



### CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DERECHO DE LA UE: EL JUEGO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

En la última Tribuna publicada me ocupaba de la previsible rectificación del TJUE de su doctrina acerca de la indemnización por extinción de los contratos temporales. Rectificación, por una parte, y aclaración por otra, para salir al paso de los excesos interpretativos en que cierta doctrina judicial española incurrió a la hora de aplicar las interpretaciones del Tribunal comunitario.

[SEGUIR LEYENDO](#)



### LA FALTA DE IMPLANTACIÓN SUFICIENTE PARA NEGOCIAR E IMPUGNAR EL DESPIDO COLECTIVO

Transcurridos ya seis años desde la reforma laboral de 2012 podemos afirmar que las incertidumbres derivadas de la misma se han ido desvaneciendo como consecuencia de la ardua labor que, durante todo este tiempo, han venido desarrollando los Tribunales, tanto a nivel nacional (especialmente por las salas de lo social de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo) como a nivel comunitario (por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea).

[SEGUIR LEYENDO](#)

#### DESTACADOS

##### Flashes de actualidad

- Huelga con motivo del Día de la Mujer
- El Congreso admite a trámite la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ciudadanos anuncia que presentará en el Congreso una Proposición de Ley de lucha contra la precariedad laboral que incluye el contrato único
- Mayor protección legal de los secretos empresariales a través del nuevo anteproyecto de ley

##### Sentencias de lectura imprescindible

- El control vía GPS fuera de la jornada laboral vulnera la intimidad e implica la nulidad del despido
- Los servicios de guardia domiciliaria con exigencias de personación inmediata son tiempo de trabajo
- El TJUE declara ajustada a derecho la extinción del contrato de una empleada embarazada en un despido colectivo

##### Normas de interés

#### ALERTAS

#### ARTÍCULOS PROFESIONALES

#### BLOG

accede a nuestro

# BLOG

#### SÍGUENOS





# **CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DERECHO DE LA UE: EL JUEGO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

En la última Tribuna publicada me ocupaba de la previsible rectificación del TJUE de su doctrina acerca de la indemnización por extinción de los contratos temporales. Rectificación, por una parte, y aclaración por otra, para salir al paso de los excesos interpretativos en que cierta doctrina judicial española incurrió a la hora de aplicar las interpretaciones del Tribunal comunitario. Retomo el tema en esta nueva Tribuna, para ocuparme de dos cuestiones que dejaba meramente señaladas en la anterior. Una, la del juego del principio de igualdad entre distintos tipos de contratos temporales. Otra, la de si, de cara a la indemnización por extinción del contrato de trabajo, las situaciones de los trabajadores temporales y las de los trabajadores fijos pueden considerarse “comparables”.

Ambas cuestiones merecen una reflexión, tanto para tener claros los límites en los que el ordenamiento nacional puede moverse al afrontar una reforma normativa del régimen jurídico de la contratación temporal, como para aclarar cuáles son las interpretaciones europeas que nuestros tribunales han de asumir, en virtud del principio de supremacía del ordenamiento comunitario.

Esto último es importante, por cuanto asistimos a una maniobra interpretativa, similar a la que se ha producido durante muchos años en relación con la Constitución, de “apropiación” del derecho comunitario para hacer prevalecer legítimos, pero no ineludibles, planteamientos de política legislativa y de interpretación judicial. Ya hace años Federico Mancini nos advertía contra aquellos juris-

tas que ignoran que su función no consiste en combatir las opciones normativas o interpretativas de las que disienten escondiéndose tras de *Begriffsmaskeraden* fundadas sobre tal o cual principio constitucional, sino en preguntarse si tales opciones resultan razonables y quedan dentro de la esfera de discrecionalidad que viene reconocida al legislador. Ahora, remitidos en cierta medida esos intentos de apropiación de la Constitución se recrudece la ofensiva de ciertos sectores judiciales y académicos para, usando determinadas interpretaciones del derecho europeo, tratar de corregir al legislador nacional o de negarle la esfera de discrecionalidad que le corresponde en la definición de la política legislativa.

Respecto del juego del principio de igualdad en el tratamiento normativo de la extinción de los distintos tipos de contratos temporales, algunas decisiones judiciales posteriores a la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, han tendido a aplicar el mismo tratamiento indemnizatorio que se pretendía (sin fundamento) que derivaba ineludiblemente de dicha sentencia (el correspondiente al despido objetivo procedente), a todos los supuestos de extinción de contratos temporales, fuese cual fuese el tratamiento normativo previsto en el ordenamiento español para los mismos. Pues bien, a la espera de la aclaración/rectificación del TJUE, nada, en la doctrina de este, autoriza a sustentar aquella postura interpretativa. Por si no quedara suficientemente claro con anterioridad, las conclusiones de la abogada general a las que nos referíamos en la Tribuna precedente son cla-

ras e inequívocas: el principio de no discriminación solo adquiere relevancia para la comparación del tratamiento indemnizatorio de la extinción del contrato de los trabajadores fijos y de los temporales, pero es irrelevante, a efectos de dicho principio, “el hecho de que también los trabajadores con contrato de duración determinada sean tratados de manera diferente entre sí en relación con la indemnización controvertida en función de que su relación laboral se extinga como consecuencia de una decisión del empresario por una causa objetiva o simplemente finalice por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado”. Añadiéndose, tajantemente, que “*el principio de no discriminación del Acuerdo marco no alcanza a las posibles diferencias de trato entre distintas categorías de trabajadores con contratos de duración determinada*” (apartado 45).

Ya podemos pues formular una primera conclusión: no existe fundamento legal alguno, derivado del derecho europeo, que permita “corregir” las decisiones del legislador español e imponer un tratamiento indemnizatorio igual para todos los supuestos de extinción de contratos temporales. Y, junto a ello, no existe condicionamiento alguno, desde el punto de vista de tal derecho europeo, a la hora de que el legislador español establezca el régimen jurídico de la extinción (de las consecuencias indemnizatorias que, en su caso, deriven de ella) de los distintos tipos de contratos temporales. Podrán defenderse distintas opciones de política legislativa al res-



pecto, pero lo que no resulta admisible es pretender que solo una de ellas (la que imponga el mismo tratamiento indemnizatorio para todos los contratos temporales) es acorde con el derecho europeo.

La segunda cuestión a la que me refería es la de si, de cara a la indemnización legalmente prevista por la extinción del contrato, las situaciones de los trabajadores fijos y las de los temporales son “comparables”. Ya vimos en la anterior Tribuna cómo la abogada general, en sus conclusiones, trata de salvar la precedente línea interpretativa del TJUE, que considera que las indemnizaciones debidas por extinción del contrato forman parte de las condiciones de trabajo y empleo a las que alcanza la aplicación del principio de igualdad (y expusimos nuestras críticas al respecto). Ahora, la abogada general trata, en una filigrana interpretativa, de mantener dicha afirmación pero al mismo tiempo de evitar las consecuencias de su aplicación (al menos las precipitadas consecuencias extraídas por los tribunales españoles). Y para ello recurre a la comparabilidad de las situaciones de los trabajadores fijos y temporales. Afirma la abogada general que existen numerosas prestaciones económicas y sociales del empresario que,



por su objeto y finalidad, corresponden del mismo modo tanto a los trabajadores con contratos de duración determinada como a los fijos (apartado 54). Ahora bien, la indemnización por extinción del contrato no es una de tales prestaciones: *“la indemnización adeudada en determinadas circunstancias por un empresario español con arreglo al Estatuto de los Trabajadores por extinción del contrato de trabajo no es, por su objeto y su finalidad, una gratificación por lealtad a la empresa, sino una compensación por el hecho de que el trabajador pierde su puesto de trabajo”* (apartado 55).

Siendo ello así, hay un elemento diferencial entre fijo y temporal, que no es otro que la previsibilidad, mayor en un caso que en otro, de perder el puesto de trabajo (apartado 56). La extinción del contrato temporal es “esperable desde el principio y no supone en modo alguno una sorpresa”. “El propio trabajador ha participado en el acuerdo contractual que, más tarde o más temprano, hace irremediabilmente que su relación laboral finalice” (apartado 58). Por el contrario, “la extinción (anticipada) de una relación laboral –de duración determinada o de duración indefinida– como consecuencia de una decisión del



empresario por una causa objetiva (por ejemplo, por dificultades económicas (...)) que hacen ineludible una reducción de plantilla) no es, por regla general, un acontecimiento que el trabajador pueda prever concretamente" (apartado 59).

Por tanto, podrá defenderse una u otra opción de política legislativa, pero en ningún caso que el ordenamiento europeo imponga un tratamiento indemnizatorio igual para la extinción de los contratos temporales y de los fijos. *"Si se pretendiese impedir a los Estados miembros diseñar de forma diferenciada su legislación laboral*

*en función de las diferencias y de los intereses señalados se estaría socavando la distinción entre contratos de trabajo de duración determinada y de duración indefinida"* (apartado 62). Habría sido más fácil reconocer el error interpretativo en que incurrió el Tribunal y considerar que las indemnizaciones por extinción del contrato no forman parte de las condiciones de empleo y de trabajo a las que alcanza el principio de igualdad, pero aunque sea por esta vía tortuosa el TJUE debería, aceptando los planteamientos de la abogada general, zanjar el galimatías interpretativo en que nos hemos sumido.

“

Podemos pues formular una primera conclusión: no existe fundamento legal alguno, derivado del derecho europeo, que permita “corregir” las decisiones del legislador español e imponer un tratamiento indemnizatorio igual para todos los supuestos de extinción de contratos temporales.

# FLASHES

## DE ACTUALIDAD



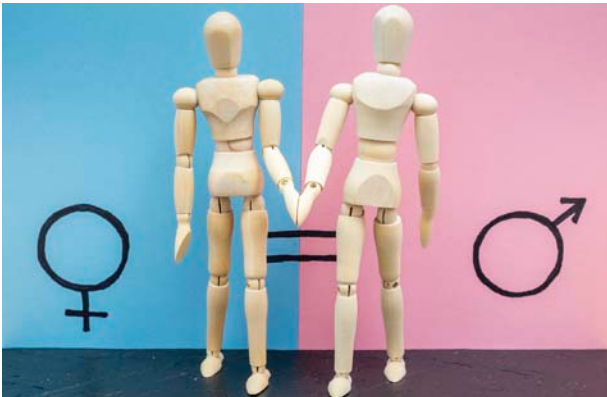
### Huelga con motivo del Día de la Mujer

Los sindicatos UGT y CC.OO. han convocado una huelga general para el próximo 8 de marzo de 2018, con ocasión del Día de la Mujer. En concreto, la huelga está fundamentada en el rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral y en particular el rechazo a la brecha salarial, el rechazo a la cronificación del desempleo femenino, el rechazo profundo a la violencia machista y a la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos, con especial consideración al laboral, para la protección a las víctimas de violencia de género, y el rechazo a las políticas

de igualdad de género del Gobierno. La huelga convocada por estos sindicatos tiene un alcance de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo.

Por su parte, el sindicato CGT ha convocado también una huelga general para el mismo día, aunque en su caso para las 24 horas de la jornada, mientras que, en lo que respecta al País Vasco, los sindicatos ELA, LAB, Steilas, ESK, Hiru y EHNE Bizkaia, han registrado por su parte otra convocatoria de dos paros de cuatro horas.

[Ver alerta](#)



## El Congreso admite a trámite la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La igualdad salarial y la reducción de la denominada brecha salarial continúa siendo uno de los temas de mayor actualidad. Tras las medidas que publicábamos en esta materia a nivel europeo y nacional en las dos últimas Newsletter, el Pleno del Congreso ha admitido a trámite la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La proposición de Ley contempla muy diversas medidas, entre las que se encuentran la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores del contenido de los contratos, incluida la retribución, la presunción de discriminación retributiva por razón de sexo cuando en una empresa de más de 25 trabajadores el promedio de las percepciones de los trabajadores de un sexo supere en más de 20 puntos porcentuales el de los trabajadores del otro sexo, la obligatoriedad del registro de jornada diario y la equiparación retributiva de los empleados de las empresas contratistas.

A través de este [enlace](#) se accede al texto de la proposición de Ley.

---

## Ciudadanos anuncia que presentará en el Congreso una proposición de ley de lucha contra la precariedad laboral que incluye el contrato único

El Grupo Parlamentario Ciudadanos ha anunciado que presentará en el Congreso una proposición de ley de lucha contra la precariedad laboral, cuyas principales medidas serán la sustitución de todas las modalidades contractuales actuales (salvo el contrato de formación) por un contrato único, la implantación de una “mochila de derechos” basada en el modelo de la conocida como “mochila austriaca” y la aprobación de un sistema de incentivos y bonificaciones para premiar a aquellas empresas que despidan menos trabajadores y tengan mayor estabilidad en sus plantillas.

## Mayor protección legal de los secretos empresariales a través del nuevo anteproyecto de ley

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley de Secretos Empresariales que transpone a nuestro ordenamiento la Directiva sobre la misma materia, a través de la cual se pretende aumentar la protección de las empresas frente a situaciones como el robo, la copia no autorizada, el espionaje económico o el incumplimiento de los requisitos de confidencialidad.

El texto recoge igualmente previsiones relativas al alcance de la protección de secretos empresariales respecto a los empleados, y en el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores.

[Comentario Propiedad Industrial.](#)



## Propuesta para adecuar el contrato de formación a cada sector

La Ministra de Empleo y Seguridad Social ha propuesto a los interlocutores sociales un paquete de medidas para facilitar la inserción laboral de los jóvenes mediante la mejora y ampliación de la formación relacionada con los contratos para la formación y el aprendizaje a las específicas necesidades de los distintos sectores y empresas.



# LA FALTA DE IMPLANTACIÓN SUFICIENTE PARA NEGOCIAR E IMPUGNAR EL DESPIDO COLECTIVO

**JOSÉ LUIS CEBRIÁN**

Transcurridos ya seis años desde la reforma laboral de 2012 podemos afirmar que las incertidumbres derivadas de la misma se han ido desvaneciendo como consecuencia de la ardua labor que, durante todo este tiempo, han venido desarrollando los Tribunales, tanto a nivel nacional (especialmente por las salas de lo social de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo) como a nivel comunitario (por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea).

Sin lugar a dudas, una de las materias que fue objeto de mayor mo-

dificación es el despido colectivo, máxime si tenemos en consideración el elevado número de procedimientos que hemos sufrido como consecuencia de los peores años de la crisis, lo que además nos ha llevado a la radicalización y al endurecimiento de las relaciones laborales sobre esta materia específica dado su elevado índice de sensibilidad en la sociedad.

Entre otros efectos, se ha producido un grado de judicialización de estos procedimientos, hasta sus últimos detalles, sin precedentes en nuestra historia moderna. Uno de ellos, no

de índole menor, ha sido el de la legitimación de las secciones sindicales, tanto para formar parte de las comisiones representativas como para impugnar judicialmente dichos procedimientos, existiese o no acuerdo sobre los mismos y, más concretamente, el de aquellas sin presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores (comités de empresa y delegados de personal).

Sobre ambas materias se ha pronunciado recientemente nuestro Tribunal Supremo, en su sentencia de 8 de noviembre de 2017, asen-

tando la jurisprudencia que sobre la materia se había construido a lo largo de estos años. Efectivamente, el Tribunal resuelve, entre otras cuestiones, el recurso de un sindicato sin presencia (voluntariamente) en los órganos unitarios de representación por considerar que no acredita implantación suficiente en el ámbito del conflicto.

Sobre la primera de las cuestiones (la legitimación para formar parte de la comisión representativa) y en virtud de la amplia jurisprudencia que sobre la materia existe, el Tribunal le niega la legitimación al sindicato impugnante toda vez que, al no contar con presencia en los órganos unitarios, solo le asisten los derechos derivados del artículo 8.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entre los que no se encuentra el derecho que reclama, puesto que si un sindicato se autoexcluye de la participación en los órganos de representación, lo que desde luego resulta plenamente legítimo y no se le puede impedir, ello significa que queda igualmente excluido de las consecuencias que la audiencia en dichos órganos conlleva. Sin que ello suponga que el sindicato que se autoexcluye de la participación en los órganos de representación pierda la cualidad que como fuerza sindical le corresponde, ni conlleve tampoco una reducción de los derechos que en tal sentido que

forman parte del contenido esencial de la libertad sindical, pues aunque no tenga presencia en los órganos de representación unitaria de los trabajadores, puede perfectamente acreditar un nivel de implantación suficiente en el ámbito al que afecta el litigio, en razón del número de afiliados, o de cualquier otro elemento que conduzca a esa misma consideración.

En cuanto a la segunda de las cuestiones, esto es, su legitimación para impugnar judicialmente el despido colectivo, el Tribunal trae a colación su jurisprudencia contenida en la sentencia de 7 de junio de 2017, por la que en virtud de lo dispuesto en el artículo 17.2 en relación en el 124 y el 154, de la Ley reguladora de la jurisdicción social, delimita el concepto de *implantación suficiente* como acreditativo de dicha legitimación.

A estos efectos, considera que deben considerarse legitimados los sindicatos para accionar en los procesos en los que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada), entendiendo que tal implantación también existe cuando posea un nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto (es de-

cir, que se corresponda o sea más amplio que el de dicho conflicto).

Como consecuencia de lo anterior, y teniendo el sindicato actuante únicamente presencia testimonial en uno de los centros de trabajo afectados, no le reconoce implantación suficiente denegándole igualmente su legitimación procesal desestimando su recurso.

En conclusión, y respecto de la legitimación para formar parte de la comisión representativa en los procedimientos de despido colectivo, como principio general podemos afirmar que no la ostentan las secciones sin presencia en los órganos de representación unitaria, ya sea por decisión propia o como consecuencia de los resultados electorales.

Sin embargo, en cuanto a la legitimación procesal para impugnar estos procedimientos, para valorar si concurre implantación suficiente en el ámbito del conflicto resulta necesario atender a las específicas circunstancias de cada caso concreto y a los hechos y elementos de juicio que resulten acreditados en orden a demostrar el efectivo nivel de implantación de cada sindicato en el ámbito de que se trate, para lo que tanto puede valer su nivel de afiliación, como la constatación del número de miembros de los que disponga en los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

# NOVEDADES



10

## SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

### EL CONTROL VÍA GPS FUERA DE LA JORNADA LABORAL VULNERA LA INTIMIDAD E IMPLICA LA NULIDAD DEL DESPIDO

Sentencia del Tribunal Superior de Andalucía, Granada, de 19 de octubre de 2017

El Tribunal declara nulo el despido disciplinario de una trabajadora que realizaba funciones de comercial, puesto que la decisión de la compañía se basó en datos obtenidos a través de un dispositivo GPS durante un fin de semana y mientras la trabajadora se encontraba en situación de IT. Debe destacarse a efectos de este caso, que la trabajadora no era conocedora de que la empresa iba a usar el GPS para controlar periodos fuera de la jornada laboral y que se declaró la nulidad del despido por basarse en pruebas que habían vulnerado el derecho a la intimidad.

#### • Sentencia

• LABORAL

### LOS SERVICIOS DE GUARDIA DOMICILIARIA CON EXIGENCIAS DE PERSONACIÓN INMEDIATA SON TIEMPO DE TRABAJO

Sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2018

En el supuesto analizado, el trabajador demandante tenía la obligación, durante sus guardias localizadas, de atender al empresario en un tiempo máximo de 8 minutos, debiendo, además, personarse en un lugar de trabajo en el mismo tiempo.

El TJUE considera que dichas circunstancias limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene el demandante de dedicarse a sus intereses personales y sociales. Ante tales limitaciones, la Sentencia concluye que la situación analizada queda comprendida en el concepto de tiempo de trabajo.

#### • Sentencia

## EL TJUE DECLARA AJUSTADA A DERECHO LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE UNA EMPLEADA EMBARAZADA EN UN DESPIDO COLECTIVO

Sentencia del TJUE  
de 22 de febrero de 2018

El TJUE ha declarado ajustado a derecho el despido de una trabajadora embarazada en el marco de un procedimiento de despido colectivo, siempre que los criterios de afectación sean objetivos y no guarden relación con el embarazo. El Tribunal entiende que el empresario debe exponer por escrito a la trabajadora embarazada que pretende despedir los motivos, no inherentes a su persona, por los que efectúa el despido colectivo y los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido, no siendo exigible que alegue además una motivación adicional para su caso concreto.

Por tanto, no contraviene el derecho comunitario el que la normativa española no establezca una prioridad de permanencia en la empresa, ni una prioridad de recolocación en otro puesto para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia.

- **Sentencia**
- **Alerta**

## CAMBIO EN LA INTERPRETACIÓN DEL RÉGIMEN LEGAL DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Sentencia del Tribunal Supremo  
de 26 de febrero de 2018

La sentencia modifica la interpretación mayoritaria hasta el momento y concluye que el concepto de retribución de los administradores “en su condición de tales” incluye tanto la retribución de las funciones deliberativas como las ejecutivas.

Por ello, el régimen de aprobación de las retribuciones de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas no se limita a la exigencia de un contrato aprobado por una mayoría de dos tercios del consejo, sino que, además, los estatutos deben contener el sistema de remuneración de las funciones ejecutivas y el importe que se abone por el desempeño de funciones ejecutivas debe estar incluido dentro del importe máximo anual establecido por la junta.

- **Alerta Mercantil**

## LA ÚLTIMA VISIÓN DEL SUPREMO SOBRE LOS CRITERIOS TRADICIONALES DE LABORALIDAD

Sentencia del Tribunal Supremo  
de 16 de noviembre de 2017

El Tribunal Supremo ha declarado que existe relación laboral entre un traductor y una empresa para la que prestaba servicios, al considerar que existen dependencia y ajenidad, pese a que el trabajador no tenía horario fijo, no recibía instrucciones ni formación, no tenía exclusividad y la empresa no ponía a su disposición medios materiales.

Basa su pronunciamiento en que el actor asumía la obligación de prestar los servicios personalmente para la empresa y no contaba con ninguna estructura empresarial sino que se insertaba en la organización del trabajo de la demandada. Aun teniendo gran libertad para decidir si acudir o no al servicio y no contar con un horario fijo, si no atendía al servicio tenía el riesgo de que no se le volviera a contratar. Asimismo, percibía una retribución compuesta por una cantidad fija y periódica, determinada por la demandada en proporción a la actividad. Por último, señala que la sustitución esporádica del traductor por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado, ausencia del carácter personal de la prestación.

- **Sentencia**

## NORMAS DE INTERÉS

### MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO SOBRE LA INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

El Real Decreto 62/2018 hace efectiva la posibilidad de disponer anticipadamente de los derechos económicos acumulados en los distintos tipos de instrumentos de previsión social. En concreto, permite percibir lo correspondiente a las aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad. La primera disposición anticipada podrá realizarse a partir de 1 de enero de 2025 respecto de los derechos económicos correspondientes a aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2015.

No obstante, en el caso de instrumentos vinculados al ámbito laboral o profesional, planes de pensiones del sistema de empleo, planes de previsión social empresarial y seguros concertados con mutualidades de previsión social, la facultad queda condicionada a que la misma se reconozca en el compromiso por pensiones y se regule en el correspondiente instrumento legal (especificaciones, contrato de seguro o reglamento de prestaciones, respectivamente).

- **Comentario Tributario / Laboral**
- **B.O.E.**



**Chambers&Partners:**  
Band 1



**The Legal 500:**  
Band 1

**Best Lawyers:**  
Top Listed National Award in Labour  
and Employment - Spain 2018

Más información  
**Departamento Laboral**  
de Garrigues

# GARRIGUES

La presente publicación contiene información de carácter general,  
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción,  
distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de Garrigues.

Hermosilla, 3 - 28001 Madrid (España) **T** +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08