

jun. 22

b-today
derecho y economía

vtc y taxis
puestos de trabajo
administración tributaria
junta general
fraude fiscal

Administrativo	Aterrizaje en el TJUE la disputa entre los VTC y los taxis tradicionales 3 Camino García-Moreno Fernández de Santos
Laboral y de la Seguridad Social	La nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo 4 Rossella Lo Galbo
Fiscal	La ampliación del procedimiento de comprobación limitada y otro correctivo judicial a la administración tributaria 5 Jerzy Merchán Ortiz
Mercantil	¿Es el deber de abstención aplicable a la persona que ejerce el concreto derecho de voto en la junta general? 6 Nahir Sío Pérez
Penal	Continúa la lucha contra el fraude fiscal de la mano de la modificación de dos leyes orgánicas 7 Ainhoa Aizkorreta Lozano

Aterriza en el TJUE la disputa entre los VTC y los taxis tradicionales

Es conocida la controversia existente desde hace ya aproximadamente diez años entorno a los derechos y libertades de los Vehículos de Transporte con Conductor (VTC) en contraposición con los de los tradicionales y convencionales taxis.

Tras numerosos años de análisis de la situación, quejas por parte del gremio del taxi, disputas e incluso, numerosas huelgas planteadas, la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha decidido elevar esta cuestión al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) planteando una cuestión prejudicial ante este a fin de aclarar si es compatible con la libertad de establecimiento la conocida regla 1/30 impuesta el pasado 2016.

Como resumen de los antecedentes de la controversia que acaba de aterrizar en el TJUE, debe tenerse en cuenta que hace menos de un año el Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo admitió a trámite el recurso de casación de Maxi Mobility Spain S.L (sociedad de la conocidísima marca de VTC, Cabify) contra la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid la cual denegaba mil licencias de VTC solicitadas tras el establecimiento de la mencionada regla 1/30 en 2015.

La famosa proporción o regla 1/30 entró en vigor con el Real Decreto 1057/2015, de 20 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, aprobado por Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor. Dicha regla encuentra su sentido en el principio de proporcionalidad, estableciendo la prohibición de aprobar nuevas licencias VTC si la proporción de vehículos existentes en el ámbito de la Comunidad Autónoma es superior a 1 VTC por cada 30 taxis.

De esta forma, se impuso una limitación que las compañías de VTC, entre las que se encuentran las conocidísimas Uber, Cabify o Bolt, consideran inapropiada, motivo por el cual mantienen sus procedimientos judiciales abiertos.

En este sentido y pese a los recurrentes pronunciamientos de los Tribunales españoles en contra de los intereses de las compañías de VTC, Maxi Mobility Spain, S.L. ha conseguido que el Tribunal Supremo eleve la cuestión al TJUE argumentando que la citada regla del 1/30 no es proporcionada y vulnera el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) respecto de la libertad de establecimiento y a las ayudas de los Estados a una actividad en detrimento de otra, planteándose así y confirmando la existencia de ciertas dudas que podrían conllevar un giro drástico de los pronunciamientos dictados hasta el momento.

En concreto, el Tribunal Supremo ha planteado al TJUE las siguientes preguntas:

- ¿Es compatible con la libertad de establecimiento imponer a otros servicios de transporte urbano de vehículos con conductor como las VTC limitaciones sometidas al principio de proporcionalidad con la finalidad de asegurar la compatibilidad y complementariedad de esos otros modelos de la misma actividad con el de taxis?
- Si la pregunta anterior es afirmativa ¿es compatible con la libertad de establecimiento la previsión para servicios de transporte urbano de vehículos con conductor distintos al taxi con los VTC la concreta medida limitativa de establecer una proporción máxima de autorizaciones respecto a las licencias de taxi, como puede serlo la establecida por la legislación española de 1/30, sometida en su aplicación concreta por parte de la Administración competente al principio de proporcionalidad?

- ¿Es compatible con la prohibición de ayudas de Estado contemplada en el artículo 107 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea la medida limitativa para los VTC de establecer una relación de licencias 1/30 enunciada en la pregunta anterior?

Por tanto, habiendo dejado el Tribunal Supremo en suspenso la resolución del Recurso de Casación interpuesto por Maxi Mobility Spain, S.L. contra la sentencia del TSJ de Madrid que confirmaba y avalaba la regla 1/30 hasta la resolución por parte del TJUE de la cuestión prejudicial planteada, únicamente podemos esperar para confirmar ¿Cederá la balanza a favor de continuar asegurando la preponderancia del tradicional sector del taxi? o, por el contrario, ¿Decidirá el TJUE derribar la limitación impuesta al novedoso sector VTC? Y más aún, ¿Se convertirá este supuesto en el origen de cientos de procedimientos judiciales iniciados por las diferentes compañías de VTC con igual objeto, tal y como ocurrió con el asunto relativo al IVPEE?

Camino García-Moreno Fernández de Santos

Graduada en derecho y ADE por la Universidad Pontificia Comillas (ICADE), Máster de Acceso a la Abogacía de la Universidad Autónoma de Madrid, es miembro de la división de derecho administrativo de Bufete Barrilero y Asociados.

c.garciamoreno@barrilero.es
LinkedIn

La nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo

La valoración de los puestos de trabajo constituye un elemento necesario para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad, es decir, para la elaboración de la auditoría retributiva como parte integrante del diagnóstico de situación y para la realización del registro retributivo.

Todo esto deriva de lo regulado en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que obliga a realizar la valoración de los puestos de trabajo, como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y cuyos objetivos son:

“a. Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1 a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que parte de su plan de igualdad.

b. Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que llevan a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

c. Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades”.

Dando cumplimiento a lo previsto en la mencionada normativa, el pasado mes de abril, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado la herramienta de valoración de puestos de trabajo cuyo objetivo es facilitar un modelo voluntario del procedimiento para realizar la valoración y cuyo uso no es obligatorio.

La herramienta se presenta en forma de fichero Excel, en el que habrán de incorporarse y tratarse los datos. El procedimiento consiste en determinar cada puesto de trabajo presente en la plantilla de la empresa y realizar una evaluación de cada factor incluido en la herramienta en función de una escala.

A partir de dicha evaluación, la herramienta ofrecerá una puntuación numérica que reflejará el valor de cada puesto y realizará agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

En la guía de uso de la herramienta se indican los elementos que componen el procedimiento de valoración:

- **Categorías de factores de valoración:** naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales o de formación, y condiciones laborales y factores estrictamente relacionados el desempeño.
- **Factores de valoración:** dentro de cada categoría se concretan unos factores que pretenden visibilizar algunos de los requerimientos de los puestos de trabajo que se han dado por hecho y no han sido correctamente valorados y que obedecen en gran parte a estereotipos o roles de género. Entre estos factores se encuentran: esfuerzos físico, mental y emocional o la responsabilidad de organización, coordinación y supervisión. Cada factor es definido objetivamente y acompañado de una lista de puestos a modo de ejemplo en la que el factor podría ser relevante.

- **Niveles de los factores:** para medir la intensidad con la que aparece el factor en cuestión en un determinado puesto de trabajo.
- **Puntuación de los puestos valorados:** cada puesto puede tener una puntuación máxima de 1.000 puntos.
- **Agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor:** además de asignar una puntuación a cada puesto, la herramienta clasifica estos puestos en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, que están previamente definidas según una escala de puntuaciones.

En definitiva, el procedimiento de valoración de puestos de trabajo permite realizar una estimación objetiva de los requerimientos necesarios para llevar a cabo cada uno de los puestos de trabajo de la empresa atendiendo al contenido de la prestación laboral que desarrollan. Históricamente, los puestos de trabajo ocupados por mujeres han sido infravalorados con respecto a los que han ocupado los hombres. Ahora bien, el sistema de valoración de los puestos de trabajo permite hacer una evaluación de cada puesto en base, exclusivamente, a condiciones objetivas que estén relacionadas con el desempeño superando las lógicas tradicionales de discriminación de género. Así, la herramienta publicada es fundamental para combatir la discriminación que sufren muchas mujeres a nivel laboral y cumplir, por tanto, con el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Además de aplicarse en la elaboración del diagnóstico de los planes de igualdad, la herramienta puede sentar las bases para la configuración de las tablas salariales que se negocian en los convenios colectivos. En conclusión, no se trata de una cuestión baladí, sino que puede crear conflictos a futuro si no se realiza correctamente. Dicho lo cual, si bien aun no podemos predecir el impacto que la valoración de puestos pueda tener en la empresa, es evidente que se trata de una cuestión que está generando mucha inquietud.

Rossella Lo Galbo

Licenciada en derecho por la Universidad de Bolonia, doctora en derecho, miembro de la división Laboral y de la Seguridad Social, es responsable de la Italian Desk.

l.logalbo@barrilero.es
LinkedIn

La ampliación del procedimiento de comprobación limitada y otro correctivo judicial a la administración tributaria

El Tribunal Supremo en su reciente sentencia de 03 de mayo de 2022 (Rec. 5101/2020) arguye, en contraposición al criterio defendido por la Administración Tributaria, que la ampliación del procedimiento de comprobación únicamente podrá acordarse cuando se comunique al comprobado con carácter previo al plazo de alegaciones.

A *sensu* contrario, la Administración Tributaria, adalid en otras ocasiones del formalismo y de la aplicación restrictiva de la norma, apostaba por una interpretación extensiva del artículo 164.1 del Real Decreto 1065/2017, de 27 de julio, por el que se aprueba el reglamento de las actuaciones y procedimientos de gestión e inspección tributaria (en adelante, RD 1065/2017). El referido precepto establece lo que sigue a continuación:

“1. Con carácter previo a la apertura del plazo de alegaciones, la Administración tributaria podrá acordar de forma motivada la ampliación o reducción del alcance de las actuaciones. Dicho acuerdo deberá notificarse al obligado tributario.”

Pues bien, en el caso concreto que fue objeto de análisis en la sentencia del Alto Tribunal previamente traída a colación, la Administración entendía que lo simultáneo entra dentro de lo previo y, en consecuencia, la ampliación del procedimiento de comprobación que se produce en el momento de la apertura del plazo de alegaciones y no después del mismo, ha de reputarse necesariamente válida. Asimismo, y de forma subsidiaria, defendía que, en cualquier caso, la infracción del artículo 164.1 del RD 1065/2017 supondría una mera irregularidad no invalidante, que no impediría la convalidación del acto.

Por su parte, el Alto Tribunal rechaza de plano el criterio de la Administración Tributaria y sostiene de forma apodíctica que **“la infracción del artículo 164 RGAT no supone un defecto formal o procedimental, no es un vicio de forma, sino una infracción sustantiva de la letra y el espíritu de la ley formal, incluso del propio texto reglamentario que, al exigir el carácter previo, excluye cualquier ampliación que no lo fuera. Desde esta perspectiva, lo previo no puede abarcar lo simultáneo, pues ambas nociones no sólo son distintas, sino incompatibles”**.

En consonancia con lo antedicho, no resulta baladí para la salvaguarda de los derechos de los contribuyentes, la limitación que los magistrados del Tribunal Supremo han impuesto en un procedimiento al que las distintas Administraciones Tributarias han contribuido en desnaturalizar, hasta el punto de convertirlo en una suerte de “procedimiento para todo”, y que en muchas ocasiones, sustituye sin que se motive lo suficiente al procedimiento de inspección, con la merma que eso comporta en la esfera de derechos del contribuyente.

A modo de apunte, y a pesar de que ha de ser objeto de una mayor reflexión, no quisiera finalizar este artículo sin hacer hincapié en la quiebra que supone para los derechos del contribuyente el hecho de que no se limiten las facultades que corresponden, en el marco de un procedimiento de comprobación limitada, a la Administración no competente por razón del territorio, cuando un mismo contribuyente tributa a las Haciendas Forales y a la Administración de territorio común. Y es que, en efecto, resulta habitual que la Administración no competente para liquidar, amparándose en esta falta de concreción, llevé a término unas actuaciones que van mucho más allá de una “simple toma de datos” que es lo que el Tribunal Supremo en Sentencia de 11 de mayo de 2015 (Recurso núm. 441/2013, FD Tercero), estableció como límite en las facultades de comprobación de la Administración no competente, en aquel caso, para la Hacienda Foral de Gipuzkoa.

Lamentablemente, el contribuyente observa atónito como la Administración contraviene sistemáticamente el criterio fijado por el Alto Tribunal y, en ocasiones, cuenta con el refrendo de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas (v.g. STSJ País Vasco nº 353/2017, rec. 85/2017).

Jerzy Merchán Ortíz
Doble graduado en derecho y ADE por la Universidad del País Vasco (UPV), máster de acceso a la abogacía por la Universidad Internacional de la Rioja, es miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados.

j.merchan@barrilero.es
LinkedIn

¿Es el deber de abstención aplicable a la persona que ejercita el concreto derecho de voto en la junta general?

Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de Mayo de 2021, relativa al conflicto de intereses previsto en el artículo 190.1 c) de la Ley de Sociedades de Capital.

La sentencia analiza, entre otros aspectos, la situación de conflicto de intereses prevista en el artículo 190.1 c) de la Ley de Sociedades de Capital. En concreto, en el supuesto enjuiciado, la Sociedad celebró en el año 2015 una junta general en cuyo orden del día constaba, entre otros, un punto relativo a la aprobación del sueldo recibido por la administradora, como directora general, durante los ejercicios 2012 a 2015.

El acuerdo recibió el voto a favor de los siguientes socios: "A" con el 12,2503% del capital social; "B" (de la que es socia única la Administradora), con el 36,9986% del capital social; y "C", con 14,0003% del capital social. Y votaron en contra: "D", con el 5,4382% del capital social; y "E", con el 31,3126% del capital social, que posteriormente impugnaron los referidos acuerdos.

El TS analiza si el deber de abstención recogido en el art. 190.1.c) de la LSC es susceptible o no de interpretación extensiva y, por tanto, alcanza a la sociedad "B", de la que la Administradora es socia única, por la existencia de un conflicto de interés entre esta última y la S.L., por cuanto el acuerdo impugnado le "concede un derecho" al asignarle un sueldo.

En este sentido, el TS sostiene que hay que valorar si la aprobación de una retribución por el cargo de directora general desempeñado por una persona física -la Administradora- que es socia única de uno de los socios de la S.L., se encuentra incluido dentro de los supuestos de conflicto de intereses regulados en el art. 190.1 de la LSC, y si se puede equiparar con la "concesión de un derecho a un socio".

Fundamenta el TS que, en principio, el conflicto de intereses debe concurrir en el socio a quien se pretende privar del derecho de voto. Sin embargo, el TS afirma que ya en otras ocasiones el criterio se ha extendido a quien ejercitó el derecho de voto por la socia, "el deber de abstención es aplicable tanto si el conflicto de intereses existe respecto del socio como si existe respecto de la persona que ejercita en concreto el derecho de voto (...) lo relevante es que no puede intervenir en una votación sobre un asunto (...), quien detenta el interés extrasocial en conflicto con el interés social".

En el presente caso, la Administradora y afectada por el punto del orden del día que se sometía a votación, intervino en la votación en representación de la sociedad "B" de la que era a su vez socia única y, por tanto, el TS resuelve que sí cabe la aplicación extensiva en este caso.

No obstante, concluye que no aplica el deber de abstención al no concurrir ninguno de los supuestos del artículo 190.1 de la LSC, dado que la aprobación del sueldo que como directora general ha cobrado la Administradora, "es una cuestión que está más allá del puro ámbito del contrato de sociedad. Y fuera de la relación societaria del socio con la sociedad, no cualquier acuerdo por el que nazca, se modifique o extinga una relación obligatoria, ya sea de origen contractual o extracontractual, con uno de los socios, permite apreciar un conflicto de intereses que lleve aparejado la privación del derecho de voto de este socio. Sólo en aquellos casos en que la liberación de la obligación o la concesión del derecho tengan su origen en un acto unilateral de la sociedad, pero no cuando lo tengan en una relación bilateral entre el socio y la sociedad de las que surgen recíprocos derechos y obligaciones para ambas partes, como en este caso que se trata de la remuneración de un contrato bilateral de prestación de servicios."

Sin embargo, el TS fundamenta que el presente supuesto se

encuentra incluido en el supuesto regulado en el artículo 190.3 de la LSC, que dispone que "(...) No obstante, cuando el voto del socio o socios incurso en conflicto haya sido decisivo para la adopción del acuerdo, corresponderá, en caso de impugnación, a la sociedad y, en su caso, al socio o socios afectados por el conflicto, la carga de la prueba de la conformidad del acuerdo al interés social (...)".

Por tanto, teniendo en cuenta que, en el presente supuesto, el voto emitido por la Administradora, fue decisivo para la adopción del acuerdo, una vez formulada la impugnación fundada en la lesión del interés social -como ha ocurrido en este caso- se invierte la carga de acreditar la ausencia de lesión al interés social y es la sociedad demandada quien debía acreditar que la aprobación de este incremento de sueldo no lesionaba el interés social.

En virtud de lo anterior, ante un supuesto similar al enjuiciado es importante tener en cuenta que:

- El deber de abstención es aplicable también a la persona que ejercita en concreto el derecho de voto, dado que lo relevante es que no intervenga en una votación quien detenta interés extrasocial en conflicto con el interés social;
- Hay que prestar atención a la naturaleza y finalidad del acuerdo en cuestión, dado que no cualquier acuerdo por el que nazca, se modifique o extinga una relación obligatoria, con uno de los socios, permite apreciar un conflicto de intereses que lleve aparejado la privación del derecho de voto de este socio. Sólo en aquellos casos en que la liberación de la obligación o la concesión del derecho tengan su origen en un acto unilateral de la sociedad y, por último
- En el caso de que el supuesto en cuestión no se encuadre en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 190.1 LSC hay que descartar que sea de aplicación el 190.3 LSC, en el sentido de que el voto emitido por el socio en cuestión haya sido decisivo para la adopción del acuerdo, en cuyo caso se invierte la carga de la prueba.

Nahir Sío Pérez

Graduada en derecho por la Universidad de La Coruña, máster de acceso a la abogacía de la Universidad de Vigo, es miembro de la división de derecho mercantil de Bufete Barrilero y Asociados.

n.sio@barrilero.es
LinkedIn

Continúa la lucha contra el fraude fiscal de la mano de la modificación de dos leyes orgánicas

La lucha contra el fraude fiscal constituye uno de los pilares fundamentales del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Para profundizar sobre este objetivo, a fecha de 10 de mayo de 2022 el Consejo de Ministros aprobó el Proyecto de Ley por el que se modifica, por un lado, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal para la transposición de directivas en materia de lucha contra el fraude y falsificación de medios de pago distintos del efectivo y abuso de mercado, y, por otro lado, la Ley Orgánica 7/2014, de 12 de noviembre, sobre intercambio de información de antecedentes penales y consideración de resoluciones judiciales penales en la UE.

Estas modificaciones tienen la finalidad de cumplimiento de los compromisos normativos adquiridos con la UE, así como adaptar la regulación a las nuevas formas de delincuencia y contribuir a la armonización de los ordenamientos jurídicos de los distintos Estados que conforman la UE.

Este proceso que nos ocupa transpone al ordenamiento jurídico español tres directivas comunitarias.

En primer lugar, se encuentra la Directiva (UE) 2019/713 sobre la lucha contra el fraude y falsificación de medios de pago distintos del efectivo.

El objeto de esta Directiva es la lucha contra el crimen organizado y la ciberdelincuencia, principalmente la referente al fraude digital, así como sancionar el uso fraudulento de nuevos medios de pago, más concretamente, aquellos con carácter digital (aplicaciones de pago en teléfonos móviles, monedas virtuales etc.), cuyo uso se ha ido generalizando con el desarrollo de las nuevas tecnologías y, de manera paralela, han dado lugar a la aparición de nuevos fraudes como estafas y apropiaciones.

Las nuevas modalidades comisivas presentan problemas en su encaje penal, puesto que no siempre es fácil su subsunción "típica" en descripciones de delitos diseñadas para supuestos más clásicos, generando un problema de seguridad jurídica.

Por este motivo de fondo, la transposición de esta directiva se adecúa de una forma más concisa que las anteriormente recogidas en el Código Penal, en tanto recoge descripciones más detalladas y completas de las conductas tipificadas, así como sus correspondientes sanciones.

La segunda Directiva transpuesta es la Directiva 2014/57 (UE), la cual lucha contra la corrupción económica, particularmente contra aquellas prácticas contrarias a la competencia. Es por ello que esta directiva tiene por objeto el castigo del abuso de mercado producido a consecuencia del uso de información privilegiada por entenderla contraria a la transparencia y seguridad de los mercados financieros.

La última de las normas objeto de transposición es la Directiva (UE) 2019/884, por la que se modifica la decisión marco en lo que respecta al intercambio de información de antecedentes penales de nacionales de terceros países y el Sistema Europeo de Información de Antecedentes Penales (ECRIS).

Atiende, a su vez, a la idoneidad de incorporación de forma expresa de algunos de los preceptos contenidos en el Reglamento (UE) 2019/816, del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa, de 17 de abril de 2019, por el que se establece un sistema centralizado para la identificación de aquellos Estados Miembros que poseen información acerca de condenas de nacionales de terceros países y apátridas (ECRIS-TCN) con la finalidad de llevar a cabo una complementación del ECRIS.

Lo que se pretende conseguir con esta trasposición es avanzar en la interoperabilidad de bases de datos con otros países pertenecientes de la UE, especialmente en lo que respecta a los registros de antecedentes penales. La finalidad, a su vez, reside en la promoción y agilización de la

cooperación jurídica entre los países en la lucha contra la delincuencia, y al mismo tiempo, en la contribución a la construcción de un espacio común de libertad, seguridad y justicia en el seno de la UE.

Es de obligada mención respecto de esta última Directiva que tiene el objetivo del conocimiento de condenas entre estados miembros de la UE, tal y como prevé el principio de reciprocidad para la lucha efectiva contra la delincuencia organizada y el terrorismo. Para ello, dispone la Directiva que en los certificados que se transmitan entre los países, se deberá incluir la imagen fácil y dactiloscópica (huella dactilar).

El Ministerio de Justicia se encamina en la creación de un registro de menores y un registro central de sentencias, medidas cautelares, requisitorias y rebeldías citadas o acordadas en todos los procesos tramitados con arreglo a la ley orgánica; el cual entrará en funcionamiento en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la nueva ley mencionada.

El modo de acceso a los datos del mencionado registro será acorde a la normativa reguladora del sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia y el Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos.

Ainhoa Aizkorreta Lozano
Graduada en derecho por la Universidad de Deusto, máster de acceso a la abogacía por la Universidad de Deusto, es miembro de la división penal de Bufete Barrilero y Asociados.

a.aizkorreta@barrilero.es
LinkedIn

