

## Alerta Laboral | Novedades | Septiembre 2017

---

### Novedades jurisprudenciales

1. El cierre de un centro de trabajo no exige iniciar un despido colectivo si no existe un cese total de la actividad de la empresa >>
2. El salario regulador de la indemnización por despido debe incluir las primas del seguro de vida, seguro médico y el plan de jubilación >>
3. Las nóminas de los trabajadores han de entregarse con la debida claridad y separación de los conceptos salariales percibidos >>
4. Primacía del crédito horario como delegado sindical sobre el de representante unitario >>
5. La aseguradora está obligada al abono de intereses moratorios desde la fecha del accidente de trabajo >>
6. Procedencia del despido disciplinario de la trabajadora que no informa a la empresa de que está cobrando un salario superior al que le corresponde >>
7. No puede exigirse *ex novo* la justificación del gasto para el abono de las dietas cuando antes no se exigía >>

### Novedades legales

1. Publicación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 >>
2. Tarjeta Profesional Europea para favorecer la movilidad de asalariados y profesionales >>

# El cierre de un centro de trabajo no exige iniciar un despido colectivo si no existe un cese total de la actividad de la empresa

No se considera despido colectivo la extinción de doce trabajadores que prestan servicios en un centro de trabajo de una empresa que cuenta con más de veinte mil empleados.

## Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 13 de junio de 2017 [JUR\2017\168195]

El Tribunal Supremo entra a conocer, en este caso, de un recurso de casación planteado contra una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en donde se estima que no es despido colectivo, aquél que afecta a los doce trabajadores de un centro de trabajo, cuando la empresa cuenta con más de 20000 empleados.

La representación legal de los trabajadores interpuso recurso contra la referida sentencia que fue desestimado por el Tribunal Supremo.

En la sentencia que resolvió el recurso de casación para la unificación de doctrina, el Tribunal Supremo subrayó que, de acuerdo con la normativa española, se considera despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a: "a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores".

Por otro lado, en virtud de la Directiva europea, se entenderá por despidos colectivos, los despidos efectuados por un empresario cuando el número de despidos producidos sea: "i) para un período de 30 días: a) al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores, b) al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores, c) al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo; ii) o bien,

para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados".

Lo único que se había acreditado en el procedimiento es que la empresa procedió a la extinción de los contratos de los 12 trabajadores que estaban adscritos a un centro de trabajo que no contaba con más de veinte empleados, cuando existían otros 20.0000 trabajadores en la empresa que continuaban con su actividad.

Por ello, el Tribunal Supremo concluye que no se alcanzaban ninguno de los umbrales del despido colectivo establecidos ni en la norma nacional, ni tampoco en la Directiva comunitaria.

A este respecto, recuerda el Tribunal que el concepto de centro de trabajo al que se refiere la Directiva y que impone a la legislación interna la obligación de respetar las garantías que caracterizan los despidos colectivos, está exclusivamente referido a los centros de más de 20 trabajadores, no estando obligado el legislador nacional a reconocerlo en favor de aquellos otros que empleen un número menor.

Del mismo modo, cabe añadir a lo anterior que tampoco puede atribuirse a los despidos producidos la condición de despido colectivo por el hecho cierto de que los 12 empleados constituyesen la totalidad de la plantilla del centro, pues para ello se requiere en virtud de la normativa nacional, la cesación total de la actividad empresarial.

## El salario regulador de la indemnización por despido debe incluir las primas del seguro de vida, seguro médico y el plan de jubilación

Se admite la naturaleza salarial de los seguros de vida y médico, así como del plan de jubilación, cuyos importes computan para el cálculo de la indemnización.

### **Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de mayo de 2017 [JUR\2017\136211]**

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que, para fijar la indemnización por despido de un trabajador, incluye en el salario regulador los (i) seguros de vida y médico, (ii) el plan de jubilación y (iii) los beneficios obtenidos con las *Restricted Stock Units (RSUs)* y *Stock Options*.

El objeto de este recurso fue resolver, en definitiva, si tales conceptos tienen naturaleza salarial y, por tanto, si deben ser tenidos en cuenta para calcular la indemnización por despido improcedente.

Por lo que se refiere a la naturaleza de los beneficios derivados de las *Restricted Stock Units (RSUs)* y *Stock Options*, un defecto procesal impidió al Tribunal Supremo entrar a valorar la naturaleza salarial de los mismos.

En cuanto a los seguros de vida y médico y al plan de jubilación, el Tribunal Supremo reitera procedimientos anteriores de la Sala sobre su naturaleza salarial (Sentencias de la Sala de lo Social de 27 de junio de 2007 y de 2 de octubre de 2013), manteniendo lo siguiente:

1. Que el abono de las primas de un seguro deriva de una relación laboral y es una contrapartida a las obligaciones laborales del trabajador.
2. Que dicho abono no puede encuadrarse dentro de los conceptos excluidos del salario por el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores. Lo que podría considerarse excluido del salario, de acuerdo con este artículo, podría ser la obtención de ulteriores prestaciones, pero no el abono por parte de la empresa de las primas de un seguro.

3. Que la calificación salarial del seguro se ve respaldada por la normativa fiscal (art. 42 Ley de IRPF).

En definitiva, se incluye como salario en especie el importe de la prima del seguro de vida y seguro médico abonados por la empresa, así como el plan de jubilación, a efectos del cálculo de la indemnización por despido.

## Las nóminas de los trabajadores han de entregarse con la debida claridad y separación de los conceptos salariales percibidos

Cuando el trabajador está obligado a realizar complejos cálculos matemáticos para cotejar la retribución percibida no se superan los cánones de claridad y transparencia exigidos por la normativa.

### Sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de mayo de 2017 [JUR 2017\130961]

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resolvió una demanda de conflicto colectivo, interpuesta por el sindicato CGT, por la que se solicitaba que se declarase el derecho de los trabajadores de una empresa del sector de "Contact Center", a que en su nómina se refleje en detalle (i) los días y el porcentaje aplicado para el cálculo del complemento a que, por incapacidad temporal, les da derecho el convenio colectivo de su sector y (ii) el número de días de servicios prestados con cada tipo de jornada y el salario correspondiente a los mismos en los supuestos de reducción o ampliación de la misma.

Se entiende por el sindicato demandante que las nóminas de los trabajadores afectados no cumplen con los requisitos de claridad y transparencia que exige el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, la empresa demandada consideró que las nóminas que se confeccionaron en estos supuestos se ajustaron al modelo legal y reglamentariamente establecido, esgrimiendo, en su defensa, un informe que en su día emitió la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y argumentando que el trabajador tiene a su disposición elementos suficientes para conocer cuántos días ha estado de baja y la duración de la jornada desarrollada cada uno de los días trabajados.

Para resolver el supuesto, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional tuvo en cuenta que, *"dada la naturaleza de este sector de la actividad económica es frecuente que las jornadas de los trabajadores se vean aumentadas o reducidas respecto de las inicialmente contratadas, en función de las necesidades de las distintas campañas a las que están adscritos los trabajadores"*.

Con relación a estos conceptos salariales, se comprueba en las nóminas que aporta la demandada, que en los conceptos "complemento de IT" y "salario base" figura una cantidad a un tanto alzado, y en las ampliaciones/reducciones de jornada coincidentes en un mismo mes figura una media ponderada, sin especificarse, en el primero de los casos, el tipo de complemento que se le ha aplicado al trabajador por cada uno de los días que ha cursado baja por dicha situación y, en el segundo de los casos, cuál es la unidad de salario correspondiente de forma diferenciada a cada tipo de jornada desarrollada.

Así las cosas, la Audiencia Nacional estimó que el tipo de nóminas que se confeccionaron "priva al trabajador del conocimiento preciso del origen de los distintos conceptos retributivos devengados". El trabajador que quisiera constatar si la retribución que se le ha abonado coincide con aquella a la que tiene derecho, se vería obligado "a efectuar complejos cálculos matemáticos".

Es más, el hecho de que el trabajador tenga conocimiento de los días que ha cursado baja por IT o de la jornada que realiza diariamente, y que se facilite tal conocimiento mediante herramientas informáticas, no exonera al empleador de su obligación de especificar de forma clara y precisa los distintos conceptos retributivos en la nómina.

En definitiva, esta información ha de servir al empleado para que, una vez recibida una nómina en la que figuren de forma clara y transparente el origen de cada una de sus retribuciones, coteje que lo que se incluye en la misma se corresponde con la efectiva retribución devengada.

## Primacía del crédito horario como delegado sindical sobre el de representante unitario

Se vulnera el derecho fundamental de libertad sindical cuando se niega a los delegados sindicales el disfrute de un crédito horario mensual de cuarenta horas por contar ya con un crédito horario como representantes unitarios de los trabajadores.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 10 de mayo de 2017 [JUR\2017\141440]

El sindicato demandante en este procedimiento solicitó, mediante demanda de conflicto colectivo, que se declarase el derecho de los delegados sindicales, que a su vez son miembros del comité de empresa, a disponer del crédito de horas sindicales que les corresponde por la primera condición.

La empresa se opuso al considerar que dichos representantes ya contaban con el crédito horario que les correspondía como miembros del comité de empresa de un determinado centro de trabajo.

Entre los hechos declarados probados en la sentencia, cabe destacar que la parte demandante es una federación sindical que tiene la condición de sindicato más representativo en la empresa de más de 750 trabajadores.

La sección sindical tiene carácter estatal, mientras que el comité de empresa reduce su ámbito al centro de trabajo al que se refiere. En la medida en que el número de horas sindicales responde a la escala de trabajadores a que se representa, es importante determinar qué prevalece a los efectos del cómputo de horas: (a) la condición de delegado sindical de una sección sindical estatal o (b) la de miembro de comité de empresa de un determinado centro de trabajo.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional absolvió a la empresa demandada de las reclamaciones interpuestas por la federación sindical. Contra esta sentencia se interpuso recurso de casación ordinario ante el Tribunal Supremo por parte del sindicato demandante.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo entendió que el crédito horario correspondiente a los demandantes es el que reclaman y no el que la empresa les reconoce. En efecto, la consecuencia respecto del crédito horario es clara: teniendo la empresa más de 750 empleados, el Estatuto de

los Trabajadores establece un crédito de cuarenta horas mensuales.

Son varias las razones que justifican una solución favorable a la aplicación de la garantía específica que posee el delegado sindical en materia de crédito horario:

- a) La primacía del derecho de libertad sindical –artículo 28.1 CE– sobre el de participación en la empresa a través de representantes –artículo 129.2 CE–.
- b) La interpretación teleológica: la norma en modo alguno ha querido rebajar los derechos de un delegado sindical cuando ya posee otro título representativo, sino conferir unas garantías a quien pasa a desempeñar el cometido de delegado sindical.
- c) La interpretación lógica de la norma: resolver el problema haciendo prevalecer el estatuto de representante unitario con motivo de que ya se disfrutaba de esta condición cuando se adquirió la de delegado sindical, implica que en la hipótesis inversa –primero delegado sindical, luego representante unitario– prevalecería el estatuto de delegado sindical, lo que aboca a soluciones opuestas a partir de un dato casual y denota que no se trata de un criterio acertado.
- d) No está en juego solo el derecho a un mayor o menor crédito horario de las personas afectadas –delegados sindicales– sino que también aparece afectado por la solución el sindicato que ha designado a sus delegados –y los representados–; por tanto, la solución acogida por la Audiencia Nacional menoscaba los derechos legalmente queridos para quien representa al sindicato.

En suma, la necesidad de realizar una interpretación que se ajuste al tenor de la norma, pero también, sin forzarlo, a su correspondencia con otras, y en la línea más favorable para la defensa de los derechos constitucionales, el Tribunal Supremo estima el recurso y, por tanto, la reclamación del crédito horario superior de cuarenta horas mensuales, en lugar del que hubiera correspondido a los trabajadores afectados miembros del comité de empresa.

## La aseguradora está obligada al abono de intereses moratorios desde la fecha del accidente de trabajo

El hecho de que la deuda indemnizatoria esté pendiente de confirmación judicial no es óbice suficiente para imponer a la aseguradora los intereses por mora desde la fecha del accidente, más aún cuando la aseguradora conocía la concurrencia del accidente y el resultado lesivo del mismo.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de mayo de 2017 [JUR\2017\136175]

La empresa aseguradora interpone recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco que –revocando parcialmente la sentencia del Juzgado de lo Social– condena a la empresa aseguradora al abono de intereses moratorios desde la fecha en que tuvo lugar el accidente.

En efecto, el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco entiende que, dadas las circunstancias del caso, de las que se concluye que la aseguradora no desconocía el siniestro, los intereses moratorios han de aplicarse desde la fecha del accidente.

Sin embargo, la empresa aseguradora recurrente pretende que los intereses moratorios se fijen exclusivamente a partir de la fecha de la sentencia y no desde la del accidente. Para ello, la recurrente argumenta que no es posible incurrir en mora antes de que se fije el importe de la indemnización, que no tiene lugar sino hasta la sentencia condenatoria.

Al respecto, el Alto Tribunal entiende que la indemnización establecida en la Ley de Contrato de Seguro tiene desde su génesis un marcado carácter sancionador y una finalidad claramente preventiva, en la medida en que sirve de acicate y estímulo para el cumplimiento de la obligación principal que pesa sobre el asegurador, cual es la del oportuno pago de la correspondiente indemnización capaz de proporcionar la restitución íntegra del derecho o interés legítimo del perjudicado. La mora de la aseguradora únicamente desaparece cuando de las circunstancias concurrentes en el siniestro o del texto de la póliza surge incertidumbre sobre la cobertura del seguro.

En suma, la existencia de causa justificada implica la inexistencia de retraso culpable o imputable al asegurador y le exonera del pago de los intereses de demora. Sin embargo, en la apreciación de esta causa de exoneración se mantiene una interpretación restrictiva, en atención al carácter sancionador que cabe atribuir a la norma, al efecto de impedir que se utilice el proceso como excusa para dificultar o retrasar el pago a los perjudicados. Así, la tramitación de un proceso judicial para justificar la demora no es motivo suficiente, como pretende sustentar la empresa.

Además, en el presente caso la aseguradora recurrente ni siquiera ofreció una indemnización mínima, pese a ser conocedora tanto del accidente como del resultado lesivo del mismo y haberse producido un extenso lapso de tiempo desde la fecha del accidente. No existe impedimento alguno para que la aseguradora hubiera avanzado una cuantía mínima que, con independencia de la discrepancia ulterior, pudiera servir de elemento a tener en cuenta en el cumplimiento de su obligación.

En consecuencia, la sentencia recurrida acierta cuando fija la obligación de la aseguradora de abonar el interés moratorio que impone la Ley de Contrato de Seguro desde la fecha del siniestro.

## Procedencia del despido disciplinario de la trabajadora que no informa a la empresa de que está cobrando un salario superior al que le corresponde

Se considera incumplimiento muy grave el comportamiento de la empleada que, habiendo solicitado reducción de la jornada y siendo esta aceptada por la empresa, continúa cobrando el mismo salario, sin comunicar a la empresa el error.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 29 de marzo de 2017 [JUR\2017\119777]**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia resuelve un recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora contra la sentencia del juzgado de lo social desestimatoria de su demanda de despido.

Según los hechos probados de la sentencia, la trabajadora había solicitado una reducción de jornada del 50% por cuidado de hijo menor que le fue concedida por la empresa. Durante un año, la trabajadora estuvo disfrutando de dicha reducción en su jornada sin que su salario se redujese en la misma proporción.

Dos semanas después de que la trabajadora recuperase su jornada completa, la empresa le requirió para que en el plazo de 48 horas devolviera la diferencia entre el salario que había percibido durante su reducción de jornada y el que le hubiera correspondido percibir en atención a esta circunstancia.

El Tribunal entiende que es un hecho acreditado que la trabajadora conocía este error desde el segundo mes de reducción de jornada y que, a pesar de ello, no lo comunicó a la empresa en ningún momento.

Tras haber reclamado a la trabajadora dichas diferencias salariales extrajudicialmente, finalmente la empresa interpuso una reclamación de cantidad frente a la trabajadora, a la que ésta se opuso en fase de reclamación administrativa previa.

Finalmente, la empresa comunicó a la trabajadora su despido disciplinario, sobre la base de una trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, al haber omitido el error en el pago por parte de la empresa cuando la empleada era totalmente consciente del mismo.

El Tribunal considera que la gravedad de los hechos es merecedora del despido disciplinario, confirmando la declaración de procedencia del mismo.

## No puede exigirse *ex novo* la justificación del gasto para el abono de las dietas cuando antes no se exigía

Si hasta la fecha no se exigía justificación alguna del gasto en concepto de dieta por alojamiento, posteriormente no puede requerirse por cambio de criterio de la empresa sin aquiescencia de las partes sociales del contrato de trabajo.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 16 de junio de 2017 [JUR\2017\176418]

La demanda de conflicto colectivo que dio lugar al presente procedimiento se inicia a instancia del sindicato CGT. En ella solicita el reconocimiento del derecho de los trabajadores a percibir, en concepto de dieta por alojamiento, el importe fijado en el convenio colectivo para el supuesto de desplazamiento con imposibilidad de pernoctar en su domicilio particular.

Mediante esta acción, el sindicato demandante pretendía impugnar el nuevo procedimiento de liquidación de gastos por dietas, por el que la empresa transforma el importe fijo percibido por noche en un sistema de abono de gastos de alojamiento, previa justificación por parte del trabajador.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó la demanda y, contra su sentencia, se interpuso recurso de casación por la empresa afectada.

La cuestión objeto de debate versa acerca de la práctica empresarial de exigir a los trabajadores la justificación del gasto realizado, en lugar de proceder al pago automático de la dieta como se venía haciendo hasta el momento.

La sentencia interpreta el convenio colectivo entendiendo que, tanto la literalidad del precepto como el análisis de los actos coetáneos y posteriores, muestran la intención de las partes de que basta con la pernocta fuera del domicilio por razón del servicio para justificar la dieta. Añade que el carácter extra salarial de la dieta no implica que su devengo esté siempre supeditado a la justificación del gasto.

Es más, cuando el gasto es superior a la dieta, los términos del convenio solo aluden a los motivos justificativos de dicho gasto y no a la cuantía del mismo. Es decir, que aún

en el supuesto excepcional, el convenio colectivo no estaría exigiendo una factura para acreditar esos gastos superiores, sino las razones que dieron lugar a los mismos, y solamente en ese supuesto.

Además, hasta la fecha no se había exigido justificación alguna del gasto por lo que se trata de una práctica instaurada *ex novo* que no ha gozado de la tácita aquiescencia de la parte social del contrato como lo demuestra la reclamación entablada.

En definitiva, ni la práctica de la empresa, ni tampoco la propia literalidad del convenio colectivo justificaba la exigencia de justificar documentalmente los gastos.

# Publicación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2017

En fecha de 28 de junio de 2017 se ha publicado en Boletín Oficial los Presupuestos Generales del Estado para el año en curso.

## **Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017**

El pasado 28 de junio de 2017 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 ("LPGE"). Esta norma contiene una importante regulación en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, así como bonificaciones a la cotización en determinados supuestos.

Entre las principales novedades con respecto a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, cabe destacar, en materia de Seguridad Social, las normas contenidas en el artículo 106 de la LPGE sobre cotización.

Por otro lado, la Disposición Adicional 108<sup>a</sup>, regula bonificaciones del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes para aquellas empresas que, en los supuestos de (i) riesgo durante el embarazo o lactancia natural o (ii) por razón de enfermedad profesional, se destine a la trabajadora o trabajador afectado por dicha situación a un puesto de trabajo compatible con su estado.

También, la Disposición Adicional 111<sup>a</sup>, permite a las empresas pertenecientes al sector del turismo, así como a aquellas dedicadas al comercio y hostelería vinculadas a dicho sector, aplicar una bonificación dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como a los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

En este último caso, será necesario que las empresas que pretenden acogerse a esa bonificación generen actividad productiva los meses de febrero, marzo y noviembre de que cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con carácter discontinuo. La referida bonificación recaerá, en ese caso, sobre estos trabajadores.

Finalmente, la Disposición Final 23<sup>a</sup> introduce una nueva regulación en materia de bonificaciones a las cuotas de Seguridad Social para los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores en supuestos de contratación de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo para prestar servicios en centros de trabajo ubicados en las Islas Canarias.

## Tarjeta Profesional Europea para favorecer la movilidad de asalariados y profesionales

Con el objetivo de reforzar el mercado interior y la libre circulación de determinados profesionales, ganar eficiencia económica y aligerar las cargas administrativas, la Comisión Europea insta a la Tarjeta Profesional Europea.

**Real Decreto 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI)**

Hasta la fecha, este procedimiento resulta de aplicación para las profesiones de enfermería, farmacéutico, fisioterapeuta, guía de montaña y agente de la propiedad inmobiliaria.

Entre las medidas que se incorporan con esta nueva regulación, adoptada con el objetivo de reforzar el mercado interior y favorecer la libre circulación de los profesionales, al tiempo que se garantiza un reconocimiento más eficaz y transparente de las cualificaciones profesionales, destaca el establecimiento de una «Tarjeta Profesional Europea» destinada a facilitar la movilidad temporal de profesionales y asalariados a través de la aplicación, según los casos, del sistema de reconocimiento automático o de un procedimiento simplificado en el marco del sistema general.

En efecto, se trata de una nueva herramienta para facilitar la eliminación de barreras entre Estados miembros y propiciar una simplificación de los mecanismos de reconocimiento para favorecer la movilidad de asalariados y profesionales.

La Tarjeta Profesional Europea se expedirá a petición del profesional, previa presentación de los documentos necesarios y habiéndose cumplido los procedimientos correspondientes de comprobación por las autoridades competentes.

El funcionamiento de la Tarjeta Profesional Europea debe apoyarse en el Sistema de Información del Mercado Interior (IMI) introducido por el Reglamento (UE) 1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo.

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](mailto:madrid@cms-asl.com) | [cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com))



Twitter



LinkedIn



[www.cms.law](http://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](http://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](http://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, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Medellín, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

-----

[cms.law](http://cms.law)