

# NEWSLABOUR



N\_34  
Marzo 2024

Newsletter del  
Departamento Laboral de  
RSM Spain



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL

TRAINING RESOURCE C...



## EN ESTE NÚMERO

### > **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

### > **Derecho práctico**

Actividades incompatibles con la situación de Incapacidad Temporal. ¿Dónde está el límite?

### > **Asunto del mes**

¿Se considera la pausa del bocadillo como tiempo de trabajo efectivo? Algunas consideraciones sobre la reciente y controvertida sentencia del Tribunal Supremo (Sala cuarta, Sala de lo Social) núm. 410/2024, de 5 de marzo.

### > **Sentencia del mes**

El TJUE se pronuncia sobre el momento exacto en cuanto al inicio de un despido colectivo (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2024, asunto c-589/2022).

### > **Consejo del mes**

Pacto de no competencia post-contractual: la importancia de una redacción adecuada de la cláusula de compensación económica.



## Editorial

Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

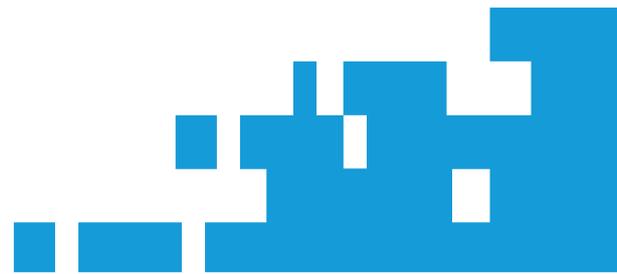
Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de **#NewsLabour**.

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, dedicando un artículo a una sentencia que ha dado mucho de qué hablar: la Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024, la cual analiza el momento en que la parte empresarial queda obligada a efectuar la consulta con la representación legal de las personas trabajadoras antes de proceder al despido colectivo.

Igualmente, no os perdáis nuestro Consejo del Mes sobre la importancia de dar una redacción adecuada a los pactos de no competencia post-contractual.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

**¡Y siempre a vuestra disposición!**





## > Tribunales en corto

# ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

**Paula Hernández Seguí**

### **Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2024: ¿Puede la parte demandada alegar, por primera vez, en el acto del juicio oral, la excepción de prescripción?**

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, la cual revoca la sentencia de instancia y afirma que la excepción de prescripción sí puede oponerse por primera vez al contestar la demanda en el acto del juicio oral aún cuando no se hubiese invocado en la conciliación previa al proceso.

El juzgador concluye con la posibilidad de que la parte demandada alegue la excepción de prescripción en el acto del juicio oral sin necesidad de haber sido anunciada en la conciliación o mediación previa al no existir preclusión alguna para estos casos (ya que solo se prohíbe que se alegue por primera vez la reconvencción). No obstante, no sucede lo mismo con la parte actora, quien, en el escrito de demanda, no podrá alegar en ningún caso hechos distintos a los aducidos en la conciliación o mediación previas.

### **Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2024: ¿Es posible que la empresa abone un bonus si éste está condicionado a un suceso que aún no se ha producido?**

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por el Sindicato de enfermería (SATSE) contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que desestimó la demanda formulada por dicho sindicato en la que pretendía que se reconociera al personal afectado el derecho al cobro del complemento por objetivos DPO.

Si bien es cierto que la empresa no cumplió con la obligación de fijar los objetivos inherentes al sistema de retribución variable DPO y que la parte recurrente entiende que, la falta de fijación de los objetivos a cumplir debe determinar por sí mismo el derecho a percibir

dicho complemento; dicho complemento estaba sujeto, asimismo, a que la empresa lograra en el ejercicio un equilibrio financiero y presupuestario, lo que no ocurrió. Por ende, al no haberse materializado la condición de lograr un equilibrio financiero y presupuestario, el incumplimiento de la empresa de la fijación de objetivos no puede conllevar la generación del derecho a percibir dicho complemento.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 6 de febrero de 2024: El accidente que sufre un trabajador al salir de la empresa para acudir a una cita médica, ¿debe ser considerado accidente de trabajo?**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha estimado el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora, la cual sufrió un accidente de tráfico al salir de la empresa para acudir al médico, contra una sentencia del Juzgado de lo Social que declaró que la incapacidad temporal de la trabajadora no derivaba de un accidente de trabajo. Por el contrario, la trabajadora pretende que se declare dicho accidente como un accidente in itinere.

Así pues, se parte del estudio de los elementos teleológico, geográfico, cronológico e idoneidad del medio para examinar si se trata de un accidente in itinere. Se parte del estudio del elemento teleológico (ya que es el único que puede ser discutido), es decir, el elemento que pone el foco en la finalidad por la que se ha realizado el desplazamiento y el cual debe estar presente en todo accidente de trabajo in itinere, concluyéndose que existe una conexión entre la atención médica y la salud laboral y que el hecho de acudir al hospital por tener una cita antes de regresar al domicilio de la persona trabajadora no puede considerarse que rompa el nexo causal. ■



## > Derecho práctico

# Actividades incompatibles con la situación de Incapacidad Temporal. ¿Dónde está el límite?

Guillermo Guevara

Con frecuencia, se ha venido haciendo uso del artículo 54.2.d) –la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo– para extinguir la relación laboral de trabajadores que, durante un periodo de Incapacidad Temporal (IT), realiza actividades que resultan incompatibles con su padecimiento, y, por tanto, contrarios al proceso de recuperación en el que se encuentra.

En este sentido, no deben confundirse estos supuestos con los de simulación de enfermedad, ya que, en estos casos, lo que se achaca al trabajador es la realización de actos contrarios a la eficacia de los tratamientos prescritos, retrasando o impidiendo el resultado de éstos y la recuperación del afectado con daño tanto de los intereses públicos del sistema de asistencial, como de los privados de su empleadora.

Dicha Sentencia es meramente un ejemplo de los muchos casos en los que una actividad que a priori justificaría el despido de un trabajador en situación de IT.

No obstante lo anterior, y si bien dicha causa ha venido siendo aceptada por nuestros Tribunales como justificativa de la extinción de la relación laboral, es necesario tener en consideración que, salvo en casos concretos, la misma no siempre es clara, en tanto en cuanto no siempre resulta fácil determinar que actividades resultan contrarias al proceso de recuperación de una persona.

Ello se desprende, por ejemplo, de la reciente **STSJ del País Vasco de 6 de febrero de 2024**, la cual trata un supuesto en el que un trabajador, que se encontraba en situación de IT derivada de una tendinopatía del manguito rotador en hombro derecho con rotura parcial del supraespinoso, que cursa con dolor y limitación de movimientos que se

realizan por encima del plano cefálico, fue despedido tras tener conocimiento su empleadora de que había actuado en un concierto de rock, tocando la guitarra.

Dicha actividad, en un primer momento, parece ser claramente contraria al proceso de recuperación del trabajo en cuestión.

No obstante, el despido es declarado improcedente por el TSJ ya que (i) tocar la guitarra no supone una actividad de esfuerzo físico con las extremidades superiores, ni precisa elevación del hombro derecho, como es notorio, y menos por encima de la horizontal y (ii) el hecho de tocar la guitarra en un concierto no había perturbado o demorado la curación de este trabajador, ya que el mismo se encontraba lista de espera para ser intervenido quirúrgicamente de su hombro derecho, de manera que la fecha de curación, en principio, vendría dada por dicha operación quirúrgica, y no se vería alterada por el hecho de tocar la guitarra antes de ser operado.

Dicha Sentencia es meramente un ejemplo de los muchos casos en los que una actividad que a priori justificaría el despido de un trabajador en situación de IT, finalmente no lo es, y la extinción del contrato de trabajo es considerada improcedente.

Ello evidencia sin duda que el riesgo en este tipo de situaciones, salvo en casos muy claros, puede resultar elevado, máxime si tenemos en consideración que, en los últimos años, las enfermedades de naturaleza psicológica vienen siendo cada vez más aceptadas, y, en dichos supuestos resulta mucho más complicado determinar que actos pueden considerarse contrarios al proceso de recuperación.

Un ejemplo sería la STSJ de Cataluña de 4 de febrero de 2010, la cual trata un supuesto en el que el despido de una trabajadora que encontrándose en situación de IT derivada de un trastorno adaptativo mixto con ansiedad y depresión decidió hacer un viaje fue declarado improcedente, cuando incluso dicha actividad podría considerarse beneficiosa para su padecimiento.



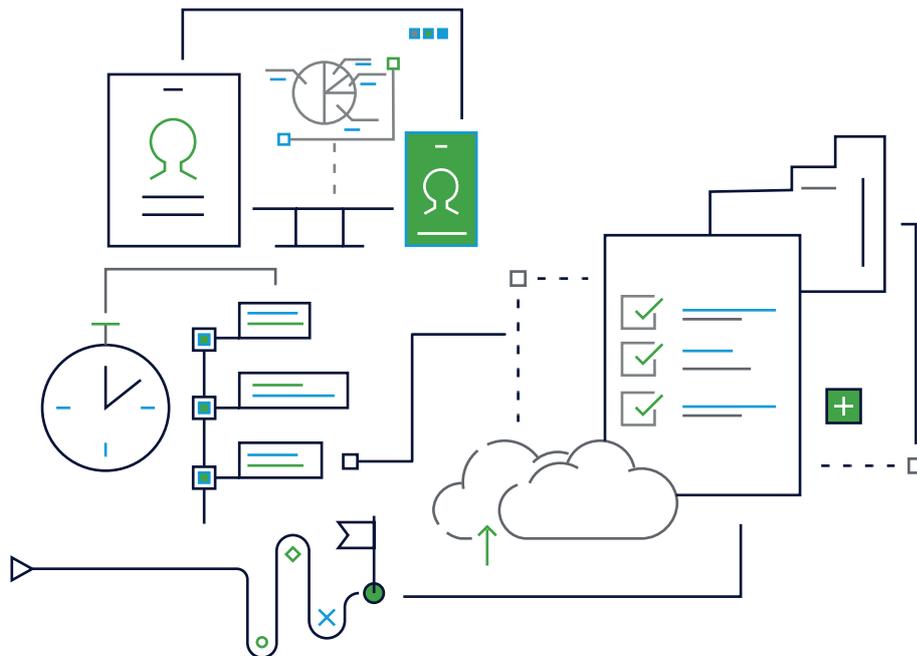


## Conclusiones

Como puede desprenderse de los comentarios previos, el acudir a la vía del despido en supuestos en los que trabajadores en situación de IT realizan actividades que podrían ser consideradas contrarias a su proceso de recuperación no siempre es sencillo, y puede suponer importantes riesgos para la Empresa.

Consecuentemente, en este tipo de situaciones resulta fundamental contar con un asesoramiento jurídico-laboral adecuado y ajustado a cada caso en concreto, previo a tomar cualquier decisión empresarial extintiva.

**Por ello, desde RSM nos ponemos a tu disposición para ayudarte a analizar supuestos en los que trabajadores que se encuentren en situación de IT estén realizando actividades que podrían ser contrarias a su recuperación, y los riesgos que podrían derivarse de una eventual decisión extintiva. ■**





## > Asunto del mes

# ¿Se considera la pausa del bocadillo como tiempo de trabajo efectivo? Algunas consideraciones sobre la reciente y controvertida sentencia del Tribunal Supremo (Sala cuarta, Sala de lo Social) núm. 410/2024, de 5 de marzo

Alejandro Duque

En la era de la información instantánea, la necesidad de una narrativa rápida a menudo eclipsa la precisión jurídica en la cobertura mediática de sentencias judiciales. Con frecuencia, nos encontramos con titulares sensacionalistas que reducen complejas decisiones judiciales a meras simplificaciones, despojando así a los lectores de una comprensión precisa de los entresijos legales.

El artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los empleados sometidos a una jornada diaria continuada de más de 6 horas a realizar un descanso de duración no inferior a 15 minutos.

En este sentido, no han sido pocos los titulares de prensa y las publicaciones vertidas por algunos medios de comunicación que, haciéndose eco de una reciente sentencia de nuestros tribunales publicada en el mes de marzo, han acabado predicando, de forma categórica y universal, que el tiempo destinado a la pausa del bocadillo se considera tiempo de trabajo efectivo. Dicha conclusión se encuentra, sin embargo, muy alejada de la realidad en la mayoría de los casos, tal y como seguidamente se expondrá.

Venimos a referirnos, en particular, a la reciente Sentencia del Tribunal Supremo –Sala de lo Social– núm. 4010/2024, de 5 de marzo de 2024, la cual entra a analizar, en el marco de un procedimiento de conflicto colectivo, si se considera o no ajustada a derecho a

derecho la práctica empresarial consistente en no considerar como tiempo de trabajo efectivo el de marcaje efectuado por determinados empleados de una conocida entidad bancaria, en los quince minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, vulnerando en consecuencia el contenido de un pacto colectivo suscrito al efecto en el año 1991.

Con carácter previo, no es ocioso recordar que el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los empleados sometidos a una jornada diaria continuada de más de 6 horas a realizar un descanso de duración no inferior a 15 minutos, sin que la misma tenga la consideración de trabajo efectivo, y ello salvo pacto en contrario.

Como se ha anticipado, la sentencia analizada aborda un supuesto muy particular, relativo a la interpretación de un acuerdo laboral de 1991 sobre el registro de jornada y su relación con la consideración del tiempo de trabajo efectivo. En virtud de dicho acuerdo, se reconocía expresamente como tiempo de trabajo efectivo “*el marcaje efectuado en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para quienes tuviesen un control rígido de horario y no fueran empleados con categoría de jefe o asimilado*”.

La empleadora, aprovechando el pretexto de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y en virtud del cual se implementó la obligatoriedad de garantizar el registro de la jornada diaria de la plantilla, pretendió escudarse en dicha circunstancia para dejar sin efecto el contenido del acuerdo suscrito.

El Alto Tribunal, a raíz de una interpretación literal de los términos del acuerdo colectivo de 1991, da la razón a los

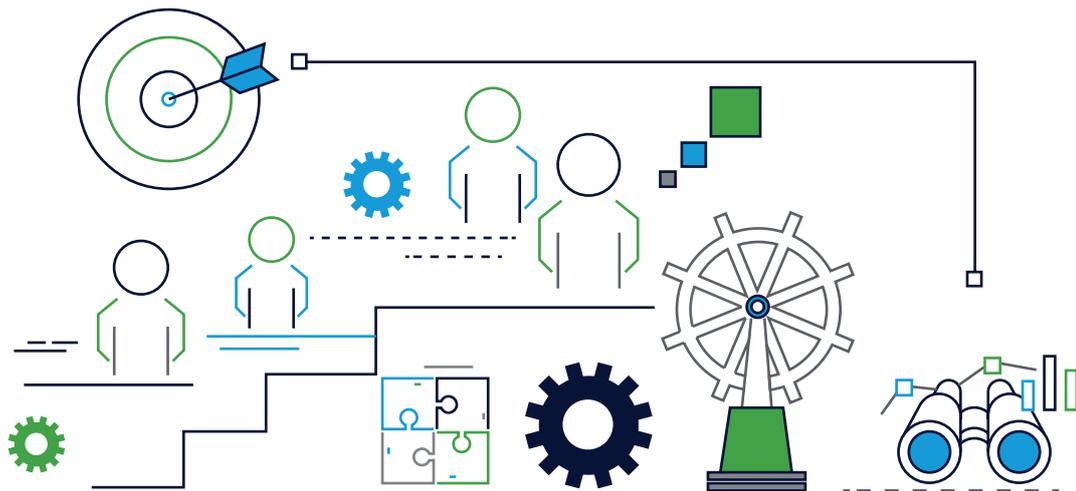




sindicatos recurrentes, concuyendo en tal supuesto, atendiendo a las particularidades concurrentes, que si se efectúa el marcaje en los quince minutos posteriores a la hora de entrada pactada, se considera que se ha realizado al inicio de la misma, teniendo por tanto la consideración de tiempo de trabajo efectivo para dicho colectivo de empleados (es decir, para aquellos trabajadores sometidos a un control rígido de horario y que no fuesen empleados con categoría de jefe o asimilado) sin que a estos efectos las guías empresariales para el registro de jornada puedan conllevar una alteración de las condiciones de trabajo que ya venían disfrutando dichos empleados, en virtud del referido acuerdo.

Sin embargo, no cabe pretender extrapolar la anterior conclusión, de forma mecánica y automática, a otros supuestos distintos a los analizados en la referida sentencia, pues la misma aplica únicamente en situaciones donde exista un acuerdo previo al respecto.

**Desde RSM nos ponemos a tu disposición para asesorarte, analizar cualquier supuesto, y aconsejarte sobre cualquier duda que pudiera surgirte en relación a la aplicación en tu empresa del fallo de la sentencia anteriormente analizada, a fin de determinar si es de aplicación o no para tu caso concreto. ■**





## > Sentencia del mes

# El TJUE se pronuncia sobre el momento exacto en cuanto al inicio de un despido colectivo (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2024, asunto c-589/2022)

### Alejandro Alonso

El TJUE entra a resolver una cuestión, que si bien es cierto ya venía regulada en el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, no contaba con una aplicación práctica –sobre todo por el empleador– en gran parte de los casos de despido colectivo.

De este modo, el Tribunal Europeo analiza el momento en que la parte empresarial queda obligada a efectuar la consulta con la representación legal de las personas trabajadoras antes de proceder al despido colectivo.

### El histórico del caso y la cuestión prejudicial del TSJ Balear:

En el supuesto litigioso que pasamos a analizar, una empresa comunicó al Juzgado de lo Mercantil de Palma de Mallorca, su intención de iniciar negociaciones para obtener acuerdos de refinanciación o convenio con acreedores. Posteriormente, redujo el número de hoteles que gestionaba, llevando a cabo acuerdos que implicaban la transferencia de empleados a otras empresas del grupo. Unos meses más tarde, la empresa consultó a su plantilla sobre la posibilidad de entrevistarse con nuevos empleadores. De este modo, 9 trabajadores acordaron voluntariamente su baja y fueron contratados por una empresa del mismo grupo. Al mes siguiente, la empresa despidió a 9 trabajadores por causas organizativas y productivas. Los afectados impugnaron los despidos, alegando que la empresa debió iniciar un procedimiento de despido colectivo, por lo que actuó de manera fraudulenta al promover las bajas de sus empleados. En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sendas cuestiones prejudiciales.

En concreto, el Tribunal español preguntó al Tribunal europeo si esas bajas voluntarias previas, atenuadoras

del despido colectivo –hasta el punto de que logran evitarlo, no así los despidos objetivos individuales, en número inferior a los umbrales del artículo 51ET–, debieron discutirse en el período de consultas de un despido colectivo.

### Criterio del TJUE y aplicación de la Directiva 98/59

En este contexto, desde Europa se entiende –a la espera de su recepción por la jurisprudencia española–, que las empresas que planeen reducir sus puestos de trabajo deberán actuar con más cautela cuando su número –tomado en su conjunto– supere los umbrales del despido colectivo. En esos casos, lo que pretende la Directiva, según interpreta la Sentencia, es que se anticipe a ese momento previo a cualquier medida paliativa el inicio del procedimiento de despido colectivo, a fin de que todo ese conjunto de movimientos de la plantilla se debata con la representación legal de la

En este contexto, desde Europa se entiende –a la espera de su recepción por la jurisprudencia española–, que las empresas que planeen reducir sus puestos de trabajo deberán actuar con más cautela cuando su número –tomado en su conjunto– supere los umbrales del despido colectivo.



Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

**Alejandro Alonso Díaz**  
adiaz@rsm.es



plantilla en el preciso momento en que la causa es conocida.

Como ya hemos comentado, esta "obligación" de consulta ya se establecía con carácter previo a la Sentencia que es objeto de análisis, en la Directiva 98/59/CE, al indicar que esta nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en dicha Directiva.

Es decir, se podría entender como obligatorio el periodo de consulta a la representación del personal antes de la adopción de la decisión y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas extintivas, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales.

### Conclusiones y posibles consecuencias a futuro:

En este supuesto, como no podría ser de otra manera, Directiva y Sentencia casan en arrojar una misma interpretación, siendo cierto y verdad que, ninguna de las dos ahonda lo suficiente sobre que consecuencias legales sobre el procedimiento tendría el burlar dicha obligación, ¿hablaríamos de fraude de los despidos? ¿De fraude del futuro ERE?, dudas que no quedan despejadas siendo este un tema de suma importancia.

A esto hay que unirle un complejo esfuerzo probatorio, toda vez que se pretenda demostrar que el empresario ya conocía la cusa con anterioridad y, sin embargo, obvió

el mandato legal para realizar ese despido colectivo en un momento posterior, por pura conveniencia empresarial.

Habrá que estar al tanto de cómo se va desarrollando la aplicación de esta Sentencia en supuestos donde suceda algo análogo al ahora explicado, para entender el verdadero trasfondo de la Ley, y lo que es mas importante, sus potenciales consecuencias.

**¿Te ha percido un pronunciamiento interesante? Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o la situación se asemeja a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, estaremos encantados de prestarte ese asesoramiento laboral que despeje tus cuestiones. ■**





## > Consejo del mes

# Pacto de no competencia post-contractual: la importancia de una redacción adecuada de la cláusula de compensación económica.

Lara Conde

El pacto de no competencia post-contractual, como su propio nombre indica, se dirige a evitar la competencia una vez finalizada la relación laboral por cualquier motivo. Como es sabido, mediante la celebración de estos pactos el trabajador se compromete a no desarrollar actividades competitivas (p.ej. a no recolocarse en una empresa de la competencia -realizando las mismas funciones laborales-) una vez extinguida la relación laboral y la Empresa se obliga a satisfacer una compensación económica adecuada por ello.

Este tipo de pacto se rige por lo estipulado por las partes en el acuerdo que se establezca al respecto, respetando los requisitos mínimos regulados en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el referido artículo establece que estos pactos de no competencia deben cumplir los siguientes requisitos: a) no tener una duración superior a 2 años para los trabajadores técnicos titulados y de 6 meses para los demás trabajadores; b) existencia por parte del empresario de un efectivo interés industrial o comercial en ello; y c) satisfacer al trabajador una compensación económica adecuada.

La legislación laboral no regula ningún tipo de obligación formal a la hora de realizar estos pactos. Es decir, se pueden recoger sus estipulaciones de la manera que se estime pertinente por las partes, siempre y cuando se respeten las anteriores condiciones. No obstante, la jurisprudencia ha marcado una serie de pautas que conviene tener en cuenta a la hora de redactar los mismos.

Es este artículo trataremos la cláusula del pacto relativa a la compensación económica:

## Importancia de una redacción clara y transparente de la cláusula de compensación económica

La clara determinación de la compensación económica ofrecida al trabajador por el acuerdo de no competencia post-contractual es uno de los requisitos esenciales para la validez del pacto.

El trabajador tiene que conocer con exactitud la cuantía compensatoria, debiendo estar claramente determinada y sin que se confunda con el salario percibido por éste. Esto es, debe encontrarse individualizada en la nómina dado que la naturaleza de dicha cuantía es indemnizatoria, y, por ello, no cabe incluirla como parte del salario.

A este respecto, el Tribunal Supremo en la sentencia núm. 1163/2023 de 14 de diciembre de 2023, en un caso en el que en la cláusula de pacto de no competencia post-contractual se indicaba como compensación el abono mensual en nómina de un importe fijo de 115,73 euros, cantidad que se declaraba en dicha cláusula del contrato como parte integrante del salario a todos los efectos, declara la inexistencia de compensación por dicho pacto y, por tanto, la falta de validez del mismo.

La Sala señala que la cifra imputada por el empleador al pacto de no competencia es retribución salarial y no indemnización por la restricción contractual posterior a la finalización del contrato.

Por tanto, al no constar, de manera específica y detallada, el abono de cantidad alguna y confundirse la pretendida compensación económica con el salario del trabajador, pese a que el trabajador había incumplido, el pacto no se estima válido y no se le reconoce efectividad alguna.





## Pautas para fijar una compensación económica adecuada

La compensación económica por pacto de no competencia post-contractual se puede satisfacer en cualquier momento, ya sea durante la vigencia del contrato, incorporándolo al finiquito una vez finalizada la relación laboral o cuando se produzca la finalización del pacto.

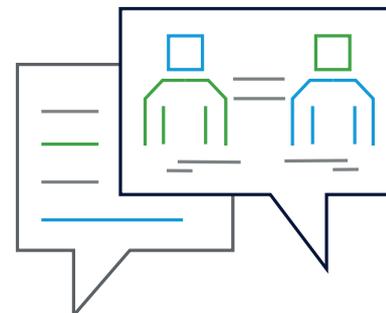
La jurisprudencia ha indicado que la cuantía de la compensación debe permitir la subsistencia del trabajador mientras no puede trabajar, debiendo guardar unos criterios de proporcionalidad entre la cuantía de la compensación y la indemnización a satisfacer a la empresa en caso de incumplimiento. Por tanto, para que el pacto no sea considerado abusivo, y por tanto nulo, debe existir una adecuada proporcionalidad entre las obligaciones de ambas partes.

La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1018/2021 de 18 de octubre de 2021, establece que, para determinar si la compensación económica es suficiente han de valorarse los siguientes factores: a) La duración a la que se extiende el pacto de no competencia; b) la compensación económica que se abona al trabajador; y c) el importe de la indemnización que ha de abonar el trabajador a la Empresa en caso de incumplimiento.

Diferentes pronunciamientos judiciales han señalado que para que pudiera entenderse que el pacto de no competencia post-contractual es proporcional y adecuado lo recomendable sería que el mismo se retribuyese a través del abono al trabajador de entre un 50% y un 70% del salario bruto fijo anual por cada uno de los años en los que éste no pudiera prestar sus servicios profesionales para empresas competidoras.

Por último, debe tenerse en cuenta que, en caso de incumplimiento por parte del trabajador, éste debe devolver las cantidades recibidas en dicho concepto. Además, la Empresa puede reclamar daños y perjuicios derivados de dicho incumplimiento e incluso se puede añadir una cláusula penal en el pacto que permita la reclamación de una cuantía adicional compensatoria.

**Desde RSM nos ponemos a tu disposición para asesorarte sobre cómo realizar un pacto de no competencia post-contractual válido, a fin de que sea acorde a las exigencias legales y jurisprudenciales y tenga plenos efectos entre las partes. ■**



RSM Spain

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y /o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ . La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2024

