

## Alerta Laboral | Novedades | Julio 2019

---

### Novedades jurisprudenciales

1. El trabajador readmitido tiene derecho a las vacaciones que no pudo disfrutar por considerarse la tramitación del proceso de despido como tiempo efectivo de trabajo >>
2. Los trabajadores eventuales tienen derecho a una indemnización por fin de contrato de 12 días de salario por año de servicio >>
3. Huelga ilegal por abusiva al convocarse por cinco sindicatos diferentes y constituirse cinco comités de huelga >>
4. Existe despido colectivo *de facto* cuando se superan los umbrales numéricos con independencia de lo que establezca el convenio colectivo >>
5. En el cálculo del Salario Mínimo Interprofesional se incluyen las cuantías económicas procedentes de primas y/o complementos >>
6. Vulneración del derecho a la intimidad del trabajador cuando se analiza el navegador de su ordenador para comprobar si ha sido utilizado con fines privados >>
7. Despido improcedente por no acreditar la autoría de los incumplimientos imputados de una trabajadora grabada mediante cámaras de seguridad >>

### Novedades legales

1. Criterios para la realización de las actuaciones inspectoras relativas al registro de jornada >>



## El trabajador readmitido tiene derecho a las vacaciones que no pudo disfrutar por considerarse la tramitación del proceso de despido como tiempo efectivo de trabajo

El trabajador despedido improcedentemente tiene derecho al disfrute de las vacaciones solicitadas puesto que la readmisión produce todos sus efectos, haciendo equivalente el tiempo de tramitación al de prestación de servicios.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27 de mayo de 2019

El Tribunal Supremo resuelve el caso de un trabajador de Telefónica que recibió, en el año 2012, una comunicación de la empresa que le indicaba el cese de su actividad como trabajador por haber alcanzado la edad de jubilación según el convenio colectivo aplicable.

El trabajador interpuso demanda de despido ante el Juzgado de lo Social, la cual fue desestimada. Tras ello, el trabajador recurrió en suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que confirmó el fallo de instancia.

El Tribunal Supremo resolvió el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador declarando la improcedencia del despido, y, en su condición de representante de los trabajadores, el trabajador optó por la opción de readmisión. En consecuencia, se le abonaron los salarios de tramitación correspondientes.

Tras su reincorporación, el trabajador solicitó el disfrute de las vacaciones devengadas y no disfrutadas de los años 2014 y 2015. La empresa, no obstante, únicamente reconoce las vacaciones del año 2015.

El trabajador, ante esa situación, interpone nueva demanda solicitando disfrutar de los días de vacaciones devengados y no disfrutados, o en su caso, percibir en metálico la cantidad que corresponda a dichos días.

La demanda, que es desestimada en instancia y por el TSJ de Madrid, llega al Tribunal Supremo al interponer el trabajador recurso de casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo estima el recurso y declara el derecho del trabajador a disfrutar de las vacaciones correspondientes tanto al año 2014 como al año 2015, sobre la base de la normativa interna de la empresa y la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En síntesis, aduce la sentencia que, si bien es cierto que no existe una norma expresa que se refiera de forma específica al problema que se plantea, cuando se opta por la readmisión efectiva del trabajador todo el tiempo no trabajado debe considerarse como trabajo efectivo, puesto que si no ha trabajado ha sido por la decisión improcedente de la empresa. En consecuencia, este razonamiento es extensible a todos los parámetros de la relación laboral, incluyendo las vacaciones no disfrutadas debidas a causas imputables al empresario.

## Los trabajadores eventuales tienen derecho a una indemnización por fin de contrato de 12 días de salario por año de servicio

Por vez primera se aclara por el Tribunal Supremo la indemnización de los contratados eventualmente justificándose la diferencia de trato con los trabajadores fijos.

### **Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14 de mayo de 2019**

El presente caso versa sobre dos trabajadores que fueron contratados intermitentemente por el Ayuntamiento de Marbella con un contrato de carácter eventual o de interinidad que incluía una cláusula específica de eventualidad por circunstancias de la producción. Estos trabajadores interpusieron demanda por despido contra el Ayuntamiento de Marbella, que fue desestimada en instancia.

El TSJ de Andalucía revoca la citada sentencia y declara que no se ha producido el despido de ambos trabajadores sino la válida terminación del contrato de trabajo eventual, en consecuencia, condena al Ayuntamiento demandado a abonar la indemnización por finalización del contrato a los actores, por importe de 20 días de salario por año de servicio.

Contra dicha sentencia, el Ayuntamiento de Málaga interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, aportándose como sentencia de contraste otra sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía del mismo año.

Con carácter previo a la resolución del litigio, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo plantea una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea que fue resuelta, en síntesis, de la siguiente manera: le corresponde al tribunal nacional apreciar a la luz de todas las normas nacionales aplicables si es adecuada o no, la medida española que establece el pago obligatorio de una indemnización a los trabajadores cuyos contratos de duración determinada han finalizado, en virtud la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

Con todo, la cuestión objeto de litigio se centra en determinar la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores como consecuencia de la extinción de sus contratos de trabajo eventuales.

La Sala de lo Social del Alto Tribunal llega a la conclusión de que no corresponde a los trabajadores la indemnización de 20 días al tratarse de una extinción regular de contratos eventuales por circunstancias de la producción, y ello, en virtud de la jurisprudencia más reciente del TJUE que viene pronunciándose en el sentido de que no se opone la normativa nacional a la europea ni es discriminatoria cuando los trabajadores con contratos temporales reciben una indemnización inferior que la que les corresponde a los trabajadores indefinidos despedidos por causas objetivas.

Con todo, se estima el recurso de casación para la unificación de la doctrina, confirmándose la sentencia de instancia en la que se absolvía al Ayuntamiento y se validaba la extinción de los contratos de trabajo con abono de la indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

## Huelga ilegal por abusiva al convocarse por cinco sindicatos diferentes y constituirse cinco comités de huelga

Se entiende que la huelga es ilegal por impedir el desarrollo de una negociación que podría haber facilitado un acuerdo entre empresa y sindicatos.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25 de abril de 2019

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo casa y anula la sentencia recurrida dictada por la Audiencia Nacional, y estima la demanda presentada por la representación legal de Ferrovial Servicios. En consecuencia, se declara ilegal por abusiva la huelga convocada por las organizaciones sindicales en cuestión celebrada en la empresa.

El litigio tiene su origen en el marco del proceso de negociación del Convenio Colectivo de Ferrovial para el personal de restauración y atención a bordo de los trenes de Renfe, en la que intervino la representación empresarial y el Comité Intercentros compuesto por 7 representantes de cada sindicato demandado.

Durante la negociación quedaron patentes las posturas totalmente opuestas de ambas partes en aspectos esenciales de la negociación. En concreto, los representantes de los trabajadores acusaron a la empresa de mantener una postura de empeoramiento de las condiciones laborales, agravándose aún más el conflicto laboral existente en la empresa.

Ante esta situación, CCOO convocó huelga para los días 26 de febrero a 5 de marzo de 2017, y paulatinamente fueron haciendo lo mismo las restantes organizaciones sindicales. De igual modo, cada una constituyó su propio comité de huelga.

Posteriormente, tuvo lugar una infructuosa reunión conjunta de todos ellos con la empresa, en la que la empresa instó al nombramiento de un único comité al considerar ilegal que hubiese cinco comités de huelga.

La sentencia de instancia desestimó la demanda de Ferrovial al entender lícito que cada sindicato hiciese una convocatoria de huelga.

En este contexto, la empresa recurre en casación pretendiendo que se declararan ilegales las huelgas convocadas por separado por los cinco sindicatos, pues todas tenían un

mismo objeto, inicio y duración, y entendía que se había producido un uso abusivo y en fraude de ley del derecho de huelga.

En su sentencia, el Tribunal Supremo, estima el recurso de casación y estima en consecuencia la demanda interpuesta por Ferrovial Servicios.

A la luz de la jurisprudencia, doctrina y la normativa aplicable, el Alto Tribunal llega a la conclusión de que cada organización sindical tiene el derecho constitucional y la libertad de convocar o desconvocar la huelga con independencia de lo que hagan el resto, pues cada uno tiene una política y de hacerlo conjuntamente se podría limitar su libertad de acción e independencia. No obstante, ello no justifica que tengan derecho a formar un comité de huelga con cuarenta y tres miembros, dificultando la finalidad prevista en la ley.

En conclusión, el Alto Tribunal estima la actuación ilícita por abusiva al negarse los sindicatos a constituir una comisión negociadora más reducida y ajustada a derecho que hubiera posibilitado llegar a un acuerdo sobre el final de la huelga.

## Existe despido colectivo *de facto* cuando se superan los umbrales numéricos con independencia de lo que establezca el convenio colectivo

En la determinación de los umbrales numéricos para considerar el despido como colectivo se incluyen los contratos temporales concertados para la ejecución de una contrata que finalizan antes de la fecha prevista o determinada por reducción de su volumen por la empresa comitente.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de abril de 2019

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conoce del recurso de casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT) contra la sentencia de instancia de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en materia de despido colectivo en el seno de la empresa Konecta BTO.

La cuestión litigiosa de fondo se enmarca en el Acuerdo Marco suscrito entre Securitas Direct y Konecta para la prestación de determinados servicios.

La empresa Konecta comunicó a las secciones sindicales y al comité de empresa que, debido a la disminución de trabajo del servicio a Securitas Direct, debía procederse a la extinción de 47 contratos temporales a la luz del artículo 17 del Convenio Colectivo de Contact Center. Asimismo, se procedió al despido disciplinario de otros 16 trabajadores.

Así las cosas, la representación del sindicato CGT formula demanda de despido colectivo, con el objetivo de que se declare que todas las extinciones de trabajo llevadas a cabo por la empresa son nulas al no haber seguido el procedimiento de despido colectivo que correspondía por haber excedido los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En instancia, el TSJ de Madrid se declara incompetente por razón del objeto porque, según argumenta, se trata de extinciones de contratos temporales de obra o servicio y no es el proceso del conflicto colectivo, si no el individual, el cauce adecuado para entrar a resolver sobre si fueron irregulares.

Interpuesto Recurso de Casación por la organización sindical CGT, el Tribunal Supremo lo estima y acuerda devolver el procedimiento al TSJ para que se pronuncie sobre el fondo del asunto.

Así, el Tribunal Supremo señala que hay que acudir al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para ver si estamos o no ante un despido colectivo. En virtud de este precepto, entiende que están incluidos los contratos temporales concertados para la ejecución de una contrata que finaliza antes de la fecha prevista o determinada por reducción de su volumen por la empresa comitente, estando excluidos solamente aquellas extinciones que se producen por motivos inherentes a la persona del trabajador y las que se produzcan por cumplimiento del término. En consecuencia, se concluye que se está ante un despido colectivo *de facto* cuya competencia se atribuye al TSJ de Madrid.

## En el cálculo del Salario Mínimo Interprofesional se incluyen las cuantías económicas procedentes de primas y/o complementos

No se tiene derecho a que el SMI incluya 900 euros mensuales por 14 pagas más los complementos salariales de convenio y prima de producción (superando 12.600 € al año).

### Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 24 de mayo de 2019 [ECLI:ES:AN:2019:2001]

UGT presentó demanda sobre conflicto colectivo a la que se adhirió CCOO contra la empresa INCATEMA, S.L.

La demanda pretendía que la empresa abonara a los trabajadores los 900 euros –en 14 pagas– de salario mínimo en aplicación del nuevo RD 1462/2018, más los complementos salariales (*i.e.*, plus de puesto de trabajo, el plus de mantenimiento de vestuario, el plus de transporte y la prima por producción) que se hubieran venido percibiendo.

Tras la entrada en vigor del nuevo SMI, la empresa aseguró a los trabajadores que no alcanzaban los 900 euros mensuales o si no llegaban a los 12.600 euros anuales, que se les abonaría un complemento llamado “ajuste SMI” para asegurar el percibo de ese importe mínimo.

En su sentencia, la Audiencia Nacional argumenta que, si bien en un primer momento la pretensión de los actores podría parecer razonable, lo cierto es que de seguirse esa línea interpretativa se estaría desvirtuando por completo la finalidad del salario mínimo interprofesional que viene regulado en el art 27 del Estatuto de los Trabajadores, la cual no es otra que la de establecer una retribución mínima a todos los trabajadores que sirva como garantía social. No obstante, dicho incremento no pretende un incremento del salario que venía percibiendo el trabajador.

Por lo tanto, la Audiencia entiende que la tesis esgrimida por los demandantes tendría múltiples efectos negativos, destacando especialmente, que comportaría que en última instancia fuese el Gobierno quien decidiera el importe de los salarios base, redundando en un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, sustituyendo el papel de fijación de los salarios, que tiene la negociación colectiva.

Así pues, se desestima la demanda interpuesta, sin dejar de lado el derecho que tienen los trabajadores cuyos salarios no alcancen el SMI a reclamar las diferencias en relación con esas primas.

## Vulneración del derecho a la intimidad del trabajador cuando se analiza el navegador de su ordenador para comprobar si ha sido utilizado con fines privados

Es nula la prueba por la que se declaró el despido disciplinario procedente consistente en analizar el navegador del ordenador del trabajador, lo que va en contra del derecho a la intimidad y además transgrede la expectativa razonable de confidencialidad.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de fecha 28 de marzo de 2019**

El TSJ de Andalucía estima el recurso de suplicación, interpuesto por un trabajador que prestaba servicios para una empresa dedicada al servicio técnico de reparación de electrodomésticos y venta de repuesto.

En concreto, dicho trabajador fue despedido por causas objetivas, aunque en el acto de conciliación fue reconocida su improcedencia, siendo readmitido en su mismo puesto de trabajo. Posteriormente fue objeto de despido disciplinario, siendo impugnado ante los Juzgados de lo Social de Córdoba.

En la carta de despido se argumentó que el trabajador había sido objeto de una investigación realizada por la empresa al darse cuenta de que se venía produciendo un desfase en la actividad de reparación de electrodomésticos desde hacía varios meses. Como consecuencia de la investigación, se realizó un informe técnico-informático en el que se concluyó que el trabajador había utilizado los equipos de trabajo de la empresa durante su tiempo de trabajo, para realizar visitas a páginas web no relacionadas con su actividad laboral (desde páginas para comprar productos de origen chino, hasta webs y consultas de contenido sexual).

Se considera que todos esos accesos son desproporcionados, y que han sido la causa de su descenso continuado y voluntario en su rendimiento de trabajo. Incluso, un trabajador que colaboró durante determinados meses con él manifestó en el acto del juicio que se conectaba a una web de apuestas durante su tiempo de trabajo.

En instancia, se desestima la demanda del actor y se declara el despido procedente. El actor recurre en suplicación solicitando que se suprimieran los hechos de la sentencia recurrida relativos a tales incumplimientos, al haber sido obtenidos de prueba ilícita, vulnerándose así el artículo 18.4 de la Constitución.

El TSJ de Andalucía, para valorar si la empresa al acceder al ordenador del trabajador vulneró su derecho a la protección de datos personales, recurre a la doctrina y jurisprudencia tanto española como especialmente europea. Así, se concluye que el trabajador tenía una expectativa razonable y moderada de utilizar los medios de la empresa en tiempo de trabajo para usos privados. No obstante, esta es susceptible de prohibición expresa, con la debida información de la empresa, o con la constancia en el Convenio aplicable, contrato de trabajo o normativa de la empresa.

Sin embargo, al no haber existido información al demandante se entiende vulnerado el art. 18.4 de la CE, y, en consecuencia, se estima el recurso, se decreta la nulidad de las actuaciones y de la prueba obtenida, y se retrotraen las actuaciones para que el órgano de instancia dicte nueva sentencia.

## Despido improcedente por no acreditar la autoría de los incumplimientos imputados de una trabajadora grabada mediante cámaras de seguridad

En el contrato se informó de la existencia de las cámaras, conociendo la trabajadora el lugar donde se ubicaban, de acceso privado y no público, para control de la farmacia.

### Sentencia del Juzgado de lo Social de Bilbao de fecha 4 de abril de 2019

Una trabajadora que prestaba servicios como Auxiliar en una farmacia es despedida por el dueño de la misma, tras ser descubierta por otra trabajadora llevando a cabo devoluciones ficticias y anotándolas contablemente. El valor de las devoluciones ficticias ascendía a 2230,66 euros.

Para constatar esta acusación, el empresario revisó las grabaciones de las cámaras de videovigilancia, donde se podía apreciar a la trabajadora realizando conductas fraudulentas consideradas como falta muy grave a la luz del convenio aplicable y, por ende, justificativas del despido.

En el presente litigio se discute, en primer lugar, la validez de los videos aportados por la empresa, y si estos pueden ser utilizados para despedir a la trabajadora teniendo en cuenta que el empresario no identificó el uso de las cámaras de videovigilancia de manera expresa más allá de comunicarlo en el contrato de trabajo.

No obstante, se cuestiona si esa aceptación era suficiente para utilizar las grabaciones para probar la autoría de la trabajadora despedida, o si en cambio, era necesaria una información más detallada por parte del empresario para no vulnerar el derecho fundamental a la intimidad de ésta.

El juzgado de instancia lleva a cabo un exhaustivo análisis legislativo y jurisprudencial para dilucidar esta cuestión, pero habida cuenta de las distintas posiciones y al no existir un criterio único, opta por el análisis de la proporcionalidad de la actuación empresarial según lo establecido en la sentencia 39/2016 del Tribunal Constitucional, siendo necesario atender al caso concreto.

En este sentido, se declara proporcionada y legítima la actuación del empleador porque se limita a visualizar puntualmente los vídeos con el único objetivo de comprobar la autoría de la trabajadora, no teniendo otros medios distintos para ello.

Sin embargo, el juzgado entiende que los vídeos presentados están sesgados, son incompletos, y no muestran a la trabajadora realizando las irregularidades de manera explícita. Además, tampoco se han contrastado adecuadamente en el juicio, y el número que le correspondía a la trabajadora y bajo el cual se llevaban a cabo las irregularidades mencionadas podía ser usado por sus compañeras.

Con ello, se confirma que no ha quedado acreditado por la empresa a través de la prueba audiovisual que la trabajadora despedida fuera la responsable de los actos que se le imputan de manera fehaciente y suficiente. En consecuencia, se declara el despido improcedente.

## Crterios para la realizacin de las actuaciones inspectoras relativas al registro de jornada

El registro de la jornada deber ser diario, no siendo aceptable para la acreditacin de su cumplimiento la exhibicin del horario general de aplicacin en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios, debiendo conservarse durante cuatro aos.

### Crterio tcnico 101/2019 sobre actuacin de la Inspeccin de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada

El documento tiene por objeto fijar los criterios para la realizacin de las actuaciones inspectoras que se efecten, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, en relacin con las disposiciones relativas al registro de jornada, establecidas en el artculo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Como es sabido, la llevanza del registro de jornada no es una opcin para el empresario, sino que se trata de un deber que deriva del trmino "garantizar", esto es, con sujecin a la obligacin de garanta de existencia de dicho registro, y no como una mera potestad del empleador.

Hay que entender que lo que debe ser objeto de registro es la jornada de trabajo realizada diariamente. Es decir, no se exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalizacin de la jornada diaria, que no tengan carcter de tiempo de trabajo efectivo, salvo que se haya pactado mediante negociacin colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisin del empresario.

El registro de la jornada deber ser diario, no siendo aceptable para la acreditacin de su cumplimiento la exhibicin del horario general de aplicacin en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues estos se preparan con anterioridad y determinan la previsin de trabajo para dicho periodo, pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que slo se conoceran con posterioridad como consecuencia de la llevanza del registro de jornada. Solo mediante este ltimo se podr determinar la jornada de trabajo efectivamente llevada a cabo, as como, en su caso, la realizacin de horas extraordinarias.

La empresa conservar los registros a que se refiere este precepto durante cuatro aos y permaneceran a disposicin de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspeccin de Trabajo y Seguridad Social.

Nada se seala respecto al modo de conservacin de los registros, por lo que debe entenderse vlido cualquier medio, fsico o de cualquier otro tipo, siempre que el mismo garantice la fiabilidad y veracidad respecto de los datos registrados. En este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019 del TJUE seala que el sistema implantado debe ser accesible.

La comprobacin de la existencia del registro debe poder realizarse en el centro de trabajo, lo que evita la posibilidad de la creacin posterior, manipulacin o alteracin. El registro debe ser documentado, por lo que en aquellos casos en que el registro se realice por medios electrnicos o informticos, tales como un sistema de fichaje por medio de tarjeta magntica o similar, huella dactilar o mediante ordenador, la Inspeccin de Trabajo y Seguridad Social podr requerir en la visita la impresin de los registros correspondientes al periodo que se considere, o bien su descarga o su suministro en soporte informtico y en formato legible y tratable. Si el registro se llevara mediante medios manuales tales como la firma del trabajador en soporte papel, la Inspeccin podr recabar los documentos originales o solicitar copia de los mismos. De no disponerse de medios para su copia, pueden tomarse notas, o muestras mediante fotografas, as como, de considerarse oportuno con base en las incongruencias observadas entre el registro de jornada, y la jornada u horario declarado, tomar el original del registro de jornada como medida cautelar.

Finalmente, y en cuanto al rgimen sancionador, las novedades incluidas en el Real Decreto-Ley 8/2019 son claras, ya que tipifica como infraccin grave la transgresin de las obligaciones en materia de registro de jornada.

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 (cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law



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**

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, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

-----  
**cms.law**

