
Boletín N° 146

Marzo 2019

Índice

Normativa¹

- Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea.
- Resolución de 25 de marzo, de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueban las instrucciones sobre el procedimiento, en caso de retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea, para la documentación de los nacionales del Reino Unido residentes en España antes de la fecha de retirada, de sus familiares y de los trabajadores transfronterizos antes de la fecha de retirada.

Tribunales

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de febrero de 2019, sobre la discriminación indirecta por razón de edad en relación a la implementación de una medida nacional aplicable a funcionarios de nueva incorporación que establece una escala salarial y una clasificación en escalón en la fecha de incorporación inferiores a las aplicables al personal docente ya en funciones.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 2018, que dirime sobre si el tabaquismo del trabajador puede ser factor de reducción de la indemnización que la empresa debe abonarle en concepto de daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional ocasionada por exposición pasiva al amianto.

¹ Respecto a otra normativa de contenido laboral relevante publicada durante el mes de marzo de 2019, en concreto el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para la garantía de la igualdad y el Real Decreto-ley 8/2019 contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, nos remitimos a las Alertas específicas realizadas sobre esta norma que fueron publicadas en Periscopio.

-
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de enero de 2019, en materia de exclusión de los trabajadores temporales del marco de un despido colectivo por fin de una contrata.
 - Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de enero de 2019, sobre el derecho de los trabajadores de una empresa a que se les entreguen las nóminas con la debida claridad y separación por conceptos de las percepciones.
 - Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2019, sobre la inclusión de la prima de expatriación en el salario regulador de la indemnización por despido improcedente.
 - Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de enero de 2019, sobre el valor liberatorio del finiquito respecto a un crédito de la compañía frente al trabajador.
 - Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 6 de Febrero de 2019, sobre la legalidad de la implantación de un sistema de geolocalización instalado a través de una aplicación en el teléfono móvil de los propios empleados.

Normativa

Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea.

El Real Decreto-Ley dedica todo un capítulo a la ciudadanía. Las medidas previstas reflejan sobre todo la voluntad de mantenimiento y garantía de los derechos de aquellos ciudadanos británicos que fueran residentes en España antes de la fecha de retirada, con el propósito de evitar la irregularidad sobrevenida que supondría un Brexit sin acuerdo. Sin perjuicio de ello, cabe destacar la exigencia de reciprocidad de trato que el Real Decreto-Ley prevé para mantener la validez, una vez transcurridos dos meses desde su entrada en vigor, de muchas de las medidas adoptadas en lo referente a los derechos de los ciudadanos.

En materia de residencia y trabajo, se reconoce el derecho de los ciudadanos británicos a permanecer en España, estableciendo un plazo de veintiún meses desde la salida de Reino Unido de la UE para solicitar la documentación conforme a su nueva condición. La norma se remite para la tramitación de los nuevos documentos a las Instrucciones del Consejo de Ministros (que se publicaron en el BOE de 26 de marzo, tal y como reflejamos a continuación). Hasta ese momento, seguirán siendo válidos los certificados de registro y tarjetas de familiares para acreditar el derecho a residir en España. Asimismo, se prevé el acceso a la residencia de larga permanencia para aquellos ciudadanos británicos que hayan residido legalmente y de forma continuada cinco o más años en España.

En relación a los trabajadores transfronterizos, éstos deberán solicitar la documentación que acredite su nueva condición conforme a las indicadas Instrucciones, si bien ello no supondrá un obstáculo para el desarrollo de sus actividades en España.

En materia de normativa aplicable al contrato de trabajo, respecto a los trabajadores desplazados temporalmente a Reino Unido, se garantiza la continuidad en la aplicación de la normativa de dicho país prevista en la Directiva 96/71/CE, exigiéndose no obstante reciprocidad por parte de las autoridades británicas para el mantenimiento de estas medidas.

En el ámbito de seguridad social se establecen reglas que serán aplicables durante un plazo de veintiún meses desde la salida de Reino Unido de la UE, salvo que se alcance algún acuerdo bilateral o multilateral en esta materia. En este sentido, los nacionales de Reino Unido que estén sujetos a la legislación española de seguridad social, disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones que los nacionales españoles. Por otra parte, aquellos que residan y trabajen en España en la fecha de retirada y permanezcan sujetos a la legislación británica de seguridad social (trabajadores desplazados) en virtud del Reglamento de la UE, podrán mantener esta situación hasta el fin del periodo previsto en dicha norma, si las autoridades británicas aplican reciprocidad en esta cuestión. También sobre la base de reciprocidad, en materia de prestaciones, en relación a los hechos acaecidos antes de la fecha de retirada, se aplicarán las ventajas del derecho a la igualdad de trato, a la exportación de prestaciones y a la totalización de periodos de cotización.

Respecto a la asistencia sanitaria, se establece también el mantenimiento de la misma en los mismos términos y condiciones previstas con anterioridad, durante el plazo de veintiún meses y siempre y cuando no se adopte con anterioridad un instrumento internacional que regule la materia.

Adicionalmente la norma también protege los derechos de los ciudadanos en cuestiones como el ejercicio de profesiones y de empleo público.

Estas medidas constituyen un puente que une la brecha legal entre el pre y post Brexit para aquellos ciudadanos de Reino Unido residentes actualmente en España y para aquellos españoles que hayan residido en el otro país, ofreciéndoles cierta tranquilidad respecto su situación presente y futura en el supuesto en que no se alcance una salida con acuerdo. No obstante, habrá que estar pendiente de si las autoridades británicas actúan con la debida reciprocidad.

- ***Resolución de 25 de marzo, de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueban las instrucciones sobre el procedimiento, en caso de retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea, para la documentación de los nacionales del Reino Unido residentes en España antes de la fecha de retirada, de sus familiares y de los trabajadores transfronterizos antes de la fecha de retirada.***

La referida Resolución de 25 de marzo de 2019 desarrolla el Real Decreto-ley 5/2019 que acabamos de comentar. Así, establece el procedimiento que garantiza el derecho a residir y trabajar de los ciudadanos británicos y de sus familias que ejercieron las libertades de residencia y circulación en la UE antes de la fecha de retirada. Además, se regula el procedimiento a seguir para la solicitud de autorización de trabajo para los trabajadores fronterizos nacionales de Reino Unido. El plazo de que disponen para obtener la nueva documentación regulada es de 21 meses tras la fecha de salida.

Tribunales

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 14 de febrero de 2017, sobre la discriminación indirecta por razón de edad en relación a la implementación de una medida nacional aplicable a funcionarios de nueva incorporación que establece una escala salarial y una clasificación en escalón en la fecha de incorporación inferiores a las aplicables al personal ya en funciones.

La sentencia resuelve una cuestión prejudicial que examina la interpretación del artículo 2.2 b) de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Este precepto dispone que existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, discapacidad, edad u orientación sexual determinadas respecto de otras, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, y salvo que los medios para la consecución de esa finalidad sean los adecuados o necesarios.

En el presente supuesto el gobierno irlandés implantó una medida consistente en la aplicación de una escala salarial y una clasificación en escalón que eran inferiores para el personal docente que se incorporara a partir de una determinada fecha, respecto a las mejores condiciones del que se hubiera incorporado antes de tal fecha.

El Tribunal no considera que en este supuesto las medidas controvertidas constituyan una discriminación indirecta por razón de edad. En primer lugar, plantea que las medidas adoptadas por el gobierno irlandés cumplen lícitamente con los fines perseguidos con su promulgación como es la reducción del déficit público. En segundo lugar, aduce que dado que la diferencia de trato del personal responde a un factor que es la fecha de incorporación, considera que es un criterio objetivo y neutro, ajeno a la edad de las personas contratadas y por lo tanto no discriminatorio.

Esta sentencia es interesante porque, al centrarse en el factor discriminatorio por razón de edad, no descalifica una diferencia de tratamiento basada en la fecha de contratación. Recordemos que nuestro Tribunal Supremo viene declarando que la doble escala salarial por razón meramente de la fecha de incorporación no conlleva discriminación, pero sí constituye una vulneración del principio de igualdad ante la ley.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 2018, que dirime sobre si el tabaquismo del trabajador puede ser factor de reducción de la indemnización que la empresa debe abonarle en concepto de daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional ocasionada por exposición pasiva al amianto.

La sentencia dictada en unificación de doctrina resuelve sobre la procedencia de la reducción del 50% de la cuantía fijada para la indemnización por enfermedad profesional (EP) de un trabajador que reconoció hábito al tabaco en alguna de las revisiones médicas que se realizaron durante su relación laboral.

La empresa demandada dispone de un centro de trabajo dónde parte de la plantilla trabajaba directamente en contacto con el amianto, mientras que el resto, como es el caso del demandante, no habían estado en contacto directo, pero sí habían sido expuestos a fibras de amianto provenientes del trabajo de los compañeros. Por ello, se les reconoció como “trabajadores pasivos”. En el caso concreto del demandante, le fue reconocido por el INSS incapacidad permanente absoluta derivada de una enfermedad profesional (cáncer de pulmón) por exposición “pasiva” a amianto.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social de Barcelona, consideró que la empresa había incumplido sus deberes en materia de adopción de medidas preventivas porque no cumplió con los requerimientos del INSS de llevar a cabo reconocimientos médicos completos a todos los trabajadores y no sólo a los que habían estado en contacto directo con el amianto. Por ello, condenó a la empresa a abonar una cuantía por indemnización de daños derivados de enfermedad profesional, lo cual fue confirmado por sentencia del TSJ de Cataluña.

La empresa interpuso recurso para la unificación de doctrina, alegando que, en alguna de las revisiones médicas del trabajador, éste había reconocido su tabaquismo, lo que podía considerarse como agravante de su cáncer de pulmón, por lo que procedía minorar su indemnización para evitar un enriquecimiento injusto. El Tribunal Supremo desestima el recurso, entendiendo que la omisión de prevención de la empresa por sí sola es una auténtica causa eficiente y suficiente para originar el daño producido, por lo que el simple hábito de fumar carece de trascendencia. Aduce que la entidad del daño es tal, que es irrelevante si el trabajador era o no fumador, puesto que la enfermedad es profesional y no común.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de enero de 2019, en materia de exclusión de los trabajadores temporales del marco de un despido colectivo por fin de una contrata.

La sentencia resuelve un procedimiento de despido colectivo llevado a cabo por una empresa por finalización de una contrata. El debate se centra en la posible existencia de discriminación por haber excluido la compañía a los trabajadores temporales del procedimiento de despido colectivo, siendo así la indemnización recibida por éstos (12 días de salario por año trabajado), inferior a la de los trabajadores indefinidos que sí se vieron afectados por el despido colectivo (20 días por año trabajado).

La empresa de contact center demandada tenía suscrito un contrato de arrendamiento de servicios, por el que se encargaba de la atención telefónica a los clientes de la empresa principal. Para este servicio, disponía de un centro de trabajo en el que había trabajadores indefinidos y otros con contratos de obra y servicio determinado ligados a la duración de la contrata. Debido a la resolución de la contrata, la empresa contratista llevó a cabo un procedimiento de despido colectivo excluyendo del mismo a los trabajadores temporales, extinguiendo a estos por el cauce natural de finalización de obra, con indemnizaciones de 12 días de salario por año trabajado. El sindicato presentó demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias invocando discriminación de los empleados temporales. La Sala desestimó la demanda por entender que no existía tal discriminación puesto que, analizando la normativa laboral, de ningún precepto se deduce que se deba incorporar al despido colectivo la terminación de los contratos que tienen como causa de su temporalidad la obra o servicio que finaliza.

El Supremo establece que la finalización de una contrata constituye causa lícita de terminación natural de un contrato por obra y servicio, hecho que legitima a la empresa a aplicar el abono de una indemnización dispar conforme a lo establecido en la normativa. Por el contrario, respecto a los trabajadores indefinidos, la única vía de extinción legalmente prevista en caso de fin de contrata es el despido colectivo o despido objetivo por causa sobrevenida.

En discrepancia con la mayoría de la Sala, se emite un voto particular, que plantea una tesis con los motivos concretos por los que hubieran debido ser incluidos los trabajadores temporales en el procedimiento de despido colectivo. Manifiesta que sus fundamentos se asientan en la jurisprudencia más reciente del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en aplicación del acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada, concluyendo que en este supuesto, la causa de extinción no fue la conclusión de la obra o servicio a la que se refiere el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, sino las causas productivas y organizativas por la pérdida de una actividad y por ello, se debería considerar que el motivo de extinción de las relaciones laborales de la totalidad de la plantilla es el mismo, debiendo aplicar a todos la misma indemnización de 20 días por año de servicio.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de enero de 2019, sobre el derecho de los trabajadores de una empresa a que se les entreguen las nóminas con la debida claridad y separación por conceptos de las percepciones.

En la presente sentencia, el Alto Tribunal desestima un recurso de casación interpuesto por la empresa resolviendo sobre el deber que tiene la misma de emplear un modelo de recibo de salarios que se ajuste a los requerimientos de separación de conceptos.

La representación sindical planteó conflicto colectivo al considerar que el modelo de nóminas que usaba la empresa no reunía las exigencias de claridad y transparencia que se reconocen como derecho en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores. En primer lugar, sus alegaciones se basaron en que no se reflejaban los días en los que se devengaba el complemento de IT reconocido en el convenio colectivo de aplicación y en la falta de especificación del porcentaje aplicado al cálculo del mismo. Asimismo, tampoco se reflejaba con claridad la distinción de la extensión semanal de las jornadas, ni el tipo de días prestados con cada tipo de jornada, ni el salario correspondiente a los mismos, sino que simplemente figuraba una unidad diaria calculada por la media ponderada diaria de salario devengado.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declaró el derecho de los trabajadores a recibir las nóminas siguiendo un modelo en que se diferenciaban todos los conceptos anteriormente expuestos. La empresa interpuso un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, alegando que la misma dispone de dos herramientas informáticas con accesibilidad por parte de toda la plantilla, las cuales se actualizan día a día y permiten a los trabajadores conocer las situaciones del complemento del IT, ausencias justificadas e injustificadas, etc.

El Tribunal Supremo, desestima el recurso de la compañía ratificando la sentencia de la Audiencia Nacional. Considera que el modelo de recibo de salarios utilizado por la empresa no se ajusta a los requerimientos legales ni al propio convenio colectivo aplicable a la empresa, establece que no se puede obligar al trabajador a controlar si la empresa está actuando debidamente, mediante cálculos matemáticos o el registro del número de días y horas de trabajo, sino que es un deber del empresario el entregar una nómina cuyo contenido sea fácil de entender y comprobar, sin necesidad de acudir a ningún registro de datos, aunque su existencia sea conocida por el trabajador

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2019, sobre la inclusión de la prima de expatriación en el salario regulador de la indemnización por despido improcedente.

Se plantea ante el Tribunal Supremo un recurso de casación para la unificación de doctrina sobre la procedencia de incluir el plus de expatriación en el salario regulador de la indemnización por despido improcedente de un trabajador que ya ha retornado hace cuatro meses.

El trabajador demandante venía prestando sus servicios para una compañía energética española, que le trasladó a California. En el momento de la expatriación, pactó unas condiciones con la empresa que comprendían un plus de desplazamiento al extranjero que incluía los conceptos de alquiler de vivienda, gastos asociados con el mismo y dietas. Dos años más tarde, el trabajador se reincorporó a su centro de trabajo habitual en Sevilla, donde fue despedido por causas objetivas a los cuatro meses de su retorno.

El origen de la controversia se funda en la cuantía de la indemnización, concretamente en la inclusión o no del plus de expatriación. Tanto el Juzgado de lo Social como posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía entendieron que dicho plus no tenía carácter salarial, dado que la empresa había separado en distintos conceptos las condiciones del plus de expatriación de los salarios. Ante la desestimación de su reclamación en ambas instancias, el trabajador presentó recurso de casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación. Por un lado, entiende que el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores contiene una presunción *iuris tantum* en cuanto al concepto de salario. Razona que se entenderá que, salvo prueba en contrario, toda cantidad percibida por el trabajador es salarial con independencia de su denominación formal, composición, procedimiento de obtención, periodo o cálculo, por lo que debe incluirse en la indemnización de despido. Ahora bien, el Alto Tribunal decide que el plus de expatriación debe incluirse en la base de cálculo de indemnización pero no en su integridad. Puesto que el afectado cesó en la expatriación cuatro meses antes del despido, no procede computar el plus cuestionado en su totalidad como solicitaba el trabajador, sino sólo en la parte proporcional a los meses correspondientes al año anterior al mismo en que sí lo percibió.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de enero de 2019, sobre el valor liberatorio del finiquito respecto a un crédito de la compañía frente al trabajador

La presente sentencia dictada en unificación de doctrina resuelve sobre la procedencia de la acción ejercida por la empresa que reclama frente a una trabajadora el reintegro de cierta suma de salarios abonados en exceso, ante lo que la empleada demandada se opone aduciendo que una vez firmado su finiquito la compañía no puede reclamarle importe alguno.

La controversia tiene lugar a raíz de la aplicación errónea por parte del empresario de una reducción salarial del 2-3% a sus trabajadores y no del 5% como establecía el RDL 8/2010 y en el posterior pacto con los representantes de los trabajadores para lograr el reintegro de las cantidades indebidamente pagadas en exceso mediante deducciones en las pagas extras.

El comité de la empresa presentó demanda de conflicto colectivo solicitando nulidad del pacto y que se condenara a la compañía a dejar sin efecto los descuentos a los trabajadores. El Juzgado de lo Social de Madrid, con posterior confirmación por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, decidió que, si bien la empresa tenía derecho a reclamar los reintegros, el procedimiento de descuentos llevado a cabo no era lícito por lo que las detracciones realizadas no eran válidas. Fruto de esta resolución, la empresa devolvió las cantidades descontadas e interpuso diversas demandas contra los trabajadores a fin de reclamar las cantidades debidas.

En el caso particular que tratamos, la trabajadora había suscrito con la empresa un documento de saldo y finiquito y cuando posteriormente la compañía le reclamó las cantidades debidas por lo anteriormente explicado, ella se defendió argumentando que, puesto que se había firmado un saldo y finiquito, su empleadora no podía reclamarle ningún pago.

En primera instancia, se declaró que, como consecuencia, de la firma del saldo y finiquito, la empresa carecía de acción para reclamar, al no haber indicado en el citado documento su intención de exigir la deuda salarial a la trabajadora. El Alto Tribunal, discrepa de la tesis seguida en las instancias anteriores, entendiendo que el finiquito es un documento que únicamente vincula a la trabajadora, puesto que el documento sólo contiene la declaración de voluntad de la misma al ser ésta la que se muestra satisfecha respecto a sus créditos frente a la empresa. Argumenta que el sólo hecho de que el documento sea redactado por la empresa y no se especifique la existencia del crédito pendiente frente a la trabajadora, no implica ningún tipo de renuncia por parte de aquella.

Es interesante comentar que se emitió un voto particular de cuatro magistrados que, se inclinaron por la tesis de que, dado que el finiquito es un documento redactado por la empresa, al no dejar la misma constancia de la reserva de acciones en reclamación de cantidades, indujo a error a la trabajadora, que entendió que con la firma del documento, quedaban saldadas las deudas derivadas del exceso salarial.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 6 de Febrero de 2019, sobre la legalidad de la implantación de un sistema de geolocalización, instalado a través de una aplicación en el teléfono móvil de los propios empleados.

La presente sentencia resuelve sobre la demanda interpuesta por los sindicatos más representativos contra una empresa repartidora de pizzas que a través de una decisión unilateral, obliga al personal encargado de repartir la comida, a aportar a la compañía un teléfono móvil particular con conexión a internet para proceder a la instalación de una aplicación en el mismo que permite la geolocalización del dispositivo y del trabajador durante su jornada. La finalidad es que los clientes puedan hacer un seguimiento directo de los pedidos. Además, la empresa advirtió que la negación a esta práctica sería considerada causa suficiente para proceder al despido, incorporando en los contratos de trabajo una cláusula específica al respecto.

La Audiencia Nacional entiende que, si bien es cierto que se pueden implementar sistemas de geolocalización de los trabajadores, dicha medida debe cumplir un juicio de proporcionalidad que, en el caso en cuestión no se supera. La Sala declara que los datos relativos a la localización del

empleado son de carácter personal, pudiéndose conseguir la misma finalidad a través de medidas que supongan una menor injerencia en el derecho fundamental discutido, como podría haber sido la implantación del dispositivo en el vehículo de empresa empleado para el reparto de los pedidos. Prosigue la Sala constatando que la exigencia de aportar un teléfono móvil particular constituye un “manifiesto abuso de poder empresarial”, al responsabilizar al trabajador de la provisión de los medios de trabajo y permitir la extinción del contrato en caso de no garantizarlos.

Por estos motivos, la Audiencia Nacional estima la demanda interpuesta por los sindicatos y procede a declarar nulo el sistema de geolocalización adoptado por la empresa, por vulnerar el derecho a la privacidad de los trabajadores, así como por abuso de la posición empresarial.

Para más información, contacta con:

Marta Alamán

marta.alaman@pwc.com

Tel.: +34 915 684 544

Torre PwC

Paseo de la Castellana, 259 B

28046 Madrid

Marc Carrera Domenech

marc.carrera.domenech@pwc.com

Tel.: +34 932 532 886

Avenida Diagonal, 640

08017 Barcelona

El propósito de PwC es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 223.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.es

© 2019 Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.