

Alerta Laboral | Novedades | Junio 2018

Novedades jurisprudenciales

1. El TJUE rectifica su doctrina del caso de Diego Porras: el Derecho europeo no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización por finalización de los contratos de interinidad >>
2. Videovigilancia encubierta: inadmisión de la prueba de grabación e improcedencia del despido >>
3. El código ético de la empresa no puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador >>
4. El permiso de lactancia acumulado debe calcularse sobre la hora entera de ausencia del centro de trabajo y no sobre la media hora de reducción de jornada >>
5. El accidente sufrido por una trabajadora de camino a su domicilio se considera accidente de trabajo aunque se desviara a un supermercado para hacer la compra >>
6. El ictus sufrido por una trabajadora que acudió a trabajar pese a tener todos los síntomas no se considera accidente laboral >>

Novedades legales

1. El cáncer de pulmón por inhalación de polvo de sílice se incluye como enfermedad profesional >>

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea rectifica la doctrina “de Diego Porras”: el Derecho europeo no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización por finalización de los contratos de interinidad

El Tribunal Europeo entiende que la indemnización por despido objetivo responde a una circunstancia que no existe en la finalización de los contratos de interinidad: la imprevisibilidad de la extinción contractual.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018 (C-677/16)

La Sentencia analiza el supuesto de la Sra. Montero Mateos, empleada en el año 2007 por la Agencia Madrileña de Atención Social en calidad de auxiliar de hostelería mediante un contrato de interinidad. La relación laboral finalizó en el año 2016, tras la adjudicación definitiva de la plaza por superación del correspondiente proceso de selección.

La Sra. Montero Mateos presentó demanda por despido el 14 de octubre de 2016 –esto es, sólo un mes después de la publicación de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) “de Diego Porras”– que fue turnada al Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid.

En el contexto anterior, el Juzgado decidió suspender el procedimiento y plantear una cuestión prejudicial al TJUE.

Concretamente, se preguntaba si, a la luz de la entonces recién creada doctrina “de Diego Porras”, se debía interpretar (i) que el hecho de que las partes conocieran desde el inicio de la relación laboral que la misma tendría una duración limitada en el tiempo es razón suficiente para justificar la diferencia entre las indemnizaciones por fin de contratos indefinidos y de interinidad, (ii) o, por el contrario, que dicha diferencia no estaría justificada por cuanto, por un lado el trabajador sufre en cualquier de los dos casos un perjuicio real con la pérdida de su empleo y, por otro, la adjudicación definitiva del puesto temporalmente cubierto constituiría razón objetiva vinculada a la organización de la empresa.

La cuestión prejudicial es, esencialmente, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (Acuerdo Marco) se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización a los trabajadores con contratos de interinidad cuando se concede indemnización a los trabajadores indefinidos con motivo de la extinción de su contrato por causa objetiva.

El TJUE, en la línea de las Conclusiones del Abogado General, entiende que una normativa nacional en el sentido anterior no se opone al Acuerdo Marco, desarrollando su argumento en tres etapas:

En primer lugar, se reitera que el concepto de “condiciones de trabajo” de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco incluye la indemnización por extinción del contrato.

En segundo lugar, se estudia si la Sra. Montero Mateos se encontraba en una situación comparable a la de un trabajador indefinido para ejercer las mismas funciones. La respuesta es afirmativa, por cuanto ésta desarrollaba las mismas tareas que la persona contratada tras la superación del proceso de selección.

En tercer lugar, se estudia si existe una razón objetiva que justifique dicha diferencia de trato. La respuesta también es afirmativa, por cuanto la indemnización de 20 días por despido objetivo responde a la imprevisibilidad de la ruptura de la relación contractual de carácter indefinido, frustrando las expectativas de continuidad del empleado –expectativas inexistentes en los contratos de interinidad.

Dicho lo anterior, el TJUE añade que incumbe al juzgado examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración inusualmente larga (recordemos que el contrato de interinidad de la trabajadora duró 9 años) procede recalificarlo como indefinido.

En conclusión, la sentencia “Montero Mateos” parece rectificar la famosa doctrina “de Diego Porras”, dificultando que puedan prosperar las demandas de reclamación de la indemnización prevista para los despidos objetivos del Estatuto de los Trabajadores para contratos temporales.

Videovigilancia encubierta: inadmisión de la prueba de grabación e improcedencia del despido

La grabación propuesta como prueba para acreditar la procedencia del despido no puede ser tomada en cuenta al no haberse informado al trabajador previamente de la existencia de la cámara.

Juzgado de lo Social de Córdoba de fecha 20 de abril de 2018

La empresa notificó su despido disciplinario a la trabajadora demandante, con categoría profesional de cajera de hipermercado.

En la carta de despido se imputó a la trabajadora una falta de desobediencia y el incumplimiento de las normas higiénico-sanitarias aplicables a manipuladores de alimentos, por consumir productos destinados a la venta al público durante la jornada laboral y sin abonar el importe correspondiente.

Concretamente, la carta de despido recogía lo siguiente: *"Usted procedió a coger una empanada de mostrador, depositando seguidamente la misma en una mesa del mostrador. Posteriormente, durante aproximadamente los siguientes 12 minutos, y mientras se encontraba atendiendo a los clientes, usted procedió a consumir poco a poco la referida empanada (no habiendo abonado su precio en ningún momento), introduciendo sus dedos en la boca en varias ocasiones, para continuar manipulando alimentos sin haberse lavado las manos en ningún momento, tal y como le es exigible"*.

A lo anterior debe añadirse que la trabajadora había estado en situación de Incapacidad Temporal por accidente no laboral, durante varios períodos de tiempo durante el mismo año del despido y el precedente.

Además, se hizo un seguimiento de la conducta de la trabajadora a través de una cámara fija situada en el puesto de trabajo que fue instalada por el servicio de seguridad por órdenes de la empresa y sin previo aviso a la trabajadora.

El Juzgado de lo Social considera que la prueba de reproducción del vídeo en que se sustenta la empresa para acreditar los reproches que son motivo del despido disciplinario no soporta el juicio de constitucionalidad. Para ello, hace referencia a la jurisprudencia del propio Tribunal Constitucional y del TEDH. De este último tribunal, destaca la sen-

tencia de 9 de enero de 2018, en el caso López Ribalda y otros, que consideró ilícita la prueba de grabaciones obtenidas mediante videovigilancia encubierta, apreciando falta de proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empresario, en relación con el objetivo legítimo de proteger sus derechos de propiedad respecto del derecho al respeto de la vida privada del trabajador, y el incumplimiento de la Ley de Protección de Datos, que establece la obligación de informar a los interesados de la existencia de medios de recogida y tratamiento de sus datos personales.

Por tanto, para el Juzgado de lo Social, la grabación propuesta por la empresa como prueba para acreditar los hechos, ocurridos un solo día y para justificar el despido, no puede ser tomada en cuenta.

Ante la falta de prueba del incumplimiento de la trabajadora alegado por la empresa, quedaba determinar si el despido era nulo o improcedente.

La trabajadora, en la fecha de despido, no se encontraba en situación de IT. Además, habiendo sido reubicada en otro puesto de trabajo, por causas de sus lesiones, que eran conocidas por la empleadora, se descarta un panorama indiciario de discriminación o de vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa.

En definitiva, dado que la grabación propuesta por la empresa para demostrar el incumplimiento no supera el juicio de proporcionalidad (lo que impide declarar la procedencia del despido) y dado que no se demostró que existiera discriminación o vulneración de derechos fundamentales por la empresa (lo que impide declarar la nulidad del despido) el Juzgado de lo Social declaró la improcedencia del despido.

El código ético de la empresa no puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador

Las restricciones impuestas por el empresario a la actividad profesional o personal de los trabajadores fuera de la empresa deben pasar el juicio de proporcionalidad para asegurar que no vulneran derechos fundamentales como la intimidad personal y familiar, la información y la libertad de expresión.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 6 de marzo de 2018 [JUR/2018/71419]

La empresa bancaria demandada elaboró unilateralmente un código ético y de conducta en el que se recogían los principios de actuación que debían regir el desempeño profesional de sus empleados.

Los sindicatos demandantes solicitaron que se declarase la nulidad de pleno derecho del código ético y de conducta por vulnerar los derechos fundamentales a la dignidad, a la libertad ideológica, a la intimidad, al libre pensamiento, a la educación, a la libertad sindical, a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva.

Para la Audiencia Nacional, las cuestiones conflictivas que se incluían en dicho documento eran las siguientes:

1. Los trabajadores solo podían participar como ponentes en cursos o seminarios externos de manera ocasional, debiendo comunicarlo previamente tanto a Recursos Humanos como al responsable directo del ponente.

A este respecto, la Audiencia Nacional entiende que, ciertamente, resulta exigible que todos los trabajadores que puedan verse afectados por un conflicto de intereses lo comuniquen a la dirección de la empresa, comunicación que sólo se puede exigir en los supuestos en que pueda existir conflicto de intereses entre el empleado y el banco, pero no en aquellos casos en los que el trabajador pretenda realizar cualquier otra actividad profesional y actuar como ponente en cursos o seminarios externos. Por tanto, para la Audiencia Nacional, la comunicación previa es una medida que excede del poder de dirección y vigilancia de la empresa y comporta una injerencia injustificada en el derecho a la intimidad personal y familiar.

2. Se exige autorización expresa previa de la dirección de comunicación externa para cualquier interlocución o contacto con periodistas y medios de comunicación de cual-

quier clase y para toda divulgación e información sobre la entidad en cualquier tipo de medio de comunicación o red social, incluyendo noticias, informes, datos económicos y/o financieros, datos contables, objetivos de negocio, logotipos, fotocopias, etcétera.

Para la Audiencia Nacional, esta prohibición entra de lleno en el campo protegido por el derecho a la información y a la libertad de expresión y, aunque pueden establecerse determinados límites, especialmente los relacionados con la estrategia del banco, previsiones del negocio o imagen corporativa, que deben realizarse extremando la prudencia y la cautela para evitar la posible divulgación de información de carácter reservado, la redacción de tal apartado es contrario a los derechos de libertad de expresión y libertad de información proclamados en el artículo 20.1.a) y d) de la CE debiendo, en consecuencia, declararse nulo.

3. Se prohíbe el desarrollo de actividades profesionales que puedan suponer una merma en el desempeño, que limiten la disponibilidad o flexibilidad de horario y dedicación, o que puedan concurrir con la prestación de servicios en la empresa.

Para la Audiencia Nacional, este contenido no supera el juicio de proporcionalidad en relación al riesgo que se pretende evitar. Prejudicar que cualquier colaboración o participación externa de los trabajadores afectará a la prestación de servicios en favor de la entidad y que, por ello, debe ser conocida y autorizada previamente por la misma supone obviar la existencia de los derechos fundamentales del derecho a la intimidad y a la dignidad personal del trabajador y la posibilidad de que el trabajador pueda compatibilizar y desarrollar otras actividades que pueden ser de muy diversa naturaleza, sin que haya interferencias en la dedicación, debiendo, por ello, declararse la nulidad de contenido.

En definitiva, para la Audiencia Nacional debe declararse, por tanto, la nulidad de los preceptos indicados del código ético de la empresa.

El permiso de lactancia acumulado debe calcularse sobre la hora de ausencia al centro de trabajo y no sobre la media hora de reducción de jornada

La acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia debe calcularse considerando una hora completa de ausencia del centro de trabajo, y no atendiendo a la media hora de reducción de jornada.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19 de abril de 2018 [JUR\2018\126997]

El Convenio Colectivo de la empresa demandada dispone que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a *“una hora diaria de ausencia, dividida en dos fracciones de media hora o reducción de la jornada diaria en media hora. Posibilidad de disfrute acumulado”*.

Por tanto, la cuestión a resolver por el Tribunal Supremo se centraba en determinar si la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia prevista en el convenio colectivo debe calcularse sobre la base de cada hora de ausencia al centro de trabajo, o en función de la media hora de reducción de jornada según la práctica empresarial.

El Tribunal Supremo entiende que la fijación de los términos del derecho de acumulación, desde luego, no puede dejarse a la práctica empresarial. Igualmente, tampoco podría entenderse que la voluntad del trabajador, a pesar de ser el titular del derecho, pueda definir los términos del derecho en ausencia de especificación en la norma colectiva.

Dicho esto, el Tribunal recuerda que en el nuevo convenio colectivo se establece lo siguiente: *“en caso de disfrute acumulado el cómputo se realizará a razón de una hora por día laborable”*. Al hilo de lo anterior, es reiterada la doctrina del Tribunal Supremo que manifiesta que las normas posteriores, aunque no sean aplicables al caso por razones temporales, cumplen una evidente función orientadora, pudiendo influenciar el pronunciamiento en orden a una interpretación acorde con los principios inspiradores de la norma posterior.

Por ello, en orden a la acumulación en jornadas completas, se llega a la siguiente conclusión el derecho al permiso por lactancia se identifica con la ausencia de una hora del centro de trabajo. La lactancia del menor, ausentándose el trabajador del centro de trabajo, puede suplirse por otras fórmulas y así se ha previsto que pueda sustituirse por la

reducción de jornada, en cuyo caso, se identifica ésta con una duración concreta –media hora–. Y tanto una u otra forma de ejercer el derecho son mínimos de derecho necesario relativo. A partir de ahí, el legislador ha señalado que la negociación colectiva puede permitir acumular en jornadas completas el derecho. Dado que ese derecho consiste en ausentarse del centro de trabajo, este permiso es el que se acumula y, por tanto, lo es sobre la hora de ausencia.

Es más, el Tribunal entiende que la norma estatutaria acude a la expresión “acumularlo”, en clara referencia al derecho de ausencia al trabajo y no dice “acumularla” en referencia a la reducción de jornada. Por tanto, lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia, salvo que esa previsión legal se supere por otra más beneficiosa para el trabajador o la trabajadora o que en acuerdo bilateral entre empresa y trabajador se mejore la norma legal o convencional.

El accidente sufrido por una trabajadora de camino a su domicilio se considera accidente de trabajo aunque se desviara a un supermercado para hacer la compra

El Tribunal Supremo entiende que no se rompe el nexo causal existente entre la prestación de servicios y el accidente por el hecho de que la trabajadora se desviara a hacer la compra a un supermercado, en tanto que se trata de una gestión razonable que responde a patrones usuales de comportamiento y a criterios de normalidad de la conducta.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de abril de 2018 [JUR\2018\125923]

La trabajadora salió de su centro de trabajo, pero en lugar de dirigirse directamente a su domicilio, se dirigió primero a un centro comercial próximo a comprar unos yogures.

A la salida de dicho centro, el vehículo en el que se desplazaba efectuó un frenazo y la actora sufrió lesiones determinantes de una situación de incapacidad temporal.

El accidente fue calificado como contingencia común en vía administrativa, calificación que fue mantenida por el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia, que desestimaron la demanda de la trabajadora.

A este respecto, el Tribunal Supremo recuerda que, para calificar un accidente como laboral *in itinere*, es necesaria la concurrencia de las siguientes circunstancias: 1º) que la finalidad principal y directa del viaje esté determinada por el trabajo [elemento teleológico]; 2º) que se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa [elemento geográfico]; 3º) que el accidente se produzca dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto [elemento cronológico] o, lo que es igual, que el recorrido no se vea alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a motivos de interés particular de tal índole que rompan el nexo causal con la ida o la vuelta del trabajo; 4º) que el trayecto se realice en un medio normal de transporte [elemento de idoneidad del medio].

En el presente caso, entiende el Tribunal que se cumplen de forma indubitada tres de los cuatro elementos configuradores de la laboralidad del accidente [teleológico; geográfico; e idoneidad del medio], y que la única duda puede suscitarse en torno al elemento cronológico cuya

ruptura se refiere, no al tiempo invertido en el trayecto trabajo/domicilio, que fue el habitual en su recorrido y duración [se utilizó el usual medio de transporte], sino a la consideración de que su inicio fue demorado menos de una hora por causa de una gestión exclusivamente personal [la compra en un cercano supermercado].

El Tribunal resuelve la duda aplicando los precedentes flexibilizadores que afirman que la causalidad no se rompe si *"la conducta normal del trabajador responde a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes"*; que tampoco ha de excluirse la cualidad de accidente de trabajo por la *"la posibilidad de alguna gestión intermedia razonable"*; y que ha de admitirse la razonabilidad de ampliaciones en la protección atendiendo a *"criterios de normalidad dentro de los que se produce una conexión también normal entre el desplazamiento y el trabajo"*.

Precedentes estos que llevan al Tribunal Supremo a considerar que la breve postergación temporal no puede entenderse rupturista del nexo causal, en tanto que la demora por la simple compra de unos yogures no puede sino entenderse como una *"gestión razonable"* que responde a *"patrones usuales"* de comportamiento y a *"criterios de normalidad"* de conducta.

El ictus sufrido por una trabajadora que acudió a trabajar pese a tener todos los síntomas no se considera accidente de trabajo

Los síntomas del Ictus Isquémico comenzaron a manifestarse antes de que la trabajadora, médica de profesión, acudiera al trabajo, por lo que el Tribunal Supremo considera que la incapacidad temporal sufrida por la trabajadora se debió a enfermedad común.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de abril de 2018 [JUR\2018\125874]

La sentencia comentada analiza si debe calificarse como contingencia profesional o común el ictus isquémico sufrido por la trabajadora sobre la base de los siguientes hechos probados: 1) La actora prestaba servicios como médico en un centro de salud. 2) Al intentar levantarse de la cama notó pérdida de fuerzas en las piernas, cayéndose. 3) También notó dificultad para hablar, torciéndosele la cara para la derecha. 4) Incorporada al centro de trabajo, tuvo que volver a su casa para descansar. 5) Al encontrarse mucho peor llamó al 061 y fue trasladada a un centro hospitalario donde se le diagnosticó una embolia cerebral con infarto cerebral.

En un primer momento procesal, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda de la trabajadora, que solicitaba que se declarase como derivado de accidente de trabajo el proceso de incapacidad temporal iniciado en esa fecha. Razonó dicha sentencia que, de conformidad con las pruebas practicadas, la actora sufrió un ictus cerebral cuya sintomatología comenzó en casa. Por ello, al no haberse producido la manifestación de la enfermedad en tiempo y lugar de trabajo, no puede jugar la presunción legal, debiendo declararse ajustada a derecho la resolución del INSS que calificó la Incapacidad Temporal de aquél accidente vascular como derivada de enfermedad común.

Recurrida la sentencia de instancia por la trabajadora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia estimó el recurso razonando que, aun cuando los primeros síntomas de la enfermedad aparecieron en el domicilio de la trabajadora, luego remitieron hasta el punto de permitirle ir al trabajo y fue allí donde volvió a sentirse mal, teniendo que ausentarse.

Para el Tribunal Supremo, los síntomas determinantes aparecieron en el domicilio de la trabajadora, cuando la empleada notó pérdida de fuerza en las piernas, se cayó al suelo y tenía dificultades para hablar, torciéndosele la cara

para la derecha. Tales síntomas ya debieron provocar que la actora –médica de profesión– sospechase de un posible accidente vascular y, por tanto, debió llamar en ese momento a urgencias. Contrariamente a ello y de manera imprudente, se incorporó a su centro de trabajo, donde no consta que realizara trabajo alguno, volviendo a su casa por encontrarse mal y llamando desde allí al 061, que la trasladó a un centro hospitalario donde fue diagnosticada de embolia cerebral con infarto cerebral.

De los inalterados hechos probados no se deduce que concurriera ninguno de los elementos que son imprescindibles para que pueda operar la previsión de accidente de trabajo: el lugar o el tiempo de trabajo, pues la enfermedad apareció de manera súbita en su domicilio y su posterior incorporación al lugar de trabajo –que no las labores propias de su trabajo– nada tuvo que ver con la aparición de una enfermedad que ya se había manifestado. Tampoco cabe apreciar que el trabajo desempeñado fuera origen o causa de la enfermedad cerebro vascular de la trabajadora, por lo que no puede apreciarse relación de causalidad alguna.

En definitiva, entiende el Tribunal que no estamos ante un supuesto en el que la enfermedad se haya manifestado en lugar y tiempo de trabajo, con independencia de que la misma tuviera o no origen anterior. Estamos en presencia de un supuesto en el que la aparición de la enfermedad se produce en el domicilio de la trabajadora, lo que impide total y absolutamente aplicar la presunción legal de accidente de trabajo.

Tampoco consta que la posterior incorporación al centro de trabajo –que, sin duda, puede calificarse de totalmente imprudente en una profesional de la medicina– tuviera ninguna incidencia en el origen de la enfermedad ni, tampoco, en su desarrollo posterior.

Por todo ello, para el Tribunal Supremo –aunque con un Voto Particular– la incapacidad temporal sufrida por la trabajadora se debió a enfermedad común.

El cáncer de pulmón por inhalación de polvo de sílice se incluye como enfermedad profesional

Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

Las evidencias científicas han demostrado que el polvo respirable de sílice libre, que puede adoptar la forma cristalina, es susceptible de provocar cáncer de pulmón. Por este motivo, se procede a incluir como enfermedad profesional el cáncer de pulmón en trabajos expuestos a la inhalación de polvo de sílice libre.

En lo que concierne al cumplimiento de los principios de proporcionalidad, seguridad jurídica, eficacia y eficiencia, se consigue este objetivo de la única forma posible, que es mediante la aprobación de una norma con rango reglamentario.

Finalmente, también se cumple el principio de transparencia en tanto que, con carácter previo a la elaboración del proyecto, se suscitó el trámite de consulta pública a fin de recabar la opinión de los ciudadanos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la norma, a los que se les ha facilitado información al respecto a través del portal web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por todo lo anterior, se añade un nuevo agente R, polvo de sílice libre, subagente 01, al ser susceptible de generar cáncer de pulmón.

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



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



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, 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, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law