

Alerta Laboral | Novedades | Junio 2017

Novedades jurisprudenciales

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social modifica su criterio en relación con el registro de la jornada de trabajo >>
2. La jurisdicción social es competente para conocer de la solicitud de indemnización por competencia desleal >>
3. La aseguradora no cubre la responsabilidad derivada de accidente de trabajo cuando el siniestro se comunica fuera de plazo >>
4. El despido injustificado de la trabajadora con reducción de jornada por cuidado de un familiar es siempre nulo >>
5. Nulidad de despido de la trabajadora sometida a un tratamiento de fecundación *in vitro* >>
6. No existe vulneración del derecho a la igualdad de trato por aplicar a los trabajadores a tiempo completo un régimen de descanso diferente al de los contratados a tiempo parcial >>
7. Acceso ilegítimo al correo electrónico del empleado por no haberse establecido previamente normas de uso de los equipos informáticos >>
8. La fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos no son materias susceptibles de descuelgue de las condiciones de convenio >>

Novedades legales

1. Transposición de seis directivas y novedades en la normativa sobre desplazamiento de trabajadores >>

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social modifica su criterio en relación con el registro de la jornada de trabajo

La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, que entiende que no es necesario registrar la jornada de trabajo ordinaria, obliga a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a modificar su criterio en la Instrucción 1/2017, complementaria a la Instrucción 3/2016 de 21 de marzo sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias.

La anterior Instrucción 3/2016 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social determinaba que la llevanza de un registro de la jornada de trabajo por parte de la empresa constituía el presupuesto necesario que permitía la contabilización de todas las horas de trabajo y la consiguiente acreditación de las horas extraordinarias.

En concreto, la Instrucción 3/2016 establecía que la adecuada llevanza del registro de la jornada era el medio habilitado por la ley para la oportuna comprobación y prueba de la jornada efectiva, así como de su adecuación a la legalidad. A este respecto, se destacaba el papel esencial del registro en la regulación del tiempo de trabajo, siendo así que el incumplimiento de dicha obligación debía ser considerado una transgresión de las normas en materia de jornada de trabajo. Esta postura se apoyaba en la interpretación que del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se venía haciendo por los Tribunales y, especialmente, por la Audiencia Nacional (véase Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015).

Siguiendo esta línea, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social venían apreciando la existencia de una infracción grave, sancionable con multas de entre 626 y 6.250 euros, del artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social ("LISOS"), por "la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada de trabajo, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores".

La situación cambió con la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de marzo de 2017, cuyos pronunciamientos

fueron luego reiterados en su Sentencia de 20 de abril de 2017. En estas resoluciones, el Tribunal Supremo corrigió el criterio de la Audiencia Nacional y estableció que la obligación del empresario de registrar las horas de trabajo se extendía únicamente a las horas extraordinarias, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter especial para los contratos a tiempo parcial, trabajadores móviles, de la marina mercante y ferroviarios. El Tribunal Supremo insistía en que no existe en el Estatuto de los Trabajadores una obligación general del empresario de anotar las horas de trabajo de sus empleados, como tampoco contiene la LISOS ninguna infracción en este sentido. Los incumplimientos en materia de documentación de horas, cuando procedan, sólo podrían ser sancionados como una falta leve con multas de entre 60 y 625 euros.

En aras de ajustarse al criterio impuesto por el Tribunal Supremo, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ha visto obligada a dictar la Instrucción 1/2017 por la que se modifica la anterior Instrucción 3/2016 en el sentido de señalar a los miembros del cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que la omisión del registro de la jornada diaria de trabajo por parte de las empresas no es constitutiva, en cuanto tal, de una infracción del orden social, salvo en los supuestos de contratos a tiempo parcial, trabajadores móviles, de la marina mercante y ferroviarios, o cuando se realicen horas extraordinarias.

La jurisdicción social es competente para conocer de la solicitud de indemnización por competencia desleal

La reclamación por parte de una empresa de una indemnización por daños y perjuicios por competencia desleal contra tres trabajadores que constituyeron sociedades limitadas con objeto social concurrente es competencia de la jurisdicción social.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de mayo de 2017 (JUR\2017\123907)

La debida comprensión del caso analizado exige poner de relieve las siguientes circunstancias: (i) durante la relación laboral, tres empleados de la empresa decidieron constituir dos sociedades de responsabilidad limitada; (ii) el objeto social de dichas sociedades coincidía sustancialmente con el de su empleadora y los trabajadores pretendían ofrecer en el mercado los mismos servicios, valiéndose de las herramientas y conocimientos derivados de su relación laboral; (iii) la actividad de las nuevas sociedades no se inició hasta que se extinguieron las relaciones laborales de los socios; (iv) uno de los trabajadores fue despedido –con suscripción de pacto de no competencia post contractual– y los otros dos causaron baja voluntaria, y (v) la empleadora reclama, en consecuencia, una indemnización de daños y perjuicios por competencia desleal.

La sentencia de instancia estimó la demanda, pero, interpuesto recurso de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia declaró de oficio la incompetencia de la jurisdicción social para pronunciarse sobre el objeto del litigio. Entre otras consideraciones, la sentencia recurrida fundamentaba su declaración de incompetencia en que las sociedades constituidas por los trabajadores no comenzaron su actividad hasta que no dejaron de ser trabajadores de la demandante, por lo que la posible competencia no derivaba del contrato de trabajo ya extinguido. Igualmente, entiende el Tribunal que, en tanto que se había demandado también a las dos sociedades constituidas por los trabajadores, éstas no tenían ningún vínculo laboral con la demandante.

Sin embargo, el Tribunal Supremo estima finalmente el recurso interpuesto por la empresa. En efecto, por un

lado, recuerda que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo; y, por otro lado, que el trabajador tiene como deber básico no concurrir con la actividad de la empresa.

De ello se deduce que pertenecen al orden social de la jurisdicción las cuestiones litigiosas que se susciten como consecuencia del contrato de trabajo y, entre ellas, los litigios relativos a las reclamaciones de daños entre empresarios y trabajadores derivados de eventuales incumplimientos contractuales, con independencia de que el sujeto demandante sea el trabajador o el empresario.

No cabe duda, según el Tribunal Supremo, por tanto, que si lo que la empresa demandante reclamaba era una indemnización de daños y perjuicios que deriva del dato cierto de que los trabajadores demandados constituyeron –vigente su relación laboral– dos sociedades limitadas concurrentes con la empresa, tal reclamación constituye una cuestión litigiosa que se promueve entre empresario y trabajadores y cuyo fundamento deriva en un posible e hipotético incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo.

En consecuencia, el Tribunal Supremo deja sin efecto la declaración de incompetencia declarada por la sentencia recurrida con devolución de las actuaciones para que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia se pronuncie sobre las cuestiones de fondo planteadas en el recurso de suplicación.

La aseguradora no cubre la responsabilidad derivada de accidente de trabajo cuando el siniestro se comunica fuera de plazo

La cláusula de una póliza de seguro que establece un periodo de tiempo determinado para comunicar el siniestro resulta perfectamente lícita y, en consecuencia, la empresa aseguradora no responde de los daños derivados del accidente de trabajo cuando dicho siniestro se comunica una vez transcurrido el plazo estipulado.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25 de abril de 2017 (JUR\2017\108281)

La cuestión a resolver por el Tribunal Supremo consistía en determinar la naturaleza y efectos de una cláusula, incluida en un contrato de seguro colectivo de responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo, en la que el riesgo asegurado se configuraba como aquel que tuviera lugar en el período de vigencia del seguro y se comunicara en el período de vigencia de la póliza o en el plazo de los doce meses siguientes a la extinción, anulación o resolución del contrato.

El Tribunal Supremo concluye que la referida cláusula no puede considerarse, en modo alguno, una restricción del derecho del asegurado, sino una cabal configuración o delimitación temporal del riesgo objeto de cobertura del contrato de seguro.

Por ende, debe considerarse que la cláusula por la que se delimita el riesgo asegurado a los siniestros ocurridos durante la vigencia del contrato y cuya reclamación se notifique fehacientemente durante la vigencia de la póliza o hasta un año después de su finalización, resulta perfectamente lícita.

Consecuentemente, a criterio del Tribunal, la comunicación del siniestro laboral debió efectuarse por la empresa dentro del referido plazo, lo que no se hizo, ya que la primera noticia que del referido siniestro tuvo la aseguradora fue la comunicación por el juzgado de la demanda origen de este procedimiento.

El despido injustificado de la trabajadora con reducción de jornada por cuidado de un familiar es siempre nulo

El Tribunal Supremo reitera que el despido injustificado del trabajador que disfruta de una reducción de jornada por cuidado de un familiar ha de calificarse nulo de forma objetiva y automática, ya que dicha declaración opera al margen de cualquier móvil discriminatorio.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de abril de 2017 (JUR\2017\108209)

La cuestión debatida se centraba en determinar si el despido injustificado (pues no se había acreditado la concurrencia de la causa objetiva alegada) de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de un familiar debía ser declarado improcedente o, por el contrario, nulo.

Como antecedentes de interés, es necesario destacar que la trabajadora disfrutaba de una reducción de jornada por cuidado de un familiar desde el 2011, solicitó un cambio de jornada reducida a turno de tarde en febrero de 2013 y en marzo de ese mismo año fue despedida por causas objetivas, concretamente, por faltas de asistencia al trabajo como consecuencia de varios procesos de incapacidad temporal.

El despido objetivo se consideró injustificado y fue declarado nulo por la sentencia de instancia, sustentándose en la garantía objetiva y automática que impone la legislación vigente a este respecto y que opera al margen de cualquier móvil discriminatorio.

El Tribunal Superior de Justicia estimó parcialmente el recurso de suplicación presentado por la empresa, declarando el despido improcedente al considerarse que no se trataba en realidad de una reducción de una jornada, sino de un mero cambio de turno, y sin que se hubiera acreditado indicio alguno de violación de un derecho constitucional.

Sin embargo, la trabajadora decide interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, considerando el Tribunal Supremo que existía una reducción de jornada por cuidado de un familiar y que en estos casos los

despidos injustificados son nulos al margen de que haya o no indicios de un tratamiento discriminatorio.

En efecto, dicha declaración se configura como una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación, que actúa al margen de que existan o no indicios discriminatorios o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

Nulidad del despido de la trabajadora sometida a un tratamiento de fecundación *in vitro*

Cuando la trabajadora despedida prueba indicios razonables de lesión de derechos fundamentales, corresponde al empresario probar las causas reales del despido, lo que no se produce cuando debiendo justificar objetiva y razonablemente la decisión extintiva adoptada reconoce su improcedencia.

Sentencia de Tribunal Supremo de fecha 4 de abril de 2017 (JUR\2017\96409)

El Tribunal Supremo conoció del caso de una trabajadora –profesora de educación infantil–, que fue despedida por causas económicas.

En la fecha en que se le comunicó el despido, la trabajadora había iniciado un tratamiento de fertilidad, siendo la empresa concededora de estos hechos. No obstante, debe destacarse que, en la fecha en que surtió efectos el despido, los óvulos fecundados “in vitro” no habían sido aún transferidos al útero de la trabajadora afectada.

En cuanto a las circunstancias económicas en las que se basó el despido, se consideró probado que en el ejercicio de 2012 la sección infantil-guardería obtuvo un resultado negativo de 96.866,31 euros; y en 2013 dicha sección obtuvo un resultado negativo de 71.268,60 euros. Sin embargo, el conjunto de la entidad mantuvo durante esos dos años un resultado positivo de explotación.

En cualquier caso, la empresa admitió la improcedencia del despido.

Tanto la sentencia de instancia, como la que resuelve el recurso de suplicación entendieron que la protección que se garantiza a la mujer embarazada frente al despido no alcanza a aquélla a la que todavía no se le han implantado los óvulos fecundados.

En este punto, el Tribunal Supremo debía resolver sobre si debe considerarse nulo el despido de una mujer que, no estando técnicamente embarazada, se somete a un tratamiento médico con ese objetivo.

En primer lugar, entiende el Tribunal Supremo que existían indicios de que la decisión extintiva obedeció al hecho de que la trabajadora estaba siendo sometida a un tratamiento específico de reproducción asistida, por lo que pudo haber acontecido una situación de discriminación.

En efecto, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de febrero de 2008 mantiene que se opone al Derecho de la Unión el despido de una trabajadora que se encuentra en una fase avanzada de un tratamiento de fecundación in vitro cuando se demuestre que este despido se basa esencialmente en el hecho de que la interesada se ha sometido a tal tratamiento.

Los indicios de discriminación aportados invirtieron la carga de la prueba, obligando a la empresa a demostrar que el despido respondía a causas reales, objetivas, razonables y proporcionadas que lo justificaban.

No obstante, en el supuesto que nos ocupa, la empresa en ningún momento intentó justificar la procedencia del despido, sino que se limitó a reconocer su improcedencia.

De este modo, el Tribunal estimó que *“Mal puede sostenerse que una actuación no ajustada a derecho – reconocida así por su propio autor– constituya una justificación razonable y objetiva de la cuestionada decisión extintiva que, además, resulte proporcionada en función de las circunstancias concurrentes” trabajadora.*”, lo que obliga a considerar el despido como nulo.

No existe vulneración del derecho a la igualdad de trato al aplicar a los trabajadores a tiempo completo un régimen de descanso diferente al de los contratados a tiempo parcial

No compensar a los trabajadores a tiempo completo los domingos y festivos voluntariamente trabajados con el sábado siguiente como se hace con los trabajadores a tiempo parcial no supone vulneración del derecho a la igualdad de trato.

Sentencia de Tribunal Supremo de fecha 28 de marzo de 2017 (JUR\2017\96115)

El objeto de la demanda consistía en que se declarase el derecho de los trabajadores a tiempo completo a librar el sábado siguiente al domingo o festivo en que hubieren prestado servicios, tal y como venía concediendo la empresa a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Sobre este punto, el Tribunal Supremo trae a colación la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional por la que se establece que el derecho a la igualdad sólo se entiende infringido cuando se produzca una diferencia de trato entre situaciones que pueden considerarse iguales y cuando esa diferencia de trato carezca de una justificación objetiva y razonable.

En este sentido, el Tribunal Supremo entiende que los colectivos de trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial no son homogéneos. Cada uno de ellos presenta particularidades en materia de jornada y descanso que impiden considerar la igualdad de las situaciones y justifican, a su vez, el diverso tratamiento aplicado por la empresa en esta materia.

La contratación a tiempo parcial, insiste el Tribunal Supremo, tiene su razón de ser en la necesidad que tiene la empresa de cubrir unas específicas y singulares exigencias productivas y organizativas para completar las jornadas de quienes prestan servicios a tiempo completo y, en esta misma circunstancia, se acepta que se les deba aplicar un régimen de descanso diferente.

El hecho, por otro lado, de que los trabajadores a tiempo completo de la empresa demandada disfruten de su propio régimen de descanso, no aplicable a los contratos

a tiempo parcial, refuerza la idea de que el trato no es discriminatorio, sino que se ajusta a las particulares circunstancias de cada tipo de contrato.

Finalmente, termina por señalarse en la sentencia que entender lo contrario conduciría irremediablemente a que la empresa se viera obligada justificar las causas organizativas de todas y cada una de sus decisiones por el mero hecho de que afecten a colectivos distintos de sus trabajadores, bajo el riesgo de incurrir en una vulneración de derechos fundamentales.

Acceso ilegítimo al correo electrónico del empleado por no haberse establecido previamente normas de uso de los equipos informáticos

Los correos electrónicos de una trabajadora a su letrado desde el ordenador de la empresa no pueden ser aportados a un procedimiento si no se garantiza que su obtención ha respetado las garantías debidas al secreto de las comunicaciones y a la intimidad.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de marzo de 2017 (RJ\2017\1480)

Estamos ante un procedimiento de revisión de sentencias firmes. En él, la empresa pedía que se revisase la sentencia dictada en instancia en la que se reconocía a la trabajadora el derecho a la reducción de jornada por guarda legal.

Para conseguir esa revisión, la empresa aportó como prueba un correo electrónico personal enviado por la empleada a su letrado y encontrado por la empresa con posterioridad a la notificación de la sentencia de instancia.

La empresa mantuvo que de haber conocido los detalles de ese documento con anterioridad se hubiera acogido la postura empresarial defendida.

La trabajadora impugnó el recurso alegando una violación del secreto de las comunicaciones y del derecho al secreto profesional. Sobre el control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario hay que recordar los siguientes criterios ya establecidos por la jurisprudencia:

1. De acuerdo con las exigencias de buena fe, la empresa debe establecer previamente las reglas de uso de los medios informáticos e informar a los trabajadores de la existencia de posibles controles, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio.
2. La protección de la intimidad es compatible con el control lícito al que se ha hecho referencia, aunque las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico cuenten con una protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones.

3. Los equilibrios y limitaciones recíprocas que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador quedando obligado el empleador a respetarlos. Las consideraciones precedentes no impiden que se proceda a dotar de una regulación sobre el uso de las herramientas informáticas en la empresa por medio de diferentes instrumentos como órdenes, instrucciones, protocolos o códigos de buenas prácticas, de manera que la empresa no quede privada de sus poderes directivos. A tal fin, pueden arbitrarse diferentes sistemas siempre que sean respetuosos con los derechos fundamentales. En efecto, el ejercicio de la potestad de vigilancia o control empresarial sobre tales elementos resulta limitada por la vigencia de los derechos fundamentales.
4. Lo expuesto no impide afirmar que en el desarrollo de la prestación laboral pueden producirse comunicaciones entre el trabajador y otras personas cubiertas por el derecho al secreto de las comunicaciones, ya sean postales, telegráficas, telefónicas o por medios informáticos, por lo que puede producirse su vulneración por intervenciones antijurídicas en las mismas por parte del empresario o de las personas que ejercen los poderes de dirección en la empresa, de otros trabajadores o de terceros.

Atendiendo a lo expuesto, no ha podido acreditarse, según entiende el Tribunal Supremo, que la empresa haya obtenido la prueba de una forma que resulte acorde con los derechos anteriormente enunciados, por lo que no puede ser tenida en cuenta a los efectos de revisión pretendidos.

La fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos no son materias susceptibles del descuelgue de las condiciones del convenio

El aplazamiento de la percepción de la retribución pactada, así como de la paga extraordinaria de Navidad ya devengada, no deben entenderse incluidas entre las materias sobre las que se permite inaplicar el convenio colectivo.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 7 de abril de 2017 (JUR\2017\93840)

El presente procedimiento tuvo por objeto la impugnación por parte de la empresa de una decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En concreto, la referida decisión respondía a una solicitud de una empresa que solicitaba la inaplicación de determinadas condiciones del convenio colectivo aplicable en el sentido aplazar la fecha de pago de la paga extra de navidad correspondiente al año anterior y el fraccionamiento y aplazamiento del abono de las nóminas mensuales.

En este punto, entiende el Tribunal, con cita de precedentes del Tribunal Supremo, que el listado de materias sobre las que se permite el “descuelgue” o inaplicación de las condiciones del convenio colectivo constituye un “numerus clausus”. De este modo, cuando el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores permite la inaplicación del convenio en materia de “d) sistema de remuneración y cuantía salarial” hace referencia a los criterios o reglas que fijan los distintos conceptos retributivos y la manera de percibir los mismos, pero nunca a la fecha de pago.

Es más, de acuerdo con esta sentencia de la Audiencia Nacional, la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, no puede tener encaje en dicho precepto, en tanto que se encuentra dentro de los derechos básicos de la relación de trabajo que el Estatuto reconoce a los trabajadores.

Por lo que se refiere a la demora de la paga extra de Navidad correspondiente al año anterior, en la medida en

que ya está devengada, la Audiencia Nacional recuerda lo ya manifestado por el Tribunal Supremo. En este sentido, se ha mantenido por este último órgano que “la inaplicación del convenio aplicable no puede tener efectos retroactivos, porque regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador.”

De esta forma, la Audiencia Nacional concluye que (i) el momento de percepción del salario no es susceptible de ser alterado por el mecanismo de descuelgue y (ii) que este mecanismo sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda la medida.

Transposición de seis directivas y novedades en la normativa sobre desplazamiento de trabajadores

Se transponen seis directivas de la Unión Europea en ámbitos financiero, mercantil, sanitario y de desplazamiento de trabajadores.

Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores

El Real Decreto-Ley 9/2017, de 26 de mayo, transpone seis directivas de la UE en los ámbitos financiero, mercantil, sanitario y sobre desplazamiento de trabajadores, permitiendo cerrar los procedimientos de infracción abiertos por el incumplimiento de las obligaciones de adecuación del ordenamiento interno a la normativa europea y evitando la imposición de sanciones económicas a España.

En el título I, que engloba los artículos primero y segundo, se contienen las modificaciones normativas que transponen directivas relacionadas con el sistema financiero.

El Título II, que comprende los artículos tercero y cuarto, contiene las modificaciones de las acciones de daños resultantes de las infracciones del Derecho de la competencia de los Estados miembros y de la Unión Europea.

El Título III, compuesto por el artículo quinto, contiene las modificaciones que incorporan al ordenamiento interno directivas de la Unión Europea en el ámbito sanitario.

El Título IV, compuesto por los artículos sexto y séptimo, contiene las modificaciones que incorporan al ordenamiento interno una directiva de la Unión Europea sobre el desplazamiento de trabajadores. Más específicamente, la Directiva 2014/67/UE establece un marco común de disposiciones, medidas y mecanismos de control necesarios sobre el desplazamiento de traba-

jadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, incluyendo medidas para prevenir y sancionar cualquier abuso y elusión de las normas aplicables. Con ello, se pretende garantizar que se respete un nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados para la prestación de servicios transfronteriza, en particular, que se cumplan las condiciones de empleo aplicables en el Estado miembro donde se vaya a prestar el servicio, facilitando al mismo tiempo el ejercicio de la libre prestación de servicios a los prestadores y promoviendo un clima de competencia leal dentro de la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo.

Finalmente, mediante la disposición final primera se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, respondiendo a la necesidad de dar inmediata respuesta al Proyecto Piloto 8007/15/JUST abierto al Reino de España a consecuencia de una incorrecta transposición de la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2011, sobre los derechos de los consumidores, dando cumplimiento a los compromisos adquiridos con la Comisión Europea.

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, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lisbon, Ljubljana, London, Luxembourg, Lyon, Madrid, Mexico City, Milan, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Rio de Janeiro, Rome, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law