

Alerta Laboral | Novedades | Febrero 2017

Novedades jurisprudenciales

1. Discriminación por computar como ausencias la baja de maternidad a efectos del cálculo de la retribución variable >>
2. Obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público en despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años, aun cuando el grupo de empresas arroje pérdidas >>
3. Concesión de amparo a una trabajadora por haber sufrido un trato peyorativo al reincorporarse de su baja por maternidad >>
4. La denuncia del trabajador ante la Inspección de Trabajo interrumpe el plazo de prescripción para iniciar la vía judicial >>
5. Procedencia del despido disciplinario por acoso sexual >>
6. Resolución indemnizada del contrato de trabajo por retrasos en el pago del salario y las prestaciones por IT >>

Novedades legales

1. Cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017 >>
2. Posibilidad de ejercer la actividad autónoma a tiempo parcial >>
3. Calendario de días inhábiles para el año 2017 a efectos del cómputo de plazos >>

Discriminación por computar como ausencias la baja por maternidad a efectos del cálculo de la retribución variable

El Tribunal Supremo declara discriminatoria la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja por maternidad (las seis primeras semanas obligatorias) y por riesgo durante el embarazo, a los efectos de calcular los días productivos necesarios para tener derecho a la retribución variable, así como la consistente en no ajustar los objetivos a las trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal.

Sentencia núm. 10/2017 del Tribunal Supremo de fecha 10 de enero de 2017 (JUR 2017\19801)

En el presente caso, el sindicato actuante interpuso conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, instando (i) la declaración de nulidad de la práctica empresarial consistente en computar como ausencias a efectos del devengo de incentivos, el periodo de baja por embarazo y por maternidad (al menos las seis primeras semanas de descanso obligatorio para la mujer), (ii) la nulidad de la práctica empresarial de no ajustar los objetivos a alcanzar respecto de las trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años y (iii) el abono de las diferencias retributivas a las trabajadoras afectadas.

En concreto, la empresa demandada ofrecía a sus empleados un sistema de retribución variable, distinguiendo el denominado incentivo general de operaciones del incentivo de éxito comercial. De la relación de hechos probados se desprende que aquellas trabajadoras que, por causa de embarazo y/o maternidad, habían suspendido su relación laboral, no percibían incentivos durante el primer mes de servicios tras su reincorporación, al computarse como ausencias sus periodos de baja y no cumplir así las condiciones establecidas en el plan de incentivos.

La sentencia de Alto Tribunal gira en torno al derecho a mantener las condiciones de las trabajadoras durante los permisos de embarazo y maternidad, una vez se reincorporan a su actividad laboral ordinaria.

El Tribunal Supremo considera acreditado que la situación de baja por maternidad y/o riesgo durante el embarazo altera y perjudica la retribución de éstas tras su reincorporación, tal y como está configurado el plan de in-

centivos de la empresa. El sistema retributivo ocasiona una discriminación directa a estas trabajadoras, ya que el mismo solo puede afectar a las mujeres que, por razón precisamente de su sexo, son las únicas que pueden disfrutar de un permiso por riesgo durante el embarazo y por maternidad (al menos el periodo obligatorio de descanso para la mujer).

Esta práctica es contraria al derecho al mantenimiento y preservación de las condiciones de trabajo durante estos periodos de baja, penalizando así el ejercicio de este derecho a la protección de la maternidad. Ello supone también, a juicio del Tribunal, una limitación de la plenitud de este derecho.

Finalmente, se plantea el Tribunal si esta apreciación de discriminación podría verse enervada por el hecho de que también los progenitores varones puedan solicitar el permiso de paternidad y, por tanto, verse afectados por este perjuicio retributivo. A este respecto, el Tribunal Supremo resuelve que la discriminación también se produciría en el caso de trabajadores varones que, por haberse ausentado con motivo de un permiso de paternidad, recibiesen una cantidad inferior de incentivos que otros compañeros varones comparables. Ello sin perjuicio de que en la actualidad sigue siendo la mujer la que hace un mayor uso de estos permisos, por lo que se produciría también un perjuicio indirecto contra la mujer, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres.

En suma, se declara contraria a derecho las prácticas empresariales consistentes en computar como ausencias la baja maternal y la baja por riesgo durante el embarazo y no ajustar los objetivos a las trabajadoras en reducción de jornada, así como el derecho de los afectados a las diferencias retributivas que de ello se deriven.

Obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público en despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años, aun cuando el grupo de empresas arroje pérdidas

La empresa iniciadora del despido colectivo tuvo beneficios durante los dos años anteriores a efectuar un despido colectivo por lo que, aunque el grupo en el que se integraba hubiera obtenido pérdidas económicas, se encontraba obligada a realizar la aportación al Tesoro Público.

Sentencia núm. 968/2016 del Tribunal Supremo de fecha 17 de noviembre de 2016 (RJ 2016\5872)

El origen del recurso se encuentra en el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que fue aprobado por Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo, admitiendo la extinción de las relaciones laborales de 120 empleados de las distintas empresas del grupo.

El objeto del recurso gira en torno a la correcta interpretación de la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que en aquel momento establecía que las empresas que realizaran despidos colectivos que afectaran a trabajadores de 50 o más años de edad, debían efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que, entre otras circunstancias, *"aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo"*.

Al respecto, entiende el Tribunal Supremo que no cabe aceptar las alegaciones de la empresa, relativas a que el precepto debe entenderse en el sentido de que "no procede aportación alguna cuando el grupo de empresas en su conjunto arroja pérdidas". En efecto, alega el Alto Tribunal que, como la conjunción "o" es disyuntiva, para que la obligación de aportación nazca, basta con que la

empresa que implementa el despido colectivo o el grupo al que pertenece, tenga beneficios, como ocurre en el presente caso, en el que la empresa obtuvo beneficios en los dos años anteriores al inicio del ERE, aunque el grupo al que pertenecía hubiera obtenido pérdidas.

Concesión de amparo a una trabajadora por haber sufrido un trato peyorativo al reincorporarse de su baja por maternidad

El Tribunal Constitucional otorga amparo a una trabajadora a quien la empresa denegó, tras su reincorporación, las mejores condiciones laborales que había disfrutado otra trabajadora contratada para prestar los mismos servicios durante los periodos de baja por riesgo durante el embarazo y baja por maternidad, respectivamente, de aquella.

Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de enero de 2017 (JUR 2017\20664)

La trabajadora en cuestión venía prestando servicios de limpieza para la empresa, con jornada laboral de 20 horas semanales en el centro de trabajo que ésta tenía en una localidad de Cádiz. La trabajadora causó baja laboral por riesgo durante el embarazo y, posteriormente, por maternidad. Entretanto, la empresa contrató con carácter indefinido a otra trabajadora para desarrollar las mismas funciones de limpieza, si bien con una jornada laboral de 30 horas semanales (debido al incremento de servicios) y con destino en el nuevo centro de trabajo que la empresa había abierto en la misma localidad.

Tras la reincorporación de la actora en la empresa, solicitó a ésta la ampliación de su jornada laboral –de 20 a 30 horas semanales– y su desplazamiento al nuevo centro de trabajo, invocando su derecho preferente a optar por esta modificación de horario semanal y puesto de trabajo, en virtud del convenio colectivo de aplicación.

Ante el silencio de la empresa a su solicitud, la trabajadora presentó demanda declarativa de su derecho preferente a ocupar el nuevo puesto de trabajo y jornada laboral, junto con una reclamación de cantidad por los daños y perjuicios causados.

El Juzgado de lo Social estimó íntegramente la demanda de la trabajadora; sin embargo, la empresa interpuso el correspondiente recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que revocó la sentencia de instancia. Ante esta resolución, la trabajadora interpuso recurso de amparo frente al Tribunal Constitucional, alegando vulneración del artículo 14 CE, al considerar conculcado gravemente su derecho a no ser discriminada por razón de su sexo.

El Tribunal Constitucional concede el amparo a la trabajadora, apreciando perjuicio o trato peyorativo en sus condiciones laborales, por cuanto que la empresa impidió su derecho preferente a modificar sus condiciones laborales –al amparo del convenio colectivo– por el único motivo de no estar en activo al momento de producirse la contratación alternativa.

Así, alega el Tribunal, con independencia de la intención de la empresa, objetivamente se ha producido un perjuicio a la trabajadora que, de haber estado en activo al tiempo de la contratación, habría podido ejercer su derecho preferente, pero que no fue posible por encontrarse de baja por maternidad. Por tanto, si bien no existe un perjuicio respecto de las condiciones laborales que la trabajadora tenía con anterioridad a su baja, sí lo hay respecto de las condiciones laborales a las que podría haber optado de haberse mantenido en activo durante dicho periodo.

Además, este perjuicio está directamente conectado con su condición de mujer, por cuanto que el hecho de no haber podido optar a una mayor jornada laboral se debió exclusivamente a la situación de baja por maternidad, situación en la que únicamente puede hallarse una mujer.

En definitiva, para el Tribunal Constitucional, la actuación empresarial ocasionó una discriminación directa por razón de sexo, resultando la trabajadora perjudicada por su condición de mujer, al haberse impedido su derecho preferente de opción a modificar sus condiciones laborales –reconocido por convenio colectivo–, colocándola en una clara desventaja como mujer respecto del resto de compañeros, vulnerando así el artículo 14 CE relativo al derecho a la no discriminación.

La denuncia ante la Inspección de Trabajo interrumpe el plazo de prescripción para iniciar la vía judicial

La denuncia del trabajador ante la Inspección de Trabajo puede considerarse reclamación extrajudicial a efectos de la interrupción del plazo prescriptivo para iniciar la vía judicial. Para que opere dicha interrupción, lo relevante es que el deudor conozca que el acreedor no ha renunciado a su derecho y tiene intención de reclamarle lo debido.

Sentencia núm. 1026/2016 del Tribunal Supremo de fecha 1 de diciembre de 2016 (RJ 2016\6190)

El trabajador demandante presentó denuncia previa ante la Inspección de Trabajo, la cual, después de citar a la empresa y hacer las comprobaciones pertinentes, evidenció que el trabajador realizaba jornadas diarias de 10 y 12 horas, en lugar de las 6 horas correspondientes a su jornada ordinaria, incoando el oportuno procedimiento sancionador frente a la empresa.

A results de la inspección iniciada, el trabajador presentó demanda en reclamación de cantidad por el salario correspondiente a las horas extraordinarias realizadas, demanda que fue estimada por el juzgado de lo social que conoció del procedimiento en instancia. Sin embargo, la empresa impugnó dicha decisión por considerar que la acción de reclamación de cantidad había prescrito. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que conoció del recurso de suplicación interpuesto por la empresa, confirmó el fallo del juzgado de lo social, por lo que la empresa interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

La cuestión central del recurso radica en determinar qué causas interrumpen el curso de la prescripción del derecho a reclamar diferencias salariales; en concreto, qué debe entenderse por reclamación extrajudicial del acreedor y si tal consideración la merece la denuncia presentada ante la Inspección de Trabajo por impago de salarios o compensación de horas extraordinarias.

El Tribunal Supremo ha admitido que, siendo la prescripción una institución no fundada en principios de estricta justicia, sino en los de abandono o dejadez en el ejercicio del propio derecho, su aplicación por los tribunales no debe ser rigurosa, sino cautelosa y restrictiva.

Por tanto, cuando la cesación y abandono en el ejercicio de los derechos no aparecen debidamente acreditados y sí lo está el afán o deseo de su mantenimiento o conservación, no puede estimarse que el derecho a reclamar un haya prescrito.

Lo relevante es que antes de que opere la prescripción, el deudor conozca su obligación de pago y el hecho de que el acreedor no ha abandonado su derecho y piensa reclamarlo. El medio formal que se utilice para esa reclamación extrajudicial no es lo importante, pues lo relevante es el mero conocimiento de dicha reclamación.

En el presente caso, el Tribunal concluye que la empleadora conocía el ejercicio de este derecho por parte del trabajador, aunque fuese por medio de un órgano incompetente para resolver sobre reclamaciones salariales. En efecto, la denuncia ante la Inspección de Trabajo interrumpió el curso de la prescripción, que empezó a correr de nuevo cuando la empresa conoció dicha denuncia, acto asimilable al de la reclamación extrajudicial, por cuanto en ella estaba implícita la voluntad del deudor de reclamar el impago de horas extraordinarias.

Por tanto, la prescripción no fue interrumpida por la mera presentación de la denuncia ante la Inspección de Trabajo, ni por la tramitación del expediente administrativo, sino por el conocimiento que tuvo el deudor de la reclamación por horas extraordinarias. Así, esta denuncia evidenciaba que el trabajador no había hecho dejación de su derecho a reclamar las horas extraordinarias.

Procedencia del despido disciplinario por acoso sexual

El despido disciplinario de quien acosó sexualmente a una compañera de trabajo, se produjo tras la tramitación de un expediente disciplinario, que concluyó considerando que la acción era constitutiva de una infracción laboral muy grave susceptible de despido disciplinario.

Sentencia núm. 1111/2016 del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre de 2016 (JUR2017\21983)

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por el trabajador, confirmando así la procedencia de su despido disciplinario por acoso sexual a una compañera de trabajo.

La relación de hechos probados muestra que el trabajador despedido, en presencia de otros cuatro trabajadores, le bajó los pantalones a una compañera de trabajo al tiempo que le hacía comentarios obscenos del tipo: "lo fácil que se lo pones a tu novio". La trabajadora esperó al final de su turno para explicarle al jefe de unidad lo sucedido, quien, habiendo escuchado previamente al actor, decidió finalmente la incoación de un expediente disciplinario previo, conforme disponía el convenio colectivo aplicable.

Aunque, antes del inicio formal del expediente contradictorio, el trabajador había alegado que solo se había tratado de una broma y que se había disculpado con su compañera tan pronto como supo que le había dolido su acción, durante la tramitación del expediente disciplinario optó por acogerse a su derecho a no declarar en dos ocasiones, aunque sí solicitó la práctica de prueba.

Concluido el expediente, la conducta se calificó como infracción muy grave, acordando la empresa el despido disciplinario. El juzgado de lo social que conoció del procedimiento, desestimó la demanda del trabajador y declaró la procedencia del despido. No obstante, el trabajador recurrió en suplicación el fallo, aunque la sentencia fue confirmada y la procedencia del despido ratificada. Finalmente, el trabajador acudió al Tribunal Supremo instando la revocación de la sentencia por resultar contradictoria con otra resolución.

El Tribunal Supremo concluyó que no existía contradicción entre ambas sentencias, en tanto que no se produce la requerida identidad respecto del hecho controvertido, la

prescripción o no de la sanción a la vista de la incoación de expediente contradictorio.

Así, lo determinante para el Tribunal para concluir que no existe identidad de hechos, es el modo en que las respectivas empresas acceden al conocimiento pleno de los hechos, fecha a partir de la cual comienza a computar el plazo de prescripción larga de la conducta. Por un lado, en la sentencia recurrida, el jefe directo del trabajador despedido realiza unas averiguaciones previas al inicio formal del expediente contradictorio. Solo cuando el órgano competente recibe la información necesaria para adoptar la decisión sancionadora, es cuando comienza a contar el plazo de prescripción. Por otro lado, en la sentencia de contraste, la empresa realiza un informe previo al inicio del expediente contradictorio, informe en el que ya constan incumplimientos concretos atribuidos a la trabajadora despedida. La diferencia entre ambos supuestos es que en la sentencia recurrida, el informe del superior directo no tiene la consideración de "acto preliminar" al expediente contradictorio, mientras que en la sentencia de contraste, el informe sí tiene tal consideración, dando lugar al comienzo del plazo de prescripción.

En definitiva, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por el trabajador por no apreciar contradicción de sentencias en los términos que exige el artículo 219.1 LRJS.

Resolución indemnizada del contrato de trabajo por retraso en el pago del salario y las prestaciones por IT

Admisión de la resolución del contrato de trabajo solicitada por la trabajadora sobre la base de una falta de pago del salario y las prestaciones por IT por el empresario, aun cuando las cantidades adeudadas se abonaran inmediatamente después de haber interpuesto la demanda.

Sentencia núm. 1044/2016 del Tribunal Supremo de fecha 9 de diciembre de 2016 (RJ 2016\6278)

La trabajadora demandante causó baja médica en la empresa con diagnóstico de ansiedad, dejando ésta de abonarle la retribución y el pago delegado por IT correspondiente a los días en que permaneció en situación de incapacidad temporal. Dicha retribución se reanudó días después de haber interpuesto la trabajadora la correspondiente demanda de extinción del contrato de trabajo por impago de salarios.

Si bien la sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona que conoció del procedimiento desestimó la demanda de la trabajadora, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó el recurso de suplicación interpuesto por la misma, declarando la extinción de la relación laboral y el derecho de la trabajadora a ser indemnizada en la cuantía consignada en la propia sentencia.

La empresa, no obstante, interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina que fue desestimado, ratificando el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Así, el Tribunal Supremo declaró extinguida la relación laboral con derecho a indemnización por parte de la trabajadora, por tratarse de un incumplimiento empresarial de impago de prestaciones, y no un mero retraso en el pago de salarios, con gravedad suficiente como para solicitar la extinción de la relación laboral.

En efecto, el hecho de que la empresa procediera al pago del salario días después de que la trabajadora presentara su demanda, no puede dejar sin efecto el dato objetivo de la existencia de un incumplimiento empresarial grave, consistente en el retraso continuado, reiterado o persistente –varios meses– en el pago de la retribución. Lo cierto es que el retraso en el pago existió y se mantenía al tiempo de ejercitarse la acción resolutoria, por lo que el

pago posterior constituyó una mera respuesta a tal ejercicio.

En conclusión, los pagos ulteriores empresariales no pueden dejar sin efecto la existencia de un incumplimiento empresarial grave, no apreciable cuando el retraso no supera los tres meses, marco temporal que en este supuesto quedó rebasado sobradamente.

Cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017

Se publica la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de Cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017.

Orden ESS/1975/2016, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de Cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017 >>

La Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, deja sin efecto las cuantías del artículo 115 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado de 2016, que se había prorrogado automáticamente para 2017 en ausencia de unos nuevos presupuestos.

De esta forma, la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, introduce como principales novedades los incrementos del 3% para las bases máximas de cotización y del 8% para las bases mínimas en el Régimen General.

Dicho incremento del 8 % también se aplica a las bases de cotización del sistema especial del Régimen General para empleados de hogar. Igualmente, se incrementan los tipos de cotización en dicho sistema.

Por lo que se refiere al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia, la base mínima de cotización queda igual que en 2016, mientras que se incrementan en 3% la base máxima.

Posibilidad de ejercer la actividad autónoma a tiempo parcial

Entra en vigor, desde el 1 de enero de 2017, la previsión normativa para poder realizar la actividad autónoma a tiempo parcial.

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016

La Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, fijó la entrada en vigor en 2017 de la previsión normativa que posibilita la prestación de la actividad autónoma a tiempo parcial, lo que determina la implantación de las siguientes reglas específicas de Seguridad Social:

- Aquellos trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial se incluirán en el RETA, en los supuestos y conforme a las condiciones reglamentariamente establecidas;
- Considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la ley puede establecer un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, aplicable a actividades o colectivos específicos y durante determinados periodos de su vida laboral. En su defecto, regirán las normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Calendario de días inhábiles para el año 2017 a efectos del cómputo de plazos

Se aprueba el calendario de días inhábiles correspondiente al año 2017 para la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, a efectos del cómputo de plazos.

Resolución de 27 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece, a efectos del cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2017

De acuerdo con la Resolución de 27 de diciembre de 2016, son días inhábiles para el año 2017:

- a) En todo el territorio nacional: los sábados, los domingos y los días declarados como fiestas de ámbito nacional no sustituibles, o sobre las que la totalidad de las Comunidades Autónomas no ha ejercido la facultad de sustitución.
- b) En el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas: los días que cada Comunidad Autónoma determine como festivos propios.
- c) En el ámbito territorial de las Entidades que integran la Administración Local: los días que establezcan las respectivas Comunidades Autónomas en sus correspondientes calendarios de días inhábiles.

Los días inhábiles a que se refieren los puntos a) y b) de este apartado se recogen, especificado por meses y por Comunidades Autónomas, en el anexo publicado en la citada Resolución.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (madrid@cms-asl.com | cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

www.cms-lawnow.com

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.

eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luxembourg, Lyon, Madrid, Medellín, Mexico City, Milan, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Rio de Janeiro, Rome, Santiago, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law