



Alta y encuadramiento en la **Seguridad Social**

DUDAS FRECUENTES Y CASOS CONCRETOS

APUNTES & CONSEJOS | GUÍAS PRÁCTICAS

 LEFEBVRE

¿A que te vendría muy bien contar con consejos prácticos y directamente aplicables en tu día a día?

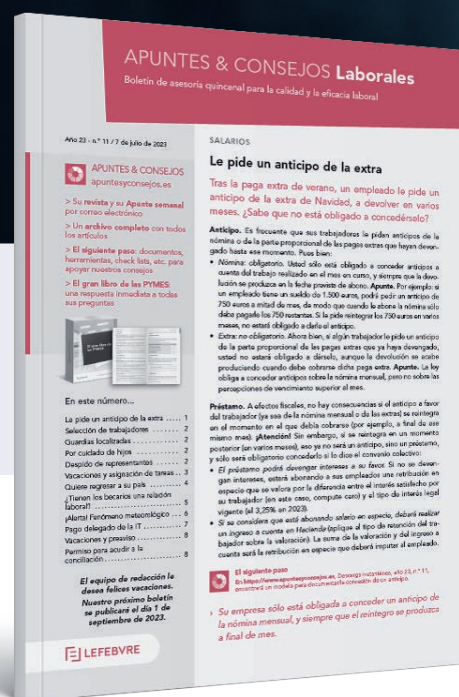
APUNTES & CONSEJOS Laborales

Apuntes & Consejos Laborales es un boletín de asesoría disponible en versión papel y/o digital para:

- Trabajar con seguridad jurídica con el personal.
- Evitar los problemas habituales con el personal.
- Resolver con eficacia los problemas habituales con el personal.
- Gestionar al personal de manera óptima desde el punto de vista financiero.
- Estar al día de las novedades legales.
- Conocer las consecuencias derivadas de las nuevas leyes y reglamentos.
- Tomar siempre las mejores decisiones con la ayuda del empresario, del director de Recursos Humanos, de los representantes de los trabajadores...
- Ganar tiempo para poder motivar y estimular a los trabajadores.

No lo dudes y **solicita más información.**

Adquiere en lefebvre.es/tienda



Índice

INTRODUCCIÓN	4.
1. Encuadramiento	5.
1.1. Régimen General de la Seguridad Social	
1.2. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	7.
2. Supuestos limítrofes	8.
2.1. Familiares colaboradores	9.
2.2. Consejeros o trabajadores	
2.3. Pluriactividad	11.
3. TRADES	14.
3.1. Régimen jurídico	15.
3.2. Extinción	16.

Introducción

El sistema de Seguridad Social se estructura en un Régimen General (dotado, a su vez, de sistemas especiales como el de los empleados del hogar) y en diversos regímenes especiales, de entre los que destaca el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Además de las figuras del trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo, el encuadramiento de las cuales no presenta mayores dificultades, existen personas cuya prestación de servicios reviste elementos de ambos tipos de trabajador.

Por otro lado, el legislador ha establecido una serie de presunciones, reglas especiales y exclusiones que dificultan el encuadramiento de este tipo de actividades.

Por último, conviene recordar que las consecuencias pecuniarias de un encuadramiento no ajustado a derecho pueden ser contundentes, por lo que conviene un adecuado cumplimiento normativo en la materia.

En la presente guía práctica se responde, entre otras, a las siguientes cuestiones:

- Si una persona realiza trabajos por debajo del SMI, ¿debe darse de alta en la Seguridad Social?
- ¿Puede un TRADE contratar a trabajadores por cuenta ajena?
- Si una empresa divide su capital social entre varias personas y sólo una presta servicios efectivos en ella, ¿quién debe darse de alta? ¿Será un autónomo si tiene acciones pero presta servicios que no son propios de un administrador?
- En caso de que compatibilice trabajos por cuenta propia con trabajos por cuenta ajena, ¿debe comunicarse el alta en el régimen preponderante o en ambos?

Las respuestas a todas estas cuestiones se incluyen en la presente guía práctica.

Esperamos que te resulte de interés.

1. Encuadramiento

Están incluidos en el sistema de la Seguridad Social los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en ella, siempre que todos ellos ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

- Trabajadores por cuenta ajena, con independencia de la modalidad contractual y de la naturaleza común o especial de la relación laboral. No tendrán dicha consideración, salvo prueba en contrario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, cuando convivan con el empresario y estén a su cargo, tal y como se analiza más adelante.
- Trabajadores –mayores de 18 años– por cuenta propia o autónomos titulares o no de empresas individuales o familiares.
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
- Estudiantes.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.

En función de dichos supuestos, el sistema de la Seguridad Social viene integrado por el Régimen General y por los regímenes especiales. Actualmente, más del 60% de los afiliados se encuentra adscrito en el Régimen General.

1.1. RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Están obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) los trabajadores por cuenta ajena; es decir, los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro



del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica –denominada empleador o empresario–.

Además de las personas anteriores, entre otros supuestos, quedan también integradas en el RGSS:

- Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.
- El personal civil no funcionario dependiente de organismos, servicios o entidades del Estado.
- Los cargos representativos de los sindicatos que ejerzan funciones sindicales de dirección, con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.
- Los empleados del hogar.



Por el contrario, no están incluidos en el RGSS los trabajos que se realicen ocasionalmente por razones de amistad, benevolencia o buena vecindad o los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

La inclusión de un trabajador en el RGSS determina las siguientes obligaciones para su empleador:

- Inscripción de la empresa [TRLGSS, art. 138]. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado.
- Comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de la afiliación de los trabajadores que queden incluidos por primera vez en el sistema.
- Comunicación de altas –antes del inicio de la prestación de servicios– y bajas –dentro del plazo de tres días desde el cese– de los trabajadores
- Liquidación e ingreso de las cuotas a la Seguridad Social [TRLGSS, art. 142.2; RGCLSS, art. 22.4]. El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos.

En el sistema de liquidación directa, los empresarios deberán solicitar a la TGSS el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir los datos que permitan realizar dicho cálculo, teniendo para ello tiempo hasta el penúltimo día natural del mes siguiente a su devengo [TRLGSS, art. 29.2]. A continuación, deberán efectuar el ingreso de la cuota obrera y patronal en la TGSS antes del último día del mes siguiente a su devengo [RGRSS, art. 56]. Por ejemplo, en la nómina de marzo se efectuarán los descuentos oportunos, se presentará el boletín de cotización antes del día 29 de abril y se ingresarán las cuotas antes del día 30 de abril.

1.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) es el régimen que integra a los trabajadores que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo.

Además, se requiere ser mayor de 18 años y resulta indiferente que se empleen a trabajadores por cuenta ajena.

A veces se plantean dudas sobre la obligatoriedad de estar en dicho régimen para aquellas personas que se dedican a una actividad de forma residual. Si bien la normativa no precisa límites, los tribunales vienen entendiendo que no tendrán que estar encuadradas en este ré-

gimen las personas que realicen una actividad que no constituya su medio de vida y cuyos ingresos por dicha actividad no excedan del salario mínimo interprofesional anual.

A pesar de que la nueva normativa de cotización de los trabajadores autónomos por rendimientos obtenidos establece tramos de cotización por debajo del SMI, en una contestación no vinculante la Seguridad Social estableció que el nuevo sistema de cotización no altera la definición de trabajo autónomo y su requisito de habitualidad.

Tradicionalmente, los trabajadores autónomos cotizaban aplicando un tipo de cotización a una base elegida por ellos mismos. No obstante, el Gobierno ha introducido un nuevo sistema de determinación de la base imponible, vinculada a los rendimientos anuales obtenidos por el autónomo en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales [TRLGSS, art. 308.1; RDL 13/2022, art. primero.cinco].

Estas novedades en materia de cotización entraron en vigor a partir del 1 de enero de 2023 [RDL 13/2022, DF5].

2. Supuestos límitrofes

Además de los supuestos básicos de inclusión en el RGSS o RETA descritos con anterioridad, existen determinadas situaciones que pueden presentar dificultades a la hora de determinar el encuadramiento.

En caso de encuadramiento indebido, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le sancionará por la falta de alta en el régimen que proceda con multa de entre 3.750 y 12.000 euros por trabajador [TRLISOS, arts. 22.2, 22.7.a y 40.e.1º]. Dichas sanciones se incrementarán en un 20% cuando el encuadramiento indebido afecte a dos personas, en un 30% cuando afecte a tres, en un 40% cuando afecte a cuatro y en un 50% cuando afecte a cinco o más trabajadores.

Paralelamente, se levantará acta de liquidación para el ingreso de todas las cuotas dejadas de ingresar en el régimen que corresponda [TRLGSS, art. 34], con una retroactividad máxima de cuatro años [TRLGSS, art. 24] y con un recargo del 20 al 35% [TRLGSS, art. 30]. A pesar de que existe la posibilidad de reclamar a la TGSS las cuotas ingresadas en el régimen que no correspondía, es habitual que ésta se oponga al reintegro



2.1. FAMILIARES COLABORADORES

El cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario –por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción– que sean ocupados en el centro de trabajo del autónomo deberán ser dados de alta en el RETA y no en el RGSS. Para ello, también se exigirá que el familiar conviva en su hogar y estén a su cargo.

En caso de que no se cumplan todos los requisitos anteriores, el familiar deberá ser dado de alta en el RGSS. Por ejemplo, el primo de un autónomo o el hijo que no conviva en el mismo hogar no se consideran familiares colaboradores autónomos.

Además, la anterior norma constituye una presunción iuris tantum, por lo que es posible demostrar que un familiar es trabajador por cuenta ajena y debe estar encuadrado en el RGSS, aunque cumpla los requisitos anteriores.

Como a excepción, el trabajador autónomo podrá contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con él, así como a hijos mayores de 30 que tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

En todo caso, estos hijos menores de 30 años o con discapacidad quedarán excluidos de la cobertura por desempleo.

2.2. CONSEJEROS O TRABAJADORES

Los socios trabajadores o los consejeros/administradores de sociedades mercantiles deberán estar incluidos en el RETA o en el RGSS en función de su participación en el capital social y de las funciones de mando ejercidas en el día a día de la compañía. Así:

1. *Alta en el RGSS.* Cuando no poseen el control efectivo de la sociedad ni desarrollan funciones de dirección o gerencia.
2. *Alta en el RGSS como asimilados.* Cuando se trate de administradores o miembros del consejo de administración que no tengan el control efectivo de la sociedad pero sí desarrollen funciones de dirección o ge-

rencia. En este caso, disfrutarán de la cobertura de prestaciones del Régimen General, aunque con exclusión de desempleo y FOGASA.

3. Alta en el RETA. Cuando poseen el control efectivo de la sociedad y desarrollan funciones de dirección y gerencia.

4. Exclusión de ambos regímenes. Socios, sean o no administradores, de sociedades mercantiles capitalistas cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales sino por la mera administración del patrimonio de los socios. Asimismo, se excluyen a los miembros del consejo de administración que no desempeñen funciones laborales o de dirección y gerencia en la empresa.

Deben entenderse como funciones de dirección o gerencia aquéllas que ejerce la persona encargada de la organización de la actividad empresarial, como puede ser: definir las líneas de actuación estratégica de la compañía, tomar decisiones de contrataciones o extinciones contractuales, aprobar peticiones de trabajadores subordinados, dar instrucciones operativas a cargos intermedios o trabajadores directamente, ser identificado como la persona al cargo del centro de trabajo... A estos efectos, es indiferente que dicha persona esté empleada como alto directivo o como trabajador ordinario.

Respecto a lo que debe entenderse por control efectivo de la sociedad, la ley dispone, sin que

quepa prueba en contrario, que tiene el control efectivo de la sociedad aquel trabajador y/o administrador cuyas acciones (si se trata de sociedad anónima) o participaciones (si se trata de sociedad limitada) representan, al menos, la mitad del capital social.

Por su parte, la ley presume, salvo prueba en contrario, que se dispone de control efectivo en los siguientes casos:

- Cuando un trabajador dispone al menos de la mitad del capital social (o éste se encuentra distribuido entre socios con los que el trabajador conviva y esté unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive).
- Si el administrador no dispone de ninguna acción o participación en la sociedad pero la cuarta parte del capital social pertenece a su cónyuge y otra cuarta parte pertenece a su hijo, se considerará que dicho administrador posee el control efectivo de la sociedad y, por tanto, deberá estar encuadrado en el RETA.
- Tienen también control efectivo sobre la sociedad los trabajadores cuya participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte de éste.
- Igualmente, tienen control efectivo sobre la sociedad los trabajadores cuya participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte de éste, siempre que tengan atribuidas funciones de dirección o gerencia de la sociedad.

EJEMPLO

Si usted tiene una participación del 20% y trabaja en su empresa, será considerado trabajador por cuenta ajena, incluso aunque ejerza funciones de dirección, ya que no alcanza el 25% de participación.

Si quien trabaja en la empresa es un hijo que convive con usted pero no participa en el capital social, será considerado trabajador por cuenta ajena si entre todas las personas que conviven con usted no alcanzan el 50% del capital. Pero si alcanzan ese porcentaje, se considerará que no hay ajenidad, y su hijo deberá cotizar como autónomo, aunque no tenga ninguna participación.

Si el trabajador es hijo del socio mayoritario pero vive independizado, será trabajador por cuenta ajena (salvo que tuviese al menos un 33% del capital o, teniendo al menos el 25%, ejerciese funciones de dirección).

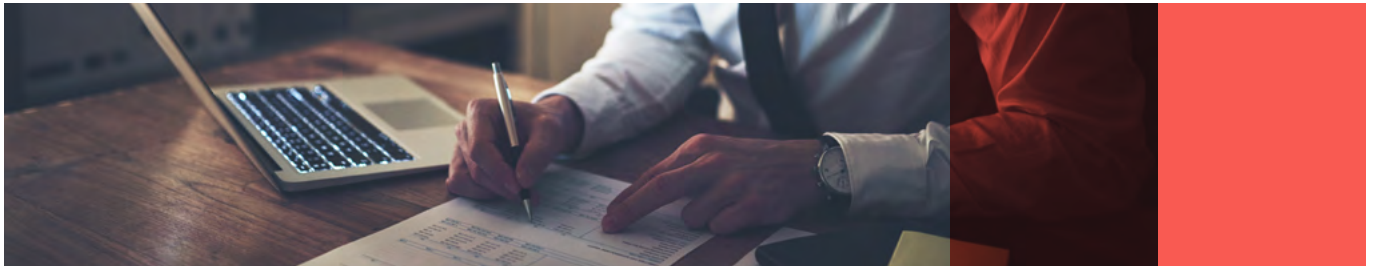
2.3. PLURIACTIVIDAD

Los trabajadores pueden estar incluidos en distintos regímenes de la Seguridad Social por corresponder a actividades diferentes, pero no podrán estar incluidos por el mismo trabajo en dos regímenes simultáneamente. Por tanto, los regímenes de la Seguridad Social son compatibles entre sí, salvo que se refieran a la misma actividad, en cuyo caso sólo podrá cotizarse en un régimen.

Un trabajador se encuentra en situación de pluriactividad cuando realiza dos o más actividades y cada una de ellas da lugar a su alta obligatoria en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

Así, los trabajadores autónomos que desarrollen simultáneamente un trabajo por cuenta propia y un trabajo por cuenta ajena deben cotizar en régimen de pluriactividad, es decir, en ambos regímenes de la Seguridad Social.

Como consecuencia de ello, deberán cumplirse las obligaciones de comunicar las altas y bajas ante la Tesorería General de la Seguridad Social de forma ordinaria:



- Usted deberá comunicar el alta relativa a sus empleados y proceder al ingreso de las cuotas correspondientes al salario abonado. A diferencia de la situación de pluriempleo (cuando un trabajador presta servicios para varios empleadores por cuenta ajena), no deberá comunicar tal situación a la TGSS ni distribuir sus bases máximas de cotización.
- El trabajador autónomo deberá comunicar su alta reglamentaria en el RETA y proceder al ingreso de las cuotas correspondientes como sujeto obligado y responsable. En caso de que realice más de una actividad que dé lugar a la inclusión en el RETA, el alta y la cotización serán únicas [RD 84/1996, arts. 46.3 y 47.4.4ª].

Deducción

Durante el año 2024, los trabajadores autónomos tienen derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.030,82 euros, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes [Orden PJC/51/2024, art. 16.8].

En estos supuestos, la TGSS procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda, en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización anual. Si no lo hace, el autónomo deberá reclamarle su abono.

EJEMPLO

Si el trabajador percibe una retribución por cuenta ajena de 4.000 euros brutos al mes, aportará 1.132 euros mensuales a las arcas de la Seguridad Social en concepto de contingencias comunes (28,3%). En términos anuales, la aportación ascenderá a 13.584 euros.

Esta cuantía constituye la suma de la aportación empresarial (23,6%) y la del trabajador (4,7%), aunque ambas serán ingresadas por el empresario de forma conjunta al ser el sujeto responsable.

Así, el empresario debe descontar a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectúa el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo [TRLGSS, art. 142.2].

Respecto al trabajo desempeñado como trabajador autónomo, deberá determinarse la base de cotización según el nuevo sistema de cotización por ingresos reales.

EJEMPLO

Siguiendo con el ejemplo anterior, en caso de que el trabajador tenga una base de cotización mensual en el RETA de 2.000 euros, cotizará 566 euros mensuales por contingencias comunes (28,3%) o 6.792 euros anuales.

En consecuencia, la persona física cotizará 20.376 euros anuales entre ambos regímenes por contingencias comunes (6.792 + 13.584).

El trabajador tendrá derecho al reintegro del 50% del exceso entre la anterior cifra y 16.030,82 euros, es decir: a 2.172,59 euros $((20.376 - 16.030,82) / 2)$. El límite máximo del reintegro es el 50% de la cotización por contingencias comunes en el RETA: 50% de 6792=3.396.

Al ser inferior la cifra de reintegro que el límite, el trabajador autónomo tendrá derecho a la devolución de 2.172,59 euros.

3. TRADES

Tiene la consideración de trabajador autónomo económicamente dependiente el que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica –denominada cliente–, de quien depende económicamente por percibir de ella, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Por ende, su trabajo se define igual que el de un trabajador autónomo pero con un cliente del que depende principalmente. Además, para ser considerado TRADE se le exige que cumpla con los siguientes requisitos:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros. Excepcionalmente, se podrá contratar a un solo empleado en caso de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, descanso por nacimiento, cuidado de menores de 7 años a su cargo o familiar en situación de dependencia. En tales casos, el TRADE adquirirá la condición de empresario respecto a dicho trabajador.

- No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- Disponer de una infraestructura productiva y de material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente.
- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pueda recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

No se consideran TRADES los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público ni los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario [L20/2007, art. 11.3].

3.1. RÉGIMEN JURÍDICO

El TRADE podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato. En caso de que éste se niegue, se podrá reclamar ante la Jurisdicción Social en el plazo de un mes.

Este contrato se formalizará siempre por escrito, indicando su duración, y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. En caso de incumplimiento, se presume celebrado por tiempo indefinido.



La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente. En el supuesto de un trabajador autónomo que contrate con varios clientes su actividad profesional, cuando se produzca una circunstancia que le haga ser TRADE, se respetará el contrato anterior ordinario, salvo que las partes acordasen modificarlo para considerarlo de TRADE.

El TRADE tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso y no podrá exceder del 30%, salvo que un acuerdo colectivo de interés profesional disponga otro porcentaje.

La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral [L20/2007, art. 14.5].

3.2. EXTINCIÓN

La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que éstas constituyan abuso de derecho manifiesto.
- c) Por muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional,
- d) Por desistimiento del TRADE. En ese caso, el cliente podrá reclamar una indemnización cuando dicho desistimiento le ocasiona un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.
- e) Por voluntad del TRADE fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.
- f) Por voluntad del cliente por causa justificada.
- g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencias sexuales.
- h) Por cualquier otra causa legalmente establecida.

Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a

percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

También se genera tal indemnización cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada.

Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el TRADE, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación.

En los casos que no estén regulados, para determinar la posible indemnización se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

Además, el contrato se podrá interrumpir temporalmente por:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- c) El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo.
- d) Incapacidad temporal, nacimiento, adop-

ción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

f) Situación de violencia de género o de violencias sexuales.

g) Fuerza mayor.

Estas causas no podrán utilizarse por el cliente para extinguir el contrato, salvo que se ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad (y solamente para los supuestos d), e) y g). En caso de incumplimiento, se considerará una extinción injustificada y dará lugar a una indemnización para el TRADE.



lefebvre.es    