

Alerta Laboral | Novedades | Abril 2018

Novedades jurisprudenciales

1. El disfrute de los permisos retribuidos debe iniciarse en día laborable >>
2. Validez de la prueba obtenida del correo electrónico corporativo para justificar un despido disciplinario >>
3. Cálculo del salario para los meses de 31 días cuando el trabajador no ha prestado servicios el mes completo >>
4. Los trabajadores temporales tienen derecho a la excedencia voluntaria >>
5. El despido objetivo de un trabajador por ausencias laborales derivadas de su situación de discapacidad se considera discriminatorio >>
6. Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores no son extensibles a candidatos a las elecciones sindicales presentados con posterioridad a la comunicación del despido >>

Novedades legales

1. Sistema de reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social a las empresas que hayan disminuido la siniestralidad laboral >>
2. Los trabajadores autónomos tendrán 6 meses para incorporarse al Sistema RED >>

El disfrute de los permisos retribuidos debe iniciarse en día laborable

El disfrute del permiso por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 13 de febrero de 2018 [JUR\2018\72705]

El Tribunal Supremo analiza el precepto del convenio colectivo de aplicación en la empresa que regula los permisos retribuidos y, en concreto, a partir de qué día se debe iniciar el disfrute del correspondiente permiso.

En la demanda de conflicto colectivo planteada por los sindicatos se solicitaba que se declarara que el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar previstos en el convenio colectivo, se debía iniciar el primer día laborable siguiente al del hecho causante, en los supuestos en los que éste tenga lugar en día no laborable.

La sentencia de la Audiencia Nacional que conoció en instancia de la demanda denegó dicha petición entendiendo que los permisos se inician el día en que acontece el hecho causante.

No obstante, el Tribunal Supremo entiende que dicha sentencia infringe las principales normas de hermenéutica del Código Civil, pues la sentencia ni se adapta a una interpretación literal del texto convencional, ni al sentido propio de sus palabras, ni a la intención de los firmantes del mismo.

Los argumentos esgrimidos por el Alto Tribunal se basan fundamentalmente en la interpretación literal del texto convencional. Así, señala que la propia rúbrica del precepto convencional "*permisos retribuidos*" evidencia que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja. Dicha interpretación literal también se sustenta en la propia redacción del primer párrafo del artículo del texto convencional cuya redacción es la siguiente "*los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución*", ausencia que, según ese tenor literal, carecería de

relevancia si se entendiera que el permiso se podría iniciar en día no laborable.

Consecuentemente, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso retribuido no es laborable, es claro que dicho permiso no se inicia hasta el primer día laborable siguiente.

Validez de la prueba obtenida del correo electrónico corporativo para justificar un despido disciplinario

El despido disciplinario de un trabajador, que acepta irregularmente pagos de una empresa proveedora, es declarado procedente al haber quedado acreditado el incumplimiento con la obtención de los correos electrónicos intercambiados por el trabajador desde el correo corporativo. Dicha prueba se considera válida en tanto que (i) la política de la empresa limitaba el uso del correo electrónico corporativo para fines profesionales y advertía de las posibles medidas de control, (ii) la empresa tenía razonables sospechas del incumplimiento del trabajador, y (iii) la revisión del correo corporativa fue selectiva, esto es, utilizando palabras clave para encontrar únicamente los correos de los que se pudiera inferir información sobre el incumplimiento.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 2018 [RJ\2018\666]

El Alto Tribunal declara procedente el despido disciplinario de un trabajador por transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, y ello por haber aceptado, de una entidad proveedora de la empresa empleadora, transferencias bancarias por determinados importes.

La cuestión central del recurso trata sobre la admisión como elemento probatorio de una serie de correos electrónicos recibidos por el trabajador con los justificantes de las transferencias recibidas por el proveedor y que acreditarían dicha conducta irregular. Precisamente, el objeto de la controversia radica en si esa prueba debería ser nula por cuanto los correos electrónicos fueron obtenidos por la empleadora tras acceder al ordenador del trabajador y a su cuenta de correo corporativa.

A este respecto, es necesario destacar que la apertura de la investigación se produjo a raíz de que un tercer empleado de la empresa encontró, en la fotocopiadora general de la oficina, dos resguardos de transferencias bancarias efectuadas. Fue a partir de ese momento en el que se decidió, por parte de la compañía, acceder al correo corporativo del trabajador para tener un conocimiento cabal de la conducta llevada a cabo por este.

Para la resolución del caso, el Tribunal Supremo recuerda que en la empresa existe una concreta normativa empresarial que limita el uso de los ordenadores de la empresa a los estrictos fines laborales y que prohíbe su utilización para cuestiones personales. En este sentido, los empleados de la empresa, cada vez que acceden con su ordenador a los sistemas informáticos de la compañía, deben aceptar las directrices establecidas en la Política de Seguridad de la Información, en la que se señala que el acceso lo es para fines estrictamente profesionales, reservándose la empresa el derecho de adoptar las medidas de vigilancia y control necesarias para comprobar la correcta utilización de las herramientas que pone a disposición de sus empleados.

Como segundo argumento, el Tribunal Supremo señala, como una cuestión relevante para admitir como prueba los correos electrónicos, que la empresa solo había examinado el contenido de ciertos correos electrónicos de la cuenta corporativa del empleado, pero no de modo genérico e indiscriminado, sino tratando de encontrar elementos que permitieran seleccionar qué correos examinar, utilizando para ello palabras clave que pudieran inferir en qué correos podría existir información relevante para la investigación y atendiendo a la proximidad con la fecha de las transferencias bancarias.

Además, como tercer argumento indica que: a) que el contenido extraído se limitó a los correos relativos a las transferencias bancarias que en favor del trabajador le >>

>> había realizado un proveedor de la empresa; y b) que el control fue ejercido sobre el correo corporativo del trabajador, mediante el acceso al servidor alojado en las propias instalaciones de la empresa. Es decir, nunca se accedió a ningún aparato o dispositivo particular del empleado.

De acuerdo con todo lo anterior, para el Tribunal Supremo no cabe duda que no se ha vulnerado derecho fundamental alguno en la obtención de las pruebas que acreditan la conducta irregular del trabajador, ya que la clara y previa prohibición de utilizar el ordenador de la empresa para cuestiones estrictamente personales lleva a afirmar que si no hay un derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones, pues no existe una situación de tolerancia del uso personal ni tampoco una expectativa razonable de intimidad.

Por tanto, el Alto Tribunal considera que en la obtención de la citada prueba, se han respetado escrupulosamente los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional y se han superado los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad por lo que, admitiéndose la prueba como lícita, el despido se ha de considerar procedente.

Cálculo del salario para los meses de 31 días cuando el trabajador no ha prestado servicios el mes completo

En los meses de 31 días, si el trabajador no está en activo el mes completo, se debería calcular el salario de los trabajadores dividiendo el salario anual entre 12 y el importe resultante entre 31 días, cantidad que deberá multiplicarse por el número de días trabajados.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 19 de febrero de 2018 [JUR\2018\61403]

El sindicato demandante plantea un conflicto colectivo por entender que la práctica de la empresa de abonar el salario tomando como base que todos los meses tienen 30 días, perjudica salarialmente a los trabajadores en los meses de 31 días en los que no han prestado servicios durante el mes completo (por ejemplo, porque han estado parte del mes en situación de IT, excedencia, o porque han sido contratados ya iniciado el mes).

En la sentencia se establecía como hecho no controvertido que el sistema de retribución instaurado por la empresa consistía en dividir el salario anual del convenio entre 360 días (lo que daba lugar a 12 meses de 30 días), retribuyendo una cantidad fija mensual con independencia de los días naturales que tuviera el mes correspondiente.

La sentencia considera que, si bien esta práctica no tenía consecuencias para los trabajadores que desarrollan su prestación de servicios durante el mes completo, sí se producía un perjuicio para aquellos otros que trabajaban solo algunos días de los meses de 31 días.

Todo ello, por cuanto que por dichos meses –enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre– la empresa abonaba el salario considerando que el mes tiene 30 días. Es decir, que sumados los días trabajados más los días no trabajados (por cualquier causa) durante ese mes resultaría un total de 30 días por lo que, a estos trabajadores, se les dejaría de retribuir un día de salario.

En relación a lo anterior y en virtud del evidente perjuicio causado a los referidos trabajadores, la Audiencia Nacional resuelve que, en los meses de 31 días, y cuando el trabajador no está en activo la totalidad del mes, lo procedente para el

cálculo del salario en ese mes será dividir el salario anual entre doce y la cantidad resultante dividirla entre 31 días, cantidad que se deberá multiplicar por el número de días trabajados durante ese mes.

Los trabajadores temporales tienen derecho a la excedencia voluntaria

Los trabajadores temporales tienen derecho al disfrute de la excedencia voluntaria en las mismas condiciones que los trabajadores indefinidos.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de fecha 24 de enero de 2018 [JUR\2018\66913]

La trabajadora demandante prestaba servicios para un Ayuntamiento desde el 2 de abril de 2008 en virtud de un contrato de interinidad a tiempo completo.

La trabajadora solicitó una excedencia voluntaria, la cual fue denegada por el Ayuntamiento por ser incompatible con el contrato de interinidad.

La trabajadora, ante la negativa del Ayuntamiento a concederle la excedencia voluntaria solicitada, interpuso demanda ante los Juzgados de lo Social de Soria, siendo desestimada dicha demanda. Frente a dicha sentencia, la trabajadora interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ("TSJ").

Finalmente, el TSJ se apartó de la solución alcanzada por el Juzgado de lo Social de Soria concluyendo, de conformidad con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y en interpretación de la Directiva 99/70, que la temporalidad o duración del contrato no es obstáculo para conceder la solicitud de excedencia voluntaria a un trabajador.

En concreto, el TSJ sostiene que la Directiva 99/1970 establece una serie de disposiciones mínimas relativas al trabajo de duración determinada cuya finalidad no es otra que garantizar una igualdad de trato y, por ende, no discriminatoria de los trabajadores con un contrato de duración determinada con respecto a los contratos indefinidos por el mero hecho de la duración del contrato.

Como consecuencia de lo anterior, el TSJ concluye que la naturaleza de la relación laboral, o el hecho de que no se prevean disposiciones en la normativa nacional con respecto al derecho a la excedencia de los trabajadores cuyo contrato es temporal, no es óbice o justificación suficiente para que pueda existir una diferenciación y/o discriminación con respecto a los trabajadores indefinidos.

Finalmente, para reforzar su argumentación con respecto a la imposibilidad de establecer un trato diferente para los empleados temporales e indefinidos, el TSJ se apoya en el hecho de que la regulación contemplada en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los contratos temporales, establece la equiparación de derechos entre los trabajadores temporales e indefinidos (refiriendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que sostiene dicha interpretación).

El despido objetivo de un trabajador por ausencias laborales derivadas de su situación de discapacidad se considera discriminatorio

Nulidad del despido objetivo por faltas de asistencia vinculadas a enfermedades cuyo origen era una situación de discapacidad del trabajador (obesidad mórbida) que impedía su participación plena y efectiva en la vida profesional.

Juzgado de lo Social núm. 1 de Cuenca de fecha 7 de marzo de 2018

La sentencia analiza si el empresario está facultado para despedir a un trabajador por ausencias al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, en virtud de lo previsto en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, en aquellos supuestos en que las ausencias del empleado se deben a enfermedades derivadas de una situación de discapacidad.

En concreto, el trabajador tenía reconocido administrativamente un grado de discapacidad de un 37% debido a su situación de obesidad. La empresa, en el momento de despedir al trabajador, desconocía la situación de discapacidad del trabajador.

El Juzgado, debido a las dudas que le planteaba si en el presente supuesto concurría una posible situación de diferencia de trato que supondría una discriminación indirecta, elevó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ("TJUE"), preguntando, en esencia, si la Directiva 2000/78/CE, sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, era contraria a la regulación establecida en el referido artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores que legitima a las Empresas para la extinción del contrato de trabajo por faltas de asistencia, intermitentes y justificadas.

El TJUE, en fecha 18 de enero de 2018 (Asunto C-270/16), respondiendo a la citada cuestión prejudicial, declaró que la citada Directiva se opone a una normativa nacional que legitima al empresario para despedir a un trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, en aquellos supuestos en que esas faltas sean consecuencia de enfermedades que tengan como origen la situación de discapacidad de un trabajador, salvo que se acredite que la normativa interna únicamente tenga como finalidad legítima combatir el absentismo sin ir más allá de

lo necesario para alcanzar esa finalidad, correspondiéndole resolver esa cuestión al Juzgado de lo Social.

El Juzgado de lo Social, una vez resuelta la cuestión prejudicial, esgrime que, si bien de acuerdo con la Sentencia dictada por el TJUE en fecha de 18 de diciembre de 2014 (Asunto C-354/13) la obesidad de un empleado no es una condición que pueda considerarse como un elemento, per se, de discriminación en el empleo, esa misma sentencia también establece que la situación de obesidad de un trabajador, cuando implique dolencias físicas o psíquicas de larga duración, puede impedir *la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores*.

Sentado lo anterior, el Juzgado concluye que en el presente caso las ausencias del trabajador, derivadas de su situación de discapacidad (reconocida administrativamente y que implica enfermedades o dolencias físicas crónicas), *"no podrían ser utilizadas por la empresa como causa del despido objetivo, pues ello supondría una discriminación del actor por razón, precisamente, de su condición de discapacitado"*.

Asimismo, el Juzgado considera que en este supuesto resulta de aplicación la doctrina del TJUE que establece que la normativa nacional debe allanar las posibles dificultades que impidan la participación plena y efectiva de los trabajadores con limitaciones físicas.

En consecuencia, el Juzgado concluye que en este caso concurre una discriminación indirecta, pues tras una decisión empresarial aparentemente neutra (despido por absentismo laboral), se esconde una situación discriminatoria, que coloca al despedido en situación de desventaja frente al resto de compañeros, y, en consecuencia, determina que el despido del trabajador que padece una situación de obesidad mórbida es nulo. >>

Finalmente, el Juzgado condena a la empresa al abono de una indemnización simbólica al trabajador por importe de 1 euro, como consecuencia de la vulneración, no intencionada, del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de este empleado..

Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores no son extensibles a candidatos a las elecciones sindicales presentados con posterioridad a la comunicación del despido

La garantía de optar entre la readmisión y la extinción del contrato de trabajo con derecho a una indemnización, establecida en favor de los representantes de los trabajadores en caso de despido improcedente, no alcanza al trabajador candidato a las elecciones cuya presentación a las mismas fue posterior a la comunicación del despido y su intención de presentarse no era conocida por la empresa en ese momento.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de febrero de 2018 [JUR\2018\72828]

La cuestión objeto de debate en la sentencia dictada por el Alto Tribunal se centra en determinar si, declarada la improcedencia del despido de una trabajadora, le corresponde el derecho a optar entre la readmisión o la indemnización garantizado a los representantes de los trabajadores.

La citada controversia se plantea debido a que la trabajadora presentó su candidatura a las elecciones sindicales que se celebraban en la empresa, después de que la empresa le notificara la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas y antes de que el mismo fuera efectivo.

En los hechos probados de la sentencia, se considera relevante la siguiente secuencia de hechos: (i) se notifica la carta de despido a la trabajadora, momento en el que la empresa no tenía constancia de la intención de la trabajadora de presentarse como candidata a las elecciones; (ii) tres días después, la trabajadora presenta su candidatura en la mesa electoral, que coincide con la fecha de efectos del despido ya notificado; (iii) dicha candidatura se publica en el tablón de anuncios dos días después de la presentación; y (iv) la trabajadora despedida resultó finalmente elegida representante de los trabajadores en las elecciones celebradas con posterioridad.

Inicialmente, el Juzgado de lo Social resolvió que correspondía la opción a la empresa. Sin embargo, interpuesto el oportuno recurso de suplicación frente a tal decisión, el Tribunal Superior de Justicia dictó sentencia en la que estimaba parcialmente el recurso declarando que el derecho de opción entre la readmisión e indemnización correspondía a la trabajadora.

El Tribunal Supremo argumenta su decisión señalando, en primer lugar, que el derecho de optar entre la readmisión y la indemnización en el despido declarado judicialmente improcedente, no solamente corresponde a quien en el momento del despido fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, sino que igualmente ha de atribuirse al que haya presentado su candidatura o ya haya sido proclamado como candidato a la elección de representante de los trabajadores.

En efecto, la facultad de opción también la ostentan aquellos trabajadores cuya candidatura electoral se haya presentado formalmente antes de su despido, siempre que el proceso electoral esté iniciado, la empresa conozca su condición de candidato y haya resultado elegido tras el cese.

La finalidad de ello es evitar injerencias empresariales en el proceso electoral así como el fraude de ley que impida el acceso a la condición de representante de quienes legítimamente tienen derecho a ello, razón por la que se >>

>> justifica extender las garantías de los representantes a los candidatos.

No obstante, el supuesto analizado por el Alto Tribunal es distinto, ya que la trabajadora despedida ni tan siquiera era candidata en el momento de la notificación del despido, por lo que, de modo alguno puede operar de esa forma respecto de quienes en el momento de notificación del despido no habían manifestado su intención de concurrir a las elecciones y no habían formalizado su candidatura (como es el caso de la trabajadora), sin que la empresa tuviera conocimiento alguno de su intención de presentarse como candidatos en la fecha de notificación de la decisión extintiva.

Por todo ello, resuelve el Tribunal Supremo que, en este caso, la facultad de opción no corresponde a la trabajadora sino a la empresa, ya que la empleada manifestó tanto su intención de concurrir a las elecciones como procedió a formalizar su candidatura con posterioridad a la notificación del despido.

Sistema de reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social a las empresas que hayan disminuido la siniestralidad laboral

Se publica la orden que regula el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral

Este texto normativo, publicado en BOE en fecha de 17 de marzo de 2018, desarrolla los siguientes aspectos:

- a) Creación del fichero informático para la remisión de los informes-propuesta no vinculantes y de la información sobre los recursos de alzada por las entidades gestoras o mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. En efecto, se establece un procedimiento electrónico para la tramitación de las solicitudes de incentivos por las empresas y de los recursos que pudieran presentarse a través de fichero informático.
- b) Determinación del periodo de observación a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo.
- c) Determinación de la mutua responsable de la tramitación de la solicitud a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo.
- d) Cálculo de los índices de siniestralidad a que se refiere el anexo II del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo.
- e) El nuevo concepto de pequeña empresa a efectos de la declaración de actividades preventivas.
- f) Disposiciones relativas al cumplimiento de determinados requisitos.
- g) Presentación de las solicitudes.
- i) Reducción del importe de los incentivos.

Los trabajadores autónomos estarán obligados a incorporarse al Sistema RED en un plazo de seis meses

Mediante la Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, reguladora del Sistema RED.

Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social

Mediante la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, se regula el Sistema de remisión electrónica de datos (Sistema RED) en el ámbito de la Seguridad Social. Dicho sistema, que viene aplicándose desde el año 1995, constituye la principal plataforma de acceso a los servicios electrónicos de la Seguridad Social, a través de la cual ya se realizan, de forma generalizada, los trámites y actuaciones en el ámbito de la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, así como la remisión de la información necesaria para el cumplimiento de la obligación de cotizar y la comunicación de partes médicos en los procesos de incapacidad temporal.

Con esta nueva Orden se da nueva redacción al artículo 1 de la Orden anterior dotando a la regulación de mayor precisión y recogiendo una nueva actuación a transmitir mediante el Sistema RED.

Con esta Orden se recoge la obligación de las empresas de comunicar por este medio la fecha de inicio de la suspensión del contrato de trabajo o del correspondiente permiso, a efectos de la tramitación de las prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de las reducciones de jornada de trabajo de los progenitores, adoptantes o acogedores, a efectos de la tramitación de la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, de las que sean beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena o asimilados.

Por otro lado, se modifica el ámbito subjetivo de la aplicación de Sistema RED, extendiendo la obligación de incorporarse a dicho sistema a los siguientes destinatarios:

- En un plazo de seis meses, desde la entrada en vigor de la Orden, deberán incorporarse al Sistema Red los trabajadores por cuenta propia integrados en el RETA y en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (a excepción, en este último caso, de los que figuren clasificados en los grupos 2º y 3º del artículo 10 de la Ley 47/2015 de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, con independencia de que tengan o no trabajadores a su cargo).
- Empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y para la Minería del Carbón (con independencia del número de trabajadores que mantengan en alta y sin perjuicio de las excepciones establecidas en el apartado 3).

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (madrid@cms-asl.com | cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

www.cms-lawnow.com

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.

eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law