Principales novedades en materia laboral registradas desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de fecha 6 de Julio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Agosto 2012

ALERTA LABORAL

Agosto 2012

Principales novedades en materia laboral registradas desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de fecha 6 de Julio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

En fecha 7 de julio de 2012, entró en vigor la Ley 3/2012 de fecha 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la cual procede del Real Decreto-ley 3/2012, de fecha 10 de febrero que a su vez, viene aplicándose desde el pasado día 12 de febrero del presente año.

Con carácter general, ha de señalarse que el contenido de la Ley 3/2012 es sustancialmente idéntico al fijado en el Real Decreto 3/2012, si bien a continuación, por su especial trascendencia, se informará de manera sucinta de las modificaciones más relevantes introducidas.

Adicionalmente, y dadas las novedades laborales y de seguridad social introducidas con la publicación del Real Decreto-ley 20/2012, de fecha 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, y de fomento de la competitividad, y Real Decreto-ley 23/2012, de fecha 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, igualmente se procede a realizar un breve y sucinto análisis de las principales cuestiones.

1. Contratación, y encadenamiento de contratos temporales.

- En relación con la suscripción del contrato de apoyo a emprendedores se podrá recurrir al mismo siempre, y cuando la tasa de desempleo se situó por debajo del 15%.

Asimismo, no podrá establecerse un periodo de prueba de un año cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

- Respecto del contrato de formación y aprendizaje se contemplan como novedades principales la posibilidad de: i) suscribirse con trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo, ii) que se pueda prorrogar en aquellos casos cuya duración sea inferior a la legal o convencional mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces, con una duración mínima de cada prórroga de seis meses, dentro del periodo de duración máxima cifrado en tres años, y iii) la necesidad de justificar la formación a la finalización del contrato.

- En materia de encadenamiento de contratos temporales quedará excluido del cómputo del plazo para la conversión en indefinidos de los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal, el periodo de tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011, y 31 de diciembre de 2012, haya o no existido prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas.

En consecuencia, la prestación de servicios efectuada con anterioridad o posterioridad a dicho lapso temporal, computaría a los efectos anteriormente citados.

2. Redefinición de causa económica para los despidos objetivos (individuales o colectivos), e inaplicación de condiciones de convenio colectivo, así como inclusión expresa de la definición de causas económicas, productivas, organizativas o técnicas a los efectos de suspensiones de contratos y/o reducciones de jornada.

- Se acota nuevamente, y por tanto se procede a formular una nueva definición de las causas económicas a los efectos de los despidos objetivos –individuales o colectivos- (artículo 51 y 52 del ET), suspensión del contrato, y reducción de jornada (artículo 47 ET), e inaplicación de condiciones de convenio colectivo (artículo 82, apartado 3 ET).

Así, a los efectos anteriores se exige, y concreta que i) la disminución persistente en el nivel de ingresos sea de carácter **ordinaria**, esto es, sobre los **ingresos ordinarios**, y ii) se entiende que la disminución es persistente en los niveles de ingresos ordinarios, o ventas si tiene lugar durante **tres** trimestres consecutivos para el supuesto de despidos objetivos, y **dos** en el resto de situaciones (inaplicación de condiciones de convenio, suspensión del contrato o reducción de jornada), respecto de similares e idénticos trimestres del año anterior.

- Por otro lado, se incluye expresamente a los efectos del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), la definición de dichas causas, cuestión que no se había llevado a cabo en el RDL 3/2012.

Conforme lo anterior, se entenderá 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 de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Concurrirán causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de

los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Extinción del contrato por causas objetivas derivadas de la falta de asistencia al trabajo.

Se procede a realizar una nueva definición del apartado d), artículo 52, del ET introduciendo como novedad, la necesidad para llevar a cabo un despido objetivo por falta de asistencia al trabajo, justificada pero intermitente, que la misma alcance el 20% de las jornadas hábiles en un plazo de dos meses consecutivos siempre que el total de las faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.

Se excluye igualmente del cómputo como faltas de asistencia, las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

4. Novedades procedimentales y sustantivas en relación con los procesos de despido colectivo.

- Se dispone la necesidad de que junto con la comunicación de apertura del periodo de consultas efectuada a la representación legal, y a la autoridad laboral competente habrá de acompañarse toda la información necesaria, y suficiente para soportar las causas, remitiéndose al desarrollo reglamentario respecto de la concreta documentación, y tramitación de los despidos colectivos, suspensiones de contratos y/o reducciones de jornada.
- Se modifica el apartado 4, artículo 51, del ET suprimiéndose la obligación de notificar los despidos individualmente una vez finalizado el periodo formal de consultas, y dándose carácter opcional a tal acción, esto es, se modifica el término “notificará” por “podrá notificar”.

- Se establece la posibilidad de acordar en cualquier momento del periodo de consultas en los despidos colectivos, suspensiones de contratos y/o reducciones de jornada, la sustitución del mismo, por los mecanismos de mediación y arbitraje que deberán desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas actuaciones de mediación (por petición conjunta de ambas partes), de asistencia (por petición de cualquier parte o por iniciativa propia), y de verificación del ofrecimiento por parte de la empresa del plan de recolocación externa en empresas de más de cincuenta trabajadores.
- Se procede, a través de una más técnica y completa redacción del artículo 124, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social “LRJS”, a clarificar que situaciones, y supuestos serían susceptibles de nulidad en un proceso de despido colectivo con el consiguiente derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo, estableciéndose expresamente como tales, aquellas en las que el empresario:
 - No haya realizado el periodo de consultas.
 - No haya entregado la documentación prevista en el artículo 51, apartado 2, del E.T
 - No haya respetado el procedimiento previsto en el artículo 51, apartado 7, del E.T (fuerza mayor).
 - No se haya obtenido la autorización judicial del juez del concurso.
 - Se haya acordado por el empresario el despido sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar

establecidas en las leyes, convenios colectivos o, acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.

- Se haya efectuado la decisión extintiva vulnerándose derechos fundamentales y libertades públicas.
- Se establece como novedad que, cuando la decisión empresarial de despido colectivo no haya sido impugnada por los representantes legales de los trabajadores o por la autoridad laboral, y una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días hábiles, el empresario en el mismo plazo de veinte días desde la finalización del anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva.
- Se modifica, por último, la regulación de la aportación económica al Tesoro Público que deberá realizarse en el caso de despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad y en los que, aun concurriendo causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, la empresa o el grupo de empresas del que aquella forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores.

La novedad reside en que el número de trabajadores empleados por la empresa o el grupo de empresas al que pertenezcan que constituye uno de los requisitos de la citada obligación se reduce de 500 a 100 trabajadores.

5. Negociación colectiva: reducción del plazo de ultraactividad, y posibilidad de negociar un convenio colectivo de empresa en cualquier momento durante la vigencia de un convenio de ámbito superior.

Se reduce de dos a un año el plazo de ultraactividad de los convenios colectivos inmersos en dicha situación.

Así, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El cómputo del plazo de un año se contará desde la fecha de denuncia del convenio, salvo que esta sea anterior a la entrada en vigor de la Ley en cuyo caso, el plazo comenzará a computarse desde la fecha de entrada en vigor de la misma.

Se establece expresamente, mediante la modificación del apartado 2, artículo 84 del ET, la opción de negociar un convenio de empresa en cualquier momento de la vigencia de los convenios colectivos sectoriales de ámbito superior sin que, por tanto, sea necesario que dichos convenios de ámbito superior (sectorial estatal, autonómico o inferior), estén en situación de ultraactividad o derogados.

6. Flexibilidad interna: distribución irregular de la jornada

Se eleva desde el 5% hasta el 10% el porcentaje de la jornada de trabajo que el empresario puede distribuir de forma irregular en cómputo anual, en defecto de pacto, con un preaviso mínimo al trabajador de cinco días de antelación.

7. Nulidad de cláusulas de jubilación obligatoria

Se procede a modificar la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores de forma que se entenderán nulas, y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

No obstante lo anterior, y a modo de periodo transitorio, la regulación de los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se efectuará en los siguientes términos:

a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, la nulidad de las cláusulas de jubilación forzosa se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.

b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, la nulidad se producirá a partir de esta última fecha.

8. Novedades fiscales relacionadas con las indemnizaciones por despido.

Se dispone una nueva regulación del artículo 7, letra e), de la Ley del IRPF relativo a la exención de las indemnizaciones por despido, procediéndose a suprimir el párrafo relativo a la posibilidad de reconocimiento de improcedencia, y abono de indemnización con carácter previo al acto de conciliación administrativa.

Asimismo se clarifica que, las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 (el 12 de febrero de 2012), hasta el día de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (7 de julio de 2012), estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que el despido hubiera sido

declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

9. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Se procede a delimitar las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en lo que se refiere al asesoramiento en ámbitos funcionales de convenios colectivos, consultas en supuestos de extensión, etc. Se adiciona la posibilidad expresa por parte de la CCNCC de intervenir en casos de desacuerdo en periodos de consultas para solventar eventuales discrepancias en procesos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos (artículo 82, apartado 3, del ET).

10. Formación en el trabajo.

La cuenta de formación deberá recoger no solo la formación profesional acreditable, sino también las titulaciones universitarias, y la vinculada al catálogo de cualificaciones profesionales.

El permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo podrá acumularse por un periodo de hasta cinco años (anteriormente eran tres), debiendo la formación estar vinculada a la actividad de la empresa (previamente se ligaba solo al puesto de trabajo).

Se entiende cumplido el derecho cuando “*el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva*”.

No se considerará como formación a los efectos del *permiso de formación profesional para el*

empleo, el que obligatoriamente deba impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

11. Incentivos y bonificaciones para el fomento de la contratación indefinida

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores: Se suprime el requisito de que los mayores de 45 años tengan que estar inscritos en la oficina de empleo durante, al menos doce meses en los dieciocho inmediatamente anteriores para la aplicación de los incentivos vinculados al referido contrato.

Por otro lado se exige la necesidad de mantener el nivel de empleo en la empresa durante el lapso de tiempo de un año desde la celebración del contrato a fin de disfrutar de los referidos incentivos.

Se puntualiza la prohibición de formalizar este tipo de contratos a aquellas empresas que hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes cuando anteriormente únicamente se refería a extinciones objetivas improcedentes declaradas por sentencia judicial o se hubiera recurrido a un despido colectivo.

Contratos fijos discontinuos en los sectores turístico y de comercio vinculado a hostelería: Las empresas (excluidas las del sector público), dedicadas al turismo, comercio u hostelería que generen actividad en los meses de marzo y noviembre de cada año, tendrán una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes así como conceptos de recaudación conjunta (desempleo, fogasa, y formación profesional).

Reposición de prestaciones por desempleo: aquellos expedientes de suspensión de contratos y/o reducción de jornada producidos mediante resoluciones dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011, tendrán derecho a la reposición de la prestación por desempleo en los términos previstos legalmente.

12. Contratos mercantiles y de alta dirección en el sector público.

Se procede a extender la regulación específica en materia de indemnizaciones a los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público autonómico y local (previamente se limitada únicamente al sector público estatal).

13. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se mantiene la regulación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción fijada en el RDL 3/2012, del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3, apartado 1 de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el RDL 3/2011, de 14 de noviembre.

Para ello, se aplicarán las reglas y requisitos dispuestos en los artículos 51 y 52, apartado c), del ET, y sus normas de desarrollo en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las administraciones públicas.

A los efectos de las causas de estos despidos en las administraciones públicas, entendiéndose como tales, los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3, apartado 2, de la Ley de Contratos del Sector Público (aquí radica la primera novedad puesto que anteriormente en el RDL 3/2012 se refería al artículo 3, apartado 1), se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se dispone, que concurrirán causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Se legisla como segunda novedad la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades.

14. Real Decreto-ley 20/2012 de fecha 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, y de fomento de la competitividad (14 de julio de 2012).

Con la entrada en vigor del RD- Ley 20/2012 de fecha 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, y de fomento de la competitividad, se ha procedido a las siguientes y más esenciales modificaciones en el ámbito laboral, y de la seguridad social:

- La cuantía a percibir en materia de prestación por desempleo en su nivel contributivo a partir del día 181 se reduce del 60 al 50% de la base reguladora. Dicha medida se aplicará a los nuevos perceptores/beneficiarios de la misma a partir de la entrada en vigor en fecha 15 de julio de 2012 del citado RD-Ley 20/2012.

Se establecen límites para el cómputo del periodo mínimo de cotización necesario en el caso de varios contratos suscritos a tiempo parcial.

- En materia de subsidios de desempleo, se elimina el subsidio para mayores de 45 años que hubieran agotado el derecho a la prestación por desempleo, y para aquellos mayores de 52 años se racionaliza el mismo

siendo necesario en aquellas solicitudes efectuadas con posterioridad al 15 de julio de 2012, tener cumplida la edad de 55 años.

- Desde la perspectiva de seguridad social, se incluyen dos cambios importantes, esto es, **i)** se modifica el régimen de recargos derivado del retraso en el abono de cuotas a la seguridad social estableciéndose en el tipo fijo del 20% con independencia en el tiempo de retraso, y **ii)** se regulariza las bases de cotización de los empleados por cuenta ajena eliminándose a efectos de IRPF la retribución en especie concedida voluntariamente del conjunto de conceptos excluidos de la base de cotización.
- Sector Público: Por último, se aprueban una serie de medidas laborales orientadas exclusivamente a las administraciones públicas tales como:
 - i) se ofrece la opción de manera excepcional de modificar aquellos convenios colectivos, y acuerdos que afecten al personal laboral del sector público,
 - ii) se procede a modificar el régimen retributivo del personal incluido en el régimen general de la seguridad social y la prestación económica en aquellas situaciones de incapacidad temporal del personal al servicio de la administración pública,
 - iii) se decreta el carácter incompatible de las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias, y similares percepciones que perciben determinados ex altos cargos,
 - iv) se procede a suprimir para el presente año 2012 la paga extraordinaria de diciembre,
 - v) se aumenta la jornada de trabajo correspondiente al personal del

sector público estatal además de suprimirse tres de los seis días ordinarios de libre disposición, entre otros, así como las vacaciones por antigüedad, y

- vi) se contraen los créditos y permisos sindicales y se establece un nuevo concepto de circunscripción electoral, agrupando unidades electorales incluso en el exterior con el fin de eliminar la existencia de numerosos procesos electorales, y así reducir el número de órganos de representación (delegados de personal o miembros de comités de empresa).

Se crea asimismo un registro de órganos de representación del personal al servicio de las administraciones públicas.

15. Real Decreto-ley 23/2012 de fecha 24 de agosto por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE 25 de agosto de 2012).

Más recientemente, y con la aprobación en el Consejo de Ministros en fecha 24 de agosto del RD- Ley 23/2012, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, se ha procedido a modificar con efectos retroactivos del día 16 de agosto de 2012, la ayuda de 400 euros a los desempleados que se les hubiera acabado todo tipo de prestación, ayuda y/o subsidio.

Con carácter general, para poder optar al plan Prepara, los solicitantes/beneficiarios deberán figurar inscritos como demandantes de empleo, y carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo mensual al 75% del salario

mínimo interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

No obstante, el denominado plan Prepara (Programa de Recualificación Profesional para las personas que hayan agotado definitivamente su protección por desempleo), modifica los requisitos para poder optar al mismo si bien, se procede a aumentar la ayuda desde el importe de 399 a 452 euros para los perceptores con tres o más miembros de la unidad familiar a su cargo, además de su cónyuge o pareja de hecho.

Las condiciones para acceder a dicha ayuda, así como las condiciones de la misma serían las siguientes:

- Sólo podrán solicitar el Plan Prepara los parados de larga duración, esto es, las personas que lleven sin empleo doce de los últimos dieciocho meses, salvo en el supuesto que tengan al menos un hijo a su cargo, en cuyo caso podrán solicitarla independientemente del tiempo que lleven sin trabajo.
- Se tendrá en cuenta para la percepción la renta del núcleo familiar que convive con el solicitante, incluyendo, a los padres siempre, y cuando convivan con los mismos. Para ello, se entenderá por unidad familiar los empadronados en el mismo hogar, y con relación familiar ascendiente o, descendiente.
- Para ser beneficiario de dicha ayuda se deberá acreditar una renta propia o per cápita familiar inferior al 75% del salario mínimo interprofesional (481 euros para el presente año 2012), computándose a tales efectos la renta de los ascendientes, lo que dejará fuera a todas aquellas personas que vivan con sus padres si la renta per cápita familiar supera dicha cuantía de 481 euros mensuales
- Los desempleados tendrán que realizar durante un período mínimo de 30 días acciones de búsqueda activa de empleo, las cuales se deberán acreditar en el momento de la solicitud de la ayuda de 400 euros.

- La duración máxima será de seis meses, y no se podrá repetir.

Adicionalmente, y a los meros efectos informativos cabe destacar que, a lo largo de los próximos meses de septiembre y octubre se prevé la publicación, y entrada en vigor de los reglamentos que desarrollen pormenorizadamente los procedimientos de despido colectivo,

suspensión de contratos y/o reducción de jornada, así como la regulación de las competencias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y régimen de aportaciones al tesoro público en caso de despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

Si está interesado en obtener información adicional sobre el contenido de esta Alerta puede ponerse en contacto con Alfredo Aspra en el número de teléfono (34) 91 451 93 00 o bien mediante email:

alfredo.aspra@cms-asl.com

Los presentes comentarios contienen información de carácter general, sin que constituya opinión profesional o asesoramiento jurídico.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo, C/ Génova, 27 – 28004 Madrid – España
T +34 91 451 93 00 – F +34 91 442 60 45 – madrid@cms-asl.com

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es una de las firmas de abogados con más historia y prestigio del mercado español, con oficinas en Madrid y Sevilla. Combinamos tradición y vanguardia, especialización y cercanía como valores para lograr la máxima satisfacción de los clientes.

Con aproximadamente 100 abogados, nuestra finalidad es mantener una relación estrecha de trabajo con el cliente para comprender y anticipar sus necesidades y estar a su entera disposición para llevar a cabo sus objetivos de negocio. Como Despacho multidisciplinar, ofrecemos a través de nuestras distintas áreas de experiencia un servicio completo de asesoramiento legal y fiscal que cubre todas las necesidades de nuestros clientes.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo pertenece a la organización CMS que integra a los principales despachos europeos independientes y cuya ambición es la de ser reconocida como la mejor firma de servicios legales y fiscales en Europa.

www.cms-asl.com | www.cmslegal.com

Los despachos miembros de CMS son: CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni (Italia); CMS Albiñana & Suárez de Lezo, S.L.P. (España); CMS Bureau Francis Lefebvre (Francia); CMS Cameron McKenna LLP (Reino Unido); CMS DeBacker (Bélgica); CMS Derks Star Busmann (Holanda); CMS von Erlach Henrici Ltd. (Suiza); CMS Hasche Sigle (Alemania) , CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH (Austria) y CMS Rui Pena & Arnaut (Portugal).

Las oficinas CMS son: **Ámsterdam, Berlín, Bruselas, Londres, Madrid, París, Roma, Viena, Zúrich,** Aberdeen, Argelia, Amberes, Arnhem, Beijing, Belgrado, Bratislava, Bristol, Bucarest, Budapest, Casablanca, Colonia, Dresde, Dusseldorf, Edimburgo, Estrasburgo, Frankfurt, Hamburgo, Kiev, Leipzig, Liubliana, Lisboa, Luxemburg, Lyon, Milán, Moscú, Múnich, Praga, Sao Paulo, Sarajevo, Sevilla, Shanghái, Sofía, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Varsovia y Zagreb.