

Laboral

Suplemento Derecho & Sociedad

L

02

Boletín Informativo

**ENERO
2012**

ROCA JUNYENT 

*...¿no ves cuán desbaratado
está todo lo sembrado,
las ovejas desparçidas,
las mestas todas perdidas,
que no saben dar recabdo?...*

*Fray Íñigo de Mendoza (c.1425-c.1507)
Coplas de Mingo Revulgo (1464).*

02

Reformas legales sobre las cuatro columnas del Derecho Social.

04

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

07

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

10

Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal.

14

Reales Decretos 1493/2011, de 24 de octubre y 1543/2011, de 31 de octubre, sobre prácticas no laborales en empresas.

15

Selección de sentencias.

16

Praxis.

Reformas legales sobre las cuatro columnas del Derecho Social

01

Los cuatro soportes del Derecho Social, o suma del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Protección Social, son el contrato de trabajo, el sindicato, la cobertura de las necesidades sociales y los procedimientos estatales para el ejercicio de los derechos. Admitido este punto de partida, no se recuerda que, en el corto espacio de un trimestre, el legislador haya procedido a reformar, simultáneamente, el contenido de aquellos cuatro pilares, porque tampoco concurren antes las trazas y los efectos de una crisis económica y financiera susceptible de transformar las instituciones y el modo de vivir de los ciudadanos. No comprenderlo así supone sumergirse en un mundo irreal y quedar sujeto al vaivén de las sorpresas diarias, que verdaderamente no son más que la consecuencia inevitable de prescindir de los medios ajenos e intentar sobrevivir solo con los propios, es decir, con la riqueza o la renta que cada uno genere por sí mismo.

El colofón a esa larga cadena normativa lo ha puesto el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre (BOE nº 315 de 31 de diciembre), que recoge los acuerdos adoptados en el último Consejo de Ministros del año, segundo de los celebrados bajo la presidencia de Mariano Rajoy.

02

En lo relativo al contrato de trabajo, las reformas representan un puente entre las que el Gobierno socialista realizó desde la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE nº 227 de 18 de septiembre), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y las que habrá de acometer -¿desde febrero de 2012?- el Gobierno popular, en defecto de un acuerdo global, aparentemente inviable, entre los interlocutores sociales. Reconponen estas reformas el equilibrio entre los derechos de empresarios y trabajadores, inclinando la balanza hacia el platillo de los primeros, en materias como la adopción de decisiones en el interior de las empresas y las modalidades más flexibles de constituir y extinguir las relaciones laborales. Porque la crisis económica está sirviendo de argumento para revisar a la baja algunos derechos sociales y para eliminar constricciones históricas al ejercicio del poder de dirección empresarial, aquellas que el franquismo reforzó para tapar otras carencias y que la transición a la democracia no se atrevió a desmontar. Buen ejemplo de lo primero es la congelación del salario mínimo interprofesional -en 21,38 €/día o 641,40 €/mes-, justificado en el Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre (BOE nº 315 de 31 de diciembre) por “el difícil contexto económico actual, que aconseja la adopción de políticas salariales durante el año 2012 que puedan contribuir al objetivo prioritario de la recuperación económica y

a la creación de empleo”. Y también puede servir de ejemplo el aplazamiento, hasta 2013 de la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas que había previsto la Ley 9/2009, de 6 de octubre (BOE n° 242 de 7 de octubre), modificando el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Y más importantes todavía son las novedades que incorpora el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto (BOE n° 208 de 30 de agosto), transformando el contrato para la formación en un contrato de “salvación del empleo juvenil” y permitiendo, durante 2 años, el encadenamiento ilimitado de los contratos temporales lícitos. La única medida contractual decididamente favorable a los trabajadores ha venido de la mano del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (BOE n° 277 de 17 de noviembre), aproximando los derechos de los empleados del hogar familiar, a los de los trabajadores de régimen común.

03

Las reformas sobre los sindicatos son vacilantes pues combinan las medidas que reafirman su protagonismo y las que minoran su influencia en la vida pública. A las primeras pertenecen las que, tapadas por el deliberado silencio de las cúpulas sindicales, ha vehiculizado la Ley 35/10 al crear unas “comisiones sindicales” de nueva planta, a fin de representar a los colectivos de trabajadores en las empresas que no dispongan de representantes legales, ni sus trabajadores se organicen para constituir “comisiones laborales”. Y también las que les ha obsequiado el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio (BOE n° 139 de 11 de junio), de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (ver *Suplemento Laboral* n° 1, págs. 3-5), atribuyéndoles repentina e inesperadamente la prioridad negociadora sobre los Comités de empresa, alterando el criterio acogido desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Pero las vacas flacas han hecho su aparición y el Gobierno popular acaba de reducir en un 20% el importe de las subvenciones estatales a los sindicatos, una medida que sus líderes han encajado

como jugadores de póquer, aunque la procesión irá por dentro al temer que, alguna vez, pueda el legislador arriesgarse a convivir con un sindicalismo que se desenvuelva con sus propios recursos. Dicho lo cual, pocas dudas caben de que el mayor golpe al poder de los sindicatos vendrá de la mano de la segunda reforma de la negociación colectiva, esa que quedó abortada por la disolución de las Cámaras y que el nuevo Gobierno no va a tener más remedio que afrontar, reduciendo el efecto vinculante de los convenios colectivos sectoriales y, con ello, el poder de los grandes sindicatos legitimados para firmarlos, de lo que en su momento se ocupará el n° 3 de este *Suplemento Laboral*.

04

El modelo de protección social es el más afectado por la crisis económica. Constituido por tres grandes *bienes* -la salud, el dinero y el amor- las últimas medidas adoptadas por el Gobierno socialista han sido extensas e intensas al mismo tiempo.

La prevención, reparación y rehabilitación de las enfermedades (*bien de salud*), a cargo del sistema nacional y de los diecisiete servicios autonómicos de salud, parecen haber tocado techo por la insuficiencia de los recursos económicos disponibles. Ya están apareciendo los recortes de las prestaciones sanitarias y la participación de los ciudadanos en el coste de los productos (copago, tique moderador, etc.) está dejando de ser un debate para convertirse en una realidad expansiva. La Ley 33/2011, de 4 de octubre (BOE n° 240 de 5 de octubre), General de Salud Pública, pretende coordinar sobre nuevos principios la salud pública y la salud privada, atribuyendo singular relevancia a las acciones preventivas y modificando parcialmente las tres grandes leyes de la sanidad, a saber, la Ley general, 14/86; la Ley 16/03, de cohesión y calidad; y la Ley 41/02, de autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica. Una vez más se promete la universalidad de las prestaciones sanitarias pero esa repetida promesa, desde 1986, es difícilmente compatible con la

caída del gasto en salud por habitante, en los presupuestos autonómicos de 2012, entre un 6% y un 10%, y menos compatible todavía con el déficit advertido de 20.000 millones de euros, la mayor parte de los cuales cargan sobre las espaldas de los proveedores del sistema.

Las prestaciones económicas (*bien de dinero*), a cargo del sistema de seguridad social, han quedado peyorativamente afectadas por la Ley 27/2011, a la que se dedica epígrafe propio en este *Suplemento*. Y aún lo serán más en los próximos meses si no se corrige el incipiente déficit del sistema, todavía no excesivo en términos cuantitativos, pero inquietante cualitativamente considerado.

Las prestaciones asistenciales (*bien de amor*), están lejos de lograr un sistema vertebrado, que impidió en 1990 la adscripción de las prestaciones no contributivas al sistema de seguridad social, aunque las Comunidades Autónomas hayan seguido estableciéndolas, de lo que facilita un reciente ejemplo el Decreto de la Junta de Andalucía 378/2011, de 30 de diciembre (BOJA nº 255 de 31 de diciembre), una prueba más de que la célebre S.TC 239/2002, de 11 de diciembre (BOE nº 9 de 10 de enero de 2003), fracasó en su intento de delimitar entre sí los sistemas de asistencia social y de seguridad social. Pero el verdadero golpe de gracia al non nato sistema asistencial de protección social ha ocurrido con la indefinición del dispositivo de atención a las personas dependientes, dejando deliberadamente en al aire las competencias estatales y autonómicas de todo orden, con evidente perjuicio para su eficacia, castigada todavía más por la reciente decisión del Consejo de Ministros de aplazar, hasta el 1 de enero de 2013, la extensión de la Ley a nuevos beneficiarios.

05

Todo este amplio haz de reformas sustantivas se ha rematado con otra preferentemente instrumental y no tan urgida como aquellas por la crisis económica. Es la reforma procesal realizada por la Ley 36/2011, a la que se dedica atención particular en este *Suplemento*.

Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE nº 184 de 2 de agosto), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

01

Más que ajustarse a su ambiciosa y barroca rotulación, la Ley 27/11 es una Ley tranvía -que modifica numerosas disposiciones que nada tienen que ver con la seguridad social- cuyo objetivo primario es equilibrar las cuentas del sistema, puesto en entredicho por la progresiva disminución del número de cotizantes. De los 19.372.675 afiliados que el sistema contabilizaba en el año 2007, se ha pasado a los 17.584.982 de 2010, lo que, a falta de los datos del 2011, nada optimistas por cierto, supone una pérdida de 1.787.693 afiliados en el periodo de tres años. Una inquietante deriva que demuestra cómo el sufrimiento que causa el paro masivo de mano de obra, no fustiga solo a los parados sino a todos los ciudadanos. La prolongación obligatoria de la edad de jubilación y las crecientes dificultades opuestas a las jubilaciones anticipadas y a las prejubilaciones -tan interesantes muchas veces para dejar hueco a los jóvenes- responden al desesperado intento del legislador de retrasar el momento en el que la Caja de la seguridad social tenga que afrontar el pago de un alto número de pensiones vitalicias. De ahí la tibieza con la que el Consejo de Ministros del 30 de diciembre ha actualizado las pensiones, a partir del 1 de enero de 2012, con un 1% de incremento, que resultará absorbido por la menos timorata subida de los tramos de tarifa del IRPF.

En todo caso, esta reforma es un parche más de los muchos que se han cosido al decrépito texto refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994, cuya extrema complejidad y casuismo se perjudican por esos apaños, necesitados con urgencia del nuevo texto refundido que se promete para dentro de 2 años. Mejor sería la opción de una nueva Ley de Bases, regeneradora de las limitaciones de la aprobada hace ahora casi medio siglo, para abordar con realismo la posición de la seguridad social dentro del modelo constitucional de protección social. Pero, aun así, los remiendos seguirán apareciendo en respuesta a las revisiones quinquenales de los “parámetros fundamentales” del sistema previstos, desde 2017, bajo el enfático título de “factores de sostenibilidad”.

02

Las más significativas reformas introducidas por la Ley 27/11 son estas:

1ª) Las de agrupar a los asegurados en un menor número de regímenes especiales. A ello obedeció en su momento la supresión del régimen agrario de seguridad social (cuyos trabajadores por cuenta ajena pasaron al régimen general y los por cuenta propia al régimen de autónomos). Y se ha continuado ahora con la integración en el régimen general -como un “sistema especial” del mismo- del régimen especial de los empleados del hogar, una medida que a la excesiva confusión de su puesta en marcha, por el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre (BOE nº 290 de 2 de diciembre), añade el riesgo de “sumergir” a una parte del colectivo, visto el nada desdeñable incremento de costes que supone.

2ª) Las referidas a la jubilación en la totalidad de sus manifestaciones, objetivo estrella de la reforma. Entre ellas, la prioridad corresponde al alargamiento, hasta los 67 años, de la edad ordinaria de jubilación, lo que tendrá lugar de modo progresivo, hasta el 2027, sin perjuicio de algunas si-

tuaciones transitorias y con la excepción de quienes, al cumplir 65 años, sumen 38 años y 6 meses de carencia. Junto a ese extremo se sitúa la modificación gradual de las bases reguladoras desde el 2022 (para calcularlas sobre 25 años y no sobre los 15 actuales) y de los tipos aplicables a las mismas.

3ª) La exención de cotizar a los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y acrediten 38 años y medio de cotización, o 67 años de edad y 37 de cotización, se extiende a las contingencias comunes, excepto incapacidad temporal. Si se trata de un periodo anterior al 1 de enero de 2013, computará como de cotización efectiva a efectos del cálculo de la pensión correspondiente.

4ª) El incremento progresivo de la pensión de viudedad, en un periodo de ocho años a contar del 1 de enero de 2012, hasta alcanzar el 60% de la base reguladora. Sin embargo, el Consejo de Ministros del 30 de diciembre ha aplazado indefinidamente este avance legal.

5ª) La ampliación de la edad, hasta 25 años, para ser beneficiario de las pensiones de orfandad, si se trata de persona que no realiza ningún trabajo -hay que entender que por causa involuntaria- o la remuneración obtenida por aquel no iguala el salario mínimo interprofesional.

6ª) La protección familiar consistente en favorecer el cuidado de los hijos, valorando como cotizadas ciertas situaciones familiares, salvo a los efectos del cómputo del periodo mínimo de carencia.

7ª) La previsión de fundir, en una futura Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social, los actuales INSS y TGSS.

8ª) A lo anterior hay que añadir que el Real Decreto-ley 20/11 ha prorrogado durante 6 meses la percepción de los 400 € que ya prorrogó el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto (BOE nº 208 de 30 de agosto), respecto del programa de recualificación profesional que había establecido el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero (BOE nº 37 de 12 de febrero), para las personas que agotaran las prestaciones o subsidios de desempleo.

03

Por su interés inmediato para nuestros clientes, llamamos la atención sobre otros aspectos significativos de la Ley 27/11:

1º) La jubilación forzosa de los trabajadores solo se admite si se pacta en el convenio colectivo aplicable a la empresa y si, como hasta ahora, se vincula a objetivos de política de empleo. Pero se requiere, además, que el trabajador cubra un periodo de carencia que le permita acceder a un porcentaje del 80% de la base reguladora de su pensión.

2º) A partir de 2013, la jubilación anticipada solo será posible en el supuesto de carreras largas de cotización (33 años), puesto que pierde su significado de instrumento regulador de la política de empleo -salvo en “situaciones de crisis”-, desapareciendo incluso el anterior supuesto de la jubilación a los 64 años. Los coeficientes reductores se calculan por trimestres (1,875% por cada uno de los que falten para cumplir la edad legal, o sea, 7,5% anual), salvo que se acrediten más de 38,5 años cotizados, en cuyo caso aquel porcentaje se rebaja al 1,625% (6,5% anual). Además se imponen edades mínimas de acceso a esta modalidad jubilatoria (61 años en casos no voluntarios y 63 años en voluntarios), exigiéndose en ambos el periodo de carencia de 33 años. Por Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre (BOE nº 282 de 23 de noviembre), se ha regulado ya el régimen jurídico

y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación.

3º) La jubilación parcial exige un periodo de carencia de 30 años, alcanzar la edad ordinaria de jubilación y cumplir los restantes requisitos para causar derecho a ella, pudiéndose reducir entonces la jornada entre un 25% y un 75%. Las exigencias anteriores se relajan si la jubilación parcial se acompaña de la celebración de un contrato de relevo, aunque aparecen entonces otras complicaciones relativas a la correspondencia entre las bases de cotización del relevista y la jubilación parcial.

4º) Se declara compatible la pensión de jubilación y los trabajos por cuenta propia que no superen, en cómputo anual, el salario mínimo interprofesional; estos trabajos no generan nuevos derechos de seguridad social, ni obligan a cotizar por ellos. También es compatible el trabajo, que no coincida con el que dio lugar a la incapacidad permanente total, y la pensión por esta contingencia. En cambio, a partir del 1 de enero de 2014, se impondrá la incompatibilidad plena entre el trabajo, alcanzada la edad de jubilación, y las pensiones permanentes de incapacidad absoluta y gran invalidez. E, incluso, el legislador promete una futura regulación que compatibilice la pensión de jubilación y cualquier trabajo, buscando con ello “el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades.”

5º) Se diversifican los supuestos posibles de convenio especial con la seguridad social. Interesa destacar el que ha de suscribirse en caso de ERE, para adecuarlo a las nuevas edades de jubilación, cuyas cuotas corren a cargo del empresario hasta el momento en que los trabajadores cumplan los 63 años, o 61 si las causas de aquel fueron económicas.

6º) Las empresas o grupos de empresas de más de 500 trabajadores, que hayan obtenido beneficios en los dos ejercicios anteriores a la autorización de un ERE, han de realizar aportaciones económicas al Tesoro por los trabajadores despedidos de más de 50 años de edad, siempre que el total de trabajadores afectados exceda de 100 en tres años -cualquiera que sea su edad-, y siempre que los despedidos de 50 años no sean recolocados en los 6 meses siguientes a la extinción de sus contratos.

Ley 36/2011, de 10 de octubre (BOE nº 245, del 11 de octubre), reguladora de la jurisdicción social

01

La Ley 36/11 viene a quebrar la larga serie de textos refundidos y articulados que, para regular el “procedimiento laboral”, se han ido sucediendo desde el año 1958. Pero las numerosas novedades que el legislador estaba decidido a introducir en esta ocasión, pugnaban con un cauce tan estricto como el de la refundición, aconsejando la elaboración de un proyecto de ley que pudiera alterar cualquier regulación previa sin otros límites que los suscitados por las 400 enmiendas parlamentarias.

Aprobada la Ley, se consolidan dos estilos de nominar las grandes leyes procesales españolas: de un lado las *Leyes de Enjuiciamiento* (Civil y Criminal) y, de otro, las *Leyes de Jurisdicción* (Contencioso-administrativa y Social), dualidad caprichosa que no acaba de entenderse, dejando

de lado el cuestionable acierto de admitir jurisdicciones distintas a la jurisdicción única que la Constitución impone en su art. 117.5. Que tal fuera la elección del legislador de 1956, respecto de la jurisdicción contencioso-administrativa, tenía la disculpa de su carácter preconstitucional, y aún la Ley 29/1998, que sucedió a la anterior, podía justificar su nomenclatura en la utilidad de seguir llamando las mismas cosas con el mismo nombre. Pero el bautismo *ex novo* de la Ley de la Jurisdicción Social carece de cualquiera de esas justificaciones y, a la altura del 2011, constituye una opción muy poco acertada. De habérsela denominado Ley de Enjuiciamiento Social, las cosas hubieran quedado pendientes de un único salto para alcanzar la simetría de las Leyes reguladoras de los cuatro órdenes jurisdiccionales.

Por lo demás, a la Ley 36/11 ha seguido la Ley 37/2011, de 10 de octubre (BOE nº 245 de 11 de octubre), sobre medidas de agilización procesal, la cual no afecta directamente al orden social, pero es previsible su influencia en muchos aspectos a través de la supletoriedad de la Ley de Enjuiciamiento Civil; por ejemplo en lo relativo al más fácil acceso a la casación, respecto de lo cual la Sala 1ª del Tribunal Supremo acaba de aprobar el Acuerdo de 30 de diciembre de 2011 -sustitutivo del anterior de 12 de diciembre de 2000- regulando las causas de inadmisión del recurso, los tipos de resoluciones recurribles, el concepto de “interés casacional” y los motivos del recurso.

Muy positivo es que el manejo de la Ley 36/11 sea facilitado por el criterio de mantener la misma numeración de los artículos que tenía la LPL. Hasta el art. 138 hay una coincidencia total sobre las materias reguladas -aunque cambia en numerosos supuestos, parcial o totalmente, el contenido respectivo y desaparecen los preceptos bis de la LPL, a lo que ha ayudado la existencia de algunos “vacíos”, como eran los arts. 25, 26 y 52 LPL-, quebrándose la correlación desde el art. 139, a contar del cual la regla más orientadora es correr 2 números a

los antiguos de la LPL, para encontrar el equivalente en la LJS; por ejemplo, los anteriores arts. 146, 151, 161, 175, 188, 216 y 235 LPL, son ahora los arts. 148, 153, 163, 177, 190, 218 y 237 LJS. Con la plausible mejora formal de que, en la LJS, a diferencia de la LPL, cada uno de sus artículos va precedido con un epígrafe o rótulo identificador.

02

Las novedades que incorpora la Ley 36/11 son tantas y tan casuísticas que sería vano empeño pretender resumirlas en este breve espacio. Bastará con destacar que el hilo conductor refuerza los derechos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica y, al mismo tiempo, consuma la adaptación a la Ley de Enjuiciamiento Civil, pendiente desde el año 2000 y solo parcialmente acometida con la creación de la Oficina Judicial en 2009. Conforme a todo ello:

1ª) Se revisan en profundidad las reglas de atribución de la “materia social” a este orden jurisdiccional, ampliando considerablemente su competencia objetiva, lo que es relevante respecto del enjuiciamiento de los actos administrativos de contenido social, como, por ejemplo, las resoluciones sobre ERE, las actas de la Inspección de Trabajo, los actos de calificación de discapacidades, etc., todo lo cual tiende a evitar lo que gráficamente se conoce como “peregrinaje jurisdiccional.” Sin embargo, esa penetración en la esfera del orden jurisdiccional contencioso-administrativo no sustrae a éste el conocimiento de la impugnación directa de las disposiciones generales de contenido laboral y rango inferior a la ley, el de los actos recaudatorios de la TGSS y la determinación de los servicios esenciales y fijación de los servicios mínimos en caso de huelga. El avance producido en la “materia del asunto” ha desdibujado el relativo a la “calidad de las personas”, de manera que no solo los trabajadores en sentido estricto, sino los

funcionarios y personal estatutario y, por supuesto los trabajadores autónomos, quedan legitimados, ante el orden social, para la defensa de sus intereses sociales.

2ª) Se crean nuevas modalidades procesales, junto al proceso ordinario, relativas a la impugnación de los actos administrativos, a la impugnación de los resultados de los procedimientos amigables de composición, a la impugnación de las altas médicas o a la reclamación de cantidades líquidas y vencidas. Se fortalece la modalidad procesal de conflicto colectivo para defender la igualdad por sexo en todo tipo de materias atribuidas al orden social y se potencia definitivamente el proceso para la tutela de “todos” los derechos fundamentales, atribuyendo al juez de lo social el papel de “garante ordinario” de tales derechos.

3ª) Se flexibilizan las exigencias de capacidad procesal y de legitimación respecto de sujetos como el Fogasa, los representantes sindicales y los representantes unitarios de los trabajadores y se dedican decididos esfuerzos a conferir mayor celeridad al proceso social, mediante mecanismos para descargar en los secretarios judiciales las funciones que no sean las básicas del enjuiciamiento, el señalamiento inmediato de la vista, la ampliación de la habilidad de los días de agosto, la transformación del proceso indebido en la modalidad adecuada, las mayores posibilidades de dictar sentencias y autos orales, la inclusión de nuevas excepciones a las conciliaciones administrativas, la eliminación de ciertas exigencias de emplazamiento, etc.

4ª) Se potencia la conciliación destinada a evitar el proceso por medio de la admisión de sistemas similares de composición (mediación y arbitraje) y, sobre todo, por la condena en costas, de hasta 600 euros, a los demandados no comparecientes en

aquellas instancias, cuando la sentencia estime la pretensión deducida.

5ª) Se favorece la acumulación de las acciones, autos, recursos y ejecuciones. Y, en un plano de eficacia comparable, se permite implicar en la demanda a todos los sujetos que, abstracción hecha de su condición y naturaleza, puedan ser causantes o responsables de los daños padecidos por el demandante, tal en el supuesto de accidente de trabajo o del asimismo frecuente supuesto de acoso moral, restando así competencias residuales de otros órdenes jurisdiccionales, particularmente el civil.

6ª) Con el precedente en los órdenes jurisdiccionales penal y contencioso-administrativo, se abre paso el denominado “planteamiento de tesis” (art. 87.6 LJS), de modo que el juez puede conceder a las partes, finalizado el juicio oral, la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, por escrito y preferentemente con dispositivos telemáticos, sobre los particulares que indique y en relación exclusiva con las pruebas practicadas.

7ª) Se propicia y dificulta al mismo tiempo el recurso de suplicación, lo primero al concederlo contra resoluciones que pongan fin al proceso; lo segundo, al elevar la cuantía mínima de acceso, en los supuestos comunes, a 3.000 euros -18.000 en los procesos de impugnación de actos administrativos de contenido laboral- lo que supone una repentina elevación del 66%. Por cierto que el plazo de interposición pasa a ser de 10 y no de 11 días como en la LPL.

8ª) Se agiliza el recurso de casación al deber presentarse las actuaciones de parte -preparación, interposición e impugnación- ante el órgano judicial que dicte la sentencia recurrida. Y se abre el acceso institucional al recurso de casación para

la unificación de doctrina, en cuanto que -sin el pie forzado de las sentencias contradictorias- puede plantearlo el Ministerio Fiscal, de oficio, o a instancia de aquellas asociaciones profesionales que ostenten interés legítimo “en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa”, aproximando así el recurso unificador, al recurso en interés de la ley. En los restantes supuestos, la contradicción entre sentencias sigue siendo preceptiva, pero como sentencias de contraste quedan habilitadas también las del Tribunal Constitucional, las del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y las del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

9ª) En ambas instancias impugnatorias, se acepta la alegación de “causas de oposición subsidiarias” a cargo de la parte recurrida” (arts. 197.1 y 211.1 LJS), para conciliar el triunfo en la instancia y la defensa contra cualesquiera argumentos que, contenidos en la propia sentencia, puedan perjudicar sus intereses. Pero se encarece la recurribilidad mediante los depósitos preceptivos, cuyos importes pasan a ser de 300 euros en la suplicación y de 600 euros en la casación.

10ª) Se potencia la fase de ejecución, equiparando a las sentencias otros títulos judiciales y extrajudiciales, permitiendo la modificación o cambio de las partes en la ejecución, despachando ejecución frente a las personas físicas que hayan actuado en nombre de los sujetos de derecho sin personalidad jurídica o reconociendo la subsidiariedad de la regulación procesal civil en punto a las condena de futuro y a los acuerdos transaccionales de ejecución. Pero, sin duda, la novedad más llamativa es la posible ejecución individualizada de las sentencias declarativas dictadas en procesos de conflicto colectivo, cuando hayan estimado pretensiones de condena susceptibles de dicha ejecución individual.

03

En relación con los pleitos que, con mayor frecuencia, afectan a los intereses de nuestros clientes, cabría destacar como novedades relevantes de la Ley 36/11, las siguientes:

1ª) En las reclamaciones de cantidad, es innovación conveniente la regulación de un proceso monitorio (art. 101 LJS), que acelerará en muchos meses las reclamaciones de cantidades líquidas y vencidas, hasta el importe de 6.000 euros.

2ª) Cabe acumular en la misma demanda la acción de despido y la acción de reclamación de cantidad, lo que no solo es una ventaja de economía procesal -aunque el art. 26.3, párrafo segundo LJS abra posibilidades insatisfactorias de un doble proceso-, sino de celeridad, al ser previsible que la celebración de estos juicios siga la rapidez propia del despido y no el retraso que acompaña a las reclamaciones de cantidad.

3ª) Se convierte en vinculante la decisión del empresario de reconocer la improcedencia del despido [art. 105, e) LJS], generalmente para librarse del pago de los salarios de tramitación (o sea, el llamado despido “expres”), contra la que no puede volverse aun en el supuesto de que el trabajador inste la nulidad del despido o el derecho a una mayor indemnización por la improcedencia.

4ª) Puede el juez autorizar al empresario la imposición al trabajador de una sanción inferior, adecuada a la gravedad de la falta que haya podido cometer, cuando estime la improcedencia del despido por la insuficiente gravedad de la causa alegada. Pero el régimen legal que rige en el supuesto (art. 108.1, párrafo tercero LJS) es desde luego innecesariamente complejo.

5ª) El titular de la opción entre readmisión o indemnización -sea el empresario, como

es normal, sea el trabajador, por imperio de la ley o por pacto individual o colectivo- puede adelantar el ejercicio de la opción en el propio acto del juicio oral (art. 110.1, b) y c) LJS), lo que permite al trabajador oponerse a posibles supuestos de readmisión no realizables en condiciones adecuadas y posibilita que el juez declare directamente extinguida en sentencia la relación laboral, con condena al pago de la indemnización que proceda.

6ª) En los despidos colectivos, si la sentencia deja sin efecto la autorización administrativa, declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse a su puesto de trabajo (art. 151.11 LJS), en cuyo caso podrá el empresario, dentro de los 5 días siguientes, optar por indemnizarles como si se tratara de un despido improcedente, salvo que existiendo lesión de derechos fundamentales, proceda la readmisión efectiva sin posible sustitución económica. De las cantidades que tenga derecho a percibir el trabajador, se descontarán, en su caso, las que haya podido percibir por el ERE.

Ley 38/2011, de 10 de octubre (BOE nº 245, del 11 de octubre), de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal

01

El propósito de la Ley 38/11, al reformar por tercera vez la Ley 22/2003, de 9 de julio (BOE nº 164 de 10 de julio), se encuentra en el deterioro de la situación económica -la crisis no

se había presentado siquiera en aquellos felices años- y en la necesidad de evitar, hasta donde sea posible, el cese de actividades anejo a la mayor parte de los concursos, con la secuela del despido masivo de trabajadores. De 1.147 concursos en 2007, se pasó a 5.750 en 2010, con liquidación de las empresas en el 89% de los concursos voluntarios y en el 93% de los necesarios. De modo que el signo de las medidas adoptadas se aparta del que presidió en su día las reformas anteriores, la primera a través del Real Decreto-ley 3/2009, de 27 de marzo (BOE nº 78 de 31 de marzo), de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal, cuando la crisis era ya una trágica realidad, incluso para los políticos más negligentes. Y la segunda, con un objetivo más instrumental, por medio de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre (BOE nº 266 de 4 de noviembre), de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, agilizando en esta oportunidad los trámites procesales, reforzando la posición del concursado y reduciendo los costes del proceso.

La Ley 38/11 entró en vigor el 1 de enero de 2012, salvo las excepciones que han anticipado la vigencia al 12 de octubre de 2011, o sea, al día siguiente de la publicación de la Ley en el periódico oficial (caso de los arts. 5 bis, 15, 71.6 y 7, 84.2, 11º, 91.6º y disposición adicional 4ª).

02

Las innovaciones más significativas de la Ley 38/11 se refieren a la aceptación de alternativas al concurso tradicional (institutos preconcursales), más ágil determinación de la insolvencia, incorporación del llamado “privilegio de dinero nuevo”, delimitación más exigente de las responsabilidades de los administradores por daños a la empresa y déficits en la liquidación, modificaciones estructurales durante el concurso, fortalecimiento del régimen de los concursos conexos, relajación de incompatibilidades para ejercer el comercio, reducción de los plazos e regulación de un concurso “abreviado” en casos especiales, introducción de mayo-

res garantías contra las decisiones judiciales de instancia, etc., todo lo cual anima al legislador a afirmar que estamos ante una “actualización integral de nuestro Derecho concursal”.

Junto a esos aspectos generales, de imposible análisis en estas páginas, es de interés destacar aquí unos cuantos aspectos concretos:

1º) Si, conforme a la Ley 22/03, el deudor debe solicitar la declaración del concurso dentro de los dos meses siguientes al conocimiento de su estado de insolvencia, bajo la Ley 38/11 cabe que dicho deudor ponga en conocimiento del Juzgado de lo Mercantil el inicio de negociaciones con sus acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación o bien para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, evitando así la obligación de solicitar declaración de concurso voluntario.

2º) Se amplían los requisitos para el cargo de administrador concursal, pues tanto si se trata de abogado como de economista, titulado mercantil o auditor de cuentas, además de la experiencia profesional de 5 años exigida por la Ley 22/03, se requiere ahora que se acredite o demuestre una formación especializada en Derecho concursal. De otro lado, se acepta que el administrador concursal sea una persona jurídica, siempre que se integren en ella, cuando menos, un abogado en ejercicio y un economista, titulado mercantil o auditor de cuentas, que garanticen la debida independencia y dedicación en el desarrollo de la administración concursal.

3º) Se incrementa la discrecionalidad judicial en el nombramiento de los administradores en los “concursos de especial trascendencia”, aquellos en los que la cifra de negocio del concursado haya sido de 100 millones de euros o superior en cualquiera de los tres ejercicios anteriores a aquel en que sea declarado el concurso;

o cuando el importe de la masa pasiva declarada por el concursado sea superior a 100 millones de euros; o cuando el número de acreedores manifestado por el concursado sea superior a 1.000; o cuando, en fin, el número de trabajadores sea superior a 100 o lo haya sido en alguno de los tres ejercicios precedentes.

4º) Se intensifica la preocupación por la continuidad de la actividad profesional o empresarial del concursado, de manera que si las medidas adoptadas suponen la extinción, suspensión o modificación colectiva de las condiciones de trabajo, incluidos los traslados, no sólo se necesita el acuerdo con los representantes de los trabajadores e iniciar el ERE, sino que la administración concursal habrá de justificar las causas motivadoras del mismo y los objetivos a obtener, asegurando en la medida de lo posible la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

5º) Se reconoce al deudor el derecho a solicitar la liquidación en cualquier momento, en cuyo caso el Juez dictará auto en los diez días siguientes abriendo esa fase, con lo que se simplifica rotundamente el anterior régimen de las solicitudes voluntarias.

6º) Se confiere mayor eficacia al Registro Público Concursal, en sus 2 secciones de edictos concursales y de publicidad registral, para dar transparencia a los concursos en garantía de los que puedan verse afectados, aunque la publicación de las resoluciones judiciales o de sus extractos solo tiene valor informativo o de publicidad notoria.

7º) En la calificación del concurso como “culpable” -calificación no vinculante para el orden penal, cuando conozca de actuaciones del concursado que puedan ser constitutivas de delito- no sólo cuenta la actuación de los administradores o li-

quidadores de las personas jurídicas, sino también de los apoderados generales y de quienes hubieran tenido cualquiera de estas condiciones dentro de los 2 años anteriores a la declaración del concurso.

03

Expuesto cuanto precede, llamamos la atención de nuestros clientes sobre estos otros puntos específicos:

1º) La Ley 38/11 no sólo no devuelve la competencia a la autoridad administrativa laboral para la resolución de los ERE –exigida por los sindicatos-, sino que amplía la competencia del Juez de lo Mercantil al atribuirle el conocimiento de los traslados colectivos y de todos los expedientes en trámite, en el momento de declararse el concurso de acreedores. Se abre entonces o un periodo de consultas o un procedimiento de mediación o arbitraje si así lo acuerda el Juez a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores. En todo caso se dictará auto judicial recogiendo el acuerdo o sustituyendo el desacuerdo, contra el que cabe suplicación ante el orden social, pero sin efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso. Están legitimados para ello, la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el Fogasa.

2º) Los nuevos trámites han sido adaptados por la Ley 38/11 a los introducidos por el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio (BOE nº 141 de 14 de junio), sobre procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos [ver *Suplemento Laboral*, nº 1, págs. 6-8]. Y se refuerza la posición de los sindicatos en el procedimiento, puesto que no sólo se reproduce el art. 41.4 LET, reformado por la Ley 35/10, en lo relativo a las comisiones

laborales o sindicales [ver *Suplemento Laboral* n° 1, pág. 7, sub. 9^a], sino que el Juez de lo Mercantil recibe competencia para suplir la pasividad de los trabajadores y confiar la representación a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos en el sector al que la empresa pertenezca.

3º) Se da un paso a favor de los altos directivos, disponiendo que en el supuesto de que la administración concursal, por propia iniciativa o a instancia del concursado, extinga o suspenda sus contratos, dicha decisión será impugnabile ante el Juez, a través del incidente concursal en materia laboral, siendo la sentencia que recaiga recurrible en suplicación ante la Sala de lo Social territorialmente competente.

4º) Se dispone que los créditos contra la masa, por salarios de los últimos 30 días de trabajo efectivo anteriores a la declaración del concurso, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, se pagarán de forma inmediata, a diferencia de todos los restantes que se abonarán a sus respectivos vencimientos. Tan pronto como conste que la masa activa es insuficiente para el pago de los créditos contra la masa, una vez realizada la comunicación del supuesto al Juez por la administración concursal, deberá ésta proceder a los pagos dando prioridad absoluta a los devengados por los salarios de los últimos 30 días, con la misma limitación anterior, aunque introduciendo aquí la posibilidad de los abonos a prorrata.

5º) Dentro de la intensa reforma de que han sido objeto los créditos con privilegio especial y con privilegio general, los capitales coste de seguridad social de los que sea responsable el concursado se equipararán a los salariales que no tengan reconocido privilegio especial, lo que igualmente afecta a las indemnizaciones derivadas de la

extinción de los contratos y a los recargos sobre las prestaciones de seguridad social por incumplimiento de las obligaciones preventivas. En orden a las indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la novedad consiste en que el privilegio general se restringe a las devengadas con anterioridad a la declaración del concurso.

6º) Como respuesta a la reivindicación de los sindicatos demandando que los trabajadores del concursado puedan identificar, junto al empresario concursado, a otros empresarios de un grupo de sociedades, solventes y empleadores reales de los trabajadores afectados, para que sean condenados por despidos improcedentes con más altas indemnizaciones, el legislador ha introducido una pálida novedad frente a lo solicitado. Conforme a ella, los representantes de los trabajadores o la administración concursal pueden solicitar del Juez de lo Mercantil la “participación” en el periodo de consultas de otras personas físicas o jurídicas que “indiciariamente” puedan constituir una unidad de empresa con la concursada. Pero, en tal caso, la ley se limita a permitir que se solicite el “auxilio del Juzgado que se estime necesario para su comprobación”, incluyendo la reclamación de la documentación económica consolidada, sin desprender los efectos de las comprobaciones de signo positivo.

7º) Todas las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores -y no sólo las amparadas en su apartado 1, letra b), como en la Ley 22/03- tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo cuando estén determinadas por la situación económica o insolvencia del concursado, y ello desde que se acuerde la iniciación del ERE para la extinción de los contratos de trabajo, al margen del número de trabajadores que compongan la plantilla.

8º) Desde la perspectiva conceptual se definen las suspensiones colectivas de los contratos de trabajo como todas las del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas en ellas las reducciones temporales de las jornadas ordinarias de trabajo.

Reales Decretos 1493/2011, de 24 de octubre (BOE nº 259, del 27 de octubre) y 1543/2011, de 31 de octubre (BOE nº 278, del 18 de noviembre), sobre prácticas no laborales en empresas

01

En el último trimestre de 2011 han coincidido una serie de disposiciones legales encaminadas a reordenar las actividades que, genéricamente, podrían calificarse de prácticas o colaboraciones de los jóvenes en las empresas. Cronológicamente, la primera disposición normativa es el Real Decreto 1493/11, en ejecución de la reforma de la Ley 27/11, destinada a asimilar a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el régimen general de la seguridad social, a aquellas personas que participen en programas de formación financiados por organismos públicos o privados y que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, carezcan de carácter exclusivamente lectivo e incluyan la realización de prácticas formativas en empresas u otras instituciones o entidades.

La característica identificadora de estas prácticas, es que son retribuidas, en cuanto que dan lugar a una contraprestación económica

en conceptos o formas diversas, pero sin generar una relación laboral pues, en caso contrario, el alta en el sistema obedecería a la naturaleza laboral del vínculo. El RD 1543/11 no da pauta alguna para diferenciar la existencia o inexistencia de una relación laboral, lo que es razonable teniendo en cuenta que en ningún caso podría una norma reglamentaria alterar los presupuestos de laboralidad de los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Por ello es aconsejable que las empresas no utilicen estas prácticas para la realización de prestaciones laborales comunes u ordinarias. La cotización requiere un código de cuenta específico y se llevará a cabo como si se tratara de contratos laborales de formación y aprendizaje, excluidas las contingencias de desempleo, Fogasa y formación profesional.

02

Por su parte, el Real Decreto 1543/11 regula las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios ad hoc con los Servicios Públicos de Empleo, referidas necesariamente a jóvenes que reúnan los cuatro requisitos siguientes: edad entre 18 y 25 años; nula o mínima experiencia laboral y, en todo caso, inexistencia de relación laboral o experiencia profesional previa, en la misma actividad, superior a 3 meses, aunque no computan ni las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes, ni las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios; titulación oficial universitaria, de formación profesional de grado medio o superior, asimiladas a éstas o certificado de profesionalidad; e inscripción como desempleados en la oficina de empleo. Cuatro requisitos que son, desde luego, acumulativos y no alternativos.

Con la misma indefinición que en el supuesto anterior sobre el límite máximo de la extralaboralidad, para no invadir el terreno imperativo de las relaciones laborales, estas

prácticas no pueden tener duración inferior a 3 ni superior a 9 meses. La norma deja a la voluntad de las partes los detalles sobre la realización de las prácticas, aunque fija indisponiblemente el importe de la contraprestación económica, que no podrá ser inferior al 80% del IMPEM mensual vigente en cada momento.

En cuanto a la protección social, la asimilación de los practicantes a trabajadores por cuenta ajena se llevará a cabo, precisamente, en los propios términos del RD 1493/11.

Innecesariamente, por obvio, reconoce el RD 1543/11 que, a la finalización de las prácticas no laborales, quienes las realicen en empresa determinada podrán ser contratados por ésta en calidad de trabajadores, conforme a las reglas generales.

03

Finalmente, la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), de 6 de octubre de 2011 (BOE nº 246 de 12 de octubre), dedica considerable extensión a las prácticas profesionales no laborales, equiparándolas, a efectos de las subvenciones, a las acciones formativas de modalidad presencial, o por teleformación o mixtas, con duración entre 90 y 300 horas. Se trata, en este caso, de prácticas no retribuidas, salvo mediante becas, por lo que su confusión con las prestaciones laborales es menos probable.

Selección de sentencias

01

LIMITACIONES DE LA CESIÓN AL PADRE DEL DESCANSO VOLUNTARIO DE MATERNIDAD

El Pleno del TC, en sentencia 75/2011 de 19 de mayo (BOE nº 139 de 11 de junio), resuelve

cuestión de inconstitucionalidad en el sentido de que no cabe la cesión de la madre al padre del disfrute del periodo de descanso voluntario por maternidad –el exceso de las seis semanas posteriores al parto– cuando la madre no es trabajadora por cuenta ajena, puesto que se trata de un supuesto no comparable al regulado en el art. 48 LET en supuestos de adopción.

02

EL PLAZO DE PREAVISO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO, PARA QUE EL TRABAJADOR EXTINGA POR SU VOLUNTAD EL CONTRATO DE TRABAJO, NO ES AMPLIABLE POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES

La S.TS (S) de 31 de marzo de 2011 (Rº 3312/2010) decide que la regulación del convenio colectivo, en esta materia, es de derecho imperativo, de modo que fijar como obligatorio un plazo de preaviso por encima del convencionalmente dispuesto, y sancionar su incumplimiento con el pago por parte del trabajador de los días de preaviso contractualmente añadidos y no preavisados, constituye un pacto contrario a Derecho.

03

POSIBILIDAD DEL DESPIDO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA EN PERIODO DE PRUEBA

La S.TS (S) de 18 de abril de 2011 (Rº 2893/2010), ha establecido, en Sala General, que el contrato de trabajo no puede resolverse, durante el periodo de prueba, por razón del embarazo, porque tal extinción supondría una discriminación por razón de sexo. Pero ello no implica que toda resolución del contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba haya de ser calificada como nula, cuando no existen indicios de discriminación o cuando, existiendo tales indicios, la empresa acredita que el cese se produjo por causas razonables.

04**ES JUZGADO COMPETENTE PARA DEPOSITAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE EL DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EL DEL DOMICILIO DEL DEMANDADO**

La S.TS (S) de 30 de junio de 2011 (R° 4336/2010) admite la validez del depósito de la indemnización, para liberar del pago de los salarios de trámite, que se efectúe en el Juzgado que corresponda al lugar de prestación de servicios, como en el que corresponda al domicilio del demandado, dado que el tratarse de un acto procesal es aplicable lo dispuesto en el art. 10 de la LPL (actual art. 10 de la LJS).

05**LA SUCESIÓN DE EMPRESA NO EXTINGUE LA CLÁUSULA DE BLINDAJE EN LOS CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN**

La S.TS (S) de 27 de septiembre de 2011 (R° 4146/2010) sostiene que carece de fundamento que la novación subjetiva del contrato implique la novación objetiva, tanto si se trata de indemnización mayor que la legal para supuestos de desistimiento, como si se ha pactado para supuestos de despido.

Praxis

01

A partir del 1 de enero de 2012, se suprime el pago de 8 días por año de servicio, de la indemnización por despido a cargo del FOGASA (ver nº 1 del *Suplemento Laboral*, págs. 14-15), cuando el despido objetivo haya sido reconocido como improcedente por el empresario o por sentencia. La pérdida sobrevenida de ese derecho empresarial se debe a la protesta sindical, por la irregularidad que a su juicio suponía subvencionar con recursos públicos las extinciones contractuales ilegales.

02

La Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social), de 14 de noviembre de 2011 (BOE. N° 283 de 24 de noviembre), publica Acuerdo del Consejo de Ministros, del 28 de octubre, por el que se aprueba la estrategia global para el empleo 2012-2014, respecto de los trabajadores de 55 o más años, que representan aproximadamente el 12% de la población ocupada y el 8% de la población parada.

OFICINAS & NETWORKINGwww.rocajunyent.com**OFICINAS****BARCELONA**

Roca Junyent Barcelona
 Aribau, 198
 08036 Barcelona
 TEL.: +34 93 241 92 00
 FAX: +34 93 414 50 30
 E-MAIL: bcn@rocajunyent.com

MADRID

Roca Junyent Madrid
 José Abascal, 56, 7º
 28003 Madrid
 TEL.: +34 91 781 97 60
 FAX: +34 91 781 97 64
 E-MAIL: mad@rocajunyent.com

GIRONA

Roca Junyent Girona
 Gran Via Jaume I, 37, 5º
 17001 Girona
 TEL.: +34 972 48 71 11
 FAX: +34 972 48 32 11
 E-MAIL: gi@rocajunyent.com

PALMA DE MALLORCA

Roca Junyent Palma de Mallorca
 Paraires, 34 A
 07001 Palma de Mallorca
 TEL.: +34 971 22 90 27
 FAX: +34 971 22 90 30
 E-MAIL: pma@rocajunyent.com

LLEIDA

Roca Junyent Lleida
 Estudi Jurídic Alonso
 Rambla Ferran, 2, 3º D
 25007 Lleida
 TEL.: +34 973 24 60 62
 FAX: +34 973 23 00 70
 E-MAIL: advocats@alonsorocajunyent.com

SHANGHAI

Roca Junyent Shanghái
 Suite 2209 Westgate Mall
 1038 Nanjing Xi Rd.
 Shanghái 200041
 China
 TEL.: + 86 21 621 80 666
 FAX: + 86 21 631 12 291
 E-MAIL: sba@rocajunyent.com

NETWORKING

TerraLex
 International Legal Network
www.terrallex.org

ARGENTINA

Estudio O' Farrell
 Av. de Mayo, 645-651
 1084 Buenos Aires
 Argentina
 TEL.: + 54 11 43 46 1000
 FAX: + 54 11 43 34 4655
 E-MAIL: info@estudio-ofarrell.com.ar

SEVILLA

Borbolla Abogados
 Av. San Francisco Javier, 9
 Edificio Sevilla 2,
 planta 7, módulo 9
 41018 Sevilla
 TEL.: +34 95 498 73 64
 FAX: +34 95 465 14 06
 E-MAIL: informacion@borbollabogados.com

MOSCÚ

Juralink Consultancy
 Khokhlovsky pereulok 13, gebouw 1, 3e et.
 109028 Moscú
 Rusia
 TEL.: +7 495 625 0950
 FAX: +7 495 625 3476
 E-MAIL: juralink@cs.com

Consejo de redacción:

Albert Rodríguez Arnaiz
 Joaquín Echávarri Ruano
 María Martínez-Avial Guerra
 Miguel Ángel Alcaraz García
 Teresa Perea Montes

Dirección:

Luis Enrique de la Villa Gil

La información contenida en este boletín no puede aplicarse a ningún caso particular sin un asesoramiento legal previo.

El presente boletín es un complemento de la edición en papel de Derecho & Sociedad y de los boletines China y Fiscal, que también se publican por vía telemática.