

Alerta Laboral CMS

Julio 2023

1. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 380/2023 de 25 de mayo

» Despido disciplinario

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

Cuestión que resuelve

Las fotografías incluidas en el informe del detective privado, en las que el trabajador aparece en el jardín de su domicilio, ¿constituyen una prueba válida con la que sustentar el despido del trabajador?

Descripción del caso

Un trabajador en situación de incapacidad temporal realizó, en numerosas ocasiones, labores de esfuerzo en el jardín su casa, así como labores de albañilería. La empresa procedió al despido disciplinario del trabajador por la citada conducta, con base en el informe de un detective que fotografió al trabajador realizando las citadas tareas en el jardín de su domicilio.

La sentencia de instancia declaró el despido procedente. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia anuló la prueba basada en las fotografías del trabajador por considerarla una prueba ilícita que vulneraban su derecho a la intimidad, puesto que se habían tomado en el jardín de su casa. Por tanto, declara el despido improcedente.

La Sentencia del Tribunal Supremo confirma la sentencia de suplicación, al entender que el jardín ha de considerarse parte del domicilio del trabajador.

Observaciones / Recomendaciones

El Tribunal Supremo determina que el jardín del domicilio del trabajador es un lugar al que solo puede entrarse con el consentimiento de este, titular del domicilio, o, salvo supuestos de flagrante delito, mediante resolución judicial (artículo 18.2 CE). Por tanto, se trata de un ámbito en el que se ejerce la vida íntima, personal y familiar y que puede permanecer ajeno a las intromisiones de terceros en contra de la voluntad de su titular .

2. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 370/2023 de 23 de mayo

» MSCT suprimir la entrega de la lotería de Navidad

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

Cuestión que resuelve

¿Constituye una MSCT suprimir la entrega de una participación de lotería de Navidad?

Descripción del caso

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el conflicto colectivo que afecta a los trabajadores de una cadena de supermercados tras la decisión de la empresa de eliminar de forma unilateral la entrega de una participación en la lotería de Navidad.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias declara no ajustada a derecho la decisión de la empresa, entendiendo que constituye una condición más beneficiosa de los trabajadores. Por tanto, condena a la empresa a indemnizar a los empleados por importe de 2,40 euros, y declara el derecho de los trabajadores a seguir percibiendo la participación en la lotería de Navidad.

La empresa interpone recurso de casación, alegando que la acción para impugnar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo había caducado.

El Tribunal Supremo no aprecia la caducidad de la acción en tanto que la empresa no notificó la medida expresamente a los trabajadores.

Observaciones / Recomendaciones

Es jurisprudencia pacífica del Tribunal Supremo la que considera que, para fijar el "dies a quo" de la caducidad de la acción de impugnación de una MSCT, tiene que existir una notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores o a sus representantes, comenzando a correr el plazo de caducidad de la acción, que es de 20 días, a partir del día en el que se efectúa dicha notificación. En caso de que no se produzca la citada notificación, el plazo para impugnar la MSCT es de un año.

3. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 366/2023 de 18 de mayo

» Incomparecencia de la empresa al acto del juicio

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

Cuestión que resuelve

¿La incomparecencia de la empresa al acto del juicio determina necesariamente que la extinción del contrato por cese de la actividad, disolución o liquidación empresarial sea improcedente?

Descripción del caso

La empresa procedió al despido de una trabajadora por cese de la actividad, disolución y liquidación empresarial.

La empresa no se presentó al acto del juicio, aunque sí lo hizo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) como responsable subsidiario en caso de insolvencia empresarial.

Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia avalaron que la incomparecencia de la empresa no activa automáticamente la declaración de improcedencia del despido, siempre y cuando se prueben que las causas de la extinción (cese de actividad) son reales, tal y como sucede en el presente supuesto, en el que el FOGASA confirmó que la empresa estaba cerrada.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia de suplicación toda vez que se había acreditado en el acto del juicio que la empresa se encontraba cerrada y carecía de actividad.

Observaciones / Recomendaciones

Los efectos de la incomparecencia de la empresa no deben conllevar necesariamente que los tribunales declaren la improcedencia de la extinción contractual, en la medida que se acrediten las causas alegadas por la empresa en el momento del despido.

4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 2660/2023 de 30 de mayo

» El papel de los RLT en materia de teletrabajo

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

Cuestión que resuelve

¿Qué papel tiene la representación legal de los trabajadores en materia de trabajo a distancia?

Descripción del caso

La aplicación del teletrabajo en la empresa demandada se ha realizado a través de un modelo de acuerdo individual, implantado unilateralmente por la empresa.

Contra dicha decisión, el sindicato Central Unitaria de Trabajadores (CUT) interpone demanda en materia de derechos fundamentales.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia entiende que la actitud empresarial ha vulnerado la libertad sindical de la CUT, estima su recurso de suplicación y declara la nulidad del acuerdo individual de teletrabajo, condenando a la empresa demandada a abonar una indemnización de 30.000 euros por vulneración de la libertad sindical.

Observaciones / Recomendaciones

La ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia ("Ley 10/2021") contempla una serie de obligaciones con respecto a la RLT: (i) entrega de una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia y (ii) el suministro de los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad representativa en el marco del trabajo a distancia.

5. Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 67/2023 de 26 de

» Fuerza mayor, suspensión contrato

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

Cuestión que resuelve

¿Un ataque informático puede considerarse causa de fuerza mayor que permita la suspensión de los contratos de trabajo? ?

Descripción del caso

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el ataque de un virus "ransomware" a una empresa del sector de las telecomunicaciones que obligó al apagado completo del centro de procesamiento de datos para frenar su expansión. Por ese motivo, la compañía solicitó la suspensión de los contratos de trabajo de 654 trabajadores, de los 886 que componen su plantilla, por causa de fuerza mayor. La Dirección General de Trabajo no apreció la existencia de fuerza mayor y denegó dicha suspensión. La decisión fue impugnada por la empresa.

La Audiencia Nacional estima la demanda de la empresa, reconociendo la fuerza mayor y considerando que la compañía cumplió todos los requisitos de información y plazos para proceder a implementar el ERTE por fuerza mayor.

Observaciones / Recomendaciones

Para que proceda declarar un ERTE por fuerza mayor deben concurrir sucesos que no hubieran podido preverse por la empresa, o que, previstos, fueran inevitables a pesar de haber actuado la empresa de la manera más diligentemente posible para tratar de aminorar o evitar sus consecuencias..

1. Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Cuestiones que regula

Desarrolla reglamentariamente el Mecanismo RED

Novedades de interés

- i. En vigor desde el 12 de julio de 2023.
- ii. El presente Real Decreto tiene por objeto el desarrollo del artículo 47.bis del ET, relativo al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- iii. Este mecanismo podrá ser activado por acuerdo del Consejo de Ministros en sus modalidades cíclicas y sectoriales. Permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.
- iv. Además, contempla beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las empresas, así como las acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo al que van vinculadas dichas exenciones en la cotización.
- v. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad laboral competente para pronunciarse sobre los requisitos alegados para solicitar esta ayuda.
- vi. Se establece un fondo que garantizará la financiación adecuada para la protección social de las personas trabajadoras acogidas al mecanismo y las exoneraciones a las empresas.

[Más información](#)



Las fotografías incluidas en el informe del detective privado, en las que el trabajador aparece en el jardín de su domicilio no deben considerarse una prueba válida que pueda sustentar un despido

Las fotografías obtenidas vulneran el derecho a la intimidad del trabajador, al haberse obtenido en el jardín del domicilio familiar por lo que las pruebas no pueden considerarse válidas.

Sentencia del Tribunal Supremo 380/2023, de 25 de mayo, Rec. 2339/2022 [ECLI:ES:TS:2023:2293]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en su sentencia es si la denegación inicial del derecho de concreción horaria puede conllevar una indemnización por daños y perjuicios.

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo consiste en determinar si las fotografías incluidas en el informe de un detective privado, en las que el trabajador aparece en el jardín de su domicilio, constituyen una prueba que puede sustentar el despido del trabajador o, por el contrario, no puede hacerlo por vulnerar sus derechos fundamentales.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que fue despedido, estando de baja, después de que la empresa tuviera conocimiento de que estaba realizando actividades incompatibles con la patología determinante de su incapacidad temporal. La empresa tuvo conocimiento de la conducta del trabajador debido al informe de un detective privado que había fotografiado al trabajador en varias ocasiones realizando tareas de albañilería, pintura y horticultura en su jardín.

El Juzgado de instancia declaró procedente el despido del trabajador. El fallo fue revocado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia que entendió que las fotografías del trabajador en su patio particular debían considerarse una prueba ilícita al vulnerar su derecho a la intimidad. Por ende, no podían tenerse en cuenta y, al carecer la empresa de pruebas adicionales, debía declararse el despido improcedente, como solicitaba el trabajador.

La empresa recurrió la sentencia de suplicación en casación para la unificación de doctrina presentando una sentencia de contraste, en la que sí se habían considerado lícitas las fotografías de un trabajador tomadas en su jardín.

El Tribunal Supremo razona que, aunque la Ley 5/2014 permite de forma expresa que los detectives privados realicen averiguaciones con vistas a la obtención y aportación de pruebas relativas a la vida personal, familiar o social, excluye expresamente “la que se desarrolle en los domicilios o lugares reservados”.

La citada ley prohíbe también de forma explícita y rotunda “investigar la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados”. Por tanto, los detectives privados no pueden investigar lo que transcurra en los domicilios u otros lugares reservados de las personas.

La Ley 5/2014 concibe el domicilio como un ámbito inmune a las labores de investigación de los detectives privados con vistas a la obtención y aportación de pruebas, como también lo son “otros lugares reservados”, que el precepto en cuestión no define.

Por tanto, el Tribunal Supremo procede a determinar si el jardín del domicilio es un espacio que ha de incluirse, en el concepto de domicilio del trabajador o si, al menos, se incardina en esos otros lugares reservados a que se refiere la Ley 5/2014.

El anterior interrogante merece, en opinión del Tribunal Supremo, una respuesta positiva, pues entiende que es razonable deducir que el jardín del domicilio del trabajador también es un lugar en el que solo puede entrarse con el consentimiento de este, titular del domicilio, o, salvo supuestos de flagrante delito, mediante resolución judicial, de conformidad con lo previsto en el artículo 18.2 de la Constitución Española. Por tanto, se trata de un ámbito en el que se ejerce la vida íntima, personal y familiar y que puede permanecer ajeno a las intromisiones de terceros en contra de la voluntad de su titular.

En virtud de lo anterior, el Tribunal Supremo confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, ratificando la ilicitud de la prueba obtenida y la improcedencia del despido.

Suprimir la entrega de una participación de lotería de Navidad se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo (“MSCT”)

El plazo de caducidad de 20 días para impugnar la medida no es aplicable, en tanto que la empresa no notificó la MSCT a los trabajadores o sus representantes

Sentencia del Tribunal Supremo 370/2023, de 23 de mayo, Rec. 169/2021 [ECLI: ES:TS:2023:2345]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en su sentencia es la de determinar si suprimir la entrega de una participación de lotería de Navidad a los trabajadores constituye una MSCT.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que toma la decisión de eliminar la entrega de una participación de la lotería de Navidad que sus empleados venían percibiendo todos los años.

Tras la decisión empresarial, los sindicatos FETICO, USO, UGT y CCOO interpusieron demanda de conflicto colectivo ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, impugnando la citada decisión de la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias dictó sentencia en la que, tras desestimar las excepciones de caducidad y prescripción alegadas por la empresa, entiende que la participación en la lotería de Navidad constituye una condición más beneficiosa de los trabajadores, reconociendo su derecho a continuar percibiéndola, por lo que declara no ajustada a derecho la decisión empresarial.

Disconforme con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, la empresa interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

La empresa alega que la acción había caducado, entendiendo que la medida fue notificada a los trabajadores el 17 de enero de 2020, y que, por tanto, en la fecha de presentación de la demanda el 16 de febrero de 2021, habían transcurrido, los veinte días hábiles de caducidad de la acción.

No obstante, el Tribunal Supremo recuerda que, para que

pueda aplicarse el instituto de la caducidad, es requisito que exista un acto expreso por parte de la empresa consistente en comunicar su decisión a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores afectados, comunicación que en el presente caso no se había dado.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo desestima la caducidad de la acción confirmando la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias

La incomparecencia de la empresa al acto del juicio no conlleva automáticamente la declaración de improcedencia del despido cuando éste trae causa de un cese de actividad, disolución y liquidación de la empresa.

El despido no se declara automáticamente improcedente, ya que en el acto del juicio se acreditó el contenido de la carta de despido .

[Sentencia del Tribunal Supremo 366/2023, de 18 de mayo, Rec. 2154/2022 \[ECLI: ES:TS:2023:2236\]](#)

El Tribunal Supremo resuelve en su sentencia si la incomparecencia de la empresa en el acto del juicio tras la implementación de un despido por cese de actividad, disolución y liquidación conlleva la automática declaración de improcedencia del despido.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que, con fecha 15 de junio de 2020, comunicó a la trabajadora la extinción de su contrato de trabajo en virtud del artículo 49.1 del ET, es decir, por cese de la actividad, disolución y liquidación empresarial, en relación con el artículo 51 ET. La empresa no puso a disposición de la trabajadora el importe del despido objetivo por falta de liquidez y tesorería.

La trabajadora había sido incluida con anterioridad en un expediente de regulación temporal de empleo.

La trabajadora demandó a la empresa solicitando la declaración de nulidad del despido –por haberse visto afectada por el expediente de regulación temporal de empleo desde marzo a junio de 2020– y, subsidiariamente, la declaración de improcedencia del despido.

Durante el acto del juicio, la empresa demandada no asistió, acudiendo el FOGASA como responsable subsidiario en el supuesto de insolvencia.

La sentencia de instancia desestima la demanda en lo que

respecta al despido, al entender que la readmisión era imposible al carecer la empresa de actividad y estableciendo que, aunque no compareciera la empresa al acto del juicio, se tuvieron por acreditadas tanto la falta de liquidez empresarial, como la subsistencia de las causas que dieron lugar al expediente de regulación temporal de empleo. En este sentido, el FOGASA intervino en el acto del juicio, manifestando que la empresa se encontraba cerrada y que no era posible la readmisión por carecer la empresa de actividad.

Sobre esta base, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda de despido, condenando a la empresa al abono de la indemnización por despido objetivo, estableciendo la responsabilidad subsidiaria del FOGASA derivado de la insolvencia empresarial.

La trabajadora recurrió la sentencia en suplicación, siendo confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. La trabajadora recurrió la sentencia en casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo entiende que la extinción de la personalidad jurídica del empleador está expresamente prevista como causa de extinción del contrato de trabajo en el artículo 49.1.g) ET y es una causa extintiva autónoma, con la particularidad de que la remisión que el mencionado artículo hace al artículo 51 ET lo es al procedimiento, no a la causa.

De esta forma, la incomparecencia de la empresa en el supuesto en cuestión no conlleva automáticamente la declaración de improcedencia del despido, en la medida en la que se han acreditado que las causas que han llevado a la extinción del contrato y que habían sido alegadas por la empresa en la carta de despido son reales y subsistían en el momento del juicio.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo confirma la sentencia de suplicación.

No respetar los derechos de los representantes de los trabajadores (“RLT”) puede suponer la nulidad de los acuerdos de teletrabajo.

El acuerdo de teletrabajo debe ser negociado, no bastando el ofrecimiento de un mero modelo con cláusulas previamente determinadas.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 30 de mayo, Rec. 1036/2023 \[ES:TSJGAL:2023:3840\]](#)

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia es la validez de un modelo de acuerdo de teletrabajo implantado unilateralmente por la empresa.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que ha regulado el teletrabajo por medio de un acuerdo de trabajo a distancia, sin contar con la participación de los representantes de los trabajadores.

No conforme con dicha decisión, la CUT presenta demanda en materia de vulneración de derechos fundamentales.

El Juzgado de lo Social núm. 7 de Vigo dicta sentencia desestimando la demanda formulada por el sindicato y absolviendo a la empresa.

Disconforme con la sentencia del Juzgado de lo Social, la CUT interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia alegando la infracción del artículo 28 de la CE en relación con el artículo 37 de la CE así como 6.2 y 19 de la Ley 10/2021.

En primer lugar, el Tribunal entiende que se ha producido una vulneración del derecho a la libertad sindical de la CUT (artículo 28 CE) en relación con el de la negociación colectiva (artículo 37.1 CE), dado que el acuerdo individual regulador del teletrabajo fue elaborado unilateralmente por la empresa. Además de lo anterior, el Tribunal subraya que la prestación de trabajo a distancia es uno de los derechos de conciliación previstos en el artículo 34.8 ET y que, por tanto, hay dos vías para dar cumplimiento a estos derechos: (i) la negociación colectiva o (ii) una efectiva negociación individual.

Por ello, a falta de negociación colectiva, ha de haber una efectiva y real negociación con el empleado y no una mera oferta a partir de un modelo de acuerdo de adhesión con base en unas condiciones previamente determinadas unilateralmente por la empresa.

En segundo lugar, el Tribunal entiende que se ha producido una vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con el artículo 6.2 de la Ley de Trabajo a Distancia que establece que la empresa debe entregar a la RLT copia de los acuerdos de trabajo realizados en el plazo máximo de 10 días desde su formalización. En el presente caso la empresa aportó con demora la información relativa a copias básicas y acuerdos de teletrabajo, infringiendo el plazo de 10 días.

Por otro lado, también estima una infracción del artículo 19 de la citada Ley de Trabajo a Distancia (en conexión con el artículo 28 CE). Dicho artículo recoge la obligación de la empresa de suministrar a la RLT los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad representativa a distancia. En el caso enjuiciado, dicho precepto legal habría sido incumplido, en tanto que la empresa no ha proporcionado a la RLT ningún elemento para que pueda desempeñar su actividad representativa en la modalidad de trabajo distancia. A este respecto, señala que lo anterior constituye una vulneración de la libertad sindical ya que la empresa no ha aportado una justificación objetiva respecto de la falta de cumplimiento.

Por ello, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia declara que se ha producido una vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato desde una triple perspectiva.

Por todo lo anterior, el Tribunal declara la nulidad del acuerdo individual de teletrabajo referido y de la decisión de la empresa de aplicarlo. Asimismo, estima la pretensión resarcitoria de la CUT, consistente en una indemnización de 10.000 euros por cada una de las lesiones del derecho a la libertad sindical de la CUT.

Por todo ello, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia estima el recurso de suplicación interpuesto por la CUT y revoca la sentencia dictada en la instancia por el Juzgado de lo Social número 7 de Vigo.

El ataque informático es causa de fuerza mayor que permite la suspensión de los contratos de trabajo de 654 trabajadores.

La adopción de las medidas preventivas disponibles por parte de la empresa para la neutralización del ataque es la calve para valorar la evitabilidad o inevitabilidad del suceso

Sentencia de la Audiencia Nacional 67/2023, de 26 mayo de 2023 [ECLI:ES:AN:2023:2645]

La cuestión que resuelve la Audiencia Nacional es determinar si el apagado de ordenadores después de un ataque informático puede considerarse fuerza mayor y, por tanto, ser razón suficiente para permitir la suspensión colectiva de contratos de trabajo por esta causa.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es la solicitud de suspensión de 654 contratos de trabajo de los 886 que componen la plantilla de una empresa del sector de las telecomunicaciones. La causa alegada por la empresa fue una incidencia informática causada por el ataque de un virus "ransomware", que provocó el cese de la actividad de los 654 trabajadores para los que se solicitó una suspensión colectiva de contratos de trabajo ("ERTE") por fuerza mayor.

No obstante, de acuerdo con el criterio del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección General de Trabajo declaró "no constatada la existencia de fuerza mayor", por lo que denegó el ERTE solicitado por fuerza mayor.

La resolución administrativa entendió que en este caso no concurría fuerza mayor con por los siguientes motivos: i) la empresa no aportaba ninguna prueba documental que efectivamente acredite la existencia de un virus informático en su sistema, ii) no había quedado acreditada la imposibilidad de trabajar con causa en el ataque y iii) se trataba de un caso de fuerza mayor impropia. En este sentido, la jurisprudencia exige que la fuerza mayor debe venir determinada por la existencia de acontecimientos extraordinarios, que sean imprevisibles e inevitables por parte del empresario. En el caso considerado, la posibilidad de un ataque era un riesgo previsible, atendiendo la actividad empresarial.

Por tanto, la resolución administrativa concluyó que no concurría la fuerza mayor alegada por la empresa.

La empresa impugnó la decisión de la Dirección General de Trabajo.

La Audiencia Nacional entiende que ha quedado acreditada la relevancia del ataque y la afectación que produjo en la actividad empresarial por lo que, pese al informe de la ITSS y atendiendo a las pruebas que lo soportan, llega a la conclusión de que, en efecto, el ataque tuvo la suficiente contundencia para operar como causa obstativa plena y determinante de la imposibilidad de trabajar.

Para la autoridad laboral no concurría fuerza mayor porque no se trató de un acontecimiento imprevisible e inevitable. Por ello, la Audiencia Nacional procede a analizar en el presente caso si el ataque informático resultaba previsible o era inevitable.

La Audiencia Nacional razona que la evitabilidad o inevitabilidad de un suceso, al igual que acontece con los accidentes de trabajo, no impone la consecución necesaria de un resultado, en este caso que el ataque informático sea siempre neutralizado (como tampoco la legislación impone la obligación de que no se produzca un accidente laboral), sino que se hayan adoptado todas las medidas preventivas disponibles para su neutralización.

La Audiencia Nacional concluye que, en el caso analizado, la empresa contaba con toda una serie de medios para atajar estos ataques, en lo racionalmente posible y conforme a los conocimientos técnicos normalizados y pone de manifiesto que no aprecia una conducta empresarial defectuosa en sus obligaciones preventivas en materia de seguridad informática, puesto que el ataque resultó ser de la suficiente sofisticación hasta el punto de no haberse podido aún acreditar cuál fue el mecanismo de entrada del virus en la intranet de la empresa.

Por todo ello, la Audiencia Nacional deja sin efecto la resolución expresa adoptada por la Dirección General de Trabajo por la que se declaraba no constatada la existencia de fuerza mayor para la suspensión 654 contratos de trabajo.

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