

Alerta Laboral CMS

Agosto 2022

1. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 494/2022 de 31 de mayo

» Despido disciplinario hechos fuera del trabajo

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Es procedente el despido disciplinario de un trabajador por hechos ocurridos fuera del lugar de trabajo?

Descripción del caso

Un trabajador insulta gravemente a sus compañeros durante la cena de Navidad de la empresa, por lo que es despedido por causas disciplinarias. El trabajador impugna el despido.

La sentencia de instancia declara procedente el despido, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid determina que el despido es improcedente, ya que los hechos se produjeron fuera del lugar y el horario de trabajo. La sentencia es recurrida por la empresa en casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo entiende que, aunque los hechos se produjesen fuera del horario y el lugar de trabajo, la conducta está vinculada a la relación laboral y repercute en la empresa por lo que declara el despido de procedente.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia se puede concluir que un trabajador puede ser despido o sancionado por motivos disciplinarios por hechos que se produzcan fuera del lugar de trabajo, siempre que la conducta esté vinculada con la relación laboral y tenga efectos sobre esta.

2. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 452/2022 de 18 de mayo

» Prohibición prorrateo pagas extraordinarias

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Cuál es la consecuencia de prorratear el abono de las pagas extraordinarias cuando el convenio lo prohíbe?

Descripción del caso

Un trabajador que venía percibiendo sus pagas extraordinarias prorrateadas reclama a la empresa 2.679 euros por este concepto, puesto que el convenio aplicable prohibía su abono prorrateado.

La sentencia de instancia desestima la demanda, mientras que la sentencia de suplicación da la razón al trabajador.

El Tribunal Supremo determina que dado que, en el presente caso, el convenio colectivo no prevé la consecuencia de incumplir la prohibición de abonar las pagas extraordinarias prorrateadas y que el trabajador venía percibiéndolas de este modo pacíficamente, condenar a la empresa a volvérselas a abonar supondría un enriquecimiento injusto para el trabajador. En consecuencia, casa y anula la sentencia de suplicación.

Observaciones / Recomendaciones

En estos casos se ha de tener en cuenta la regulación concreta que hace el convenio, tanto de la prohibición de abonar las pagas extraordinarias prorrateadas, como de las consecuencias de su incumplimiento. En todo caso, si se opta por abonar las pagas extraordinarias prorrateadas es recomendable que dicha circunstancia se refleje en el contrato de trabajo.

3. Sentencia del Tribunal del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias número 850/2022, de 19 de abril

» Teletrabajo por conciliación familiar

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Puede imponerse el trabajo presencial por parte de la empresa cuando un trabajador alega el derecho recogido en el artículo 34.8 ET?

Descripción del caso

Una trabajadora con dos hijos solicita teletrabajar 3 días a la semana en ejercicio de su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. La empresa se opone, ofreciéndole teletrabajar 15 días de al trimestre. La trabajadora impugna la decisión de la empresa.

La sentencia de instancia da la razón a la trabajadora. La empresa recurre en suplicación.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias recuerda que, en estos casos, se han de ponderar las necesidades de la empresa y la situación familiar de la trabajadora. En el presente caso, entiende que la empresa no ha justificado su negativa a conceder el teletrabajo solicitado por la trabajadora con base en causas productivas u organizativas, por lo que confirma la sentencia de instancia.

Observaciones / Recomendaciones

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, e incluso a solicitar teletrabajar, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa no está obligada a aceptar las solicitudes en esta materia, pero es necesario que justifique su negativa a aceptarlas aduciendo razones organizativas y productivas.

La cuestión es muy casuística y depende de las condiciones y particularidades concretas de cada trabajador y empresa. Sin embargo, la doctrina del TSJ obliga a que el rechazo de la petición deba ser fundamentado en las razones indicadas.

4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 1429/2022 de 19 de mayo

» Indemnización adicional

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿A cuánto debe ascender la indemnización de daños y perjuicios por vulnerar el derecho a la libertad sindical?

Descripción del caso

Tras una reunión del empresario con la totalidad de la plantilla en la que esta es amenazada por el empresario para que revoquen el mandato de dos representantes de los trabajadores, este es revocado.

Los representantes de los trabajadores interponen demanda de extinción ex art. 50 ET y solicitan la indemnización por daños y perjuicios por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

El juzgado de instancia condena a la empresa a indemnizar con 7.500 euros a los trabajadores, decisión que es recurrida en suplicación por considerarla insuficiente.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía determina que la indemnización debe cumplir con los parámetros de compensación, resarcimiento y prevención del daño y que la cuantía de 7.500 euros es insuficiente, por lo que condena a la empresa a abonar 45.316 euros a cada trabajador en concepto de indemnización.

Observaciones / Recomendaciones

El art. 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que cuando una sentencia declara la vulneración de un derecho fundamental, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización por daños y perjuicios.

El importe de la indemnización es fijado de manera discrecional por el juez de instancia atendiendo a las circunstancias de cada caso, sin que haya un criterio uniforme. El importe de la indemnización no es revisable salvo que se considere irrazonable o desproporcionado

5. Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 1677/2022 de 7 de abril

- » Grabación para reportar falta de una compañera de trabajo
- » Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Constituye una infracción muy grave grabar a una compañera de trabajo para informar a la empresa de un incumplimiento?

Descripción del caso

Un trabajador graba a una compañera de trabajo con la finalidad de informar a su superior jerárquico de que no llevaba el uniforme de trabajo.

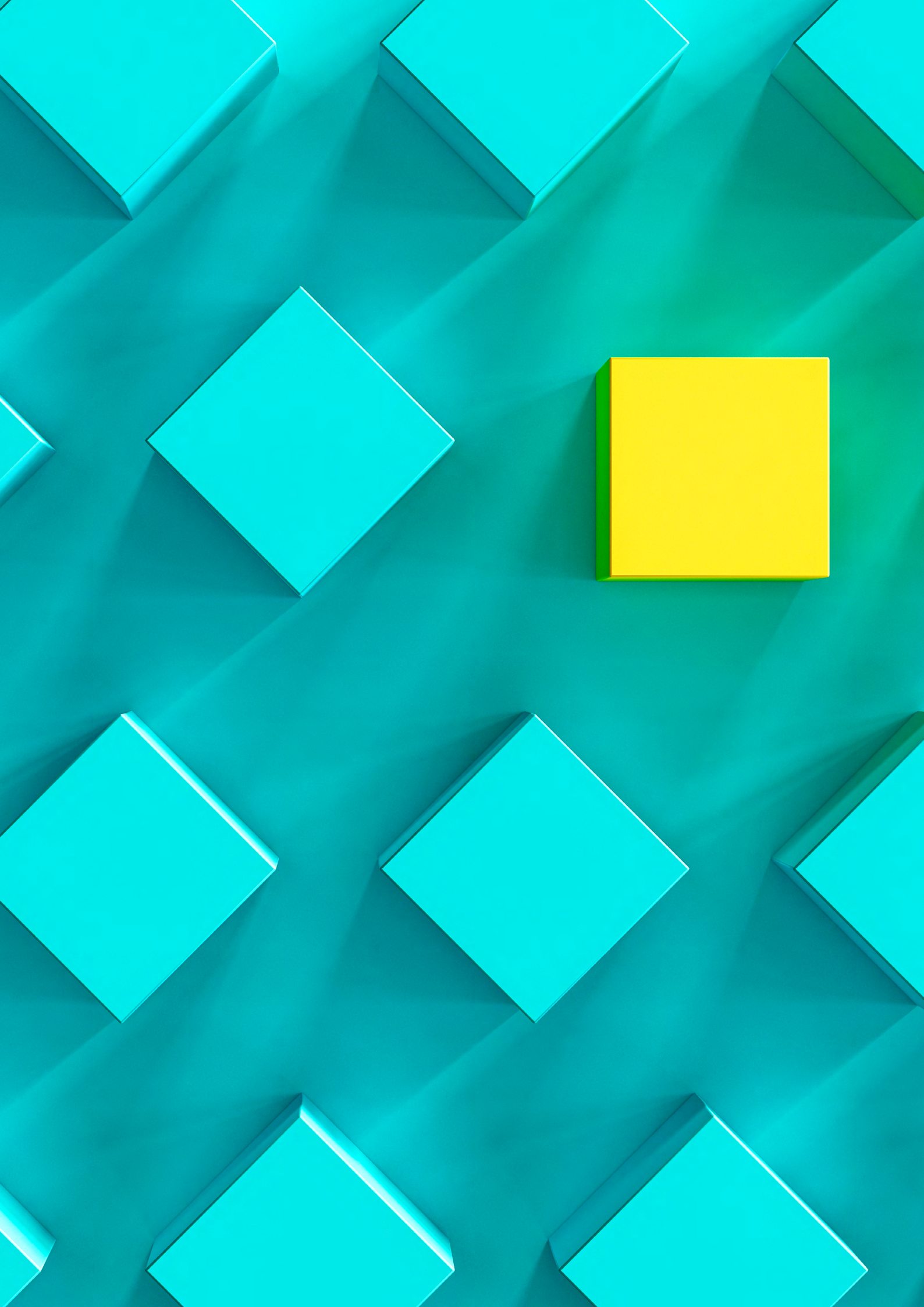
La empresa sanciona al trabajador con una suspensión de empleo y sueldo de 18 días al entender que sus actos constituyen una falta muy grave.

El trabajador impugna la sanción de la empresa. La sentencia de instancia desestima la demanda del trabajador que la recurre en suplicación.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia entiende que dadas las circunstancias concurrentes la falta del trabajador debe calificarse como leve, por lo que estima parcialmente el recurso de suplicación.

Observaciones / Recomendaciones

Como recuerda la sentencia, en vía judicial solo se puede efectuar un juicio respecto de la gravedad de la infracción cometida, pudiéndose determinar que una falta que ha sido calificada como muy grave por el empresario se corresponde con una falta leve. No obstante, es el empresario quien tiene la potestad de establecer la sanción pertinente a la falta cometida. Es decir, la jurisdicción social no puede emitir un juicio sobre la sanción que estima más procedente.



Procedencia del despido disciplinario por hechos sucedidos fuera del lugar de trabajo

Ofensas del trabajador hacia sus compañeros en una cena de navidad cuando los jefes ya se habían marchado, afectando a la convivencia de los compañeros.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia 494/2022 de 31 de mayo [ECLI:ES:TS:2022:2240]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en su sentencia es la determinar si es procedente el despido de un trabajador por hechos ocurridos fuera del lugar y del horario de trabajo.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que es despedido disciplinariamente por insultar y tratar de agredir a compañeros de trabajo en la comida de Navidad, cuando los propietarios de la empresa ya se habían ido. El trabajador llegó a referirse a un compañero suyo como *"moro de mierda"* e *"hijo de puta"*.

La empresa justificó el despido en el art. 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores que establece que constituyen un incumplimiento muy grave *"las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos."*

El trabajador impugna el despido, que es declarado procedente en instancia. Decisión que es recurrida en suplicación por el trabajador.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estima el recurso de suplicación por entender que los hechos se produjeron fuera del horario de trabajo y del horario laboral y por causas no vinculadas a la prestación de servicios.

La empresa recurre la sentencia de suplicación en casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo recuerda su doctrina en virtud de la cual, cuando un empleado infringe el deber de buena fe contractual el empleador tiene potestad para ejercer sus facultades disciplinarias, aunque la conducta se hubiese realizado fuera del horario de trabajo. En este sentido, el Estatuto

de los Trabajadores dispone que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. Según la sentencia, no cabe duda de que los trabajadores deben cumplir con el deber de buena fe en el lugar de trabajo y de que esa obligación se mantiene, aunque se relaja y se flexibiliza cuando los trabajadores no se encuentran en el horario y en el lugar de trabajo.

En virtud de lo anterior, el Tribunal Supremo entiende que, cuando el trabajador se encuentra fuera del lugar y del horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual, causando un perjuicio a la empresa, si estos comportamientos tienen algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral.

Aplicando la doctrina anterior al presente caso, el Tribunal Supremo determina que la actuación del trabajador despedido, aunque se produjese fuera del horario y del lugar de trabajo, está vinculada a su relación laboral con la empresa ya que incide en otros compañeros de la empresa afectando a la convivencia entre ellos, lo que redundaría en un perjuicio para la empresa. Además, el Tribunal Supremo valora que los insultos vertidos por el trabajador alcanzaron un sesgo de discriminación por raza y que las ofensas han trascendido las relaciones privadas atentando a la dignidad de sus compañeros de trabajo.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo casa y anula la sentencia recurrida y declara el despido procedente.

Efectos de la prohibición convencional del prorrateo mensual de pagas extraordinarias

A pesar de que el convenio prohíbe el prorrateo de las pagas extraordinarias, aceptar su cobro mensual por el trabajador extingue la obligación de pago por parte del empresario en este caso, al no contemplarse en el convenio de aplicación las consecuencias de la infracción.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia 452/2022 de 18 de mayo (Rec. 1646/2020) [ECLI: ES:TS:2022:2183]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en esta sentencia es la de determinar si se consideran abonadas las pagas extraordinarias cuando la empresa las abona de manera prorrateada a pesar de la prohibición del convenio de prorratearlas.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que había venido abonando las pagas extraordinarias de modo prorrateado en la nómina mensual del trabajador. El convenio colectivo de aplicación prohibía el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Tras la extinción de la relación laboral, el trabajador procedió a reclamarle a la empresa la cantidad de 2.679,45 euros en concepto de pagas extraordinarias, alegando que el convenio prohibía su prorrateo.

La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la reclamación de cantidad del trabajador, que recurrió la citada sentencia en suplicación.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó el recurso del trabajador al entender que el convenio había dejado fuera de las posibilidades de negociación entre empresario y trabajador abonar las pagas extraordinarias de manera prorrateada.

La empresa recurrió la sentencia de suplicación en casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo destaca en su sentencia que se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre la prohibición convencional del prorrateo de pagas extraordinarias. En cada caso se ha de valorar, tanto el pacto entre el trabajador y el

empresario en lo relativo al prorrateo de pagas extraordinarias, como el tenor literal de lo que se establece en el convenio sobre esta cuestión.

En el presente caso, la sentencia destaca que en el propio escrito de demanda figuraba que el trabajador le eran abonados por su trabajo *"la cantidad de 1.062 euros brutos mensuales prorrateada de pagas extraordinarias incluidas"*, de lo que se deduce que el trabajador era conocedor de que cobraba las pagas extraordinarias prorrateadas.

Además, a diferencia de en otros casos, el Tribunal Supremo valora que, aunque el convenio colectivo de aplicación en este caso prohíbe el abono prorrateado de las pagas extraordinarias, no se pronuncia sobre la consecuencia de no hacerlo.

Por lo tanto, el Tribunal Supremo concluye en su sentencia que el empresario satisfizo mensualmente una cantidad en calidad de pagas extraordinarias y que esto fue pacíficamente aceptado por el trabajador como se desprende del propio escrito de demanda. Por tanto, entender que se le debe la cantidad reclamada en conceptos de pagas extraordinarias al trabajador supondría un enriquecimiento injusto para él.

En virtud de lo anterior, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y casa y anula la sentencia de suplicación.

Denegar el trabajo a distancia si se aduce el derecho a la conciliación de vida familiar y laboral requiere que se expliciten las causas

La empresa tiene el deber de acreditar las causas que deniegan el teletrabajo solicitado por la conciliación de la vida familiar y laboral.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, número 850/2022 de 19 de abril

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias ("**TSJ de Asturias**") en su sentencia es la de determinar cuándo una empresa puede denegar el trabajo a distancia solicitado en virtud del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "**ET**"). El citado artículo reconoce el derecho del trabajador a solicitar modificaciones en la jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una trabajadora con la categoría de técnico 1 (ingeniera) con dos hijos menores de 12 años.

La trabajadora teletrabajó desde marzo de 2020 hasta junio de 2020 y desde noviembre de 2020 hasta agosto de 2021. El 30 de agosto de 2021 la trabajadora solicitó adaptar la forma de prestación de sus servicios y pasar a la modalidad de trabajo a distancia, trabajando desde casa lunes, miércoles y jueves, y manteniendo la presencialidad martes y viernes.

La empresa denegó a la trabajadora la posibilidad de tres días de teletrabajo con base en que el teletrabajo se concedió como medida provisional debido a la situación sanitaria. Ante la mejora sustancial de la situación de pandemia, la empresa entendía que el teletrabajo no era idóneo para la buena marcha de la empresa ya que dificulta aspectos esenciales para el trabajo en equipo. La empresa le concedió a la trabajadora la posibilidad de teletrabajar durante 15 días al trimestre.

La trabajadora impugnó la decisión de la empresa al considerar que esta vulneraba su derecho a la conciliación de la vida personal y familiar. La sentencia de instancia estimó la demanda de la trabajadora. Sentencia que fue recurrida en

suplicación por la empresa.

El TSJ de Asturias recuerda en su sentencia la doctrina constitucional que establece que en materia de conciliación han de ponderarse los intereses que hay en juego, lo que obliga a valorar las circunstancias personales y familiares de la persona trabajadora y las eventuales dificultades que la empresa puede tener para acceder a la medida solicitada.

En virtud de lo anterior, el TSJ Asturias entiende que, tanto desde la perspectiva de la no discriminación por razón de circunstancias personales, como desde la perspectiva del mandato de la protección a la familia y a la infancia, debe prevalecer la institución de la conciliación de vida familiar y laboral.

En el presente caso el TSJ Asturias determina que la solicitud de teletrabajo está justificada por la situación familiar de la trabajadora (la empleada es madre de dos hijos menores de doce años) y, en virtud de lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET entiende que su solicitud es proporcionada y razonable por cuanto se constriñe únicamente a tres días laborales a la semana, teniendo en consideración que ha venido prestando servicios en régimen de teletrabajo con anterioridad.

Asimismo, el TSJ Asturias entiende que en el presente caso la empresa no ha acreditado razones objetivas de carácter organizativo o productivo que le impiden acceder al régimen de trabajo a distancia solicitado por la trabajadora.

Por todo lo anterior, a falta de una razón objetiva que justifique no acceder a lo solicitado por la trabajadora, el TSJ Asturias entiende que el derecho del artículo 34.8 del ET debe prevalecer, por lo que confirma la sentencia de instancia.

Condena a una empresa al abono de una indemnización total de 90.632 euros a dos representantes de los trabajadores por vulnerar su derecho a la libertad sindical

La indemnización adicional debe tener en cuenta una serie de parámetros entre los que se incluyen: la gravedad de la vulneración, el perjuicio patrimonial y los posibles gastos de litigación.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 19 de mayo de 2022 [ECLI: ES:TS: 2022:1469]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ("TSJ Andalucía") en su sentencia es la de determinar cuál es la cuantía indemnizatoria acorde a la vulneración por parte de la empresa del derecho fundamental a la libertad sindical.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de dos representantes de los trabajadores que, tras una reunión con el director general de la empresa en la que estaba presente toda la plantilla, humilló y amenazó a la plantilla con cambios en las condiciones de trabajo si no revocaban su mandato, hecho por el que fueron apartados de sus cargos representativos.

Los trabajadores que habían perdido su cargo interpusieron demanda de extinción del contrato de trabajo ex art. 50 ET por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario. Asimismo, solicitaron una indemnización adicional por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

La sentencia de instancia extingue la relación laboral de los trabajadores con condena al empresario a abonar a estos la indemnización correspondiente al despido improcedente. Además, condena al empresario a indemnizar con 7.500 euros a los trabajadores por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

Los trabajadores recurrieron la sentencia en suplicación la sentencia de instancia por entender que la indemnización era insuficiente.

El TSJ Andalucía considera que el discurso del empresario a la plantilla constituyó una humillación pública para los repre-

sentantes legales de los trabajadores que supuso un ataque al derecho fundamental a la libertad sindical que supuso, no solo la pérdida definitiva de su cargo representativo, sino también su puesto de trabajo.

Constatada la vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores, el TSJ Andalucía recuerda su doctrina judicial en relación con la indemnización prevista en el art. 183 LRJS. El citado artículo establece que cuando una sentencia declare que existe una vulneración de derechos fundamentales, esta ha de pronunciarse sobre la indemnización que corresponde a quienes hayan sufrido discriminación. En este sentido, el TSJ Andalucía recuerda que la finalidad del citado artículo es bien hacer desaparecer las consecuencias del acto lesivo, bien compensar el daño moral sufrido por los trabajadores.

Dado que en el presente caso no se puede hacer desaparecer el daño que sufrieron los trabajadores, el TSJ Andalucía determina que han de ser compensado por el daño sufrido por parte del empresario, para lo que establece unos parámetros no exhaustivos de compensación.

Los citados parámetros son, entre otros:

- i. Gravedad de la lesión y culpabilidad del agente: En este caso, el TSJ Andalucía entiende que la lesión ha supuesto que en una empresa de 250 trabajadores se ampute la negociación colectiva mediante amenazas por parte del empresario.
- ii. Eventual perjuicio patrimonial: En el presente caso, los trabajadores perdieron su puesto de trabajo.
- iii. Irrevocabilidad de la medida: La situación no es reversible en tanto que la pérdida de puestos de trabajo era una de las finalidades de la conducta empresarial.
- iv. Gastos de litigación: El TSJ Andalucía recuerdan que estos gastos existen cuando la obligación de acudir a los tribunales es fruto del impedimento del pacífico disfrute de los derechos.

Además, el TSJ Andalucía recuerda que la indemnización debe ser de tal entidad, que sea disuasoria de futuras conductas.

Por todo lo anterior, el TSJ Andalucía determina que la indemnización de 7.500 euros no cumple la finalidad de resarcir a los trabajadores y de contribuir a la finalidad de prevenir el daño. Por lo que, tomando en consideración que la actitud del empresario en el presente caso constituye una infracción muy grave tipificada en el art. 8.11 de la LISOS que se sanciona con multas de entre 6.251 a 187.515 euros, el TSJ Andalucía determina que la cuantía de la indemnización total debe ser la media fijada en tal norma, por lo que condena a la empresa a indemnizar en 45.316 euros a cada trabajador.

Trabajador que es sancionado por grabar a una compañera para denunciar ante la empresa su incumplimiento de no llevar el uniforme de trabajo

El Tribunal determina que la acción del trabajador constituye una falta leve.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 7 de abril [ECLI:ES:TSJGAL:2022:2470]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ("TSJ de Galicia") es la de determinar si la sanción de 18 días de suspensión de trabajo y sueldo impuesta a un trabajador por grabar a una compañera que no cumplía con el uniforme reglamentario es proporcionada.

El trabajador fue sancionado por la comisión de una falta muy grave al haber grabado a una compañera para poner en conocimiento de su superior jerárquico que no cumplía con los requisitos de indumentaria de la empresa. El trabajador envió a su superior jerárquico videos de su compañera en dos ocasiones. La sanción que se le impuso fue una suspensión de empleo y sueldo de 18 días por la comisión de una falta muy grave.

El trabajador impugna la sanción. La sentencia de instancia desestimó la demanda del trabajador. El trabajador recurrió la sentencia en suplicación con la finalidad de conseguir una revocación total o parcial de la sanción.

El recurrente alegó que la sanción era desproporcionada y que vulneraba los principios de tipicidad, legalidad y de seguridad.

El TSJ de Galicia entiende que la falta cometida por el trabajador no puede incardinarse en la falta tipificada en el art. 40 del convenio de aplicación que tipifica *"la falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio"*.

Establecido lo anterior, el TSJ de Galicia recuerda que, para que las faltas de los trabajadores puedan tener la consideración de muy graves, han de alcanzar cotas de culpabilidad y de gravedad suficientes, para lo que hay que tener en cuen-

ta las circunstancias que configuran el hecho, así como las circunstancias del autor.

A la luz de lo anterior, le TSJ Galicia valora la actuación del actor atendiendo a criterios individualizados y gradualistas. En este sentido, valora que la intención del trabajador, aunque no era su cometido, era velar por el cumplimiento de la normativa de la empresa. Asimismo, el TSJ de Galicia valora que el trabajador no difundió el video y que únicamente se lo envió a su jefe.

Por todo lo anterior, el TSJ de Galicia entiende que la actuación del trabajador puede incardinarse en la falta leve tipificada en el art. 38.2 del convenio de aplicación que sanciona las faltas de respeto y consideración en materia leve a los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, el TSJ de Galicia revoca parcialmente la sentencia de instancia, pero recuerda que el Tribunal no puede imponer una nueva sanción, sino solo autorizar una sanción que sea adecuada a la falta cometida, siendo la empresa quien deberá sancionar al trabajador de conformidad con la gradación establecida por la sentencia de suplicación.

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Twitter



Linkedin



cms.law

CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de cms.law.

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

cms.law

CMS Albiñana & Suárez de Lezo

