



ACTUALIDAD FISCAL

Novedades fiscales 2012



CONTENIDOS

Novedades fiscales 2012 » [Página 1](#)
La Reforma del Procedimiento Laboral en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Lrjs) » [Página 3](#)
Los requisitos formales de la extinción del contrato por causas objetivas y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. » [Página 7](#)
Cómo saldremos de la crisis mejorando la Administración de Justicia » [Página 9](#)
Los Efectos de la Ley 15/2010 de Medidas de Lucha Contra la Morosidad » [Página 11](#)

(RDL 20/2011 de 30 de diciembre de Medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público)

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE PERSONAS FÍSICAS: NUEVA NORMATIVA

Con carácter temporal durante 2012 y 2013, se establece:

A. Un gravamen complementario en la cuota integral estatal del IRPF, que supone en la práctica una subida de los tipos marginales desde

2 hasta 7 puntos porcentuales en cada tramo a partir de 17.707,20 € de renta liquidable, con lo que la escala efectiva del IRPF con carácter general pasará a ser la que figura a continuación, con la peculiaridad de que para las rentas del trabajo, esta nueva escala se aplicará a partir de la nómina del mes de febrero de 2012.

ACTUALIDAD FISCAL: NOVEDADES FISCALES 2012

TRAMO RENTAS	TIPO 2012 Y 2013
Entre 0 y 17.707,20 €	24,75 %
Entre 17.707,20 y 33.007,20 €	30,00 %
Entre 33.007,20 y 53.407,20 €	40,00 %
Entre 53.407,20 y 120.000,2 €	47,00 %
Entre 120.000,20 y 175.000,20 €	49,00 %
Entre 175.000,20 y 300.000,20 €	51,00 %
De 300.000,20 € en adelante	52,00 %

B. Un incremento de los tipos de gravamen sobre el Ahorro:

MODIFICACIONES	ESPECIFICACIONES (en € / Año)	2011	2012 y 2013
Gravamen del AHORRO	Hasta 6.000,00	19 %	21 %
Gravamen del AHORRO	Entre 6.000,01 y 24.000,00	21 %	25 %
Gravamen del AHORRO	De 24.000,01 en adelante	21 %	27 %

C. Restablecimiento de la deducción por adquisición de vivienda habitual:

Se restablece en los mismos términos que para el ejercicio 2010 la deducción por adquisición de la vivienda habitual con efectos a partir del 1 de enero de 2011, por lo que los que adquirieron su vivienda habitual en 2011 podrán beneficiarse de la deducción.

Asimismo, la inversión destinada a la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual permite de nuevo a todas las rentas (el anterior gobierno lo había limitado para las rentas inferiores a 24.000 € anuales) deducirse el 7,5% [correspondiente al tramo estatal: en efecto, las comunidades autónomas tienen transferido el otro 50% del impuesto del que resulta el 15% con carácter general] del total aportado hasta una base máxima que se mantiene en 9.040 euros anuales, lo que supone una desgravación máxima de 1.356 euros.

Las aportaciones a cuentas vivienda recibirán el mismo tratamiento.

RETENCIONES DE I.R.PF.: NUEVOS PORCENTAJES

MODIFICACIONES	ESPECIFICACIONES	2011	2012 y 2013
Capital mobiliario	Intereses de cuentas corrientes, dividendos, etc.	19 %	21 %
Arrendadores de inmuebles de uso distinto a viviendas.	Oficinas, locales, estudios profesionales, etc.	19 %	21 %
Ganancias patrimoniales por enajenación	Ventas de fondos de inversión, etc.	19 %	21 %
Premios, propiedad intelectual, derechos de imagen, etc.		19 %	21 %
Rentas percibidas por administradores etc.		35 %	42 %

RETENCIONES DE I.R. PARA NO RESIDENTES: NUEVOS PORCENTAJES

MODIFICACIONES	ESPECIFICACIONES	2011	2012 y 2013
Transferencias al exterior de establecimientos permanentes	En general	19 %	21 %
Capital mobiliario y ganancias patrimoniales	Intereses, dividendos, enajenaciones	19 %	21 %
Tipo general	Rendimientos del trabajo etc.	24 %	24,75 %

I.V.A.

Se mantienen los mismos tipos aplicables desde el 01/07/2010, si bien el tipo reducido del 4% en las primeras entrega de viviendas terminadas y plazas de garaje, hasta un máximo de dos, y anexos, siempre y cuando se transmitan simultáneamente con ellas se mantiene exclusivamente para el ejercicio 2012:

CATEGORÍAS	ESPECIFICACIONES	TIPOS
Tipo general		18 %
Tipo reducido	Vivienda, hostelería...	8 %
Tipo superreducido	Alimentos, libros, revistas	4 %

IMPUESTO DE SOCIEDADES

Se mantienen los tipos aplicables en 2011, si bien el importe de beneficio hasta el cual beneficiarse del tipo reducido de 20% pasa de 120.202,41 € a 300.000 € para los ejercicios 2011 y 2012.

TIPO CON CARÁCTER GENERAL	TIPO CON CARÁCTER EXCEPCIONAL
25% hasta 300.000 € de beneficio 30% a partir de 300.000 € de beneficio	20% hasta 300.000 € de beneficio. 25% a partir de 300.000 € de beneficio. REQUISITOS (ACUMULATIVOS). · Cifra neta de negocios < 5 millones €. · Plantilla media < 25 empleados. · Plantilla media no inferior a la media de los 12 meses anteriores.

INTERÉS LEGAL Y DE DEMORA

CATEGORÍAS	ESPECIFICACIONES	2011	2012
Interés legal	Se mantiene el anterior	4 %	4 %
Interés de demora	Se mantiene el anterior	5 %	5 %
Tipo superreducido	Rendimientos del trabajo etc.	24 %	24 %



Marie Larivière
Dpto. Internacional

H&H
Herrero & Hidalgo
ABOGADOS



ACTUALIDAD SOCIAL:

La Reforma del Procedimiento Laboral en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)



“La nueva Ley es una norma procedimental cuya pretensión no debería ser otra que la de ofrecer una justicia imparcial a todos los intervinientes en los litigios y cuyas resoluciones habrían de ser objetivas.”

La **Ley 36/2011**, publicada en el BOE del 11 de octubre de 2011, cuya entrada en vigor se ha producido el pasado 12-12-2011, viene a introducir importantes modificaciones en el procedimiento laboral, acogiendo reformas importantes con respecto a la legislación vigente hasta la fecha, proveniente de la Ley de Procedimiento Laboral, cuyo último Texto Refundido era de 1995.

Antes de entrar en el estudio de la norma, nos ha parecido interesante destacar cómo en la exposición de motivos de la nueva Ley aparecen frases poco conciliadoras para las partes litigantes habituales de los procesos laborales, como la afirmación: “...**En definitiva, la norma aspira a ofrecer una mayor y mejor protección de los trabajadores**”. Quizá se trate de un lapsus del

legislador en la buena intención de dar a la legislación laboral el carácter tuitivo a favor de los trabajadores que siempre debe presidir las normas aplicables al mundo del trabajo. Pero, esa intención no discutible de proteger al teóricamente más débil, puede llevar en algunas ocasiones –como ya ocurrió con la legislación arrendaticia en España– a episodios que distorsionan unas relaciones sociales que deberían discurrir por una línea de mayor igualdad. Por ello, sería recomendable que, en lugar de acudir al excesivo proteccionismo, con resultados contrarios a los buscados por el legislador, se dirigieran las normas procesales a una mayor igualdad entre las partes. Creemos que las normas procesales vigentes hasta esta nueva Ley eran suficientemente protectoras de los trabajadores y apostar, como dice la exposición de motivos, por una “mayor y mejor protec-

ción de los trabajadores” en materia litigiosa solo podría llevar a un mayor desánimo de los emprendedores e incluso de algunos trabajadores que aspiran a serlo y no consideramos que sea este el mejor momento para desanimar a los empresarios que se mantienen y a los pocos españoles que aspiran a emularlos, con normas procedimentales que perjudiquen la legítima defensa de los derechos de unos litigantes en beneficio de otros.

En realidad, creemos que la nueva Ley es una norma procedimental cuya pretensión no debería ser otra que la de ofrecer una justicia imparcial a todos los intervinientes en los litigios (trabajadores, empresarios o administración pública), y cuyas resoluciones habrían de ser objetivas, con estricta aplicación de la legislación



La Reforma del Procedimiento Laboral en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social



laboral sustantiva vigente. Pero no es el objeto de estas líneas entrar en el debate de la parcialidad del Gobierno promotor de la Ley, ya fenecido, sino analizar cuestiones técnicas que pueden afectar al ejercicio profesional de la defensa de nuestros clientes, sean trabajadores, autónomos o empresarios, y a ello vamos a dedicarnos.

Con carácter general, podemos decir que la Ley trata de adaptarse a los tiempos que corren con un cierto impulso a la agilidad en la resolución de los conflictos laborales, de cuyo intento, podemos destacar las siguientes particularidades:

1. Se amplía la competencia de la jurisdicción social a **materias administrativas**, como la resolución jurisdiccional de los ERES, la revisión de la actividad sancionadora de la Inspección de Trabajo, el fraude en el desempleo, los accidentes de trabajo. También se amplía la competencia a otros asuntos que pudieran haber sido tratados en los tribunales civiles, como las relaciones pseudo-mercantiles entre los **"trabajadores autónomos dependientes -TRADES-"** y sus "clientes-empresarios".

2. El **Secretario judicial** adquiere nuevas competencias, lo que servirá para descargar al Juez de muchas de sus funciones, en materia de conciliaciones, resoluciones de trámite, etc.

3. Se crea un nuevo **procedimiento monitorio laboral para reclamaciones inferiores a 6.000,00 €**, al modo de la experiencia en el ámbito civil, que se llevará a cabo sin precisar del juicio oral, salvo oposición del demandado, y cuya tramitación podrá realizarse in-

tegramente por medio de comunicaciones **vía correo electrónico** (gran novedad que no se aplica a otros procedimientos).

4. Surge el **procedimiento contencioso-laboral**, apli-

“La Ley trata de adaptarse a los tiempos que corren con un cierto impulso a la agilidad en la resolución de los conflictos laborales.”

cable a los nuevos ámbitos administrativos transferidos de la Jurisdicción contencioso-administrativa, que ya hemos mencionado.

5. Se regula de forma extensa el **procedimiento de la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores**, ampliada a la protección en todo tipo de derechos derivados de la aplicación de la Constitución española, sin restricción alguna, salvo la de que se trate específicamente de vulneraciones dentro del ámbito de las relaciones laborales.

6. En cuanto al desarrollo del **juicio oral**, se introducen algunas novedades, como la determinación de los hechos en que las partes están conformes (al modo de la audiencia previa civil) y, con respecto la **prueba documental**, cuando ésta sea muy voluminosa o complicada, se permitirá a las partes su **examen después del jui-**

cio, durante tres días, para hacer las conclusiones por escrito (hasta ahora era obligado examinar la prueba en el acto del juicio y hacer las conclusiones de forma oral e inmediata, lo que retrasaba el desarrollo de los juicios y dejaba en indefensión a la parte afectada por ese exceso de documentos probatorios difícil de examinar in situ y con la premura del momento).

7. Se establece la exigencia de acreditar la **necesidad y objetivo de las pruebas propuestas**, para que su admisión sea acorde con las pretensiones de las partes.

8. Se admite la **posibilidad de conciliación** hasta incluso después de terminar la práctica de las pruebas y a la vista del desarrollo de las mismas,

9. En las **sentencias por despido**, cuando el Juez considere su improcedencia pero aprecie motivos para sancionar, **podrá sustituir la máxima sanción, por otra menos gravosa para el trabajador**, en función de la calificación de los hechos declarados probados.

10. Además del denominado **"proceso ordinario"**, se establecen modalidades de procedimientos específicos en las siguientes materias:

Despido disciplinario, impugnación de sanciones, reclamación de salarios de trámite al Estado, extinción por causas objetivas, vacaciones, materia electoral, clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prestaciones de Seguridad social, procedimiento de impugnación de actos administrativos, proceso de

La Reforma del Procedimiento Laboral en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

conflictos colectivos, impugnación de convenios, impugnación de estatutos de sindicatos y organizaciones empresariales y, por último, el importante procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

11. En materia de **recursos y medios de impugnación**, también se introducen novedades:

a. Se acortan los plazos de **Recurso de Reposición**, ante Órganos unipersonales, de cinco a tres días (Se dice que para abreviar tramitaciones. Aunque, según nuestra opinión, tan breve recorte de plazos, podría haber sido suplantado por la exigencia estricta a los tribunales del cumplimiento de los plazos ya establecidos legalmente, en lugar de acortárselos al justiciable. Eso sí que acortaría la duración de los procedimientos)

b. Se actualizan las cuantías mínimas para el **Recurso de Suplicación** (3.000 € en reclamaciones de cantidad y 18.000 € en actos administrativos) y se amplían las posibilidades en materia de movilidad geográfica y funcional, así como en otras materias contra Autos dictados en la instancia.

c. Se establece un **Recurso de Casación** "contencioso-social", para actos administrativos del Consejo de Ministros.

d. Se incrementan los **depósitos obligatorios para la presentación de recursos**: De 150 € a 300 €, en Suplicación y de 300 € a 600 €, en Casación (Obviamente, esta obligación es sólo para empresarios).

12. En **materia de ejecución**, se introduce la **posibilidad de transacción** (antes inexistente), aunque siempre bajo control jurisdiccional y con las máximas garantías. Se establece la posibilidad de incrementar en dos puntos los intereses de demora, por falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria. Se establecen también novedades en la ejecución de sentencias de despido y asimismo en la forma de la ejecución provisional de sentencias. También se introducen importantes novedades para la acumulación de ejecuciones, incluso las procedentes de diferentes órganos judiciales.

POSIBILIDADES DE ACUMULACIÓN DE ACCIONES.

Una de las novedades más interesantes que introduce la **LRJS** es la posibilidad de acumular acciones que tradicionalmente no eran acumulables, desde el mismo momento de presentación de la demanda. Por la trascendencia que esta reforma tiene queremos dedicar un apartado especial al estudio de la nueva regulación. La **LRJS** dedica todo el **Título III (Arts. 25 al 41)** a la regulación de la acumulación de acciones, procesos, recursos y a la de las ejecuciones. No obstante, vamos a centrarnos en el estudio de la acumulación de acciones, que consideramos nos afecta más directamente a los abogados, por cuanto nos hemos de ocupar del primer acto de iniciación del procedimiento y decidir si en la redacción de la demanda podemos acumular acciones que, con anterioridad, no era posible.

La ley inicia la regulación de la acumulación de acciones, con un **principio general que admite la acumulación en una misma demanda de todas las acciones**

que afecten al demandado, siempre que se puedan tramitar en un mismo juzgado o tribunal y extrapolando el mismo principio a las **posibilidades de reconvencción** del demandado (**Art. 25.1 y 2 LRJS**).

Sin embargo, en el siguiente artículo (26) plantea una serie de excepciones al principio general de acumulación, que casi deja vacío el contenido de dicho principio, pues afirma:

No podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvencción:

1. Las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo.
2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
3. Las de disfrute de vacaciones.
4. Las de materia electoral.
5. Las de impugnación de estatutos de sindicatos.
6. Las de movilidad geográfica.
7. Las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
8. Las de impugnación de convenios colectivos.
9. Las de impugnación de sanciones de los empresarios a los trabajadores.
10. Las de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

El legislador, después de plantear las excepciones al principio general, nos pone de manifiesto las excepciones a las excepciones, esto es, las que confirman la aplicación de la regla general de acumulación a casos

“Una de las novedades más interesantes que introduce la LRJS es la posibilidad de acumular acciones que tradicionalmente no eran acumulables, desde el mismo momento de presentación de la demanda.”





La Reforma del Procedimiento Laboral en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

concretos (técnica legislativa muy de moda, a la que los juristas últimamente, poco a poco, nos vamos acostumbrando). Es aquí donde podemos decir que se aplica, de verdad, la **posibilidad de acumulación de acciones** y que resumimos en los siguientes casos:

1) La primera excepción a las excepciones es la que establece la posibilidad de reclamar en cualquiera de los juicios "no acumulables" la **indemnización y demás derechos exigibles por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas (Arts. 26.2 y 184 LRJL)**.

2) En reclamaciones sobre **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, se podrán acumular todas las pretensiones de indemnización de daños y perjuicios **derivadas de un mismo hecho causante**, aunque sean distintos sujetos los afectados. **(Art. 30.2)**

3) En reclamaciones por **clasificación profesional**, se podrá acumular la reclamación de las **diferencias retributivas** derivadas de la nueva clasificación solicitada.

4) Las **demandas de impugnación de un acto administrativo o de varios que tengan conexión directa**, aunque afecten a una pluralidad de sujetos, se podrán formular acumuladamente.

5) Las acciones de uno o varios actores contra uno o varios demandados, cuando haya un **nexo entre aquellas por razón de un solo título o causa de pedir**.

ACUMULACIÓN EN LAS DEMANDAS DE DESPIDO Y EXTINCIÓN DE CONTRATO:

Frente a las excepciones de no acumulación entre acciones de despido y extinción de contratos y de éstas con otras posibles, la propia ley restablece la norma general de acumulación en los siguientes casos:

1) Las acciones de despido y extinción del contrato a **instancia del trabajador** podrán acumularse, siempre que se presente la demanda dentro del plazo de caducidad de impugnación del despido.

2) En el caso de **demanda por extinción a instancia del trabajador por impago de salarios**, podrá acumularse la **reclamación de cantidad** por las cantidades adeudadas a la fecha de la demanda, más las que se devenguen hasta la celebración del juicio.

3) A la **demanda por despido**, se podrá acumular la **reclamación de las cantidades** adeudadas hasta la fecha del mismo. (Si el juez considerara complicada la resolución en el mismo juicio de la reclamación de cantidad,

podrá determinar que se resuelva en juicios separados despido y cantidad)

4) En el caso de **TRADE (Trabajador Autónomo-Dependiente)**, si se alegara la relación laboral, se formulará acumuladamente la demanda de extinción de la relación especial con la de despido laboral, con petición principal y subsidiaria de una u otra relación y su correspondiente indemnización, a opción del demandante.

En conclusión, podemos afirmar que se han dado "paquetes" en la agilización de los procedimientos laborales, pero no podemos sentirnos optimistas con la previsible

“la solución no radica en acortar los plazos para los litigantes, ya de por sí demasiado cortos, sino en exigir que los funcionarios de la Justicia cumplan a rajatabla los plazos que la Ley les impone.”

aplicación práctica de la Ley y que ello vaya a agilizar la marcha de la justicia en el ámbito de lo social. Por de pronto sí, tal como hemos señalado, esta jurisdicción asume más competencias, es evidente que, con las mismas plantillas de funcionarios, difícilmente se va a agilizar la marcha de los procesos.

Por otra parte, ya hemos apuntado que la solución no radica en acortar los plazos para los litigantes, ya de por sí demasiado cortos, sino en exigir que los funcionarios de la Justicia cumplan a rajatabla los plazos que la Ley les impone: No es admisible, como recientemente nos ha ocurrido, que si el tribunal se reúne para votación y fallo un 7 de diciembre, la sentencia llegue a los justiciables el 27 de diciembre (20 días después de la firma de la resolución judicial). No es admisible que un juicio de despido se cite para el mes de febrero de 2012, cuando la demanda de conciliación fue presentada a mediados de julio de 2011, u otro que se produjo en el mes de mayo de 2011, se convoque para marzo de 2012, por las dudas de competencia entre un Juzgado u otro. No es admisible que entre el juicio de despido y la notificación de la sentencia, pasen a veces más de treinta días, cuando la Ley establece un plazo de emisión de sentencia de tres días. Algo debería haber hecho el legislador para sancionar a los funcionarios que no cumplen con los plazos, incluidos los propios jueces,

o tomar otras medidas para ello no ocurra. Los abogados no podemos permitirnos esos lujos y, ni siquiera el de tener vacaciones, pues nos han declarado "hábil" hasta el teóricamente intocable el mes de agosto, para que, en la práctica, resulte un mes "inhábil" por falta de notificaciones lo que no impide que, si se produce por casualidad una de ellas, nos obligue a interrumpir nuestro descanso, porque si no, el incumplimiento de los plazos acortados nos va a dar por perdido el asunto.

Habría otras muchas soluciones que el legislador ha olvidado, pero serían largas de enumerar, aunque para rematar estas letras, se nos ocurre una: ¿Qué sentido tiene mantener la conciliación obligatoria ante el SMAC (o como se le llame en cada una de las respectivas comunidades autónomas de España) o la reclamación previa ante los organismos públicos o la "mediación"? ¿Se trata de la "evitación del proceso" como reza el Título V de la Ley objeto del comentario? ¿Qué porcentaje de litigios se evitan con tales sistemas pre-procesales obligatoria? No conocemos las estadísticas, pero nuestra experiencia personal es que pocos litigios se evitan por las fórmulas preliminares impuestas por el legislador y menos aún desde que existe la posibilidad de acudir al INEM, con la mera carta del empresario reconociendo la improcedencia del despido. A nuestro modo de ver, la nueva Ley hubiera sido una magnífica oportunidad para suprimir estos organismos parajudiciales, cargados de funcionarios que podrían dedicarse a ocupaciones más interesantes y cuya imposición previa al planteamiento de las demandas retrasa enormemente la presentación de las mismas ante el Juzgado, sin que eviten litigios en cuantía suficiente y tanto más cuando la Ley nueva ha trasladado a la Secretaría del Juzgado la competencia en conciliaciones previas al juicio. Pero nos tememos que ya es tarde, nos tememos que el legislador no va a tener tiempo, ni ganas, de volverse a ocupar de reformar el procedimiento laboral, por lo menos, hasta que pasen otros tres lustros.

Ignacio Herrero Alonso
Socio Director



CIVIL

Los requisitos formales de la extinción del contrato por causas objetivas y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



Nuestra legislación laboral establece unos requisitos de fondo y otros de forma para que el despido objetivo, por causas económicas, sea procedente. Ahora bien, en ocasiones, la prueba de dichos requisitos se convierte en una prueba diabólica, por lo que se corre el riesgo de que la práctica judicial no atienda suficientemente los intereses de las empresas en el contexto de la realidad social y económica que nos ha tocado vivir.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 52.c), establece que el contrato podrá extinguirse cuando concurra alguna de las causas previstas en su artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. El citado artículo 51.1, en su párrafo cuarto, dispone que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Sin embargo, el principal problema que halla el empresario en sede judicial es la justificación de la concurrencia de las causas alegadas. La prueba económica, propuesta y argumentada por los abogados y graduados sociales resulta difícil para unos

profesionales poco acostumbrados a las cifras y balances. Cuestión que se complica, por ejemplo, al valorar las consecuencias laborales de los entramados societarios que están válidamente constituidos de conformidad con otras ramas del derecho.

Hasta aquí los requisitos de fondo del despido objetivo individual por causas económicas. En cuanto a los requisitos de forma, el artículo 53.1 del citado cuerpo legal establece la observancia de los siguientes requisitos:

“El principal problema que halla el empresario en sede judicial es la justificación de la concurrencia de las causas alegadas.”

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c) de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

d) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde el día de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto

Los requisitos formales de la extinción del contrato por causas objetivas y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

“Dada la coyuntura económica actual, para las empresas resulta prácticamente imposible poner a disposición del trabajador la indemnización...”

contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

El mismo precepto, en su apartado 4.c), párrafos tercero y cuarto, dispone que la decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó o cuando no se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de dicho artículo. Si bien, la no concesión del preaviso o el error excusable¹ en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonarlos salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Dada la coyuntura económica actual, para las empresas resulta prácticamente imposible poner a disposición del trabajador la indemnización, pero es que ponerla y cometer un error considerado por el juzgador como inexcusable puede empeorar la situación. El despido, aún concurriendo los requisitos de fondo, se considera improcedente y supone, en muchos casos, precipitar el cierre de la empresa o su declaración de concurso.

Por ello, y atendiendo al criterio jurisprudencial indicado, parece que en estos casos sería menos arriesgado para el empresario señalar en la carta de despido la imposibilidad de poner la indemnización a disposición del trabajador, porque en este último caso el esfuerzo probatorio se centraría, exclusivamente, en acreditar la concurrencia de las causas económicas que justificarían no sólo el despido sino, además, la imposibilidad de poner a disposición del trabajador la indemnización, siempre que se cumplan los demás requisitos formales.

Si, en definitiva, el despido es improcedente por considerar que el error en el cálculo de la indemnización es inexcusable; el empresario podría ver cercenado el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución, dado que para recurrir en Suplicación tendría que consignar las cantidades objeto de condena de con-

formidad con lo establecido en el artículo 230.1 de la Ley de Jurisdicción Social.

La cuestión es que, en la actualidad, las empresas tienen serias dificultades para hacer efectiva la consignación y conseguir un aval es una pretensión inviable teniendo en cuenta la proliferación de embargos y la restricción del crédito a los empresarios.

Ante esta situación, no parece que al empresario le quede más opción que la readmisión, al hilo de la cual encontramos una posible solución, no exenta de dificultades para su aplicación, recogida en el artículo 110.4 de la Ley de jurisdicción social, que preceptúa: *cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido que surtirá efectos desde su fecha.*

Lo que prevé el mencionado artículo es un nuevo despido, que podrá efectuarse cuando se haya optado por la readmisión, pero no queda claro qué sucede con la comunicación al trabajador de la fecha de la reincorporación. Además, los plazos para la readmisión y para la realización del nuevo despido no coinciden, siendo un plazo bastante inferior el previsto para la comunicación del nuevo despido al trabajador.

Habrà que ver qué sucede con la posibilidad de que el primer despido termine con un incidente de no readmisión -por la comunicación defectuosa al trabajador, porque la readmisión sea irregular, etc.-; y que el empresario, en los siete días siguientes a la notificación de la sentencia, realice un nuevo despido por causas objetivas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.4 de la Ley de jurisdicción social.

Iraima Rodríguez Mesa
Departamento civil y laboral

SQ
SIRVENT &
GRANADOS
ABOGADOS



OPINIÓN

Cómo saldríamos de la crisis mejorando la Administración de Justicia

Informe Global de Competitividad del World Economic Forum: la posición de España en eficiencia del marco jurídico en la solución de controversias es la 63 (de un total de 142 países).

Informe 2011 del Observatorio de la Actividad de la Justicia: España tiene 10 millones de asuntos pendientes en los Tribunales. Es el país con mayor litigiosidad de Europa.

No son datos propios de un país avanzado y moderno. Creo firmemente que únicamente mediante una mejora en serio de la Administración de Justicia en España se lograría eliminar las principales consecuencias negativas de la crisis y la situación de estancamiento que se vive actualmente en todo el territorio español. No sé si sería aplicable a otros países, porque desconozco su sistema legal, pero sí en España. Tenemos un sistema de administración de justicia del siglo XIX y unas empresas e individuos que se mueven en el siglo XXI. Dos siglos de diferencia son muchos millones de euros de pérdidas para todos.

Recientemente desde distintas áreas relacionadas con la Justicia se han realizado propuestas de todo tipo para intentar corregir esta situación de la Justicia: se ha hablado de penalizar a los abogados que interpongan pleitos "no sostenibles"; de potenciar el

arbitraje; de poner tasas judiciales también a las personas físicas; de un Pacto de Estado en materia de Justicia; de pedir la opinión a ingenieros, administradores de empresas y facultades de Derecho; de aumentar las competencias de los procuradores; de copago; de desaparición de los partidos judiciales y su concentración en grandes núcleos...

“La mejora del sistema de administración de justicia debe dirigirse a dos grandes áreas: reducción de los tiempos y reducción de los costes.”

En mi humilde opinión, no son soluciones decisivas, valientes, que afronten todos los problemas, sólo retoques o parches que a largo plazo no solucionarían el "atasco" actual. Creo que la mejora del sistema de

administración de justicia debe dirigirse a dos grandes áreas: **reducción de los tiempos y reducción de los costes.**

I. Tiempos

La excesiva duración de todos los procedimientos conlleva pérdidas para todos los sectores implicados, tanto para el estado como sobre todo para sus ciudadanos y empresas. La demora en la resolución de las reclamaciones también tiene una consecuencia indirecta que condiciona la vida económica, y lo podemos ilustrar con un ejemplo bastante habitual:

A es cliente de B y le debe unas facturas. Para cobrarlas, a B no le bastará con demandar a A, porque quizás cuando haya sentencia firme haya pasado tanto tiempo que A ya será insolvente, o quizás la empresa de B haya desaparecido por los impagos; eso obligará a B a tener que "negociar" con A una quita o un aplazamiento de su deuda, lo que conllevará que B tenga menos beneficios (por reducción de ventas o por los gastos financieros por tener que finan-





Cómo saldríamos de la crisis mejorando la Administración de Justicia.

ciar el aplazamiento a A); al tener menos beneficios, B no puede aumentar sueldos o contratar más personal. Debido a ello, B no contribuye a reducir el desempleo (o incluso lo hace aumentar si las cifras son mayores), los empleados de B no pueden consumir más porque sus sueldos son bajos (y por tanto no se aumenta la recaudación por Impuestos indirectos), B como empresario tampoco puede consumir más porque gana menos como accionista o administrador), las cotizaciones a la Seguridad Social también son más bajas (porque van en función de los sueldos), y por tanto el Estado también ingresa menos dinero. Al ingresar menos dinero el Estado no puede mejorar los sueldos de los funcionarios, que también pasan entonces a consumir menos, ni puede mejorar el nivel y calidad de éstos (al tener sueldos bajos es menos atractivo para los buenos profesionales el dedicarse a la función pública, lo que obliga a "atraerles" con otro cebo: la seguridad de no poder ser despedidos, lo que reduce aún más la calidad de su trabajo con el tiempo y por tanto la calidad de los servicios públicos).

Y el ejemplo podría continuar. Obsérvese que todo el desenlace anterior ha comenzado simplemente porque B se ve obligado a reducir su beneficio debido a que la administración de justicia no puede ampararle a su debido tiempo, en un plazo razonable. Hacer Justicia no es sólo dar a cada uno lo suyo, sino también en un plazo adecuado.

En mi opinión, la reducción de tiempos no puede hacerse simplemente mediante nuevas leyes o retoques de las vigentes. De hecho, las actuales ya prevén tiempos cortos, pero no se cumplen nunca (sólo hacia la Administración de Justicia, pero no desde ella). Lo que se requiere por encima de todo es una amplia y profunda informatización del sistema, pero no en el sentido ofimático del término sino en el sentido de automatización. No me refiero a poner procesadores de textos y correo electrónico en todas las oficinas judiciales (se da por hecho, pero la lista de anécdotas que todo profesional tenemos sobre esto es larga), sino a que se automatice el funcionamiento de dichas oficinas judiciales, como han hecho las empresas, o incluso la Agencia Tributaria en algunos aspectos.

Las resoluciones de trámite deberían generarse automáticamente por un ordenador central, al margen de la situación de los recursos humanos, averías e incidencias varias que pueden afectar a cada oficina. Las definitivas deberían poder separarse entre aquellas de resolución sencilla y las complejas. Pensemos que muchas de las demandas ante Tribunales no obedecen a complejos y controvertidos debates jurisprudenciales, sino que muchas veces sólo buscan el amparo del estado ante un incumplimiento flagrante de la otra parte, que utiliza precisamente la dilación judicial como herramienta para conseguir otros fines o por imposibilidad de cumplimiento. Este tipo de resoluciones deberían ser dictadas automáticamente por un cerebro informático, no requieren la intervención humana (son básicamente ejecutivas, aunque alguna declarativa también podría automatizarse).

El ahorro de tiempo y costes sería tremendo, sin perderse ni un ápice de seguridad jurídica (es más, "Justicia" también es que se te conteste pronto, ¿no?). El trabajo jurídico de fondo, el

creativo, el que modela las leyes para cumplir con la finalidad básica de la separación de poderes, se podría así hacer con más calma por la judicatura, sin presiones y con adecuada reflexión tras cada resolución. Esto aumentaría obviamente la seguridad jurídica en España (los bandazos jurisprudenciales no ayudan a la actividad económica), lo que mejoraría las relaciones económicas y atraería más inversión extranjera.

II. Costes

La reducción de costes vendría operada por la menor necesidad de recursos humanos (actualmente hay déficit de éstos en la Administración de Justicia), el menor uso de tinta, papel, carpetas, correo, etc. (la implantación de notificaciones electrónicas directas o bien a través de procuradores o abogados eliminaría la necesidad de imprimir, ensobrar y enviar), la eliminación de los oficinas y comunicaciones mediante entrega por funcionario o por Correos, y la reducción de espacios en las oficinas judiciales destinados a archivo y almacén.

Leemos constantemente ideas de mejora en muchos medios sobre qué áreas merecen inversión para mejorar el país (que si los mercados financieros, que si las infraestructuras, que si la exportación, que si la innovación...), pero nadie habla de que invirtiendo mucho menos de lo que nos gastamos en trenes de alta velocidad, autopistas y subvenciones en determinados sectores podríamos arreglar la Administración de Justicia y situarla en el siglo XXI. Y no lo digo por "modernidad" entendida como moda (no todo lo antiguo es malo), sino por eficiencia y adaptación al ritmo actual, porque sin eficiencia las empresas, que son el núcleo de cualquier país democrático capitalista, no podrán mejorar y, en muchos casos, mantenerse competitivas en este mundo global en el que estamos y del que probablemente no nos podríamos bajar en mucho tiempo ni aunque nos "indignáramos" a menudo.

La mejora de la actividad económica general (no sólo la de unos pocos) beneficia a toda la población independientemente de tu estrato social, ideas u origen. Es hora de tomarnos en serio la reforma a fondo de la Administración de Justicia en España.



Juan Pedro Hoya
Socio Director



ACTUALIDAD SOCIAL:

Los Efectos de la Ley 15/2010 de Medidas de Lucha Contra la Morosidad

Desde que el Mundo es Mundo, han existido relaciones de superioridad-inferioridad entre sus habitantes. En la Edad Media se confeccionó además, un modelo social en el que no sólo se acentuaban las diferencias entre la población, sino que se creaba un ente superior, y autárquico denominado Estado. El gran filósofo y jurista inglés Thomas Hobbes, legitimaba la posición de superioridad que el Estado ostentaba frente a los ciudadanos, y denominó a este modelo "Leviatan".

Hoy en día, tal y como están configurados los sistemas constitucionales, la teoría de Hobbes no tiene ningún fundamento jurídico, sin embargo, en muchas ocasiones podemos observar que el Estado sigue ostentando una posición de superioridad frente a los particulares. Un claro ejemplo es la morosidad de la Administración en el pago de las contraprestaciones derivadas de los contratos que celebra con empresas privadas, lo cual constituye uno de los factores que más afectan negativamente a la liquidez de las empresas españolas, y sobre todo en el

contexto del denominado "credit crunch".

En este sentido, ya la Ley 3/2004 establecía un plazo de 60 días, y a pesar de la redacción de la Ley de Contratos del Sector Público en 2007, a finales de 2010 las administraciones públicas adeudaban a empresas privadas la friolera de 40.000 millones de euros, con un promedio de pago de 280 días. La situación ha empeorado en 2011, aumentando el retraso un 34%, y llegando incluso el promedio a los 500 días en algunas comunidades autónomas y ayuntamientos.

¿Por qué ocurre esto? ¿Por qué le sale rentable a la Administración retrasarse en los pagos? ¿Por qué la Ley 3/2004 no es eficaz?

Primero, porque el procedimiento contencioso-administrativo previsto para el requerimiento del pago no es el adecuado: Es lento, es costoso, y favorece claramente a la Administración. Segundo, porque deja un amplio margen a las partes para la fijación del plazo de pago, y una vaga descripción del concepto de "cláusulas abusivas", que siempre van a favorecer a la Administración, puesto que ostenta una posición de superioridad. Tercero, porque en muchas ocasiones, tanto la viabilidad de las PYMES, como su propia presencia en el mercado depende directamente de las relaciones comerciales que éstas tienen con la Administración. Y Cuarto, porque en muchas ocasiones las empresas no aplican los intereses moratorios que prevé la Ley por mero desconocimiento, o simplemente por miedo a perder esas relaciones comerciales.

Por ello, y gracias a una fuerte presión por parte del sector privado, en julio de 2010 se aprueba la **Ley 15/2010** para luchar contra la morosidad de la Administración. Esta reforma consiste funda-



“El procedimiento contencioso-administrativo previsto para el requerimiento del pago no es el adecuado: Es lento, es costoso, y favorece claramente a la Administración.”



Los Efectos de la Ley 15/2010 de Medidas de Lucha Contra la Morosidad

mentalmente en teñir el Derecho Administrativo de los principios y soluciones que rigen el Derecho Civil, para equiparar la posición de ambas partes, y conseguir que las administraciones contraten prácticamente como si de un particular se tratara.

En concreto, algunas de las medidas más llamativas se exponen a continuación:

a) Se reducen progresivamente los plazos de pago que establecía la Ley 3/2004 (desde los 55 días a su entrada en vigor, hasta llegar a fijarse en 30 días a partir del 1 de enero de 2013), **y se convierten en imperativo legal**, de tal forma que son inalterables por las partes.

b) Se esclarecen los criterios con respecto a las cláusulas abusivas, con una redacción que describe claramente los casos en los que deben considerar tal calificación.

c) Reducción sustancial del silencio administrativo para la contestación en el requerimiento del pago, de los 3 meses que fijaba el Art. 29 LJCA, a 1 mes con la introducción del Art. 200 bis en la LCSP.

d) Equiparación del silencio administrativo al reconocimiento de la deuda por el mismo Art. 200 bis LCSP: "se entenderá reconocido el vencimiento del pago..."

e) Facultad de solicitar medidas cautelares tan notablemente eficaces como "...el pago inmediato de la deuda...", fijando además como únicos motivos de oposición la inexistencia de la deuda, o la pluspetición.

Significa por tanto un gran avance, pues no sólo limita la posible posición de superioridad que pueden ostentar las administraciones a la hora de contratar, sino que introduce los procedimientos monitorios a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de tal suerte que los empresarios podrán contratar con cualquier Administración con una mayor seguridad, que se despliega tanto en el momento de la propia contratación, como en el ámbito de un posterior proceso litigioso.

Sin embargo, existe un problema: El ámbito de aplicación. La Disposición Transitoria Primera de la mencionada Ley 15/2010 de 5 de julio, establece que **"será de aplicación a todos los contratos celebrados con posterioridad a su entrada en vigor"**.

Conviene para interpretar esta Disposición Transitoria Primera, el estudio de la jurisprudencia que nuestros

tribunales han elaborado sobre el régimen transitorio de normas como la propia LJCA y la Disposición General 4ª del Código Civil; y llegamos a la conclusión de que deben diferenciarse las normas procesales, de las normas de Derecho sustantivo, siendo las primeras de ineludible aplicación para los procedimientos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley. Por consiguiente, podrían beneficiarse de estas medidas los contratos que siendo celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, inicien un procedimiento de incumplimiento por impago con posterioridad, y en resumidas cuentas: Que no serían aplicables ni el imperativo legal de los plazos, ni las nuevas consideraciones de cláusulas abusivas, ni la reducción del plazo del silencio administrativo, ni la consecuencia directa de



“La mejora del sistema de administración de justicia debe dirigirse a dos grandes áreas: reducción de los tiempos y reducción de los costes.”

reconocimiento de la deuda, pero sí podrían solicitarse las medidas cautelares que la nueva Ley establece.

Además, no hay que olvidar la reciente reforma que se introduce con **la Ley de Agilización Procesal de 22 de septiembre de 2011**, que afecta prácticamente a todos los órdenes jurisdiccionales, y que prevé para la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, el aumento del límite máximo para acceder al procedimiento abreviado hasta los 30.000 euros, y simplifica todo lo referente a la fase probatoria.

Todo ello, supone un gran avance para acabar con la posición dominante que ostentan las administraciones públicas con respecto a los particulares, aún hoy en pleno Siglo XXI. Aún es pronto para opinar sobre los efectos de estas reformas, puesto que como hemos visto, su aplicación en el tiempo es mínima hoy en día, pero debemos ser optimistas al respecto y pensar que tendrá consecuencias muy positivas para los empresarios, sus pretensiones mercantiles y comerciales, el buen funcionamiento de la empresa, y como consecuencia directa, la progresiva creación de empleo que todos ansiamos.

Ignacio Herrero Hidalgo

H&H
Herrero & Hidalgo
ASESORES



NOTICIAS INTERNAS

Próxima inauguración del despacho recién constituido LEXUNION OURENSE.



Los despachos RIVERO Y SAEZ de Gijón y MINGORANCE, MIER Y VILLALOBOS Abogados de Huelva, han recientemente decidido asociarse para abrir un nuevo despacho denominado LEXUNION OURENSE en la capital ourensana, poniendo a disposición de sus clientes un equipo multidisciplinar de profesionales capaz de cubrir todas sus necesidades en cualquier ámbito legal y jurídico.

Este nuevo despacho está ubicado en la avenida de la Habana número 77 y

se inaugurará en el transcurso de este primer trimestre de 2012, coincidiendo con la celebración de la próxima reunión de la Junta General de LEXUNION ESPAÑA.

Puede consultar su Web en www.lexunionourense.com.



LEXUNION ESPAÑA asiste al Xº Congreso Nacional de la Abogacía en Cádiz.



La gerente de LEXUNION ESPAÑA, Marie Larivière, asistió en nombre y representación de LEXUNION ESPAÑA al 10º Congreso nacional de la abogacía que se celebró en Cádiz del 26 al 28 de octubre de 2011. Aprovechó la ponencia dedicada a la internacionalización de los despachos de abogados para recordar que las redes de despachos son un medio al alcance de los pequeños u medianos despachos para acceder de forma idónea y a un coste asumible a la internacionalización de los mismos.



Marie Larivière, Gerente de LEXUNION España.



Ignacio Herrero asiste a la reunión del Consejo de Administración de LEXUNION Internacional en París.



El Presidente de LEXUNION España se desplazó a París el pasado 9 de diciembre de 2011 para asistir en su calidad de vocal a la primera reunión del Consejo de administración de LEXUNION Internacional celebrada bajo la Presidencia del abogado alemán de Berlín, Hugues Lainé.

El Consejo eligió la capital gala para el traspaso de presidencia al tratarse

del lugar donde el anterior Presidente, Pascal Julien Saint Amand, dirige su notaría.

Este nuevo Consejo de administración tiene representados las siguientes redes o despachos: ACTALYS en Bélgica, ALTHEMIS en Francia, el despacho alemán LAINE AND CIE AVOCATS, LEXUNION ESPAÑA en España y SWISNOT en Suiza.

En esta reunión abordaron diversos temas internos, entre los cuales la organización del próximo Congreso internacional que se celebrará para finales de septiembre de 2012 en Italia, y muy probablemente en Milán.

Ignacio Herrero Alonso tiene de nuevo previsto viajar a Ginebra el próximo 20 de enero donde se reunirá de nuevo el Consejo de administración para seguir con los temas pendientes.



Ignacio Herrero Alonso. Presidente de LEXUNION España

LEXUNION ESPAÑA lanza su nuevo producto: ACCILEX.



Tras la cesión de la marca ACCILEX por parte del despacho canario titular de la misma, SIRVENT & GRANADOS, a favor de LEXUNION ESPAÑA (celebrada con ocasión de la Junta General de LEXUNION ESPAÑA de Vigo de Mayo de 2011), los socios han acordado en la última reunión de la Junta General que celebraron en Madrid los días 18 y 19 de noviembre de 2011 poner en marcha este nuevo producto ACCILEX a contar de 2012, y prestar de ahora en adelante a sus clientes un nuevo servicio de asesoramiento a víctimas en reclamaciones por accidentes de tráfico. Para más información, consultar la Web www.accilex.es



ESPAÑA
lexunion
INTERNATIONAL LAW FIRMS GROUP

Ignacio Herrero Hidalgo se incorpora en el despacho familiar Herrero & Hidalgo Asesores.



A mediados de diciembre de 2011, se ha incorporado al despacho madrileño H&H ASESORES, el recientemente acogido por el Colegio de Abogados de Madrid, Ignacio HERRERO HIDALGO, licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, que había obtenido su título, después de completar sus estudios en la Universidad de Lisboa, con Beca "ERASMUS", durante el curso 2010-11.

Esta incorporación, se produce después de un período de prácticas en el Despacho SIRVENT & GRANADOS, que se ha desarrollado en el último semestre de 2011, dentro de los acuerdos de colaboración entre despachos, que se lleva a cabo en nuestra asociación de abogados LEXUNION ESPAÑA.

Ignacio HERRERO HIDALGO se ocupará del nuevo departamento de ACCILEX, un nuevo servicio de LEXUNION, en H&H, llevando los asuntos relacionados con la reclamación de indemnizaciones por causa de accidentes de tráfico y otro tipo de reclamaciones por daños y de responsabilidad civil.

Buscamos socios en la zona de Levante



Porque somos la primera red de DESPACHOS de ABOGADOS de ámbito nacional e internacional, cuyos miembros trabajan conforme a la certificación de calidad ISO 9001:2008



ÚNETE A LA RED DE ABOGADOS 2.0
www.lexunionspain.com

LEXUNION ESPAÑA

Madrid | Barcelona | Ourense
Santa Cruz de Tenerife | Huelva | Gijón

LEXUNION INTERNATIONAL

Francia | Italia | Alemania | España | Inglaterra | Polonia
Suiza | Turquía | Suecia | China | Estados Unidos | Portugal
Grecia | Holanda | Marruecos | México | Japón

Vencimiento de impuestos y obligaciones EN EL TRIMESTRE



Hasta el 20 de enero de 2.012:

- > I.R.P.F. (RETENCIONES A CUENTA y PAGO FRACCIONADO DE PROFESIONALES Y EMPRESARIOS)

Hasta el 30 de enero de 2.012:

- > I.R.P.F. (PAGO FRACCIONADO)
- > I.V.A./ I.G.I.C (PAGO MENSUAL O TRIMESTRAL).
- > OPERACIONES INTRACOMUNITARIAS (4T 2011).
- > RESUMEN ANUAL I.V.A. / I.G.I.C.

Hasta el día 31 de enero 2012:

- > RENTA Y SOCIEDADES: Resumen anual 2011
- > INTRASTAT MENSUAL: Comunicación mensual (HASTA 12/01/12, 12/02/12 Y 12/03/12)



cobranza

SERVICIO DE RECOBRO Y GESTIÓN
DE CARTERAS DE IMPAGADOS DE EMPRESAS EN TODA ESPAÑA

Sólo cobramos si recuperamos la deuda o parte de ella.
Más información: www.cobranza.eu