere a una trabajadora con un contrato de interinidad, cuyo objeto es la sustitución de otra trabajadora que tiene la condición de liberada sindical. Con ocasión de la aprobación de una norma que reduce el número de liberados sindicales en la administración pública, la trabajadora sustituida retorna a su puesto de trabajo siete años más tarde y ello provoca la extinción del contrato de su sustituta; a quien no se le abona ninguna indemnización, en atención a lo previsto en la normativa española.

Ante esta situación, la Sala considera que nos encontramos ante la terminación de una relación laboral por una circunstancia sobrevenida, de carácter objetivo, análoga a la previsión contenida en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en la necesidad productiva de extinguir la relación.

Consecuentemente, se concluye que, si el trabajador indefinido hubiese tenido derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por la extinción de su contrato, el trabajador temporal también tiene que tener derecho a esa misma indemnización, en atención a la prohibición contenida en el derecho comunitario (ratificada en la resolución a la cuestión prejudicial planteada) de ofrecer un tratamiento distinto a los trabajadores temporales.

Por su parte, el segundo pronunciamiento objeto de análisis es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de octubre de 2016 que, siguiendo una interpretación sustancialmente igual a la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, va un paso más allá y *de facto* extiende la indemnización de 20 días de salario por año trabajado a las extinciones contractuales –ajustadas a derecho– de los contratos por obra o servicio determinado.

Así, sobre la base de una interpretación extensiva del principio de no discriminación recogido en la Directiva Europea relativa al trabajo de duración determinada, sostiene que la indemnización es una condición de trabajo más y que no existe justificación objetiva y razonable para que una trabajadora con un contrato de duración inicialmente incierta –como es, en la mayoría de los casos, el contrato por obra o servicio determinado– no reciba la misma indemnización que la establecida para una trabajadora indefinida despedida por causas objetivas. Por tanto, en cierto modo, equipara la causa legalmente justificada para proceder a la extinción del contrato por obra o servicio determinado a la causa productiva propia de los despidos por causas objetivas.

En relación con esto último, conviene aclarar que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, al igual que la Sala de Madrid, se refiere a los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores –relativos a los despidos por causas objetivas– únicamente a efectos “*argumentales e indemnizatorios*”, apuntando expresamente en este caso que ello no supone que las extinciones de contratos de obra o servicio determinados deban revertir las formalidades previstas en dichos preceptos.

Por último, a fin de dar una visión lo más completa posible de este pronunciamiento, cabe señalar que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco hace un análisis considerablemente exhaustivo de si el hecho de pronunciarse respecto de esta indemnización en su sentencia podría suponer una incongruencia *extra petita*, alcanzando la conclusión de que ello no ocurre, debiendo por tanto dirimir si le corresponde la controvertida indemnización “complementaria” a la trabajadora demandante.

DESPIDO DECLARADO IMPROCEDENTE. ABONO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN CUANDO LA EMPRESA “OPTA” POR LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA, SIEMPRE Y CUANDO CONSTE EN LA MISMA SENTENCIA LA IMPOSIBLE READMISIÓN DEL TRABAJADOR

Isabel Moya Chimenti • Abogada

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2016 (Recurso núm. 879/2015)

Desde la reforma laboral operada en el año 2012, con carácter general, la declaración de improcedencia del despido no lleva aparejado el abono de salarios de tramitación al trabajador si la empresa opta expresamente, en el plazo habilitado para ello, por la extinción indemnizada del contrato (es decir, si opta por el abono de la indemnización al trabajador como postura contrapuesta a su readmisión en la empresa).

Sin embargo, tal y como refleja la sentencia del Tribunal Supremo objeto de análisis, esta regla general encuentra una importante excepción en aquellos casos en los que, en la misma sentencia de instancia en la que se declara la improcedencia del despido, se extingue la relación laboral por considerarse imposible la readmisión del trabajador en el seno de la empresa. Dicha imposibilidad puede traer causa, por ejemplo, del cese de la actividad empresarial o de cualquier otra imposibilidad legal o material.

En este escenario, el Tribunal Supremo concluye que, si bien una interpretación estricta y literal de determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social podrían llevar a una conclusión contraria, sí se ha de reconocer el derecho del trabajador al percibo de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la extinción de la relación laboral –i.e. de la sentencia– en los supuestos singulares en que, en dicha sentencia, además de declararse la improcedencia del despido quede probada la imposibilidad de readmisión del trabajador.

A estos efectos, el Tribunal Supremo sustenta esta postura con base en la singular situación jurídica analizada –en la cual la empresa, en puridad, no opta por la extinción indemnizada porque, de antemano, ha quedado acreditado que la readmisión del trabajador es imposible–, el principio de economía procesal y la tutela judicial efectiva del trabajador. En definitiva, las empresas deben de tener en cuenta este potencial coste adicional en aquellos casos en que vaya a despedir a trabajadores cuya eventual readmisión en la empresa pueda resultar imposible.

A VUELTAS CON LA VIDEOVIGILANCIA

Isabel Moya Chimenti • Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2016 (Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 3233/2014)

El Tribunal Supremo revisa en esta sentencia si es válido un despido disciplinario en el que la única prueba aportada al juicio era un vídeo grabado por las cámaras de seguridad.

La empleada, que trabajaba en un supermercado, fue grabada por una de las cámaras de seguridad del supermercado mientras consumía en el almacén productos que no había pagado, hechos a raíz de los cuales fue despedida.

Su despido disciplinario fue considerado procedente en primera instancia. Sin embargo, dicha sentencia fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia, que consideró ilícita la prueba aportada por la empresa, consistente exclusivamente en la grabación de los hechos.

El Tribunal Superior de Justicia declaró la nulidad del despido porque entendió que dicha grabación debía ser considerada prueba ilícitamente conseguida, al entender aplicable al caso la doctrina jurisprudencial y constitucional que establecía la necesidad en este tipo de situaciones de informar previamente a los trabajadores del destino de los datos obtenidos así como su posible relevancia a efectos disciplinarios.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, con base en lo dispuesto en la sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 8 de abril, considera que lo relevante es que la decisión empresarial supere el juicio de proporcionalidad, cumpliendo los tres requisitos marcados por la jurisprudencia: que la medida adoptada sea idónea, necesaria, y equilibrada.

Pues bien, dado que en el caso en cuestión los trabajadores estaban informados de la presencia de cámaras (colocándose además carteles que informaban de la existencia de un sistema de videovigilancia), que estas se colocaron solo en zonas del centro de trabajo que no podían considerarse privadas (como podrían ser el vestuario o los aseos) y que tanto la colocación de las cámaras como el hecho de que existiesen elevadas pérdidas de origen desconocido que la empresa quería solventar sugerían una función de protección del patrimonio empresarial, el Tribunal Supremo ha entendido que la medida era proporcional y por tanto válida.

Así, el Tribunal Supremo considera que el uso de las cámaras fue ajustado a las exigencias razonables de respeto a la intimidad de la trabajadora despedida, no pudiendo sostenerse que le generara una situación de indefensión, pues los actos por los que fue sancionada tuvieron lugar en un marco de riesgo asumido, al actuar la trabajadora a sabiendas de que estaba siendo grabada.

Socio de Laboral
Coordinador de la Newsletter

—
Luis Enrique Fernández Pallarés
lefernandez@perezllorca.com
Tel: +34 91 436 04 23
Fax: +34 91 423 04 30

Castellana 50
28046 · Madrid

—
Diagonal 640, 8^ªA
08017 · Barcelona

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

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

—
www.perezllorca.com

