

Abdón Pedrajas

ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

[www.abdonpedrajas.com](http://www.abdonpedrajas.com)

# boletín LABORAL

## MISCELANEA JURISPRUDENCIAL ACERCA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y SU CÁLCULO

**Abdón Pedrajas Moreno**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Socio Director Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios

**Tomás Sala Franco**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Director de Formación Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios

Madrid, Junio 2008

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas

## SUMARIO

1.- EL ART. 56.1 A) DEL ET Y LA INDEMNIZACIÓN LEGAL POR DESPIDO IMPROCEDENTE.

2.- LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INDEMNIZACIÓN LEGAL POR DESPIDO IMPROCEDENTE.

3.- EL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS.

4.- EL SALARIO REGULADOR.

5.- EL TOPE MÁXIMO LEGAL.

6.- LA FÓRMULA PARA CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN LEGAL.

7.- EL RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO.

8.- LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE EN LAS DISTINTAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES.

9.- EL TRATAMIENTO FISCAL DE LA INDEMNIZACIÓN LEGAL.

## **1.- EL ART. 56.1 A) DEL ET Y LA INDEMNIZACIÓN LEGAL POR DESPIDO IMPROCEDENTE**

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario (o, en su caso, el trabajador, de tratarse de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical) podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización *“de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades”*, en ambos casos con abono de los salarios de tramitación (Art. 56.1 a) del ET).

## **2.- LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INDEMNIZACIÓN LEGAL POR DESPIDO IMPROCEDENTE**

Las características generales de la indemnización legal por despido improcedente son las siguientes:

- a) Se trata de una indemnización tasada y no discrecional o modulable por el arbitrio judicial (STS de 30 de enero de 1991, Ar/193).
- b) La indemnización legal tiene el carácter de mínimo imperativo, solamente mejorable en beneficio del trabajador por convenio colectivo o por pacto individual (SS.TS de 25 de mayo de 1999, Ar/6002, de 25 de septiembre de 2003, Ar/7442 o de 23 de mayo de 2005, Ar/5859).
- c) La indemnización legal resulta de aplicación en todas las modalidades de contrato de trabajo: indefinidos y temporales, formativos (de trabajo en prácticas o para la formación), a domicilio, a tiempo total y a tiempo parcial (común, de relevo o de trabajadores fijos discontinuos).
- d) La indemnización por despido improcedente, a diferencia de la indemnización por despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, posee una naturaleza reparadora, siendo establecida en sustitución de las reglas de compensación de daños y perjuicios del Art. 1101 del Código Civil, no siendo por ello posible una

segunda indemnización de daños y perjuicios (por todas, STS de 22 de abril de 1998, Ar/3730).

- e) No cabe la compensación de la indemnización legal por las cantidades percibidas por cese en el caso de contratos temporales fraudulentos (SS.TS de 31 de mayo de 2006, Ar/3353 o de 9 de octubre de 2006, Ar/7187).
- f) Los elementos para la cuantificación de la indemnización legal son los tres siguientes: 1) El tiempo de servicios efectivamente prestados. 2) El salario regulador. 3) El tope máximo legal.

### **3.- EL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS**

Según doctrina jurisprudencial consolidada, la indemnización legal se establece por referencia a los años de servicios efectivamente prestados en la empresa y no a la antigüedad del trabajador reconocida por la empresa (el tiempo transcurrido desde el día que se obtiene un empleo, aun cuando se trabaje en distintas empresas), que pueden no coincidir (SS.TS de 8 de junio de 1988, Ar/5252, de 30 de junio de 1997, Ar/49506, de 15 de febrero de 1990, Ar/1094, de 30 de noviembre de 1998, Ar/10043, o de 5 de febrero de 2001, Ar/2144), salvo que se hubiera pactado expresamente que la antigüedad tendría efectos para el cálculo de la indemnización (SS.TS de 8 de marzo de 1993, Ar/1912, de 21 de marzo de 2000, Ar/3421, de 5 de febrero de 2001, Ar/2144, de 15 de diciembre de 2004, Rec. 66/2004 o de 13 de noviembre de 2006, Ar/6684).

Por ello no computan en el tiempo de servicios prestados los periodos de excedencia forzosa (STS de 26 de septiembre de 2001, Ar/2002/322) o los periodos de excedencia voluntaria (SS.TS de 10 de julio de 1989, Ar/5442 o de 26 de junio de 1998, Ar/5790).

En cambio, sí computan las situaciones suspensivas derivadas de incapacidad temporal, por aplicación del Convenio nº 132 de la OIT (STS de 25 de febrero de 1985, Ar/694).

En todo caso, computan a estos efectos las interrupciones del trabajo derivadas de permisos o licencias, retribuidas o no.

Desde luego, computan como años de servicios prestados en la empresa los efectuados antes de una subrogación empresarial derivada de una sucesión de empresa "ex Art. 44 del ET" (STS de 16 de marzo de 1999, Ar/2995), incluso en el caso de que el trabajador hubiera firmado un recibo de finiquito con el empresario anterior (STS de 16 de marzo de 1999, Ar/299).

Y computan, igualmente, los servicios prestados en virtud de un contrato administrativo convertido más tarde en laboral (STS de 4 de abril de 2001, Ar/4882), el tiempo contratado en prácticas si entre éste y el contrato laboral indefinido posterior mediaron solamente catorce días (STS de 29 de septiembre de 1999, Rec.4936/1998). No computa, en cambio, el periodo durante el cual el trabajador hubiera ocupado un puesto como alto directivo (STS de 18 de febrero de 2003, Ar/3806).

En cuanto al cómputo de los contratos temporales sucesivos, la jurisprudencia venía manteniendo que solamente computaban cuando no existía solución de continuidad entre ellos o la solución de continuidad no era “*significativa*” (esto es, cuando era inferior a veinte días, plazo de caducidad para la acción de despido) (por todas, SS.TS de 15 de febrero de 2000, Rec. 554/1999 o de 18 de septiembre de 2001, Ar/8446); esta jurisprudencia ha sido superada últimamente por las SS.TS de 16 y 23 de mayo de 2005, Ar/5186 y 5767, o de 13 de febrero de 2007, Ar/2182, según las cuales el cómputo de los contratos temporales se produce incluso en el caso de que la solución de continuidad sea superior a 20 días hábiles, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa. En todo caso, salvo que el encadenamiento de contratos temporales sea fraudulento, en cuyo caso se tendrán en cuenta la totalidad de los servicios prestados en los distintos contratos y no solamente los correspondientes al último contrato (STS de 10 de octubre de 2006, Ar/9476).

Serán igualmente computables a estos efectos los periodos de inactividad involuntaria, tales como el comprendido entre el primer cese acordado en un expediente de regulación de empleo y la reincorporación del trabajador por cumplimiento de la resolución judicial que anula y deja sin efecto la primera decisión extintiva (SS.TS de 17 de enero de 2002, Ar/3757 o de 22 de noviembre de 2005, Ar/10048) o los supuestos de “*mora accipiendi empresarial*” del Art. 30 del ET.

En el caso de contratos a tiempo parcial, solamente se computarán los periodos efectivamente trabajados (STSJ de Cataluña, de 7 de febrero de 2005, Rec.8944/2004).

Finalmente, computa como años de servicios el tiempo trabajado en empresas pertenecientes al mismo grupo, cuando quede evidenciada la existencia de un grupo de empresas que funciona integradamente (plantilla única, caja única o búsqueda de la elusión de responsabilidades laborales).

El cálculo del tiempo de servicio prestado ha de hacerse desde el día del ingreso del trabajador en la empresa hasta el día del despido y no hasta el de la sentencia que lo declara improcedente (STS de 21 de octubre de 2004, Ar/7029).

#### **4.- EL SALARIO REGULADOR**

El salario regulador de la indemnización legal es el salario que correspondería al trabajador al tiempo del despido y no el inferior que pudiera venir pagándole la empresa (SS.TS de 14 de diciembre de 1984, Ar/6386, de 7 de diciembre de 1990 Ar/9760, de 25 de febrero de 1993 Ar/1441 o de 28 de octubre de 1994 Ar/3929).

En todo caso, como regla general, habrá que tener en cuenta el salario real del último mes trabajado en la empresa prorrateado con las pagas extraordinarias (STS de 17 de julio de 1990, Ar/6413). Ahora bien, habrá de tenerse en cuenta el salario real, que se obtiene promediando el salario percibido en el último año, en el caso de que existan variaciones circunstanciales o aleatorias por la modificación constante de la jornada o por la presencia de conceptos salariales variables de mes a mes (SS.TSJ de Cataluña, de 13 de junio de 2005, Rec. 2749/2005 o de la Comunidad Valenciana, de 10 de febrero de 2005, Rec. 3086/2004) o cuando el salario del último mes sea inferior al legal (STSJ de Galicia, de 13 de marzo de 2002, Ar/778).

No se computan en este sentido los posteriores complementos salariales producidos durante la sustanciación del procedimiento de despido por disposición legal o reglamentaria o por convenio colectivo (SS.TS. de 7 de diciembre de 1990 Ar/9760, de 20 de enero de 1991 Ar/193 o de 13 de octubre de 1995 Ar/7745). Así, una vez fijada en la sentencia por despido el salario diario del trabajador existente en el momento de su despido, no podrá modificarse en fase de ejecución de sentencia (STSJ de Cataluña de 24 de noviembre de 1997). No obstante, si el empresario decidiera que el trabajador continúe prestando sus servicios durante la sustanciación del procedimiento, en ejecución provisional de la Sentencia, se actualizará el salario regulador por los citados incrementos salariales legales reglamentarios o convencionales. Ahora bien, en todo caso, los incrementos salariales establecidos por el convenio colectivo con efectos retroactivos podrán reclamarse en un procedimiento distinto, pero no formarán parte del salario regulador de la indemnización legal (SS.TS de 30 de septiembre de 1992, Ar/6830, de 23 de noviembre de 1992, Ar/8828 o de 22 de julio de 2003, Ar/7695).

En el caso de despido improcedente de un trabajador excedente al que se le niega el ingreso por el empresario, el salario regulador de la indemnización por despido improcedente será el que debía haber podido percibir en el momento del reingreso y no el que rigiera en el pasado (STS de 12 de marzo de 2003, Rec. 2757/2002).

En todo caso, comoquiera que en el proceso de despido debe fijarse el salario correspondiente al trabajador en el momento de su despido, el debate sobre cual sea el salario que corresponde al trabajador es un tema de controversia adecuado a dicho proceso *“sin que se desnaturalice la acción ni deba entenderse que se acumule a ella en contra de la Ley”*

(SSTS de 7 de diciembre de 1990 Ar/9760, de 3 de enero de 1991 Ar/47 o de 8 de junio de 1998 Ar/5114).

En los supuestos de reducción de jornada a que se refiere el artículo 37.4 bis (por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, 5 (por razones de guarda legal de un menor de 8 años, de una persona discapacitada física, psíquica o sensorialmente que no desempeñe una actividad retribuida o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida) y 7 del ET (por razones de violencia de género), el salario regulador de la indemnización legal será el que hubiere correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada (esto es, el salario correspondiente a la jornada completa), siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción (Disposición Adicional Decimoctava.1, del ET). Lo mismo sucederá en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los permisos por maternidad y paternidad de los Arts. 48.4 y 48 bis del ET (Disposición Adicional Decimoctava.2 del ET).

En el salario regulador entrarán todos los conceptos salariales a que se refiere el Art. 26.3 del ET que el trabajador disfrutara (se incluyen las comisiones y la participación en beneficios que el trabajador viniera percibiendo y no las que pudiera tener derecho en el futuro), quedando excluidos tan sólo las percepciones extrasalariales a que se refiere el Art. 26.2 del ET (las propinas, la dietas por desplazamiento, el plus de transporte, los gastos de enseñanza de hijos, las pólizas de seguro, las aportaciones de las empresas a los planes de pensiones, el disfrute del vehículo de la empresa, el plus de manutención, etc...) (STS de 21 de diciembre de 2005, Ar/2006/589 o SS.TSJ de Cataluña, de 27 de septiembre de 2004, Rec.4872/2004 o de Madrid, de 29 de marzo de 2005, Rec. 5854/2004). Ello no obstante, se ha admitido como válida la cláusula contractual que incluye partidas extrasalariales (seguros médicos y de vida) a los solos efectos de la indemnización por despido improcedente (STSJ de Madrid, de 30 de mayo de 2005, Rec. 438/2005).

En este sentido, no cabrá excluir:

- a) Los conceptos salariales de vencimiento periódico superior al mes (SS.TS de 14 de junio de 1986, Ar/3544, de 30 de enero de 1991 AR/193).
- b) Las partes proporcionales de las pagas extraordinarias (SS.TS. de 12 de mayo y de 10 de junio de 1987, Ar/3685 y 4325).
- c) El salario en especie (STS de 21 de diciembre de 2005, Ar/2006/589).

- d) El correspondiente a las horas extraordinarias por el importe anual anterior prorrateado mensualmente (STS de 28 de enero de 2004).
- e) Las “*stock options*”, considerando salario “*la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado*” (STS de 1 de octubre de 2002, Ar/10666).
- f) El salario de los días inhábiles y festivos (STS de 30 de enero de 1991).
- g) Las comisiones, debiendo tener en cuenta el promedio del último año, salvo que se acredite la existencia de una causa excepcional (por ejemplo, una baja laboral que prive temporalmente de las comisiones) (STSJ de Madrid, de 16 de noviembre de 2004, Rec. 3919/2004).
- h) Los “*bonus*” anuales o incentivos por cumplimiento de objetivos, si bien referidos al año anterior (STSJ de Madrid de 1 de febrero de 2005, Rec. 47512/2004).
- i) Los pluses de antigüedad (STSJ de Castilla-León/Burgos, de 10 de marzo de 1999, Ar/2067).
- j) El plus de nocturnidad (STSJ de Castilla-León/Valladolid, de 30 de septiembre de 1997, Ar/3284).
- k) El plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad (STSJ de Madrid, de 9 de septiembre de 1999, Ar/2945).
- l) El plus de disponibilidad o de mayor dedicación (STSJ de la Comunidad Valenciana, de 29 de octubre de 2001, Ar/4044).

En todo caso, del salario regulador no podrán descontarse las cuotas a la Seguridad Social ni las retenciones por IRPF, tratándose de un “*salario bruto*” y no de un “*salario neto*” (SS.TS de 14 de junio de 1986 Ar/3544 y de 18 de noviembre de 1998 Ar/9992).

## **5.- EL TOPE MÁXIMO LEGAL**

La Ley fija el tope máximo de la indemnización en cuarenta y dos mensualidades o, lo que es lo mismo, 1260 días (producto de multiplicar 42 por 30). A este tope máximo se llega acreditando 28 años de prestación de servicios ( $28 \times 45 = a 1260$ ).

Este tope máximo legal, dado el carácter mínimo imperativo del precepto, podrá ser suprimido o ampliado por convenio colectivo o pacto individual (STS de 23 de mayo de 2005 Ar/5859).

## **6.- LA FÓRMULA PARA CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN LEGAL**

Una vez totalizado el tiempo de servicios prestados por el trabajador, se obtendrá el salario diario dividiendo la cantidad obtenida por la suma de todos los conceptos salariales devengados anualmente por 365 (año natural). Esta es la fórmula que consideramos más correcta y que, en defecto de Sentencias en unificación de doctrina, corroboran la STSJ Madrid de 21 diciembre 1998, AS/4643 y STSJ Andalucía de 5 julio 1996, AS/2649.

A continuación habrá que multiplicar el salario diario por los años trabajados, prorrateándose, respecto de los períodos de tiempo inferior al año, por meses completos tanto los meses íntegros como las fracciones de mes (SS.TS de 31 de octubre y 12 de noviembre de 2007, Ar/2008/297 y 9334; frente a la jurisprudencia anterior que prorrateaba los meses y los días inferiores a un mes: STS de 4 de febrero de 1988, Ar/572), dando como resultado el monto de la indemnización a abonar, al que habrá que aplicarle en su caso, el tope máximo legal de cuarenta y dos mensualidades.

## **7.- EL RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO.**

El apartado segundo del artículo 56 del ET, en su redacción dada por la Ley 45/2002, de 12 de Diciembre, concede al empresario la facultad de reconocer la improcedencia del despido del trabajador, consignando en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador, la indemnización legal correspondiente a la improcedencia del despido, y comunicárselo a éste. La consecuencia de este reconocimiento es la enervación del devengo de los salarios de tramitación, siempre que la consignación se realice respetando un criterio temporal consistente en que se produzca dentro de las 48 horas siguientes al despido. Si se excede el citado lapso, pero aún así se lleva a cabo antes de la celebración del acto de conciliación ante el servicio administrativo competente, sólo se devengarán los salarios de tramitación correspondientes a los días transcurridos entre el despido y la consignación. Una vez celebrado el acto de conciliación, la consignación no producirá la enervación de los salarios de tramitación.

El precepto legal hace referencia a la necesidad de la comunicación al trabajador de la consignación realizada, para que éste tenga conocimiento de su existencia, aunque no es necesario que se efectúe por el empresario, toda vez que si se realiza por el propio Juzgado de lo Social en el que se haya realizado la consignación, se producen asimismo efectos

liberatorios (SS.TS de 23 de noviembre de 2006 Ar. 9115 y 18 de Septiembre de 2007 Ar. 8489).

La consignación debe efectuarse en el Juzgado de lo Social que por turno de reparto corresponda, aunque suele darse en la práctica que se realice directamente ante el trabajador, ofreciéndole el abono de la indemnización legal. Si el trabajador aceptase la cantidad ofrecida, se produciría la enervación del devengo de los salarios de tramitación siempre que se pusiese a su disposición la indemnización legal correspondiente. Sin embargo, no produce efectos liberatorios la remisión efectuada por la empresa mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente del trabajador, toda vez que debe entenderse que el legislador ha querido garantizar de esta única forma el cumplimiento de la requerida actuación de la empresa, con certeza de su fecha y con la concesión al trabajador de las opciones de contestar a través del Juzgado o por otro medio su aceptación o rechazo, o no contestar, y recoger la indemnización o mantenerla en depósito a su disposición, sin necesidad de actuar en distintos términos y mediante alguna gestión bancaria (STS de 25 de Mayo de 2005 Ar. 6022 y 21 de Marzo de 2006 Ar. 2095). Sin embargo, sí produce efectos liberatorios el pago directo al trabajador mediante abono en metálico, en el momento de la firma del finiquito (STS de 22 enero 2008) o mediante la entrega de un cheque bancario por parte del empresario (STS de 6 de marzo de 2008 Ar. 1392)

En caso de falta de conformidad del trabajador con la consignación realizada, sería necesario realizar la consignación ante el Juzgado de lo Social, con los trámites y requisitos que acabamos de exponer.

La consignación debe alcanzar la suma de la indemnización por despido improcedente, no produciendo efectos liberatorios cuando se consigna una cantidad global en concepto de finiquito e indemnización, pues no permite individualizar los conceptos y comprobar si la consignación efectuada en concepto de indemnización es correcta. (SS. TS de 21 de junio de 2007 Ar. 7370 y 12 de Mayo de 2005 Ar. 5919).

La exoneración de pago de los salarios de tramitación se produce asimismo en ciertos supuestos de error en la cuantía de la suma consignada en concepto de indemnización por despido improcedente, gracias a la doctrina jurisprudencial del “error excusable”. Conforme a dicha construcción jurisprudencial, si la suma consignada es inferior a la legalmente exigible, pero ha existido un error material que lo justifique, se produce la enervación de la obligación de pago de los salarios de tramitación, a pesar de la diferencia de cantidades. Así, se ha reconocido en casos de diferencias de cantidad debidas a la no inclusión de complementos esporádicos y puntuales (SS.TS de 28 de febrero de 2006 Ar. 5929 y 27 de Junio de 2007 Ar. 8218); a la no inclusión del salario en especie (STS de 7 de Febrero de 2006 Ar. 4385); en casos de discrepancia y litigiosidad respecto de las cantidades que conformaban el salario mensual (STS de 26 de Enero y 13 de noviembre de 2006 Ar. 2227 y 6684); de dificultad para

determinar los conceptos variables que debían ser tenidos en cuenta (SS.TS 28 de febrero de 2006 Ar. 5929 y 19 de Junio de 2003 Ar. 2004/5408). Sin embargo, no se considera error excusable el consignar la indemnización calculada conforme a los salarios netos y no brutos (STS de 1 de Octubre de 2007 Ar. 2008/102).

## **8.- LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE EN LAS DISTINTAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES**

Para el personal de alta dirección, la indemnización por despido improcedente será la pactada en el contrato y, en su defecto, de veinte días de salario en metálico por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades (Art. 11.2 del RD 1382/1985).

Para el personal al servicio del hogar familiar, la indemnización por despido improcedente será de veinte días multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades (Art. 10.1 del RD 1424/1985).

Para los deportistas profesionales, la indemnización por despido improcedente será la pactada y, a falta de pacto, se fijará judicialmente una indemnización de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente a los complementos de cantidad y calidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada (Art. 15.1 del RD 1006/1985).

Para los artistas de espectáculos públicos, se estará a lo dispuesto en el ET (Art. 10.5 del RD 1435/1985).

Para los representantes de comercio, la indemnización por despido improcedente se fijará de acuerdo con lo previsto en el ET, calculándose el salario mensual en base al promedio de ingresos obtenidos los dos años anteriores al despido o periodo inferior en su caso (Art. 10.3 del RD 1438/1985).

Para los estibadores portuarios, será de aplicación lo dispuesto en el ET (Art. 19 del Real Decreto Ley 2/1986).

## **9.- EL TRATAMIENTO FISCAL DE LA INDEMNIZACIÓN LEGAL**

La indemnización legal en la cuantía fijada por el Art. 56.1 a) del ET está exenta del IRPF y no tiene la consideración legal de Renta a estos efectos.

No así los importes resultantes de pactos colectivos o individuales indemnizatorios que superen el mínimo legal, que se encuentran sujetos al IRPF.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.C. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.C. (Madrid – Tel +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).