

# laboral

10-2012  
Julio, 2012

## REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD

En el presente documento de Novedades se recogen, de forma sumaria, los aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social más relevantes del **Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad** que ha entrado en vigor el 15 de julio (con excepción de determinadas y específicas materias).

### 1. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO

#### 1.1 Modificaciones al Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social

El Real Decreto-ley introduce una serie de modificaciones relevantes a la regulación en materia de Seguridad Social, entre las que cabe destacar:

- Se establece el recargo único del 20% cuando el pago de las cuotas a la Seguridad Social se produzca tras el vencimiento del plazo (eliminándose el sistema progresivo del 3, 5, 10 y 20% antes vigente, dependiendo de si el ingreso se producía pasado uno, dos, tres o más meses desde el vencimiento).
  - En materia de exclusión de conceptos para la configuración de la base de cotización, en régimen general:
  - Se introduce como excluidas de la base de cotización las indemnizaciones por despido o cese.
  - Se prevé que las indemnizaciones por fallecimiento, traslado y suspensiones estarán exentas en la cuantía máxima prevista en la norma sectorial o convenio colectivo.
  - Se eliminan las exclusiones de la base de cotización antes vigentes en materia de: (i) quebranto de moneda y desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, (ii) los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas y (iii) las percepciones por matrimonio.

- Se regula que la cuantía máxima exenta de cotización por los conceptos no computables para la base de cotización no podrá superar el límite que se determine reglamentariamente.
- En materia de prestación contributiva por desempleo:
  - Respecto del periodo mínimo de cotización, se prevé que en el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan varios contratos a tiempo parcial, se tendrán en cuenta, a los efectos de cumplimiento de requisito de acceso a la prestación, los periodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.
  - Se reduce la cuantía de la prestación por desempleo, al aplicarse el 50% de la base reguladora a partir del día ciento ochenta y uno (antes se tomaba el 60%).

En todo caso, la reducción solo será de aplicación a prestaciones por desempleo nacidas por situaciones legales de desempleo producidas a partir del 15 de julio de 2012 (disposición final decimotercera, apartado primero).
  - Se modifica el modo de determinación de la cuantía máxima y mínima de la prestación por desempleo, incluyéndose la pérdida de empleo a tiempo completo, y ampliándose el sistema de determinación consistente en el IPREM en función del promedio de horas trabajadas durante el periodo de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho periodo.
  - Se introduce la obligación de que el trabajador que hubiera visto suspendido su derecho a la percepción de la prestación por desempleo durante el periodo de imposición de sanción leve o grave del TRLISOS, haya de comparecer ante la Entidad Gestora para acreditar su condición de “inscrito como demandante de empleo”.
  - En materia de reanudación de la prestación por desempleo se incluye un nuevo apartado que confiere potestad a la Entidad Gestora para la suspensión cautelar del abono de la prestación, hasta que los beneficiarios acrediten que cumplen con los requisitos para la reanudación de la misma, cuando previamente hayan incumplido sus obligaciones de presentar, en plazo, los documentos para la conservación de la misma.
  - Se deroga, para las prestaciones por desempleo cuyo nacimiento derive de situaciones de desempleo posteriores a la entrada en vigor de la norma (disposición transitoria tercera), la norma recogida en el apartado cuarto del artículo 214, que establecía que durante la percepción de la prestación por desempleo, la aportación del trabajador a la Seguridad Social se reducirá en un 35%, que será abonado por la entidad gestora (la reducción era del 72% en el supuesto de trabajadores fijos del Régimen Especial Agrario).

- En materia de subsidio por desempleo:
  - En el marco de beneficiarios del mismo, se eleva la edad de 52 a 55 de los trabajadores que no tengan responsabilidades familiares, hayan cotizado al menos 6 años y acrediten los requisitos, excepto el de la edad, para el acceso a cualquier otro tipo de prestación contributiva de jubilación del sistema.

La norma precisa que el requisito de 55 años de edad ha de cumplirse en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, o tener cumplida dicha edad en el momento de reunir los requisitos de acceso al subsidio o durante su percepción.

- Para determinar el requisito de carencia de rentas, se eleva del 50 al 100% la aplicación del tipo de interés legal del dinero a las plusvalías o ganancias y los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio.
- La cuantía del 80% del IPREM se aplica a la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, incluyéndose que la misma se percibirá a proporción de las horas previamente trabajadas, en determinados supuestos específicos.
- Las medidas contenidas en los tres puntos anteriores serán de aplicación a prestaciones por desempleo nacidas por situaciones producidas a partir del 15 de julio de 2012 (disposición final decimotercera, apartado segundo).
- Se suprime (disposición derogatoria única), el subsidio especial que tenía como beneficiarios a los desempleados mayores de 45 años en la fecha en que habían agotado un derecho a prestaciones por desempleo de 720 días de duración y que cumplieran todos los requisitos excepto el periodo de espera. No obstante la derogación, la norma pervivirá para los desempleados mayores de 45 años que hubieran agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo de 720 días antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley (disposición transitoria cuarta).
- En materia de cotización durante la percepción del subsidio, se generaliza, para todos los supuestos, la utilización como base de cotización el tope mínimo de cotización (antes se estipulaba el 125% para los mayores de 52, hoy mayores de 55).

La modificación antes expuesta será de aplicación a partir del 1 de agosto de 2012 (disposición final decimotercera, apartado tercero), siendo que para los trabajadores que tuvieran fijado el 125%, la disposición transitoria quinta prevé que pasarán al 100% a partir del 1 de agosto de 2012.

- En relación con la incompatibilidad de prestación y subsidio por desempleo, se añade que la deducción en el importe de la prestación o subsidio se efectuará tanto cuando (i) el trabajador lo esté percibiendo por la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial o (ii) cuando realice dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos (aunque este caso, la base reguladora de la prestación será el promedio de las bases por la que se haya cotizado

en ambos trabajos durante los 180 días, tomándose las cuantías máximas y mínimas según la determinación efectuada vía IPREM en función de horas trabajadas en ambos trabajos).

- Se habilita, dentro de las competencias de control de la Entidad Gestora, a suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones efectuadas en materia de lucha contra el mismo.
- Se incluyen, como obligación de los trabajadores solicitantes y beneficiarios de prestaciones:
  - La facilitación de un domicilio a efectos de notificaciones e informar de sus cambios, así como los datos que se precisen para su notificación electrónica cuando no se pueda garantizar la comunicación por las vías ordinarias.

Se acompaña, a estos efectos, el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), introduciendo, en su artículo 24.3, apartado d), como infracción leve, la inobservancia de la obligación de facilitación de datos para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones y otorgándose validez a las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos cuando los solicitantes o beneficiarios de prestación hayan expresado su consentimiento.

- La acreditación ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y autonómicos, previo requerimiento, de la acometida de las actuaciones dirigidas a la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de la ocupabilidad. En caso de no acreditarse, se entenderá como incumplimiento del compromiso de actividad.

## 1.2 Novedades introducidas en el Estatuto de los Trabajadores

El Real Decreto-ley introduce variaciones normativas en el Estatuto de los Trabajadores, respecto del marco de responsabilidad de abono del FOGASA, que pasamos a exponer:

- La limitación de abono de salarios se reduce del triple al doble del SMI, decreciendo el tope de 150 a 120 días.
- En idéntico sentido, y respecto del abono de indemnizaciones, el límite del salario diario, base de cálculo, pasa del triple al doble del SMI.
- La misma previsión se recoge para las indemnizaciones en el marco de procesos concursales.

### **1.3 Variaciones en el Real Decreto 1369/2006, por el que se regula el programa de renta activa de inserción (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultada para encontrar empleo**

Se añade como requisito para obtener la renta activa de inserción, la acreditación de búsqueda activa de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni existir negativa a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional u otras para incrementar la ocupabilidad.

El Real Decreto establece que la salida al extranjero interrumpe la inscripción como demandante de empleo a los anteriores efectos. En tales casos, cuando se interrumpa la demanda de empleo, se exigirá un periodo de 12 meses ininterrumpidos desde la nueva inscripción.

Asimismo, se reformula el requisito de carencia de derecho a prestación o subsidio por desempleo, previéndose que deberán haberse extinguido los mismos, salvo cuando dicha extinción se haya producido por imposición de sanción. No obstante, estos requisitos no se aplicarán al colectivo beneficiario de RAI con discapacidad superiores al 33%, trabajadores emigrantes retornados y víctimas de violencia de género.

### **1.4 Modificaciones a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**

Se señala que la comunicación al SPEE del incumplimiento de las obligaciones del compromiso de actividad, será suficiente para el inicio del procedimiento sancionador que corresponda.

## **2. MEDIDAS DE REORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **2.1 Régimen de incompatibilidades de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares**

Se establece la incompatibilidad de las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica percibida con objeto del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público, con cualquier retribución con cargo a los Presupuestos de la Administraciones Públicas, entes, organismos y empresas de ellos dependientes o con cargo a los órganos constitucionales o que resulte de la aplicación de arancel, así como con cualquier retribución que provenga de una actividad privada (salvo las excepciones recogidas en la Ley 5/2006, de regulación de conflictos de intereses de miembros del Gobierno y altos cargos de la Administración) y con la percepción de la pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos o por cualquier régimen de la Seguridad Social.

A estos efectos, se considerará también actividad del sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Cortes Generales, de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas la Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia.

La norma prevé, en su disposición transitoria segunda, la obligación de que, aquéllos que estén percibiendo pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica en el momento de entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, pongan en conocimiento de los órganos competentes en el plazo de quince días hábiles desde la publicación de dicha norma, su opción entre la percepción de la misma o la retribución de la actividad pública o privada que se encuentre desempeñando o, en su caso, la percepción de la pensión de jubilación o retiro.

Una vez que haya entrado en vigor el Real Decreto-ley, aquéllos que perciban pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias, y cualquier otra percepción económica, deberán comunicar su opción entre la percepción de los importes referentes en el plazo de quince días desde que concurra la incompatibilidad.

Si en el plazo señalado, el interesado no comunicase su opción se entenderá que el interesado renuncia a percibir pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica, optando por percibir la retribución correspondiente al cargo o actividad que ejerza en la actualidad o, en su caso, la pensión de jubilación o retiro.

## **2.2 Eliminación de las pagas extraordinarias del mes de diciembre de 2012 y adicional o equivalente del personal del sector público, del personal del sector público estatal y de los Altos Cargos**

El Real Decreto suprime la paga extraordinaria del mes de diciembre al personal del sector público (en la definición que de éste efectúa el artículo 22. Uno de la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado) y al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integren el sector público, así como al del Banco de España y personal directivo y resto de personal de las mutuas de la Seguridad Social y sus entidades y centros mancomunados.

Del mismo modo, se prevé que cuando no se contemple expresamente la percepción de paga extraordinaria, o cuando se perciban más de dos al año, se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales, excluidos incentivos del rendimiento.

Estas medidas se prevén, asimismo, para los Altos Cargos del Gobierno de la Nación, sus órganos consultivos, miembros del Consejo General del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional y Tribunal de Cuentas, Secretarios y Subsecretarios de Estado, Directores Generales y asimilados, Consejeros Permanentes y el Secretario General del Consejo de Estado y el Defensor del Pueblo.

El texto normativo establece el método en el que tal supresión se llevará a cabo, previendo que la medida no se aplicará a los empleados públicos cuya retribución por jornada completa, con exclusión de los incentivos a rendimiento, no alcance 1,5 veces el SMI (salario mínimo interprofesional) en cómputo anual.

### 2.3 Supresión de la aplicación del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores al personal laboral del sector público

El Real Decreto establece, expresamente, que al personal laboral del sector público, en consonancia con lo antes expuesto, no le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de reconocimiento de gratificaciones extraordinarias, en concreto respecto de la percibida con ocasión de Navidad.

### 2.4 Modificaciones a la Ley 7/2007, de Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

El Real Decreto-ley aflora una serie de variaciones de calado en el texto del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo sustancial:

- Se añade un nuevo párrafo al artículo 32 EBEP, previéndose que se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos salvo *“cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas”*, facultándose a los órganos de Gobierno a que modifiquen o suspendan el cumplimiento de los mismos, *“en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”* y con obligación de información a las Organizaciones Sindicales de las causas de tales actuaciones.

Según la disposición adicional segunda se entiende como concurrente esa causa grave de interés público cuando las Administraciones Públicas *“deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”*.

- Se modifica el artículo 48 EBEP, en materia de permisos de los funcionarios públicos. Con carácter previo se establecía que serían determinados por las Administraciones Públicas y, en su defecto, se establecían unos mínimos, en la actualidad, se regula el concreto derecho a permisos.

El nuevo texto normativo: (i) reduce de 6 a 3 los días por asuntos particulares, (ii) elimina los 2 días adicionales (y un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo trienio) que disfrutaban los funcionarios al cumplir el sexto trienio, adicionales a los dos días de libre disposición e (iii) introduce el permiso de 15 días por matrimonio.

- Se varía el texto del artículo 50 EBEP, en materia de vacaciones de los funcionarios públicos, eliminándose que los 22 días hábiles tengan carácter de mínimo.

Se dejan sin efecto cualesquiera pactos, acuerdos y convenios suscritos por las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades vinculadas o dependientes para el personal funcionario y laboral que no cumplan con lo antes previsto y, en especial, en sus disposiciones relativas al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o similares.

En todo caso, las medidas relativas a vacaciones, días de asuntos particulares, días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral pueda disfrutar los días correspondientes al año 2012 conforme a la normativa previa al Real Decreto-ley 20/2012.

## 2.5 Otras medidas

El Real Decreto-ley establece un cúmulo de medidas de particular calado que, pasamos a resumir:

- Configura una serie de límites a la posibilidad de complementar la prestación de incapacidad temporal para el personal al servicio de Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales (la regulación para el personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades dependientes acogidos al régimen general de la Seguridad Social se efectúa en la disposición adicional decimoctava).
- Se dejan sin efecto, a partir de 1 de octubre de 2012, los pactos para personal funcionario y estatutario y lo dispuesto en los Convenios Colectivos y acuerdos para el personal laboral que mejoren la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores sobre la siguientes materias: (i) tiempo retribuido para realizar funciones y de representación, (ii) nombramiento de delegados sindicales, y (iii) dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales.
- Se prevé que el personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social se registrará, en cuanto a edad de jubilación forzosa, por las normas de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación contributiva sin coeficiente reductor por edad.
- Se determinan, de modo específico, y en desarrollo de lo previsto en el artículo 39.4 EBEP, las unidades electorales en la Administración General del Estado (también para aquellos que prestan servicios en el exterior, cuyas disposiciones entran en vigor el 1 de octubre de 2012), previéndose normas especiales para la elección de los representantes del personal laboral, entrando en vigor esta normativa al perder vigencia los mandatos en vigor (si bien las nuevas unidades electorales entran en vigor a partir del 1 de marzo de 2015, extinguiéndose todos los mandatos y previéndose la posibilidad de nuevas elecciones en los 10 meses siguientes).

Asimismo se crea un Registro de órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

- El Real Decreto-ley introduce la adopción de medidas para garantizar la asignación eficiente y la optimización de los recursos humanos, fijándose sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de los empleados de la Administración del Estado.
- Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público suscritos por las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en la norma.

### 3. OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

El Real Decreto-ley incluye otras disposiciones adicionales, transitorias y finales que resultan de interés y que pasamos a describir:

- **Reforma de los salarios de tramitación (reposición por el Estado en supuestos de sentencias dictadas excediendo límites temporales fijados legalmente)**

La disposición final decimocuarta modifica el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores y el 116.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, ampliando de “más de 60” a “más de 90” el número de días hábiles que han de transcurrir desde la fecha en que se presentó la demanda y aquella en la que se dictó la sentencia que declara la improcedencia del despido, con objeto de poder formular la reclamación al Estado de la devolución de los salarios de tramitación devengados superando tales límites.

- **Supresión de derecho a la aplicación de bonificaciones (disposición transitoria sexta)**

El Real Decreto-ley suprime el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, en las cuotas de recaudación conjunta, en virtud de cualquier norma.

La aplicación de la supresión se efectuará respecto de las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes de agosto de 2012.

La supresión antes referida no afectará, no obstante, a las bonificaciones reconocidas por las siguientes normas:

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y Ley 3/2012, de 6 de julio, ambas de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Las recogidas en los apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (contratación con personas con discapacidad, personas con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, víctimas de violencia de género o doméstica, víctimas de exclusión social).

- La bonificación reconocida a los nuevos trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (disposición adicional trigésima quinta TRLGSS) y las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia (disposición adicional undécima Ley 45/2002).
- Contratos de interinidad con desempleados para sustituir a trabajadores durante maternidad, adopción y acogimiento y bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad y para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo (artículo 21.3 Ley Orgánica 1/2004).
- La reconocida por los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (disposición adicional segunda Ley 12/2001).
- Contratación de cuidadores en familias numerosas (artículo 9 de la Ley 40/2003).
- Contratos con personas con discapacidad por la ONCE (Real Decreto-ley 18/2011).
- Las relativas al Organismo autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente y los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias y las de determinadas actividades en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (disposición adicional trigésima TRLGSS).
- Asimismo, se suprimen, por vía de derogación, las siguientes bonificaciones:
  - La bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses, prevista con motivo de la compatibilidad del subsidio por desempleo y el trabajo por cuenta ajena (apartado 3.3 DT 5ª Ley 45/2002).
  - La bonificación de los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años (artículo 4.1 Ley 43/2006).
  - Las bonificaciones a trabajadoras autónomas que se reincorporan después de la maternidad (disposición adicional sexagésima quinta Ley 30/2005).
  - La bonificación en la cotización por el personal investigador y del personal investigador en formación (disposición adicional segunda Real Decreto 63/2006, disposición adicional vigésima Ley 35/2006, Real Decreto 278/2007 y menciones contenidas en el Real Decreto 1432/2003).
  - Se elimina la posibilidad de jubilación parcial de los funcionarios (disposición derogatoria única, apartado 4, letra c)).

- Se conmina a los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público para que dicten las instrucciones que eviten actos que puedan considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral en el marco de los contratos de ejecución de servicios externos.

Se prevé que, cuando por resolución judicial firme, los trabajadores de dichas empresas se conviertan en personal laboral de la Administración, percibirán el salario que corresponda a su clasificación profesional según convenio aplicable al personal laboral de la Administración (siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias).

- **El Real Decreto-ley articula igualmente una serie de Medidas de racionalización del sistema de dependencia** (modificaciones a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia).

La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Julio 2012. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.