



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

ERTE Covid-19 ¿y después qué?

33 Cuestiones Clave

14 Abril 2020

SEGÚN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN RD LEY 13/2020

1. Finalizado el estado de alarma, ¿podrán seguir solicitándose ERTE derivados del Covid-19?

No. A salvo de que se introdujera una modificación normativa al respecto, finalizado el estado de alarma no podrán solicitarse ya ERTE (por fuerza mayor o causas ETOP) derivados del Covid-19. En concreto, la posibilidad de solicitar este tipo de ERTE por tal causa únicamente estará vigente mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del Covid-19 (art. 28 RD Ley 8/2020).

2. Finalizado el estado de alarma, ¿podrán solicitarse ERTE derivados de otras causas distintas?

Sí. Sin perjuicio de las disposiciones normativas que pudieran introducirse al efecto, finalizado el estado de alarma podrán solicitarse ERTE (por fuerza mayor o causas ETOP) en los términos previstos por la normativa laboral de general aplicación.



3. Finalizado el estado de alarma, ¿debieran finalizar también los ERTE por fuerza mayor reconocidos a causa del Covid-19?

Sí. A salvo de que se introdujera una modificación normativa al respecto, establece la disposición adicional 1ª del RD Ley 9/2020 que la duración de los ERTE por fuerza mayor derivados del Covid-19 no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del mismo, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma. A lo que enseguida se añade que, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, esta limitación temporal afectaría por igual tanto a aquellos ERTEs por fuerza mayor respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo

4. Finalizado el estado de alarma, ¿debieran finalizar también los ERTE por causas ETOP reconocidos a causa del Covid-19?

No. A salvo de que se introdujera una modificación legislativa al respecto, no existiendo previsión normativa expresa en contrario los ERTE por causas ETOP reconocidos a causa del Covid-19 podrían seguir desplegando sus efectos más allá de la finalización del estado de alarma. La duración del ERTE en cuestión dependerá del acuerdo alcanzado en el período de consultas o, en su defecto, de la decisión adoptada por la empresa.

Cuestión distinta es que, finalizado el estado de alarma, no resulten ya de aplicación las medidas extraordinarias previstas en los artículos 22, 23, 24 y 25 del RD Ley 8/2020

5. En tales supuestos, ¿podrían las empresas recuperar la prestación de servicios de las personas afectadas por los ERTE por causas ETOP cuyos efectos vayan más allá de la finalización del estado de alarma?

Sí. Nada impide que la duración de los efectos de los ERTE por causas ETOP sea menor de la inicialmente establecida reanudándose, si ello fuera posible, la prestación de servicios (de todas o alguna persona trabajadora) a tiempo completo. De hecho, toda limitación temporal de la medida empresarial adoptada sería lo deseable.

Por lo demás, si lo que se pretende es una recuperación parcial, entendiéndose sólo algunos días, de los servicios (de todas o sólo algunas personas trabajadoras) parece que, sin perjuicio de lo que hubiera podido pactarse al respecto en el correspondiente período de consultas, habría de replantearse la necesidad concreta de la empresa a tal efecto. Quizás pasando de un ERTE suspensivo a un ERTE de reducción de jornada. En cuyo caso, de no haberse previsto así en la tramitación del ERTE de que se trate (pues resulta perfectamente admisible combinar medidas suspensivas y de reducción de jornada, simultáneas o sucesivas), quizás resultara conveniente finalizar el ERTE (por ejemplo, suspensivo) e iniciar otro (por ejemplo, de reducción de jornada). En cualquier caso, la reanudación de la actividad (total o parcial) en cuanto ello sea posible, constituye una de las prioridades de la norma.

6. En tales supuestos, ¿la potencial recuperación de servicios debiera efectuarse respecto de todas las personas trabajadoras a la vez o podría llevarse a cabo de forma escalonada?

Siempre que existieran razones objetivas que lo justificaran, la recuperación (o desafectación) de personas trabajadoras estando vigentes los efectos de un ERTE por causas ETOP más allá de la finalización del estado de alarma podría llevarse a cabo de forma escalonada. Lógicamente, habrá de estarse a las circunstancias concurrentes en cada caso concreto.

7. En tales supuestos, ¿finalizado el estado de alarma podría la empresa incorporar a nuevos trabajadores no anteriormente incluidos en el ERTE por causas ETOP de que se trate?

No. En tal caso tendrá que solicitar un nuevo ERTE por causas ETOP para en su caso afectar a dichas personas trabajadoras.

8. Finalizado el estado de alarma, ¿podrán continuar las exoneraciones de cuotas empresariales vinculadas a ERTE por fuerza mayor derivados del Covid-19?

No. Sin perjuicio de la aprobación de una normativa específica al respecto, las exoneraciones de cuotas empresariales previstas en el artículo 24 del RD Ley 8/2020 y vinculadas a ERTE por fuerza mayor derivados del Covid-19 únicamente estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del mismo (art. 28 RD Ley 8/2020).

Por tanto, finalizado el estado de alarma deberán finalizar también los efectos de los citados ERTE y, muy especialmente, las señaladas exoneraciones de cuotas empresariales.



9. Finalizado el estado de alarma, ¿podrá continuar la protección extraordinaria por desempleo vinculada a ERTE (por fuerza mayor o causas ETOP) derivados del Covid-19?

No. Sin perjuicio de la aprobación de una normativa específica al respecto, las medidas extraordinarias de protección por desempleo contempladas en el artículo 25 del RD Ley 8/2020 y vinculadas a ERTE (por fuerza mayor o causas ETOP) derivados del Covid-19 únicamente estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del mismo. Por tanto, finalizado el estado de alarma desaparecerán dichas medidas extraordinarias.

10. Entonces, ¿significa lo anterior que a partir de la finalización del estado de alarma no podrán percibirse ya prestaciones por desempleo en los supuestos de ERTE por causas ETOP cuyos efectos se mantengan en el tiempo pese a aquella finalización?

No. Sin perjuicio de la aprobación de una normativa específica al respecto, en los supuestos en los que los ERTE por causas ETOP sigan desplegando sus efectos (suspensivos o de reducción de jornada) más allá de la finalización del estado de alarma podrán seguir percibiéndose las prestaciones por desempleo que en cada caso correspondan.

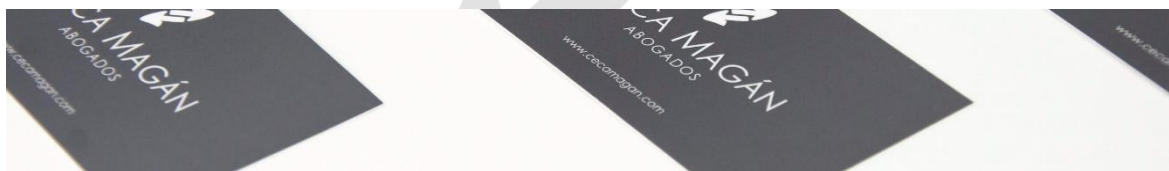
Ahora bien, lo que ya no podrá aplicarse a partir de la finalización del estado de alarma serán las medidas extraordinarias de protección por desempleo previstas en el artículo 25 del RD Ley 8/2020 (por ejemplo, la posibilidad de dar por no consumidos los períodos de percepción de prestaciones por desempleo durante el período de afectación del ERTE de que se trate).



11. Finalizado el estado de alarma, ¿cómo se reanudará el cómputo de los contratos temporales que hubieran quedado suspendidos por un ERTE derivado del Covid-19?

Según establece el artículo 5 del RD Ley 9/2020, durante los ERTE (por fuerza mayor o causas ETOP) derivados del Covid-19, la suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Por tanto, finalizada la suspensión de tales contratos con ocasión de la terminación del estado de alarma (y subsiguiente finalización del ERTE de que se trate), el cómputo de su duración se reanudará como si tal periodo de suspensión no hubiera existido. Ahora bien, ninguna duda cabe de que esto último será lógicamente así siempre que no hubiera concurrido ya la causa que pusiera fin al contrato temporal de que se trate (por ejemplo, la válida finalización de la obra o servicio determinado).



12. ¿Esta misma previsión resultaría aplicable a contratos temporales afectados por ERTEs derivados del Covid-19 que consistan en reducciones de jornada?

La norma únicamente habla de la suspensión de contratos temporales por ERTE (fuerza mayor o ETOP) derivados del Covid-19.

Por tal motivo, en principio parecería entenderse que semejante previsión no resultaría extensible a contratos temporales afectados por ERTE (fuerza mayor o causas ETOP) consistentes en reducciones de jornada. Con todo, si bien la pretendida exclusión resultaría lógica respecto de reducciones de jornada horizontales (en las que se trabajaría todos los días laborables), no lo parecería tanto respecto de reducciones de jornada verticales (en las que solo se trabajaría algunos días laborables). En cualquier caso, se insiste, la norma solo habla de contratos temporales suspendidos por el ERTE de que se trate.

13. ¿Esta misma previsión resultaría aplicable a contratos temporales no afectados por ERTE derivados del Covid-19?

No. Si los contratos temporales de que se trate no resultan afectados por un ERTE (por fuerza mayor o causas ETOP) derivado del Covid-19 semejante previsión no les resultaría de aplicación. Por tanto, en cuanto a su duración habrá de estarse a las reglas generales previstas en el ordenamiento jurídico laboral para la modalidad contractual de que se trate.

14. Finalizado el estado de alarma, ¿podrían efectuarse despidos o extinguirse contratos de trabajo?

Sí, aunque habrá de estarse a la legislación laboral que en cada supuesto resulte aplicable. De hecho, durante el estado de alarma pueden llevarse a cabo despidos o extinciones de contratos de trabajo salvo que unos y otras obedezcan a las mismas causas (fuerza mayor o ETOP) que han amparado los ERTE (suspensivos o de reducción de jornada) derivados del Covid-19. En tales casos, recuérdese, el artículo 2 del RD Ley 9/2020 establece que tanto los despidos como las extinciones de contratos de trabajo que así se produzcan tendrán la consideración, a los efectos oportunos, como de injustificados. En todo caso, adviértase que si los despidos o extinciones de contratos afectaran a empresas que han aplicado un ERTE derivado del Covid-19 habrá de tenerse en cuenta la previsión de mantenimiento de empleo contemplada en la disposición adicional 6ª del RD Ley 8/2020.



15. Las empresas que se hubieran acogido a las medidas extraordinarias previstas en el RD Ley 8/2020 para ERTE derivados de la actual crisis sanitaria, ¿deben mantener el empleo una vez finalizado el estado de alarma?

Sí. A este respecto, la disposición adicional 6ª del RD Ley 8/2020 establece de manera expresa que las medidas extraordinarias establecidas en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante 6 meses desde la reanudación de la actividad.

16. A tal efecto, ¿desde qué momento debiera entenderse producido el inicio del cómputo de seis meses?

Refiriendo la norma de forma expresa a la reanudación de la actividad, parece que el inicio del cómputo del plazo de seis meses deberá llevarse a cabo desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el Covid-19. Por tanto, en el caso de los ERTE por fuerza mayor habrá que tomar como referencia máxima el momento en el que finalice el estado de alarma. Y en el caso de los ERTE por causas ETOP parece que habrá que tomar como referencia el momento en que finalicen las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo; y ello con independencia de que estas medidas vayan o no más allá de la finalización del estado de alarma.

17. A tal efecto, ¿a qué personas trabajadoras afectaría el señalado compromiso de mantenimiento del empleo?

Aunque la norma nada dice al respecto, parece que el compromiso del mantenimiento del empleo debería referir, al menos, a las personas trabajadoras afectadas, precisamente, por los ERTE derivados del Covid-19. No en vano, de lo que en último término se trataría es que estas personas no vieran extinguidos sus respectivos contratos de trabajo con ocasión de la exclusiva adopción de los ERTE Covid-19.



18. Si tras la aplicación de las medidas extraordinarias previstas en el RD Ley 8/2020 no se puede salvaguardar el empleo una vez reanudada por las empresas la actividad, ¿la utilización por su parte de los beneficios establecidos en el mismo habrá de revisarse retroactivamente?

Sí. Ahora bien, pese a su extraordinaria importancia práctica, uno de los temas que en la presente situación de crisis sanitaria no ha quedado claro para empresas y personas trabajadoras es cuál serían las consecuencias anudadas a la imposibilidad de mantener el empleo en dicho período (¿abono de cotizaciones exentas?, ¿reintegro de prestaciones por desempleo?, ¿sanciones LISOS?, etc.). Máxime en supuestos en los que la existencia de fraude quedara totalmente descartada (por ejemplo, contratos temporales que finalizan por cumplimiento del plazo o término previstos, concurrencia de despidos disciplinarios con causa, acceso a jubilaciones, regulaciones de empleo causales derivadas de imposibilidades totales o parciales de reanudación de la actividad, etc.).

19. A salvo de aclaraciones expresas, ¿qué posible interpretación podría darse a dicha cláusula de mantenimiento del empleo?

A salvo de aclaraciones normativas expresas y/o acuerdos específicos, acudiendo a una interpretación exclusivamente literal de la norma los únicos preceptos que en el ámbito laboral llevan por título "medidas extraordinarias" son los relativos a cotización y desempleo en supuestos de ERTes (arts. 24, 25 y 27). Siendo ello así, se insiste, desde este punto de vista estrictamente literal podría sostenerse que la citada cláusula de salvaguarda del empleo no afectaría a las "medidas excepcionales" aprobadas en materia de ERTes (arts. 22 y 23).

En este mismo sentido, el penúltimo párrafo del apartado III de la Exposición de Motivos del RD Ley 8/2020 alude de forma expresa al citado compromiso de salvaguarda de empleo ("siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo") únicamente en materia de exoneración de cuotas. Siendo ello así, parecería desprenderse que la imposibilidad (por supuesto, no fraudulenta) del mantenimiento de empleo en los términos indicados por la disposición adicional 6ª del RD Ley 8/2020 afectaría, única y exclusivamente, a la citada exoneración de cuotas en los supuestos de ERTes por fuerza mayor. Con todo, qué duda cabe que en la actual situación todo es excepcional y extraordinario. Precisamente por ello, sería de agradecer una aclaración normativa (o administrativa) al respecto.

20. ¿Ha existido en este punto alguna aclaración normativa expresa respecto a sectores de actividad en los que existiría una alta estacionalidad en el empleo?

Sí. Según establece de entrada el párrafo primero de la disposición adicional 14ª del RD Ley 11/2020, el señalado compromiso de mantenimiento del empleo habrá de valorarse en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.

21. ¿Significa ello que la cláusula de mantenimiento de empleo no resultará aplicable tan solo a las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y cinematográfico y audiovisual?

No. Dicha aclaración significa, en primer lugar, que la citada cláusula de mantenimiento de empleo habrá de valorarse en atención a las circunstancias concurrentes (características específicas y normativa laboral aplicable) en el sector de que se trate. Lo cual resulta absolutamente lógico pues las características específicas de cada sector (así como su normativa convencional aplicable) pueden ser muy diversas.

En segundo, lugar, dicha cláusula pone como ejemplo expreso (pero no único) de tales circunstancias a tener en cuenta la alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos. Previsión, esta última que ciertamente sucede en los ámbitos de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual. Con todo, la alta variabilidad o estacionalidad del empleo también puede concurrir en otros muchos sectores distintos (“entre otros”).

Precisamente por ello, desde la Dirección General de Trabajo se ha entendido que el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

22. ¿Ha existido en este punto alguna aclaración respecto a contratos de trabajo temporales?

Sí. Respecto de los contratos temporales establece el párrafo segundo de la disposición adicional 14ª del RD Ley 11/2020 que el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

23. Entonces, estando (o habiendo estado) afectada por un ERTE, ¿finalizado el estado de alarma podría extinguirse el contrato temporal de una persona trabajadora sin que ello suponga incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo?

Sí. Aunque dicha extinción deberá operar en los términos previstos en la legislación laboral vigente (por ejemplo, art. 49 ET) no resultando admisibles extinciones fraudulentas de contratos de trabajo temporales.



24. Finalizado el estado de alarma, ¿podrá revisarse a efectos sancionadores la oportunidad de las solicitudes de ERTEs derivados del Covid-19?

Sí. Tanto durante el estado de alarma como finalizado el mismo, podrá revisarse la oportunidad de los ERTE derivados del Coronavirus. En este sentido, establece con carácter general la disposición adicional 2ª del RD Ley 9/2020 que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes conforme a la LISOS. Igualmente se establece que será sancionable conforme a lo previsto en dicha norma la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas (por ejemplo, ERTE), en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas (por ejemplo, prestaciones contributivas por desempleo en supuestos de ERTE).

A estos efectos, téngase en cuenta además que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTE (por fuerza mayor o causas ETOP) derivados del Coronavirus.



25. Además de la revisión de la oportunidad de los ERTE solicitados desde el punto de vista sancionador, ¿cabría alguna otra responsabilidad empresarial tras la finalización del estado de alarma?

Sí. Tanto durante el estado de alarma como a su finalización el reconocimiento indebido de prestaciones (por ejemplo, de desempleo) a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos anteriormente (por ejemplo, falsedades o incorrecciones de datos, solicitud de medidas innecesarias o sin causa), dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora (por ejemplo, SEPE) las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

En cualquier caso, la obligación de devolver las citadas prestaciones, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en el RD Ley 9/2020.

26. Finalizado el estado de alarma y subsistente un ERTE por causas ETOP derivado del Covid-19 ¿existiría la posibilidad de compatibilizar las prestaciones contributivas por desempleo con la prestación de servicios en el sector agrario?

No. En el RD Ley 13/2020 se excluye expresamente la compatibilidad de la realización de servicios por cuenta ajena en el sector agrario con las prestaciones contributivas por desempleo derivadas de ERTEs por fuerza mayor y causas ETOP acogidos a los artículos 22, 23 y 25 del RD Ley 8/2020.

27. Finalizado el estado de alarma y subsistente un ERTE por causas ETOP que no derive del Covid-19 ¿existiría la posibilidad de compatibilizar las prestaciones contributivas por desempleo con la prestación de servicios en el sector agrario?

Sí. Si se trata de un ERTE por causas ETOP que no derive del Coronavirus (art. 23 y 25 RD Ley 8/2020) el RD Ley 13/2020 permitiría dicha compatibilidad hasta el 30 de junio de 2020.

28. Finalizado el estado de alarma, ¿las personas trabajadoras afectadas por ERTes podrían hacer efectivos sus derechos consolidados en planes de pensiones?

Sí. Según establece la disposición adicional 20ª del RD Ley 11/2020, en el plazo de seis meses (susceptible de ampliación normativa) desde la declaración inicial del estado de alarma los partícipes de planes de pensiones podrán, excepcionalmente, hacer efectivos sus derechos consolidados si se encontraran en situación legal de desempleo como consecuencia de un ERTE derivado del Covid-19. Lo que, en principio, referiría tanto a ERTE por fuerza mayor o causas ETOP, como a ERTE de carácter suspensivo o de reducción de jornada.

29. En tal caso, ¿hasta qué importe podrían hacerse efectivos tales derechos consolidados?

En tal caso, el importe de los derechos consolidados disponible no podrá ser superior a los salarios dejados de percibir mientras se mantenga la vigencia del ERTE de que se trate.

30. Finalizado el estado de alarma, ¿podrá la persona trabajadora afectada por un ERTE seguir disfrutando de un subsidio por incapacidad temporal?

Sí, en los términos que le correspondan de conformidad con la legislación aplicable al respecto.

31. Finalizado el estado de alarma, ¿podrá la persona trabajadora afectada por un ERTE seguir disfrutando de un subsidio por cuidado de menor por enfermedad grave?

Sí, en los términos que le correspondan de conformidad con la legislación aplicable a este tipo de subsidio. A este respecto, téngase en cuenta que durante el estado de alarma los subsidios reconocidos antes del 14-3-2020 no podrán verse afectados por ERTE derivados del Covid-19, habiéndose establecido, además, la compatibilidad de los mismos con las prestaciones contributivas percibidas por la persona trabajadora durante la afectación del ERTE de que se trate. Todo ello en los términos establecidos en la disposición adicional 22ª del RD Ley 11/2020.

32. Finalizado el estado de alarma, ¿sería posible acudir a los órganos de la jurisdicción social para resolver las discrepancias que pudieran surgir en materia de ERTE derivados del Covid-19?

Sí. Sin perjuicio de las limitaciones de orden procesal existentes con ocasión de la actual situación de crisis sanitaria, el acceso a la jurisdicción social resulta posible en todas aquellas materias respecto de las cuales es competente.

De hecho, está previsto que una vez finalice el estado de alarma el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, apruebe a la mayor brevedad posible (y en todo caso en el plazo máximo de 15 días) un Plan de Actuación para agilizar la actividad judicial en los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo (disp. adic. 19ª RD Ley 11/2020).

33. ¿Es previsible la aprobación de disposiciones específicas en el ámbito laboral de cara a la finalización del estado de alarma?

Sí. Teniendo en cuenta que, tanto por razones económicas como de carácter sanitario, el regreso a la actividad profesional habrá de llevarse a cabo de forma paulatina y escalonada es muy probable que se adopten medidas específicas en el ámbito laboral. A buen seguro, buena parte de ellas en relación con el mantenimiento en el tiempo o reformulación de ERTE previamente autorizados y/o con el planteamiento de otros nuevos.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio área Laboral

enceca@cecamagan.com



Juan Ignacio Olmos
Socio área Laboral

jiolmos@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia área Laboral

agomez@cecamagan.com



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

MADRID

C/ Velázquez 150
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2º
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

TENERIFE

Avda. Francisco La Roche 19 2º
38001 - Sta Cruz de Tenerife

+34 92 257 47 84

#EstiloCeca