

Boletín Informativo

ENERO - FEBRERO 2007

Roger de Llúria, 123 1º 2ª •Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55
www.bufetsociashumbert.com

COMENTARIO A LAS MEDIDAS MÁS RELEVANTES ADOPTADAS EN EL REAL DECRETO LEY DE 9 DE JUNIO DE 2006

1.1 Introducción

La evolución reciente del mercado de trabajo en el Estado español se ha caracterizado por un fuerte incremento del empleo, que se sitúa en el primer trimestre de 2.006 en el 4,9% en tasa de variación interanual. El incremento del empleo se ha producido tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, aunque más intensamente en estos últimos. Pese a este aumento del empleo todavía persisten problemas en el mercado de trabajo. Entre estos problemas, cuya superación pretende el Real Decreto Ley 5/2006, conocido como Reforma Laboral, figuran la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos, y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea.

1.2. Objetivos

La superación de la anterior situación a través del desarrollo y promoción de las medidas contenidas en el Real Decreto determinan el conjunto de objetivos básicos, cuyo núcleo gira alrededor de las siguientes directrices:

1. Impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nue-

vos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales por FOGASA y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.

2. Limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando compartan un mismo centro de trabajo. Refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Potenciar la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del FOGASA.

El acuerdo refleja el convencimiento de que la apuesta por la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial debe pasar necesariamente por alcanzar un mayor nivel de estabilidad en el empleo.

■ ■ ■

***La apuesta por la mejora
de la productividad del trabajo
y de la competitividad empresarial
debe pasar necesariamente
por alcanzar un mayor nivel
de estabilidad en el empleo.***

2. DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS QUE DESARROLLA EL REAL DECRETO 5/2006

2.1. Medidas para impulsar y apoyar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo

Las medidas aprobadas pretenden impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas, favoreciendo para ello la conversión de empleos temporales en fijos y ofreciendo apoyos públicos hacia la contratación estable.

Concreción de medidas

Primera. Los colectivos de trabajadores desempleados cuya contratación indefinida sea **INICIAL** será objeto de bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social. Los anteriores colectivos serán los siguientes:

- Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850/año) durante 4 años.
- Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 30 años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.
- Mayores de 45 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Personas con discapacidad: 250 euros/mes (3.000 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

- Personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo: 266,67 euros/mes (3.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. Las personas con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33%, se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Trabajadores en situación de exclusión social: 50 euros/mes (600 euros/año), durante 4 años. En el caso de que la contratación sea temporal la bonificación será de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.
- Víctimas de violencia de género o de violencia doméstica: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. En el caso de que la contratación sea temporal la bonificación será de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

Segunda. Se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido, con una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso por su equivalente diario, por trabajador contrato de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años.

Tercera. Los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, de relevo y sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2.006, que se transformen en indefinidos, antes del 1 de enero de 2.007, darán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 3 años.

Cuarta. Se mantienen las bonificaciones para los trabajadores mayores de 60 años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, concretamente una bonificación del 50% de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas.

Quinta. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2.006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva al trabajo.

Sexta. Se rehabilita con carácter temporal, hasta el 31/12/2007, la posibilidad de transformación de los contratos temporales en contratos de fomento de la contratación que tienen una indemnización, en caso de despido objetivo improcedente, de 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días por año de servicio, también con el prorrateo, y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Séptima. Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas anteriormente se reconocerán en las siguientes proporciones:

- 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual a tiempo completo.
- 75% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

- 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada
- 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

Octava. Se establecen como requisitos generales para ser beneficiario de las anteriores modificaciones los siguientes:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

2.2. Exclusiones

Las anteriores bonificaciones no serán de aplicación en los siguientes supuestos:

- a) Relaciones laborales de carácter especial.
- b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revisitan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un

contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. Asimismo esta exclusión también afectará al beneficiario de las bonificaciones a la cuota a la Seguridad Social cuando hubiere acaecido una sucesión de empresa.

- d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- e) Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.

Por otro lado, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses del disfrute de las anteriores bonificaciones. La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

2.3 Concurrencia de bonificaciones

En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

2.4 Mantenimiento de bonificaciones

Durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo del RD Ley 5/2006 un contrato concertado a tiempo parcial se podrá transformar en indefinido y viceversa sin que se pierdan las bonificaciones, siendo percibidas éstas conforme corresponda al nuevo contrato. En el supuesto de que se reitere la novación se perderán las bonificaciones a partir de la segunda de ellas excepto que esta última sea de contrato a tiempo parcial a tiempo completo. Asimismo tampoco se producirá la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario.

Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el período máximo que correspondiera.

2.5 Reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos

A partir del 1 de julio de 2.006 los tipos de cotización serán los siguientes:

1. Para la contingencia de desempleo:

a) **Contratación indefinida**, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados: el 7,30%, del que el 5,75% será a cargo del empresario y el 1,55% a cargo del trabajador.

b) **Contratación de duración determinada:**

- 1º Contratación de duración determinada a tiempo completo: el 8,30%, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador.
- 2º Contratación de duración determinada a tiempo parcial: el 9,30%, del que el 7,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador.

El tipo de cotización para los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será del 8,30% del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador, salvo cuando sea de aplicación el tipo de cotización del 7,30%, para contratos concretos de duración determinada o para trabajadores discapacitados. La cuota a ingresar por el trabajador y por el empresario se reducirá, respectivamente, en un 30%.

2. Cotización al Fondo de Garantía Salarial

- El 0,20% a cargo exclusivo de la empresa.

3. Cotización por Formación Profesional

- El 0,70%, siendo el 0,60% a cargo de la empresa y el 0,10% a cargo del trabajador.

3. MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

3.1. Reducción de la temporalidad de la contratación

En materia de contratación temporal se ha definido como objetivo prioritario la necesidad de reducir la temporalidad, mediante el establecimiento de límites temporales para los sucesivos contratos de estas características que puede suscribir una empresa con un trabajador. Lo anterior se concreta en la adopción de la siguiente medida:

Se modifica el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo que adquirirán la condición de fijos los trabajadores que en un plazo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o bien a través de Empresa de Trabajo Temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales.

3.2 Derogación del contrato temporal de inserción

Se deroga, por otra parte, la figura del contrato temporal de inserción y se modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación. Estos ob-

jetivos se plasman en la adopción de las siguientes medidas:

Modificación del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en sede de contratos formativos, que queda redactado de la siguiente manera:

“El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas.

El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad”.

3.3 Modificación de las prestaciones del fondo de garantía salarial

1º Se mejorará la protección del FOGASA de los salarios adeudados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial, modificando el artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

- a) Se amplía la cuantía máxima del salario a abonar por el FOGASA, pasando del doble del salario mínimo interprofesional diario al triple de dicho salario mínimo.
- b) Se eleva el número de días máximos de salario pendiente de pago a abonar por el FOGASA de 120 días a 150 días.
- c) Se incluye en el abono del FOGASA la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

2º Se mejora la protección por el FOGASA de las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos modificando el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

- a) El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se amplía del doble del salario mínimo interprofesional al triple del salario mínimo.
- b) El importe de la indemnización, a los solos efectos del abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, pasa a calcularse sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días de la anterior regulación, respetando el límite de una anualidad.
- c) Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.
- d) Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por finalización de contratos temporales.
- e) Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las conciliadas judicialmente, promoviéndose una mayor participación de los representantes del Fondo en dichas conciliaciones.

3º En el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la protección por el FOGASA en las empresas de menos de 25 trabajadores, se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.

3.4 Medidas relativas a la subcontratación

En lo relativo a la subcontratación de obras y servicios se acuerda actualizar algunos elementos de la legislación con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no vaya en perjuicio de la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Para ello se han introducido las siguientes reformas en el Estatuto de los Trabajadores:

a) El apartado 4 del artículo 42 queda redactado del siguiente modo:

“4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- *Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.*
- *Objeto y duración de la contrata*
- *Lugar de ejecución de la contrata*
- *En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal*
- *Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.*

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.”

b) Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 42 con la siguiente redacción:

“6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende”.

c) Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 42 con la siguiente redacción:

“7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.”

3.5 Medidas relativas a la cesión ilegal de trabajadores

Se incluye la siguiente definición de “cesión ilegal de los trabajadores” como nuevo apartado 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, pasando los actuales 2 y 3 a numerarse como 3 y 4:

“En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.”.

Por otro lado se determina que los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección en la empresa cedente o cesionaria.

Datos de especial interés

■ Resolución de 29/11/2006 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por Incapacidad Temporal.

Las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina, a partir del 1 de enero de 2.007, en las provincias de Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona asumirán nuevas competencias para evaluar, calificar y revisar la gestión de la prestación por Incapacidad Temporal, una vez agotado el plazo de 12 meses, reconociendo una prórroga de dicha situación con un plazo límite de 6 meses, la iniciación de un expediente de incapacidad permanente o la emisión del alta médica a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.

■ Orden EHA/3804/2006, de 29 de noviembre de 2.006, por la que se establece el nuevo sistema de Índices de Precios de Consumo, base 2.006.

■ Ley 39/2006, de 14 de diciembre de 2.006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La presente Ley tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad y la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (personas mayores y personas con discapacidad que no pueden valerse por sí mismos) mediante la creación de un sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas. Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2.007.

CALENDARIO FISCAL

Finalizará el próximo día 20 de enero de 2007 el plazo de presentación de las siguientes declaraciones-liquidaciones:

- **IRPF Y SOCIEDADES.** Retenciones e ingresos a cuenta de los rendimientos del trabajo, actividades profesionales, agrícolas, ganaderas y forestales, premios y determinadas imputaciones de renta, ganancias de transmisiones o reembolsos de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, y rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos y capital inmobiliario. 4º Trimestre 2006 (Mod. 110,115, 117, 123, 124, 126, 128) y Resumen anual 2006. Modelo preimpreso (Mod.180, 188, 190, 193, 194)
- **RENTA.** Pagos fraccionados Renta 4º Trimestre 2006 (Mod. 130 y 131)
- **IVA.** 3er trimestre de 2006 (Mod. 300 y 310). y Resumen anual 2.006. (Mod. 390 y 392).

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics