

LEGAL MAGAZINE

Revista de Actualidad de Juárez Bufete Internacional | Primavera 2012



Análisis de la REFORMA LABORAL

SUCESIÓN EN LAS PYMES FAMILIARES

CASO NOÓS

CONDENA A GARZÓN

HISTORIAS JUÁREZ



JUÁREZ

Centro de Formación Jurídica Juárez

La formación constituye la mejor garantía de capacitación profesional en un entorno variable y en un mercado dinámico.

Disponemos de una amplia oferta formativa tanto:

- Para el profesional, porque constituye la garantía de emprender de forma eficaz y afrontar los retos profesionales con los conocimientos necesarios.
- Para el usuario consumidor del servicio jurídico, porque es la garantía de conocer las herramientas legales en el día a día de su empresa.

Tanto si eres particular como empresa en el centro de formación JBI te aportamos la ventaja competitiva que necesitas.



Infórmate en:
tutoria@juarezabogados.es
 Te.: 91 432 34 92

www.juarezabogados.es

JBI JUÁREZ
 CENTRO DE FORMACIÓN JURÍDICA

Para aquellos que todavía no son clientes o colaboradores nuestros, mi nombre es Inmaculada C. Juárez, y soy la fundadora de JBI JUÁREZ BUFETE INTERNACIONAL, S.L.P.

Mi trayectoria profesional ha venido marcada siempre por el objetivo claro de inculcar a los abogados de JUÁREZ mi profunda vocación profesional por el derecho, la dignidad de la profesión así como la obligación que tenemos como letrados de empresa de ayudar, no sólo desde un punto de vista estrictamente jurídico a nuestros clientes, sino además desde un punto de vista comercial, mucho más amplio. Nuestra misión es proteger a nuestros clientes dándoles los medios jurídicos óptimos para que lleguen con seguridad y sin riesgos a sus objetivos comerciales.

Esta revista nace con el propósito de servir de ayuda a todos nuestros clientes, presentes y futuros. Así, intentaremos daros una visión de la situación legal en España que os permita afianzar con seguridad vuestras relaciones comerciales así como afrontar nuevos retos con nuestra ayuda y colaboración. Nuestra misión no sólo es informaros de las novedades legales del panorama jurídico español y de qué manera éstas influyen en el desarrollo de vuestra actividad comercial; sino además, y sobre todo, intentar orientaros en vuestros proyectos profesionales, servir de soporte y ayuda en vuestras trayectorias profesionales y, en el sentido más amplio de la palabra, ser, como antaño se decía, vuestro “abogado”.

La revista JUÁREZ va a tener una periodicidad trimestral, lo que esperamos sea suficiente para poder teneros correctamente informados de los temas de actualidad, dado panorama político y económico actual. Es de todos sabido, que, debido al cambio de gobierno, y a las medidas legislativas que éste último está llevando a cabo para “salir a flote” de la crisis, toda empresa se ve influida en el día a día de su actividad. Espero sinceramente, que esta edición sea la primera de una larga trayectoria de publicaciones que sean útiles y eficaces para promover vuestro interés profesional y favorezca un desarrollo sólido y cabal de vuestra empresa que perdure en el tiempo.



He de agradecer a nuestros clientes la excelente acogida que ha tenido la idea, y la activa colaboración que han demostrado en la misma desde la primera comunicación y solicitud de participación. Ha sido sorprendente, y nos ha entusiasmado. A lo largo de las ediciones nos iremos haciendo eco de todas vuestras sugerencias y comentarios y estaremos encantados de una colaboración recíproca para la elaboración de artículos de vuestro interés. Esta es nuestra revista, tanto de JUAREZ como de vosotros, nuestros clientes, sin los que esto, por supuesto, no sería posible.

Todos vosotros conocéis mi interés en que los clientes de Juárez se beneficien de nuestra red de contactos, debido a que llevamos un especial interés en el establecimiento de colaboraciones para proyectos venideros.

No me quiero despedir sin antes agradecerlos, tanto a vosotros, clientes y colaboradores, como al equipo que conforma nuestra firma, vuestra colaboración y apoyo durante todos estos años y especialmente la ilusión que demostráis en las nuevas iniciativas de Juárez.

Es un placer trabajar para vosotros.

Inmaculada C. Juárez

Centro de Formación Jurídica Juárez

Nace, con espíritu innovador, el Centro de Estudios JUAREZ, apostando por la formación continua e internacional de profesionales del ámbito empresarial y financiero, de letrados y de futuros juristas.

Creemos en la validez de la excelencia técnica y la formación extensiva, y en que la preparación de nuestro equipo sea completa y práctica.

Los cursos de práctica jurídica internacional de empresas, derecho procesal, derecho de las nuevas tecnologías, práctica legal para directores de expansión, y práctica legal para directores financieros son sólo algunos ejemplos, de la formación que se impartirá a partir de esta primavera, en nuestro nuevo Centro de Formación Jurídica, tanto en modalidad presencial como online, junto con seminarios sobre temas jurídicos y financieros de candente actualidad, a saber, la Reforma Laboral, cómo gestionar una empresa en tiempos de crisis, y consejos para nuevos emprendedores.

PRÓXIMOS CURSOS

- Seminario REFORMA LABORAL: para empresas y profesionales. Online y presencial.
- Seminario CORPORATE DEFENSE para empresas.
- Curso de especialización en Derecho Internacional Privado para empresas. Dirigido a Profesionales del derecho. Presencial.

Cursos de Iniciación para licenciados en Derecho:

- Gestión de despachos:
 - Como Iniciar en la profesión: gestión básica de despachos de abogados.
 - Normativa que afecta de manera directa a la profesión de Abogado: Normas deontológicas y estatutarias.
 - Lex artis del abogado y su responsabilidad con el cliente.
- Derecho Procesal civil:
 - El planteamiento de una demanda civil aplicando las normas relativas a la prueba en el proceso.
 - Aspectos procesales a tener en cuenta en la Audiencia Previa.
 - La prueba en el Proceso civil.

INFORMACIÓN

D^a Lara González
Tel.: 91 432 34 92
www.juarezabogados.es

SUMARIO

- 03 CARTA DE LA DIRECTORA
- 06 NUEVA REFORMA LABORAL
Por M^a Gema González Guerra
- 09 DERECHO LABORAL. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Por Julio Pinto López
- 14 ÁREA ECÓNOMICA Y FISCAL.
ACUERDO DE COLABORACIÓN JUÁREZ BUFETE INTERNACIONAL Y AUDECO ECONOMISTAS
- 16 SUCESIÓN EN LAS PYMES FAMILIARES
Por Mariano del Valle
- 21 CONDENA A GARZÓN POR EL TRIBUNAL SUPREMO
Por Milagros Palao Herrera
- 23 CASO NOÓS
Por Milagros Palao Herrera
- 25 CASO F.G.C. BAKERY AND BISCUIT TECHNOLOGY
Por Teresa Gómez Cuétara
- 27 HISTORIAS JUÁREZ.
¿CÓMO NACIÓ EL DESPACHO?
- 30 NOTICIAS JUÁREZ

EQUIPO DE JUÁREZ BUFETE INTERNACIONAL

FUNDADORA

Inmaculada C. Juárez

ABOGADOS ÁREA JURÍDICA

Milagros Palao Herrera

Carlos Millán Corrales

Ángela Rivas García-Moncó

Julio Pinto López

Inmaculada García Linero

Sonia Serrano

M^a Gema González Guerra

Carlos Simón Cabo

ÁREA ECONÓMICA, FINANCIERA Y FISCAL

Mariano del Valle Carrasquilla

Socio Director División Audeco

Jaime de Paz Campillos

Socio Director División Audeco

Francisco Javier López Virosta

José M. Mendoza Manzanero

Consuelo Arroyo Núñez

Mercedes Jiménez Cifuentes

DEPARTAMENTO DE MARKETING

Mercedes Gómez-Cuétara Martínez

Silvia Ponce Santo

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

Lorena Alonso Toloba

Cristina Romero Sanchez

CENTRO DE FORMACIÓN JURÍDICA JUÁREZ

Lara González

NUEVA REFORMA LABORAL

LAS MODIFICACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DE LA NUEVA REFORMA LABORAL RDL 3/2012



POR M^a GEMA GONZÁLEZ GUERRA
Abogada

El Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral ha generado en la ciudadanía un elevado interés por conocer la extensión de las novedades implementadas. Esta actitud no es de extrañar teniendo en cuenta el seguimiento mediático que se le ha proporcionado a la ley,

puesto que afecta a los dos principales actores de nuestra sociedad que constituyen el motor económico de la misma, EMPRESARIOS Y TRABAJADORES. No podemos obviar las expectativas depositadas en la citada reforma, dado que era imperativo introducir una modificación en las condiciones del mercado de trabajo para reactivar la economía española, según han manifestado

reiteradamente los principales economistas nacionales e internacionales, pues el mercado laboral, es uno de los pilares fundamentales para la recuperación económica. Un mercado laboral más flexible hace más realista la inversión de capital nacional y extranjero, que repercute en la creación de nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo que ayuden a terminar con la situación actual.

A continuación se abordaran las principales y más controvertidas modificaciones introducidas por el tan meritado Real Decreto.

LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

Una de las más notables modificaciones introducidas por la reforma laboral radica en el abaratamiento del despido, **el despido procedente se indemnizará como norma general con 20 días de salario hasta un máximo de 12 mensualidades**, pero es el despido improcedente, regulado en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, el que se ha visto más afectado, no sólo se reducen los días de indemnización, de 45 a 33, sino que también desciende el límite máximo para calcular la indemnización pasando de 42 mensualidades a 24.

Por otro lado desaparecen los tan temidos o deseados, dependiendo de para que parte, salarios de tramitación en la mayoría de los supuestos, con excepción de si el empresario opta por la readmisión del trabajador, o si el despido fuera de un representante legal de los trabajadores.

Ahora para realizar el cálculo de la indemnización por el despido de un trabajador contratado con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma (12 de febrero de 2012), se tendrá que calcular en dos tramos, el primero que mantendrá la indemnización de 45 días por año trabajado hasta el 12 de febrero de 2012, y el segundo, a partir de ésta fecha, el periodo de tiempo que siga trabajando se devengará a 33 días por año de trabajo.

Esta es la forma literal en la que han quedado redactadas las modificaciones descritas:

Art. 56.1 “Cuando el despido sea declarado improcedente el empresario, en el plazo de cinco días desde la no-

tificación de la sentencia podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades”.

Art. 56.2 “El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.

“En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación” (...).

FLEXIBILIZACIÓN DEL DESPIDO

Expedientes de Regulación de Empleo (ERE). Artículo 51.

Los EREs, también se han visto modificados por la nueva normativa, anteriormente era necesario solicitar autorización a la autoridad laboral competente simultáneamente a la apertura de consultas con los representantes legales de los trabajadores, actualmente para iniciar un expediente de regulación de empleo ya no se necesitará la aprobación de la autoridad laboral.

A partir de la entrada en vigor de la reforma para la fundamentación en causas económicas de un despido objetivo, individual o colectivo, ya no será necesario que la empresa haya tenido pérdidas en los años anteriores al despido, ahora bastará con demostrar una caída de los ingresos durante los últimos nueve meses, ya no se exigirá que la empresa tenga pérdidas.

Despidos por causas objetivas. Artículo 52.

Las modificaciones introducidas en el despido cuya causa sea el absentismo laboral, se basan fundamentalmente en que en la anterior regulación, para determinar

si se daba esta causa para realizar un despido objetivo no sólo se tenía en cuenta el absentismo del trabajador en cuestión, sino el de toda la plantilla. Actualmente sólo contarán las ausencias al trabajo del propio trabajador, y se podrán incluir las bajas por enfermedad o accidente laboral que duren menos de 20 días.

Artículo 52.d “Por causas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS TEMPORALES

Nuevamente a partir del 1 de enero del año próximo, un trabajador sólo podrá estar prestando sus servicios en una empresa con contratos temporales por un máximo de 24 mensualidades.

CONTRATACIÓN

- **Contratación menores de 30 años:** El periodo de prueba para los trabajadores que firmen un contrato de trabajo y no hayan cumplido aun los 30 años podrá ser de hasta un año. Esta contratación dará a los empresarios derechos a deducciones y bonificaciones interesantes.
- **Contrato para la formación:** Se amplía esta modalidad de contrato hasta los menores de 30 años (será hasta menores de 25 años, cuando la tasa de parto se reduzca un 15%), el trabajador tiene derecho a

20 horas de formación al año, sin que por ello vea reducido su salario, y no podrá aplicarse este contrato al trabajador que con anterioridad haya desempeñado este trabajo en la misma empresa. Este contrato también está bonificado para los empresarios.

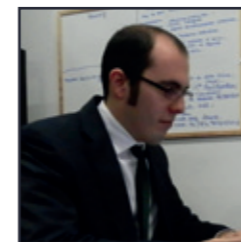
- **Contratación indefinida (apoyo a los emprendedores):** Para aquellas empresas con menos de 50 trabajadores que contraten a un trabajador de forma indefinida y a jornada completa, tendrán derecho, siempre que el contrato sea superior a 3 años, a una deducción de 3.000 € (cuando el trabajador sea menor de 30 años), y deducciones en función de si el trabajador era desempleado, y el tiempo que había estado en esta situación.

- **Contratación de mayores de 45 años:** Los empresarios podrán bonificarse en la cuota a la Seguridad Social, durante tres años si se trata de trabajadores desempleados de larga duración de más de 45 años.

“EL DESPIDO IMPROCEDENTE, REGULADO EN EL ARTÍCULO 56 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, EL QUE SE HA VISTO MAS AFECTADO, NO SÓLO SE REDUCEN LOS DÍAS DE INDEMNIZACIÓN, DE 45 A 33, SINO QUE TAMBIÉN DESCIEDE EL LÍMITE MÁXIMO PARA CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN PASANDO DE 42 MENSUALIDADES A 24”

Estas son algunas de las medidas más significativas introducidas por el RDL 3/2012, de 10 febrero, de las que se espera que incidan positivamente en la reducción de la elevada tasa de paro que actualmente existe en nuestro país, pues esta nueva normativa que pretende una flexibilización laboral ha afectado a gran parte de los derechos de los trabajadores, pero podremos valorar positivamente estas medidas siempre y cuando de su aplicación se obtenga un resultado positivo. Tendremos que dejar que transcurra el tiempo para hacer una valoración correcta de las mismas y poder analizar objetivamente sus resultados. ❗

Derecho Laboral: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo



POR JULIO PINTO LÓPEZ

Abogado

Con la reciente entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el legislador ha buscado facilitar la modificación de ciertos derechos adquiridos por los trabajadores, a fin de evitar la destrucción de empleos, derivada de la crisis existente en España desde el año 2008.

Para ello, el gobierno ha optado por introducir uno de los principales instrumentos demandados por las empresas, la flexibilidad interna, en el caso de que estas demuestren la existencia de una serie de causas que lo justifiquen.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo vienen reguladas en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo establece cuando el empresario podrá modificar las condiciones derivadas del trabajo, siendo requisito imprescindible que “existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Sin embargo establece una nueva obligación y es que las razones anteriormente expuestas deben estar amparadas en “la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo”.

Estas modificaciones obligan al empresario a notificar, tanto a los representantes de los trabajadores como a los propios trabajadores afectados por la medida, las





razones existentes que concurren para la aplicación de las mismas.

La reforma laboral ha introducido una nueva materia que podrá ser afectada por las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo: la cuantía salarial percibida por el trabajador, anteriormente solo se podía variar el sistema de remuneración. De esta forma se permite al empresario la adaptación de su estructura productiva a las necesidades reales de la empresa dejando como última opción la extinción de los contratos de trabajo.

Otra diferencia remarcable con el texto anterior, son las reformas introducidas a la hora de determinar si la modificación sustancial es de carácter individual o de carácter colectivo, que vendrá establecida por el número de trabajadores afectados. Para determinar que una modificación sustancial es de carácter colectivo es necesario que “en un periodo de 90 días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Esta diferencia de redacción supone que el empresario podrá realizar modificaciones sustanciales del contrato de trabajo de carácter colectivo, solo cuando afecte a un número de trabajadores por encima de lo establecido en el artículo 41,2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de carácter individual en la nueva legislación serán aquellas que, “en el periodo de referencia establecido, no alcancen los umbrales señalados para las modificaciones colectivas”.

La decisión de la modificación sustancial del contrato de trabajo, deberá ser comunicada al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. Hemos de mencionar que anteriormente el em-

presario debía realizar la comunicación con una antelación de 30 días. Con esta medida el legislador pretende reducir significativamente el plazo en que la medida llegue a ser efectiva.

Otro aspecto destacable es que aumentan los supuestos previstos a través de los cuales si el trabajador resultara perjudicado por la modificación sustancial introducida por el empresario puede rescindir su contrato de trabajo obteniendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Los nuevos supuestos introducidos son:

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión empresarial podrá ser impugnada ante la jurisdicción social, siendo el tribunal quien determine en sentencia, si la modificación sustancial presentada por la empresa cumple con los requisitos necesarios establecidos por la normativa vigente, declarándola justificada o por el contrario injustificada. En el supuesto de que sea declarada injustificada el trabajador deberá ser repuesto a sus anteriores condiciones.

Una de las nuevas particularidades, es que tras haber realizado la notificación a los trabajadores y tras haber concluido el periodo de consultas sin acuerdo, la modificación sustancial del contrato de trabajo surtirá efectos 7 días después de su notificación. Esto supone una disminución de los plazos, ya que en la legislación anterior el número de días para que surtiera efectos era de 30.

Por último, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Al haberse modificado en su mayoría el artículo mencionado, procedemos a exponerlo con las variaciones introducidas hasta la fecha.

Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos den-

tro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende 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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no

superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

En definitiva, podemos decir que la modificación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores permite el descuelgue del convenio cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La empresa podrá, previo acuerdo y periodo de consultas, inaplicar el convenio colectivo en las materias que en el mismo se determinan. Se definen las causas de descuelgue y se podrá, cuando el periodo de consultas finalizase sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. •

JUÁREZ ABOGADOS

Departamento de Derecho Laboral

Asesoramiento sobre toda clase de derechos y obligaciones en el ámbito laboral y de la Seguridad Social.

- Convenios Colectivos.
- Reclamaciones de cantidad en materia salarial.
- Determinación de las condiciones de trabajo.
- Despidos.
- Acoso laboral –mobbing–.
- infracciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc.
- Reconocimiento de incapacidades y enfermedades de trabajo.
- Elaboración de nóminas y seguros sociales, gestión de la contratación, de altas y bajas en la Seguridad Social, etc.
- Solicitud de Pensiones contributivas y no contributivas.
- Prestaciones y subsidios.
- Subcontratación y externalización.
- Contratación y ceses de altos cargos y directivos.

www.juarezabogados.es

Seminario

REFORMA LABORAL 2012

OBJETO_

Conocer el contenido de esta polémica y controvertida Reforma Laboral, y sus implicaciones prácticas tanto a nivel individual como colectivo.

Comparación con la anterior legislación y con la regulación en materia laboral de los países de la Unión Europea.

Apertura a la reflexión y al debate en relación con el nuevo panorama laboral español.

DIRIGIDO A_

Abogados, responsables de departamentos de Personal y Recursos Humanos, consultores, asesores sindicales, graduados sociales, gestores de empresas, empleados públicos, y en general, profesionales del mundo laboral que deseen una actualización de sus conocimientos rápida, eficaz y práctica.

DURACIÓN_

- **Modalidad presencial:** Sesiones de 4 horas con las fechas y horarios a elegir: 2 de marzo a las 12 h o a las 18 h, 2 de abril a las 12 h o a las 18 h.
- **Modalidad online:** Se iniciará una vez finalizada la convocatoria presencial, y podrá realizarse en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Aportamos todo el material de estudio necesario en ambas modalidades, y diploma de asistencia al finalizar la sesión.

MODALIDADES_

Presencial y online.

PRECIO_

Modalidad presencial: 70 euros
Modalidad online: 50 euros

El pago se realizará mediante ingreso o transferencia bancaria. Cuenta del banco Santander: **0049 - 5098 - 17 - 2316069551.**

Nota importante: Clientes con igual ambas modalidades gratuitas, otros clientes 50% descuento en ambas modalidades.

Programa

Antecedentes

- Regulación anterior
- Contexto socioeconómico en el que surge esta reforma
- Pretensiones de la reforma con los principales aspectos a los que ésta alude.

La reforma: Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

- Principales aspectos de la reforma: Ámbito
 - Modalidades contractuales
 - Extinción del contrato
 - Flexibilidad interna
 - Flexibilidad externa
 - Derechos individuales
- Cuadro comparativo con los principales cambios en relación con la anterior legislación.
- Casos prácticos

Perspectivas

- ¿Qué escenario queda después de la reforma? Punto de vista legal, y social.
- Apertura al debate, para que cada alumno, tras conocer los entresijos de la reforma, de su opinión.

JUÁREZ

Reserva tu plaza
91 432 34 92

www.juarezabogados.es · marketing@juarezabogados.es

JUÁREZ BUFETE INTERNACIONAL FIRMA UN ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL DESPACHO DE ECONOMISTAS Y FISCALISTAS AUDECO ECONOMISTAS S.L.

Contacta en:
areafiscal@juarezabogados.es

La firma de abogados JUAREZ BUFETE INTERNACIONAL, despacho en pleno proceso de expansión y con sus oficinas centrales en Madrid (zona Serrano), acaba de firmar recientemente un acuerdo de colaboración con la firma de economistas y fiscalistas AUDECO, consolidando de esta forma su posicionamiento en el sector de los servicios legales para empresas.

JUÁREZ BUFETE INTERNACIONAL afianza así parte de su plan de desarrollo y su oferta de servicios en todas las áreas del derecho.

La firma, fundada por D^a Inmaculada C. Juárez Marroquí en el año 2003, ha experimentado un importante crecimiento en los últimos ejercicios. Integrada por más de 20 profesionales, cuenta con unos estrictos protocolos internos como garantía de calidad y excelencia a sus clientes, en su mayoría, grandes y medianas empresas. Como despacho mercantilista, su principal área de especialización es el área del Derecho Internacional, ofreciendo asesoramiento a hol-



dings y grupos de empresas nacionales e internacionales a todos los niveles.

Este nuevo acuerdo con AUDECO, implica por tanto un importante avance en su estrategia corporativa de asentamiento vanguardista en el sector de los servicios jurídicos y su compromiso de servicio integral a clientes.

ÁREA ECONÓMICO, FINANCIERO Y FISCAL liderada por dos socios directores que realizarán la coordinación de los profesionales asignados:



Mariano del Valle Carrasquilla

Miembro del Registro de Economistas Asesores Fiscales y del Registro de Economistas Expertos en Contabilidad e Información Financiera.

Ha sido socio fundador y Presidente Ejecutivo de "Uniarte, S.A." durante 9 años, y profesor de Hacienda Pública en la Universidad de Castilla – La Mancha y en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Autor del libro "Proyecto Empresarial" (1996, Editorial Santillana). En 1999, elegido por "Actualidad Económica" y "A.T. Kearney" como uno de los 50 mejores gestores de empresas españolas.



Jaime de Paz Campillos

Miembro del Registro Oficial de Auditores de Cuentas, del Registro de Economistas Auditores, del Registro de Economistas Asesores Fiscales, del Registro de Economistas Forenses y del Registro de Economistas Expertos en Contabilidad e Información Financiera.

Fue director financiero del Grupo empresarial "Alonso Pineda" y economista – auditor en los despachos profesionales "Audice, S.L." y "Ábaco, S.L."

Con esta asociación, nuestra firma ha incorporado una nueva área económico-financiera-fiscal que incluye principalmente los siguientes servicios en beneficio de nuestros clientes:

- **Asesoramiento fiscal, contable y financiero.**
- **Auditoría de cuentas.**
- **Planificación fiscal**, mediante la redacción y seguimiento de presupuestos fiscales.
- **Redacción de proyectos de inversión y planes de negocio.**
- **Intermediación y apoyo en la búsqueda de fuentes de financiación** (equity, mezzanine y préstamos corporativos).
- **Outsourcing funcional en asistencia a consejos de administración (consejeros externos).**
- **Consultoría en implantación y seguimiento de sistemas de costes** (estándar, ABC / ABM, ...).
- **Apoyo y consultoría en procesos de internacionalización empresarial.**
- Solicitudes de subvenciones oficiales a la inversión.
- Asesoramiento e intermediación en procesos de fusiones y adquisiciones empresariales.
- Consultoría en organización empresarial (directri-
- ces generales de estructura, cuadro de mando integral, soluciones B.I., ...).
- Redacción de informes de valoración de empresas.
- Intervenciones en reestructuraciones empresariales, concursos de acreedores y expedientes de regulación de empleo.
- Consultoría en implantación y seguimiento de sistemas de control interno con metodología "Sarbanes Oxley".
- Consultoría en programación maestra de producción y logística integral.
- Estudios de predicción de demanda y política de precios.
- Elaboración de master-files soportes de precios de transferencia en operaciones vinculadas.
- Due Diligences.
- Protocolos de empresa familiar.
- Consultoría en creación de holdings y escisiones empresariales. ♣

SUCESIÓN EN LAS PYMEs FAMILIARES

HACIA UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ÉXITO EN LAS PYMEs FAMILIARES



POR MARIANO DEL VALLE
Economista

CULTURA ORGANIZACIONAL PREDOMINANTE EN ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Las PYMES familiares adolecen generalmente de problemas organizacionales que provienen de su doble condición. Por un lado, sus características de empresas de reducida o media dimensión, unidas a su lógica ausencia de liderazgo cuantitativo, hacen que aporten, asuman, exporten o importen

valores culturales y patrones de comportamiento dependiendo del grado de ósmosis que mantengan con el entorno.

Suele tratarse de empresas creadas y gestionadas “a imagen y semejanza” del empresario, por lo que conllevan defectos y virtudes paralelos a los personales de aquél. La intuición del empresario es generalmente el elemento sobre el que giran las decisiones empresariales en todas las áreas operativas, con diferentes grados



de permeabilidad con respecto a influencias exteriores e innovaciones en los sistemas de gestión.

Interferencias entre la dinámica de la propia familia y la correspondiente a la empresa.

El grupo de las empresas familiares conforma una categoría no excluyente respecto a las PYMEs y microempresas (la mayoría de ellas comparte pertenencia a ambas clasificaciones). Pero las compañías familiares generan una casuística propia, con independencia de su tamaño. Es más, la tendencia a generar determinados problemas asociados a sus peculiaridades se pone de manifiesto, en numerosas ocasiones, en forma directamente proporcional a su volumen.

Resulta especialmente sensible en la empresa familiar la distinción entre gobierno y dirección. En este sentido, una de las distinciones más relevantes que hay que considerar desde la óptica de la propiedad es concienciar a todos los propietarios de las diferencias que existen entre lo que significa gobernar y lo que significa dirigir la empresa. Todos los propietarios deberían sentirse vinculados en el Gobierno, es decir, en las decisiones estratégicas

de la empresa que se adoptan en los Órganos de Gobierno marcando sus directrices. La dirección significa la implementación de la estrategia establecida en los Órganos de Gobierno. Las personas responsables de la Dirección deben responder, con independencia del vínculo de sangre o no, a la capacitación profesional.

“EN LA EMPRESA FAMILIAR, ES VITAL CUIDAR LA INTERACCIÓN ENTRE LOS VALORES FAMILIARES Y LA CULTURA EMPRESARIAL”

La empresa familiar se enfrenta en su andadura a una serie de retos específicos, entre ellos:

- Planificar la sucesión.
- Gestión del cambio ante un entorno versátil.
- En ocasiones, debates sobre el liderazgo.
- Profesionalización de la organización.
- Creación de Órganos de Gobierno efectivos.

En función del avance generacional, el vínculo familiar varía: fundador, fundador-hijos, hijos-primos, primos-primos segundos, etc. La primera generación se corresponde con la etapa del fundador o fundadores, la segunda con la sociedad de hermanos y la tercera con la sociedad de primos. El tránsito más difícil-

toso suele ser el de la segunda generación (hermanos) a la tercera (primos), donde normalmente los miembros de la familia dejan de ocupar los puestos de dirección para pasar a los de gobierno y se amplía de manera significativa el número de accionistas. Normalmente, la mayoría de los propietarios no trabajarán en la compañía familiar. En este sentido, cobra vital importancia instrumentar un sistema de información transparente y eficaz.

En la empresa familiar, es vital cuidar la interacción entre los valores familiares y la cultura empresarial. Este nexos constituye un “amplificador” que, bien conducido, puede multiplicar las sinergias; pero, mal gestionado, puede trasladar a la empresa problemas (amplificados) del ámbito familiar.

En este tipo de empresas, la gestión de los RR.HH. es especialmente complicada, debido, entre otros factores, a la tendencia (natural, aunque ilógica desde la ortodoxia de las técnicas de gestión empresarial) a que los lazos familiares supongan un criterio de selección de mayor calado que los procedimientos basados en la capacidad de los candidatos. Estimamos que es éste uno de los principales factores que determinan que un elevado porcentaje de empresas familiares fracase ante el desembarco de la tercera generación familiar de gestores.

Por otra parte, los nombramientos de cargos ejecutivos y/o de componentes de órganos de administración entre los miembros de la familia, a menudo suscitan celos y problemas que frecuentemente, lejos de limarse, se acentúan precisamente por motivo de los lazos familiares.

Lógicamente, existen numerosos casos de empresas familiares de éxito, que han sabido soslayar este tipo de problemas. En todo caso, el panorama arriba descrito puede y debe salvarse; y, en las empresas familiares donde no se den las circunstancias antedichas, debe introducirse una serie de medidas de carácter preventivo, que se señalarán más adelante.

TÉCNICA DE CAMBIO HACIA UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ÉXITO

Si bien existen casos muy meritorios de empresarios “hechos a sí mismos” que saben gestionar de forma

muy adecuada sus RR.HH., conviene siempre que el gestor empresarial se adiestre en técnicas que le ayuden a motivar, facilitar formación e implementar una comunicación interna óptima en sus RR.HH.

Las empresas familiares que han sabido crecer con éxito y que desean perpetuar su estrategia ganadora, generalmente adoptan una serie de medidas de cambio, de entre las que destacamos las siguientes:

- Separar el factor propiedad del factor gestión. Este aspecto es de gran importancia, pues la confusión de ambos en un error “per se” y una fuente de problemas. Si bien es cierto que ambos factores pueden coincidir en una misma persona, deben entenderse como elementos diferenciados a la hora de encarar dos roles que no son coincidentes en sus requisitos de capacitación.
- Establecer una serie de protocolos estatutarios tendientes a cribar la entrada de familiares en los órganos de administración (por ejemplo, exigencia de un mínimo de experiencia en labores concretas de gestión empresarial).
- Un Protocolo Familiar es un documento que recoge “las reglas del juego” del sistema empresa-familia-propiedad. Siempre será recomendable que un profesional externo conduzca el proceso, pues es la mejor forma de garantizar un mínimo de neutralidad y una apuesta acertada por el beneficio colectivo que no atienda a intereses individuales. Una guía para el índice de contenidos debería agrupar al menos estos cinco grandes temas:
 - Patrimonio y Fiscalidad.
 - Órganos de Gobierno y Poder.
 - Trabajo y Dirección de la Empresa.
 - Sucesión y Formación.
 - Cultura y Valores.

Para el caso (relativamente frecuente) de agrupaciones multi-empresa, formulación de sociedades “holding” que integren un debido protocolo de empresa familiar. Estas estructuras pueden cumplir, entre otros (y aparte de las ventajas fiscales y financieras derivadas de la legislación en vigor), los siguientes objetivos:

- a. Potenciación de la planificación estratégica de la agrupación de empresas, y posibilidad de establecimiento de sistemas, staffs y directrices de ámbito común. De esta ventaja pueden derivarse importantes sinergias y opciones de mejora en aspectos como:
 - División estratégica en la que pueda establecerse, por ejemplo, una segmentación marketing según unidades estatégicas de negocio, compatible con una estructura organizativa matricial.
 - Incremento de las posibilidades de establecimiento de objetivos estratégicos del grupo, así como de planes de control y evaluación de las estrategias, gestionados desde órganos comunes.
 - Mejoras en los sistemas de control de gestión (establecimiento de unidades de costes no necesariamente coincidentes con la división societaria, instauración de cuadro de mando común, planificación presupuestaria general, etc.).
- b. Posibilidad de agrupar el poder de decisión de una forma más razonable que la derivada de una situación de diferentes proporciones de participación en las empresas individuales. De esta forma, pueden evitarse situaciones en las que un grupo de accionistas con participación consolidada mayoritaria de una compañía concreta, pero con significación marginal dentro del conjunto mercantil, pueda obstaculizar decisiones estratégicas de interés común.
- c. Posibilidad de establecimiento de directrices generales de estructura globales para el grupo. De esta forma, resultará más sencillo perpetuar en todas las compañías una cultura organizacional concreta.
- d. Fijación de las condiciones que deberán cumplir las nuevas generaciones en su acceso a los órganos de gobierno y a las funciones directivas de las empresas.
- e. Defensa, mediante mecanismos fijados en los estatutos, frente a posibles ingresos a dichos órganos de personas no deseadas.

En todo caso, toda empresa que desee mantener una cultura organizacional de éxito, debe tener en cuenta, entre otros, los siguientes particulares:

- La capacidad de adaptación al cambio, sea cual fuere el escenario que haga necesaria la variación, debe fundamentarse en la capacidad de los RR.HH. para implementarlo.
- Los RR.HH. de la empresa son el principal factor de diferenciación estratégica. Ya se trate de una empresa con un sistema de producción intensivo en capital o intensivo en factor trabajo, la formación, la flexibilidad, la integración y la “calidad en la fuente” asociadas a los RR.HH. supondrán un elemento estratégico que constituirá un activo propiedad de la empresa, en mucha mayor medida que los activos cuya propiedad depende sólo de la capacidad financiera para adquirirlos.
- No es posible gestionar la calidad sin gestionar adecuadamente los RR.HH. La cultura organizacional debe ser un adecuado caldo de cultivo para el desarrollo de una atención constante a la calidad global por parte de los RR.HH.

El organigrama de la empresa debe reunir una serie de características básicas:

- Adaptarse a la cadena de mando necesaria.
- No generar vacíos de decisión.
- Difusión del mismo entre los RR.HH. implicados.
- Las directrices generales de estructura y los manuales y protocolos de procedimientos no deben constituir una “imposición” sin más; deben integrarse en la cultura organizacional, de forma que cumplan los siguientes objetivos:
 - Integrarse en un flujo de información claro y eficaz.
 - No provocar desfases entre los objetivos funcionales y el grado de formación continua facilitada por la empresa.
 - Definir la cadena de sustituciones en los centros de decisión.
 - Integración de la gestión de los RR.HH. en todo sistema de seguimiento de la calidad.
 - Como elemento esencial de la estrategia global de la empresa, la política de RR.HH. debe ser



objeto de constante atención por parte de la alta dirección de la compañía. Por lo tanto, dentro de la auditoría de la Dirección de RR.HH. debe analizarse el grado de compromiso y atención de los máximos responsables de la empresa con respecto al área.

BREVE EPÍLOGO

Escribió un sabio tratadista que el arte de dirigir una empresa consiste en “dirigir con las personas”, en lugar de en “dirigir a las personas”.

La frase encierra, a través de muy pocas palabras, muchos conceptos y recomendaciones; y puede encontrar en la empresa familiar un adecuado entorno, más humano que en otro tipo de organizaciones, donde germinar.

De entre los pensamientos que nos suscita este aforismo, señalaremos los siguientes:

- Los integrantes del capital humano de la empresa son, en cierto sentido, co-gestores de la misma. Sin ellos, es imposible dirigir un negocio.
- Los RR.HH. son portadores exclusivos de los principales factores de diferenciación estratégica que necesita la empresa para competir en el mercado.

Una persona es infinitamente más complicada que una máquina. Y, lo que es más importante, está revestida de una dignidad que nunca poseerá algo inanimado. Por lo tanto, dirigir adecuadamente los RR.HH. requiere de unas dotes tan especiales (paciencia, respetuosa firmeza, ejemplaridad, empatía, implicación, ...) que casi (y tal vez sobre el “casi”) encajan en la categoría de los valores. ♣

Visita nuestra página web

www.juarezabogados.es

- Consultas express
- Descarga de contratos y documentos
- Seminarios y Jornadas
- Domicilios virtuales



JUÁREZ

CONDENA A GARZÓN POR EL TRIBUNAL SUPREMO



POR MILAGROS PALAO HERRERA

Responsable Departamento de Derecho Penal

D. Baltasar Garzón Real, de profesión Magistrado, ha resultado condenado por Sentencia dictada por nuestro Alto Tribunal, y ha despertado, múltiples opiniones políticas, jurídicas y sociales, derivadas de la resolución de este caso.

Imputado en la causa por supuesto delito continuado de prevaricación judicial y delito cometido por funcionario público de uso de artificios de escucha y grabación, con violación de las garantías constitucionales, ha resultado condenado por entender la Sala, que han existido pruebas suficientes, para acreditar la comisión de tales delitos.

El fondo de este comentario, no va a ser criticar la valoración que obra en la Sentencia nº 79/2012, dictada por la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, sino la otra cara de la moneda, que ha visto D. Baltasar Garzón y, con la que habrá sentido seguramente la impotencia, que habitualmente sienten muchos ciudadanos que resultan imputados en procesos penales en nuestro País y, condenados por los mismos.

Me refiero a que, muchas veces, cuando se dicta Sentencia en un proceso penal, en el que se valora la prueba practicada y, por ende se dan por ciertos unos hechos u otros, existen pronunciamientos de condena, que a uno le hacen preguntarse, ¿cómo ha llegado el Juez a esta conclusión? Casos en los que valoradas pruebas documentales, testificales, periciales y demás, resulta que el imputado es condenado, por conclusiones a las que el Juzgador llega, casi siempre dando por hecho que se ha acreditado el dolo o intención penal por algún detalle del que nadie se ha dado cuenta. Al ser un elemento subjetivo del tipo, la dificultad de prueba en delitos que no sean por ejemplo robo con fuerza, lesiones, daños, es muy grande, se trata de probar algo que existe en la conciencia del individuo y, que hay que exteriorizar o encauzar en su comportamiento para darlo por cierto, pero es algo que no se ve y, que sin embargo, de algún modo se exterioriza de modo que el Juzgador puede dar por cierta la existencia de la intencionalidad del individuo.

En esa situación de incertidumbre y, de sorpresa, se habrá encontrado D. Baltasar Garzón, al que se conde-

na por entender que ha cometido los delitos que se le imputaban, con la existencia del elemento subjetivo de esos delitos y, de todos, que no es sino, el dolo o intención penal de delinquir.

Significa que la Sentencia da por cierto, que el imputado realizó la conducta típica de los artículos del Código Penal que se le imputaban, a sabiendas de lo que hacía.

Significa que según la Sentencia, D. Baltasar Garzón, ha vulnerado las garantías constitucionales con conocimiento y voluntad de ello y, el derecho de defensa, que asiste a todos los imputados y, que a él también en este proceso, pero a él se le ha mantenido intacto y nadie se ha enterado de sus conversaciones con sus letrados o estrategia de defensa, ha gozado del secreto que impera entre abogado e imputado.

Lo cierto es que la Sentencia, no deja de ser sorprendente, porque se trata de hechos de extrema gravedad, que nadie espera sean cometidos por el Juez que instruye o conoce el caso de un ciudadano normal, pero que según la Sentencia recaída puede ocurrir. Las garantías constitucionales, no pueden ser vulneradas en ningún caso.

Encontrarse en calidad de imputado en un proceso penal, es algo, que como afirma el Tribunal Constitucional, constituye ya una condena para el individuo. Supone el “cartel de delincuente” ante numerosas personas, y en este caso, ante la opinión pública al completo, del individuo que se encuentra en tal situación. En su calidad de Juez, D. Baltasar Garzón, nunca hubiera pensado que se encontraría en tal situación, y sin embargo ha ocurrido. Se ha colocado en la posición de miles de personas, que en alguna ocasión han resultado imputadas por algún delito y, que han sido condenadas. Él ha sido responsable de impartir

Justicia a muchas personas en muchos casos, y ha desconocido hasta ahora, los sentimientos de estas personas, ante un pronunciamiento condenatorio.

Aquí topamos con el derecho de defensa. El imputado tiene un derecho de defensa innegable e irrefutable, que le hace, poder disponer de los medios a su alcance, entre ellos, un abogado, que le permita defenderse, de la acusación formulada contra él. En este ámbito, surge inevitablemente impotencia del por qué ha llegado el Tribunal a la conclusión de que ha concurrido el elemento subjetivo y esencial del delito y, con el derecho de defensa.

D. Baltasar Garzón, según la Sentencia, ha vulnerado el derecho de defensa, el mismo que en el procedimiento en el que ha estado imputado, se le ha respetado y, aun así se ha encontrado en posición de sorpresa, sobre cómo se ha podido alcanzar la conclusión de que ha delinquirido. Sorpresa porque se puede comprender que en su proceder profesional, D. Baltasar Garzón, de veras, estuviera convencido de su buen hacer. Lo que también es cierto es que su acusación ha sido conocida por la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, lo cual, pocas veces ocurre y, siendo nuestro más Alto Tribunal, todas sus garantías y, todos sus derechos se han mantenido intactos.

D. Baltasar Garzón, puede que por una interpretación errónea del Derecho y, en concreto del derecho de defensa, no creyera que pudiera derivar un procedimiento penal contra él y, una condena como ha sido el caso, sin embargo, en virtud del principio de igualdad, ha resultado condenado, como miles de personas resultan condenadas cada día, convencidas de no ser autoras ni culpables de delito alguno y, sintiéndose impotentes al no haber podido refutar la acusación formulada contra ellos. ❖

“ENCONTRARSE EN CALIDAD DE IMPUTADO EN UN PROCESO PENAL, ES ALGO, QUE COMO AFIRMA EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, CONSTITUYE YA UNA CONDENA PARA EL INDIVIDUO. SUPONE EL ‘CARTEL DE DELINCUENTE’ ANTE NUMEROSAS PERSONAS, Y EN ESTE CASO, ANTE LA OPINIÓN PÚBLICA AL COMPLETO, DEL INDIVIDUO QUE SE ENCUENTRA EN TAL SITUACIÓN”



POR MILAGROS PALAO HERRERA
Responsable Departamento de Derecho Penal

En los últimos días, no se han dejado de comentar y, publicar diversas opiniones sobre este caso, de candente actualidad e interés para todos los ciudadanos.

Aparte del fondo del asunto, sobre el que versa este procedimiento penal que se instruye en Palma de Mallorca, que no vamos a valorar, o la relevancia que pueda plantear respecto de la Institución Monárquica, lo más llamativo para el ciudadano de a pie, son las excepcionalidades que se han dado en la práctica de la toma de declaración en calidad de imputado de D. Iñaki Urdangarín y otros, para los que se han habilitado días excepcionales, en principio sólo destinados para la práctica de diligencias urgentes que ordene el Juzgado de Guardia, tales como comparencias de detenidos al objeto de deliberar si procede o no que queden en libertad, o la práctica de diligencias de prueba que no puedan esperar a ser practicadas en un momento posterior.

En el presente caso, se han practicado declaraciones en calidad de imputado, en sábado, fuera del horario normal, que suele ser de lunes a viernes y, según agenda del Juzgado y, en tales diligencias se ha tomado el Juzgador, el tiempo que ha creído necesario y, que no ha sido poco, lo cual, es lo que todo ciudadano espera cuando acude a la Justicia, sobre todo a la Jurisdicción Penal, para defender sus derechos e intereses, que han sido vulnerados por la comisión del delito de que se trate y, del que ha sido víctima.

Los ciudadanos cuando denuncian la comisión de un delito del que han sido víctimas, sea cual sea, esperan por parte del Juzgado, la mayor diligencia e interés en su actividad probatoria, dentro de la cual, se encuadran las declaraciones de imputados, testigos etc. Las pruebas no son sólo, documentos, sino también son declaraciones, de las que pueden extraerse puntos fundamentales para la investigación de un caso.

Llama la atención, la habilitación del sábado a tales efectos, pues si bien, en la fase de instrucción penal, donde se recaba toda la prueba, los días no se cuentan por hábiles sino por naturales, lo cierto es que fuera del horario semanal estricto, no se cita la práctica de declaración o testifical alguna, salvo diligencias urgentes, pero no es el caso.

Podríamos poner de relevancia el Principio de Igualdad, que hoy día está tan de moda, pero no sólo para utilizarlo en la comparativa entre hombres y mujeres y sus derechos y obligaciones, sino también, el Principio de Igualdad que debe imperar en la actividad judicial de cara a todos los ciudadanos, porque todos somos iguales ante la Ley y, todos tenemos bienes jurídicos que proteger, ya seamos, de mayor o menor escalafón social.

También podríamos poner de manifiesto el derecho a la tutela judicial efectiva o el derecho de defensa, reconocidos a todos los ciudadanos, cuyo cumplimiento, dependiendo en qué casos, es más o menos exhaustivo.

La Ley de Enjuiciamiento Criminal, no establece qué tiempo ha de dedicarse a las declaraciones de imputados, o qué extremos han de ser valorados, o la manera de practicarse, sin embargo, de la práctica, y de lo publicado respecto a este famoso caso, cabe preguntarse:

¿Cuántas declaraciones en calidad de imputado se han practicado, ante persona diferente al Juez Instructor?, o ¿cuántas se han practicado en cinco minutos si ha sido posible y, constando en el acta de tal declaración, manifestaciones que no han correspondido a las respuestas ofrecidas por el imputado, o que no están encuadradas en el contexto en el que se han manifestado, imposibles después de rectificar?.

Habitualmente y, en la práctica real, estas diligencias de prueba, se realizan, dicho sea con todo respecto, de modo superficial, dando por hecho que nada se va a

sacar de ellas, sin embargo, mucha claridad ofrecen a los casos en numerosas ocasiones, y se obvia, sin mayor interés. Habitualmente impera la rapidez en la práctica de diligencias y, los numerosos señalamientos que ha de atender SSª en la misma mañana, por lo que la disposición judicial al caso en cuestión, no es muy elevada.

Teniendo en cuenta, que no todos los casos ofrecen las mismas posibilidades ni que todos son susceptibles de la misma actividad probatoria, porque pueden proceder o no proceder, lo cierto es que, para el ciudadano, su caso es el más importante que existe en el mundo y, eso es perfectamente defendible, ya que ser víctima de un delito no es grato para nadie, independientemente también, del escalafón social en que nos encontremos.

“PARA EL CIUDADANO, SU CASO ES EL MÁS IMPORTANTE QUE EXISTE EN EL MUNDO Y, ESO ES PERFECTAMENTE DEFENDIBLE, YA QUE SER VÍCTIMA DE UN DELITO NO ES GRATO PARA NADIE, INDEPENDIENTEMENTE TAMBIÉN, DEL ESCALAFÓN SOCIAL EN QUE NOS ENCONTREMOS”

El Juez en el caso Noós, habrá decidido tomar declaración en sábado para disponer de todo el tiempo necesario, sin prisa ni más señalamientos en el mismo día. Sin embargo, esta dedicación por parte del Juzgador, se echa de menos en los casos habituales y, en los que los protagonistas son los ciudadanos sencillos, no pertenecientes a la alta sociedad, ni víctimas de un delito de blanqueo de capitales propio de la Audiencia Nacional.

Con esto, no se pretende realizar una crítica maliciosa de los Juzgados y Tribunales, sino que se pretende, poner de relieve, la diferencia que existe entre unos casos y otros y, que la dedicación al caso ofrecida

por el Juez Instructor del Caso Noós, es la que todos los ciudadanos y, todos los letrados deseáramos para los nuestros.

¿A qué letrado no le gustaría tener al Juez a disposición de su caso para llegar al esclarecimiento de los hechos?

Con independencia de lo anterior, seguiremos el curso del proceso, para comentar en próximos números de esta revista, otros aspectos que resulten llamativos, tanto para la opinión pública como para los profesionales de la Abogacía. ♣

EL CASO F.G.C. BAKERY AND BISCUIT TECHNOLOGY S.L.

POR TERESA GÓMEZ CUÉTARA

Conocí el bufete Juárez en el 2006, al incorporarme al departamento de ventas de la empresa familiar, F.G.C Bakery and Biscuit Technology sl.

La actividad principal de esta empresa era la fabricación y venta de maquinaria e instalaciones industriales para la fabricación de galletas así como la asesoría en el desarrollo y formulación de recetas.

F.G.C, debido a la situación tan crítica en el mercado nacional, decidió comenzar a exportar sus productos y es por esto que se contactó con Juárez, para que en todo momento estuviésemos asistidos por un bufete profesional y experto en Internacional.

Juárez se encargó, entre muchas otras cosas, de la redacción de todos los contratos internacionales, no sólo de compraventa sino también de intermediación y agencia; ayudándonos a incrementar nuestra cartera de clientes

así como la facturación, la cual incrementó en un 90%.

En el 2008, un cliente en Túnez decidió incumplir el contrato unilateralmente rehusando a pagar el último porcentaje. Dicho impago suponía un año aproximadamente de facturación anual de la empresa por lo que era de vital importancia poder recuperar el mismo.

Al principio y durante meses, se intentó amigablemente solucionar este impago, pues aunque a nivel financiero nos hacía un daño enorme, nuestra imagen comercial se veía gravemente dañada por las acusaciones tan graves emitidas por el cliente para justificar el impago, pero tras las continuas negaciones por parte del cliente, nos vimos obligados a acudir a Arbitraje internacional en la Cámara de Comercio e Industria de Madrid, tal y como estaba estipulado en el contrato.

Juárez se encargó de preparar dicho Arbitraje, cuidando hasta el último detalle, asegurándonos así, el éxito en el laudo emitido por los jueces, 1 año y medio más tarde.

Me gustaría animar a todas aquellas empresas que se encuentran pensando en estos momentos abarcar nuevos mercados así como a aquellas que les gustaría consolidarlos aún mas, a contactar con este bufete, no solo por la profesionalidad y experiencia en el campo Internacional sino porque su grado de implicación con sus clientes es excelente.

Gracias a Juárez, aprendí a comprender los contratos internacionales y las implicaciones de añadir y/o eliminar cláusulas.

¿Conocen ustedes qué derecho se va aplicar en su contrato?, ¿qué derecho a daños y perjuicios tiene?, ¿qué implica un incumplimiento de contrato?, ¿demoras?, ¿derecho de propiedad? etc...

Estoy convencida que con Juárez aprenderá el significado de todos estos términos y muchos más, pudiendo enfocarse así a sus actividades, sabiendo que en todo momento está respaldado por un bufete tan profesional como lo es Juárez. ♣

LA OPINIÓN DEL LETRADO

CASO F.G.C. BAKERY AND BISCUIT TECHNOLOGY

En el presente caso tuvimos varios factores en cuenta:

En primer lugar, en el contrato tuvimos la previsión de que el último pago fuera con crédito documentario, en España.

En segundo lugar elegimos un arbitraje en Madrid que nos permitiera, en caso de conflicto, acudir a una vía rápida de solución.

El caso, no obstante, presentaba varias complicaciones añadidas.

Para empezar, el crédito documentario se realizó con créditos ICO, en concreto con unos fondos de ayuda a la exportación para países en desarrollo, lo cual implicaba que ante el conflicto contractual, el dinero no se encontraba depositado en el banco español, quien dependía a su vez de lo que determinara finalmente el laudo arbitral.

El segundo inconveniente principal era la necesidad de contar con un certificado de funcionamiento de la maquinaria emitido por una empresa de certificación independiente. Dicho certificado no se pudo obtener puesto que la empresa deudora nos negó el acceso a sus instalaciones.

La demanda de arbitraje tuvo que ir, en consecuencia, enfocada en dos puntos principales:

- El primero, que la demanda debía tener un laudo muy rápido, ya que dependíamos, para no tener que interponer una nueva demanda, de unos plazos condicionados a la vigencia de los fondos depositados en el ICO.
- Por otro lado, debíamos conseguir un convencimiento en los árbitros de que la máquina funcionaba perfectamente, y ello sin acceso a las instalaciones para lo que solicitábamos se nos eximiera de tal obligación.

Ambos supuestos hubieran sido muy difíciles de probar en jurisdicción ordinaria, por lo que fue muy útil y eficaz poder contar con un procedimiento arbitral.

De esta experiencia, se concluye que el procedimiento arbitral es recomendado por este despacho para todos aquellos supuestos en los que la cantidad de dinero implicada o la complejidad del caso requieran una importante flexibilidad y adaptación al caso tratado.



¿CÓMO NACIÓ EL DESPACHO?

POR INMACULADA C. JUÁREZ

Desde que tengo uso de razón he querido ser abogado. Es más, hasta donde alcanza mi memoria, he sido abogado. La inquietud por conocer los derechos que nos asisten, mi voluntad de comprender la razón que lleva a una sociedad a seguir unas pautas de conducta similares, sin que se cuestionen el origen de las mismas, y que delimitan la esfera personal de nuestros congéneres y que imponen reglas para delimitar dónde empieza el derecho del otro y acaba el nuestro. Siempre me ha causado una enorme curiosidad.

El hecho de que, desde la cuna, el ambiente en el que me crié y formé, fuera eminentemente empresarial, al ser mi padre fuera un gran empresario, explica lo que hoy define mi vida profesional, que es una combinación entre el ejercicio de la profesión de Abogado, y la llevanza y gestión empresarial de mi propio Despacho de Abogados, que hoy presento.

Desde los 16 años empecé a especializarme en comercio exterior,

mi gran pasión, asistiendo a numerosos cursos en las cámaras de comercio y perfeccionando mi inglés en un nivel comercial y jurídico, para lo cuál trasladé mi residencia a Londres durante un periodo temporal. Preparándome, de esta manera, para asumir la defensa jurídica de la empresa de mi padre, dedicada a la importación de maquinaria a nivel internacional. Mi primera experiencia profesional como directora de importaciones de su empresa me llevó a comprobar el primer gap que nuestra amada profesión tenía: los abogados pensaban sólo desde el punto de vista meramente legalista dejando a un lado la parte comercial, económica que ha de ser valorado en cualquier asesoramiento jurídico que se brinde al empresario. Un despacho de abogados tiene una doble responsabilidad: en primer lugar, en lo que se refiere a los activos, que son las personas, y deben ser además de inteligentes, capaces, éticos y los mejores formados en la rama en la que desempeñan su profesión. En segundo lugar, un despacho de abogados debe comportarse

como una empresa, es decir, debe tener una inversión estable en publicidad que le permita elaborar un plan de expansión viable, un plan de productividad, un protocolo de rentabilidad del producto, etc.

Esta mentalidad no sólo crea un despacho de abogados prometedor y rentable, sino que, además, repercute de manera directa en el servicio ofertado al Cliente, que goza de una prestación más ágil, de un trato más personalizado y por lo tanto más productivo y en consecuencia permite al despacho ser más competitivo, al diferenciarse del resto.

Dicen los expertos que para crear una empresa infalible a niveles de rentabilidad debes vender un producto que todo el mundo necesite al menos una vez en su vida. Yo deseaba darle una vuelta de tuerca a esta mentalidad y hacer del despacho de abogados no una medida paliativa ante el problema, sino una verdadera herramienta preventiva y de apoyo constante, un colaborador infalible, al que recurrir todos los días de la vida profesional de cualquier empresa, con el fin de prevenir y evitar los problemas.

Así, mi objetivo siempre ha sido, concienciar a las empresas de que compensa prevenir en vez de curar, y que nuestra protección no sólo no se interpone a su actividad sino que les ofrecemos pautas de comportamiento adecuadas a rentabilizar y asentar sus activos hasta el nivel que deseen alcanzar. Un ejemplo claro son los contratos, en mi despacho no existen los contratos Standard, y de manera personal, me encargo de que cada Letrado o Jurista que se incorpora al despacho, ofrezca al cliente, un contrato adaptado a todas y cada una de las necesidades del Cliente

en el momento en el que lo solicita. Es por ello que cada contrato —o cada revisión de contratos ofertados por colaboradores— debe ir precedido de un estudio personalizado de las necesidades de la capacidad financiera y del Producto o Servicios ofertados o requeridos por el Cliente de tal forma, no sólo nos aseguramos del respeto de las leyes imperativas, sino que buscamos el beneficio comercial del negocio jurídico emprendido, ofreciendo varias alternativas, si las hubiere, y alertando de las posibles consecuencias que derivasen del citado negocio.

Con los años, la experiencia nos ha dado la razón ante la actuación llevada a cabo, y ésta política, imperativa para todos los profesionales de este Despacho, da una seguridad al Cliente de más antigüedad, que confía en los responsables asignados para cada uno de sus casos.

Así, los inicios, siempre complejos y oscuros de mi proyecto empresarial, me llevaron, aún siendo muy joven, trasladarme a la capital y embarcarme en una aventura con una meta clara: crear un Despacho distinto a todos los demás, y con un protocolo que siguiese lo proyectado en mi mente. Obviamente, los protocolos han ido variado con el paso de los años y perfeccionándose, puliendo los defectos, a base de experiencias y errores: aún a día de hoy tratamos de mejorar nuestra práctica en la Asesoría jurídica internacional a las Empresas.

Fueron duros comienzos, sin los recursos patrimoniales necesarios de inicio, que hicieron que desarrollase mi ingenio para sacar adelante este Proyecto, al que muchas veces, y si no fuese por el esfuerzo y, por qué no, un toque de fortuna, hubiese renunciado.

La avidez de conocimientos que caracteriza a todos los recién licenciados al finalizar la carrera, entre otras cosas por el miedo que causa ejercer esta profesión y la vocación aún por descubrir me condujeron a inscribirme en todos los masters, cursos de especialización que se podían encontrar en todo Madrid. Tengo en mi haber cursos de especialización en Derecho Penal, Fiscalidad internacional, Familia y sucesiones, derecho de sociedades, y por supuesto —y afortunadamente— contratación internacional.

A la par que desarrollaba mi actividad de formación, alquilé un piso compartido, a partir del cual empecé a dar forma a mi Proyecto. Lugar que recuerdo con cierta nostalgia, a día de hoy, pues fue allí donde me dieron mi primer número de teléfono de empresa, mi portátil personal era mi PC de empresa, y las citas con clientes tenían lugar en un pequeño despacho, alquilado por horas.

Todos mis recursos quedaron repartidos entre cursos de especialización y de publicidad, en particular destinados a comunicar a Embajadas y Consulados, mi especialización en Derecho Internacional.

No puedo obviar, que conté con el apoyo de una colaboradora, pasante francesa, cuya formación depositó en mí y cuyas ganas, dedicación, formación y confianza eran, y aún a día de hoy son, dignos de admiración. El contar con ella, dio alas a este proyecto, y no puedo sino agradecerle la confianza y la ayuda depositadas en mí y en mi proyecto.

Fue durante el periodo que ella desempeñó su pasantía en mi Despacho, cuando tuvo lugar el primer caso internacional y que me dio el renombre que en ese momento necesitaba, y que a día de hoy perdura, para que ese proyecto, sea en este momento una realidad, y que ahora comparto con Uds. El caso, relativo a unos vuelos charters aéreos por su complejidad e índole internacional, es objeto de estudio para los futuros abogados, por el hito que marcó en jurisprudencia.

En poco tiempo ya había podido invertir en un segundo inmueble, segunda sede del despacho, en el que, por el volumen de trabajo,

llegaron a desempeñar sus funciones hasta cinco Letrados Titulares, sin contar con los Pasantes. Este número es clave, pues lo que marca la diferencia entre un Despacho con visos de expandirse, y un Despacho asentado pero sin ánimo de evolucionar, es el número de Letrados que en él ejercen. Según datos publicados en revistas especializadas, el noventa por ciento de los pequeños despachos cuentan con un número máximo de cinco profesionales en derecho.

El motivo de este escalafón es que, para poder ofrecer los servicios a empresas de distintos sectores, se precisan profesionales especializados en ramas muy específicas (Nuevas Tecnologías, Energía Solar, Productos Cosméticos, Joyería...) que conozcan los entresijos propios a cada Sector de actividad. Lo que produce un alto nivel de facturación en un despacho de Abogados son las especialidades que se ofrecen, por lo que a más diversas, mayor crecimiento estructural y económico de un despacho.

Es por ello que decidí contratar más abogados y hacer lo que había aprendido de mi padre: darse a conocer en los sectores y ambientes empresariales.

Fuimos pioneros a la hora de acudir a foros empresariales, punto de encuentro entre la oferta y la demanda de cada empresa, y que es sino, un Despacho de Abogados más que la oferta de servicios empresariales de Asesoramiento jurídico. Cuánta más presencia teníamos en dichos foros, mayor clientela obteníamos, más clientes fidelizábamos y mayores sectores abarcábamos. Al obtener mayores resultados, mayores presupuestos

y partidas dedicábamos a publicidad.

El crecimiento exponencial de la empresa fue tal, que en un periodo asombrosamente corto, tuvimos la necesidad de trasladar nuestras instalaciones a la ubicación actual, en pleno barrio de Salamanca, gozando así nuestros clientes y profesionales de un emplazamiento más amplio, y privilegiado.

Actualmente recibimos un promedio de cinco solicitudes de trabajo diarias y mayores aún de pasantía. Especialmente de la Universidad de la Sorbonne, donde es sobradamente conocida la reputación del despacho.

Al ser el Derecho Internacional Privado, la especialidad de este Despacho, implantamos en el Despacho un curso de Formación Jurídica destinado a compañeros, el curso de Práctica de derecho Internacional privado, donde colaboramos no sólo prestigiosos compañeros, sino también, catedráticos de universidades y Magistrados de la Red judicial europea.

Ante el éxito del mismo, nace un año después el CENTRO DE FORMACIÓN JURÍDICA JUÁREZ.

Es este el momento en el que JUAREZ BUFETE INTERNACIONAL S.L.P. es diferenciable y sobresaliente sobre otros despachos de similares características.

Actualmente, y siguiendo la línea de un crecimiento sostenido pero imparable, hemos alcanzado un beneficioso Acuerdo de colaboración con un prestigioso despacho de fiscalistas, AUDECO, con el fin de integrar en nuestro equipo los profesionales de reconocido prestigio entre los que destacan dos reputados y formados jefes de equipo. ❗



Moot Court

Por segundo año consecutivo, nuestra directora y Carlos Millán colaboran como árbitros en la nueva edición 2012 del PRe-MOOT Court, esta primavera, organizada por ACMEY. De esta manera, demostramos nuestro pleno apoyo a los nuevos talentos del mundo jurídico, y la nuevas generaciones de abogados, para los que la excelencia es el claro corolario.

Se trata de potenciar, mediante la formación de los futuros abogados, el conocimiento y uso de los textos legales de *Derecho Uniforme*, tanto de la *Convención de Viena* de 1980 sobre compraventa internacional de mercancías, como otros textos del *Derecho Mercantil Internacional*, que regulan el transporte internacional de mercancías, la insolencia internacional, el comercio electrónico, la contratación internacional, la garantías comerciales, las inversiones, etc. Al mismo tiempo, y por la propia estructura y funcionamiento del concurso, se trata de potenciar el recurso al arbitraje comercial internacional como medio usual de resolución de disputas en la contratación mercantil internacional, y de fomentar la utilización del español en las transacciones internacionales.

Esta edición, **que tuvo lugar los días 20 y 21 de marzo de 2012, contó con la participación de 16 equipos de 11 nacionalidades distintas** (Alemania, Brasil, Dinamarca, Francia, Italia, Nueva Zelanda, Serbia, Suiza, Polonia, Rusia, y España). La organización de este 2012 *Madrid Premoot* ha venido impulsada desde una Comisión constituida en el seno de la Asociación universitaria para la Cultura del Mooting de la UC3M.

Los equipos participantes serán: University of Aalborg, University of Belgrade, University of Cologne, Jagellonian University, University of Lausanne, Lomonosov Moscow State University, University Presbiteriana Mackenzie, University Paris Ouest Nanterre La Defense, University of the State of Rio de Janeiro, University of Turin, Victoria University of Wellington, Instituto de Empresa, Universidad Pontificia de Comillas-ICADE, Universidad de Navarra, Centro Universitario Villanueva y la Universidad Carlos III de Madrid.

En todo caso, se ha demostrado que las horas de estudio y preparación dan sus frutos. Así, el comentario general de todos los árbitros que han intervenido en el 2012 Madrid Premoot ha sido "Hemos tenido unas sesiones interesantísimas; los equipos vienen muy, pero que muy bien preparados y su actuación es sumamente profesional".

El caso de esta XIX edición del Willem C Vis Moot de Viena planteaba cuestiones de gran interés para la práctica del arbitraje comercial. Por un lado, cuestiones de naturaleza procesal, tales como la posibilidad de que el tribunal arbitral pudiera ordenar la retirada de un miembro del equipo legal del demandante, o la arbitrabilidad de una posible conducta ilícita penalmente. Por otro, en el plano sustantivo, se discutía si la parte demandada estaba exenta de responsabilidad por el incumplimiento contractual al amparo del art. 79 de la Convención de Viena sobre Compraventa Internacional de Mercaderías de 1980, así como la viabilidad de determinadas reclamaciones de daños consecuencia de dicho incumplimiento.



Feria IMEX (Impulso Exterior)

Los días 25 y 26 de abril, IMEX 2012, concentrará una oferta eficaz e innovadora de aquellos productos y servicios necesarios en la internacionalización de la empresa, y JUÁREZ BUFETE INTERNACIONAL estará presente, con una mesa en el sector de consultoría jurídica, para presentar el despacho y nuestros servicios, así como con una conferencia en materia de contratación internacional, que estará a cargo de nuestra directora, Inmaculada Juárez, profesional de reputada experiencia en dicho campo, que, por otro lado, no deja de ser la especialidad más significativa del bufete.

Nuestro Stand es el A-19 y daremos una conferencia el 26 de abril a las 11.30 horas, en la Sala 2 de dicho centro de congresos:

Jueves, 26 de abril de 2012 - SALA 2.

Estrategias y medios de cobro de impagos en Europa.

Las relaciones mercantiles con Europa son hoy más sencillas que nunca. Su empresa puede tener unas relaciones mercantiles seguras ya que tenemos los mecanismos a nuestro alcance para hacerlo. Desde hace poco contamos con mecanismos judiciales fáciles y rápidos para el cobro de la morosidad en Europa. Conózcalos.



Juárez Abogados, colaborador de la IV Edición del Premio Jurídico Internacional ISDE & FIA

La entrega de galardones de la IV edición del Premio Jurídico Internacional, convocado por el Instituto Superior de Derecho y Economía (ISDE), y la Federación Interamericana de Abogados (FIA), y organizado por la agencia CIMA, Publicidad, Comunicación y Eventos, tendrá lugar el próximo 17 de abril en el Hotel Wellington de Madrid. Este prestigioso premio distingue la investigación y el estudio del derecho bajo dos categorías diferentes: profesionales y estudiantes. Además, esta IV edición ha contado con la mayor participación de firmas de abogados, así como de patrocinadores, desde que comenzó su primera edición en marzo de 2009. Asimismo, se prevé la asistencia de 250 invitados al acto.

Una de las novedades de esta edición es la aparición de una sexta categoría de estudio: el Derecho Sanitario, que conforma junto con el Derecho Internacional Público o Privado, el

Derecho Deportivo, la Ética de la Abogacía, el Derecho Fiscal y Tributario, y el Marketing Jurídico y Gestión de Despachos, las seis ramas del Derecho objeto de investigación y estudio por parte de los participantes.

El ISDE y la FIA pretenden apoyar e impulsar el estudio y la formación en el ámbito jurídico, premiando para ello los mejores proyectos recibidos. Además, y debido precisamente a la excelencia de los trabajos presentados este año, el jurado de esta IV edición se enfrenta a su mayor reto desde los inicios de este galardón, ya que deberá escoger, de entre los numerosos proyectos presentados, los 12 mejores, correspondientes a las seis ramas participantes y a las dos categorías de cada rama.

El ISDE, institución de referencia en formación jurídica, se dedica desde sus inicios a la formación de aquellos profesionales y recién licenciados que pretendan incorporarse con sufi-

cientes garantías a firmas y proyectos profesionales de primer nivel. Por su parte la FIA, fundada en Washington en 1940, es un foro profesional independiente dedicado al intercambio de información y opiniones profesionales para promover el Estado de Derecho y la protección de las instituciones democráticas en América. La FIA representa a 44 organizaciones profesionales en 17 naciones del Hemisferio Occidental y agrupa a un millón ochocientos mil Abogados.

Con esta ya consolidada iniciativa, ambas instituciones se unen para apoyar la investigación en el sector jurídico, así como la difusión de las obras ganadoras en los diferentes medios de comunicación colaboradores. La agencia CIMA, un año más, se encarga de la organización de este premio, dentro del marco de los diferentes proyectos que realiza como agencia líder en comunicación, publicidad y eventos en el sector jurídico.

Recuperación de facturas impagadas

Gracias a nuestra dilatada experiencia en recuperación de facturas impagadas con un alto porcentaje de efectividad, somos la herramienta que su empresa necesita en estos momentos tan difíciles.

Ponemos a su disposición un departamento con personal altamente cualificado en Recuperaciones de Impagos.

Deje en nuestras manos esa tarea que tantas horas de trabajo roba a su empresa.



300 €
al mes

Iguala que incluye todos los trámites para recobros de impagos, más consultas ilimitadas.

Se trata de reclamaciones mercantiles por impagados, no otro tipo de proceso judicial. No incluye honorarios de otros profesionales: procuradores, tasa 696 o el poder del notario, no hay más. Nosotros decidimos qué tipo de procedimiento es el más adecuado, si monitorio u otro. Tarifa oficial del despacho: juicios monitorios a partir de 250 €, juicios verbales a partir de 600 € y juicios ordinarios, a partir de 1.200 €. Las costas, en el caso de devengarse, quedan para el despacho una vez las pague el contrario.