



Deberes y responsabilidades de los administradores en el ambito mercantil



CONTENIDO

- » Deberes y responsabilidades de los administradores en el ambito mercantil..... [página 1](#)
- » ¿Puedo alquilar un piso o vivienda a los turistas? -Alquiler vacacional-..... [página 3](#)
- » CONSULTA LABORAL: Despido objetivo por causas organizativas y productivas trabajador con reducción de jornada por guarda legal..... [página 6](#)
- » La Plusvalía Municipal y su posible reclamación [página 10](#)
- » Internacional European Overview. [página 11](#)
- » Entrevista: Fernando Blanco. Abogado en Ferro Abogados..... [página 12](#)
- » Noticias Internas:
Incorporación de un nuevo miembro en LEXUNION ESPAÑA. [página 14](#)
Acuerdo entre LEXUNION ESPAÑA y MD PROCURADORES..... [página 15](#)

Deberes y responsabilidades de los administradores en el ámbito mercantil

“ La Ley impone a los administradores que actúen con diligencia y lealtad a la sociedad ”

Por ello, serán responsables, los administradores “de derecho” inscritos en el Registro Mercantil y con cargo vigente; los administradores “de hecho” o notorios, y también, los “ocultos” o personas que indican a los administradores cómo tienen que actuar en cada situación.

Adicionalmente, cabe recordar que la responsabilidad civil de los administradores se puede exigir mediante:

1. **la Acción social** con acuerdo de la junta general; y
2. **la Acción individual** por los socios o por los terceros.

Las anteriores acciones prescriben a los cuatro años.

No deben olvidarse los **supuestos especiales de responsabilidad** que hacen presumir que ha mediado intención o culpa grave y que, **generalmente, son los que más acciones de responsabilidad protagonizan:**

1. Si existiendo causa de disolución no convocan junta general en el plazo de dos meses.
2. Si no solicitan concurso de acreedores en los dos meses siguientes a la existencia de una situación de insolvencia actual.

Asimismo, recordar que al **directivo**, vinculado por un contrato laboral, se le tendrá que reclamar la responsabilidad civil por la vía contractual.

Por ello, se recomienda contar con un buen asesoramiento legal antes de aceptar el cargo de administrador y conocer, de forma clara y precisa, el alcance de la responsabilidad que conlleva la aceptación de dicho cargo para evitar desagradables sorpresas.

Dados los recientes casos de responsabilidad de administradores a los que nos hemos venido acostumbrando por su publicidad en los medios de comunicación, tales como los Casos Bankia, La Caixa o La CAM, creemos que no está de más recordar cuales son las obligaciones que asume un administrador al aceptar su cargo y, por ende, las posibles responsabilidades derivadas de su incumplimiento.

¿Pero que dice la Ley al respecto?

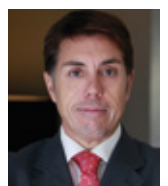
La Ley impone a los administradores que actúen con diligencia (*pauta de conducta activa, vigilando la sociedad continuamente y cumpliendo en todo momento con la Ley y los Estatutos.*) **y lealtad a la sociedad** (*ejerciendo sus funciones en todo momento en interés de la sociedad: actuando de buena fe; no divulgando información o datos a los que haya tenido acceso al ejercer su cargo; no participando en acuerdos en los que exista conflicto de intereses; y no compitiendo con la sociedad.*)

En caso de incumplimiento de los deberes DE DILIGENCIA Y LEALTAD se origina la responsabilidad interna de los administradores, ante los socios y la sociedad y externa, ante cualquier tercero.

Antonio Pérez-Manglano Ordovás

Abogado

PTML
ABOGADOS
GRUPO ASESOR





“ El año 2016 ha supuesto en nuestro país el despegue de este tipo de alojamientos ”

ARTÍCULO

¿Puedo alquilar un piso o vivienda a los turistas? -Alquiler vacacional-

Es una realidad el éxito que este tipo de alojamientos ha tenido en ciudades europeas de nuestro entorno y el año 2016 ha supuesto en nuestro país el despegue de este tipo de alojamientos. Bien es cierto que esta actividad se viene practicando desde hace 50 años con unos resultados satisfactorios.

Lo primero que hay que tener claro es que a pesar de que la competencia viene a ser del Estado, por dejación o por intencionalidad política, lo cierto es que esta materia quedó fuera del régimen común establecido en la LAU en la reforma operada por Ley 4/2013. Las C. Autónomas se han lanzado a regular la actividad, resultando una restrictiva y

excesiva regulación que perjudican los intereses del pequeño inversor y del consumidor.

La realidad es que cada Comunidad Autónoma tiene su propia regulación por lo que se hace imprescindible asesorarse para cumplir con los requisitos de toda índole que supone alquilar una vivienda o piso.

Si mostramos un cuadro con las diversas regulaciones que tenemos en España, nos haremos una idea de los pasos que tenemos que dar para poner en orden el alquiler:

¿Puedo alquilar un piso o vivienda a los turistas? -Alquiler vacacional-



REQUISITOS AUTONÓMICOS PARA EL ALQUILER DE VIVIENDAS VACACIONALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA	DECLARACIÓN RESPONSABLE	INSCRIPCIÓN EN REGISTRO	SEGURO RC	PLACA IDENTIFICATIVA	HOJAS RECLAMACIONES	CONDICIONES MATERIALES	REGISTRO HUÉSPEDES	POR HABITACIÓN
ANDALUCÍA	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí. Residiendo
ARAGÓN	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí	No
ASTURIAS	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí
BALEARES	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
CANARIAS	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
CANTABRIA	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	No
CAST-LEÓN	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No
CATALUÑA	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No
C.VALENCIANA	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No	No
C. MADRID	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No
EXTREMADURA	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No
GALICIA	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No
LA RIOJA	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No
NAVARRA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
PAÍS VASCO	Sí	Sí	No	No	Si	Si	Si	Si. Residiendo
MURCIA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No

Fuente: Elaboración propia y OCU

¿Puedo alquilar un piso o vivienda a los turistas? -Alquiler vacacional-

El propietario debe atenerse a la norma territorial dónde radique su "vivienda de uso turístico", "vacacional" u "otras denominaciones" empleadas en las normativas distintas aprobadas. Deberá inscribirse en Registro y realizar Declaración Responsable. Por lo general se deben cumplir una serie de requisitos, como garantizar la situación correcta de las instalaciones, seguridad, Wifi, teléfono de contacto, no estará prohibido en los estatutos de la comunidad, etc. Recomiendo formalizar contrato por escrito. Se realiza la factura "sin IVA" (salvo que se den servicios complementarios), pero no debe olvidarse declarar en IRPF como "rendimientos de capital inmobiliario" y habrá que tener en cuenta todos los gastos que nos origina para poder deducirlos y aligerar, en lo posible, la factura fiscal. A día de hoy los inmuebles son una excelente inversión por su rentabilidad y todavía el mercado permite encontrar oportunidades. Es muy importante el canal de comercialización y deberemos evitar

internet y canales habituales de comercialización de productos turísticos, si no queremos que se aplique esta legislación a nuestras viviendas, pues son los que utiliza la inspección para detectar lo que denominan "vivienda clandestina". En todo caso habrá actuar con asesoramiento y cuidado pues las sanciones máximas pueden llegar a 90.000 € como es el caso de Aragón.

Eloy Yáñez Baraja
Abogado



CONSULTA LABORAL:

Despido objetivo por causas organizativas y productivas trabajador con reducción de jornada por guarda legal

“ El despido será procedente siempre y cuando se origine por motivos no relacionados con la reducción de jornada laboral ”



En el presente caso, una empresa acude a nuestro despacho, a fin de recibir asesoramiento jurídico sobre el **despido objetivo por causas organizativas y productivas de uno de sus trabajadores que venía disfrutando de una reducción de jornada laboral**. En efecto, el cliente nos informa que, debido a la finalización de una contrata importante por la cual el trabajador había sido inicialmente y exclusivamente contratado, se han visto en la obligación de amortizar dicho puesto de trabajo y temen que la condición del trabajador conlleve la nulidad del despido objetivo.

¿Puede prosperar un despido objetivo por causas organizativas y productivas contra un trabajador que se encuentra en situación de reducción de jornada por guarda legal?

El Estatuto de los Trabajadores¹ ("ET") reconoce el derecho a reducción de jornada laboral a las personas que *por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida*². Asimismo, la ley otorga especial protección a dichos trabajadores, calificando de nulo el despido que se funda únicamente en el ejercicio de ese derecho.

No obstante, el despido será procedente siempre y cuando se origine por motivos no relacionados con el citado precepto. Por lo tanto, veremos bajo qué condiciones se puede extinguir un contrato laboral cuando concurren causas organizativas y productivas que lo justifiquen (I), lo cual nos permitirá determinar que la reducción de jornada no implica automáticamente la nulidad del correspondiente despido (II).

¹ Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

² Artículo 37.5 ET.

CONSULTA LABORAL: Despido objetivo por causas organizativas y productivas trabajador con reducción de jornada por guarda legal

I. ¿Bajo qué circunstancias puede una empresa extinguir legalmente un contrato de trabajo por causas organizativas y productivas?

A. Concepto de despido objetivo por causas organizativas y productivas

En primer lugar, cabe señalar que se considera motivo de despido objetivo cuando se funda en la existencia de "*causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*". En relación con las causas organizativas y productivas que nos ocupan, se requiere la acreditación de que el despido contribuye a "*superar las dificultades que impiden el **buen funcionamiento de la empresa**... a través de una mejor organización de los recursos*"³.

Además, y respecto a las empresas de servicios, es doctrina jurisprudencial reiterada que la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser por su origen una **causa productiva**, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta, una **causa organizativa**, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores⁴.

Por lo anteriormente expuesto, **la extinción del contrato laboral que se funda en la disminución de encargos profesionales tras la finalización de una contrata sí es causa que puede justificar el despido objetivo por causas organizativas y productivas.**

B. Requisitos legales para formalizar el despido

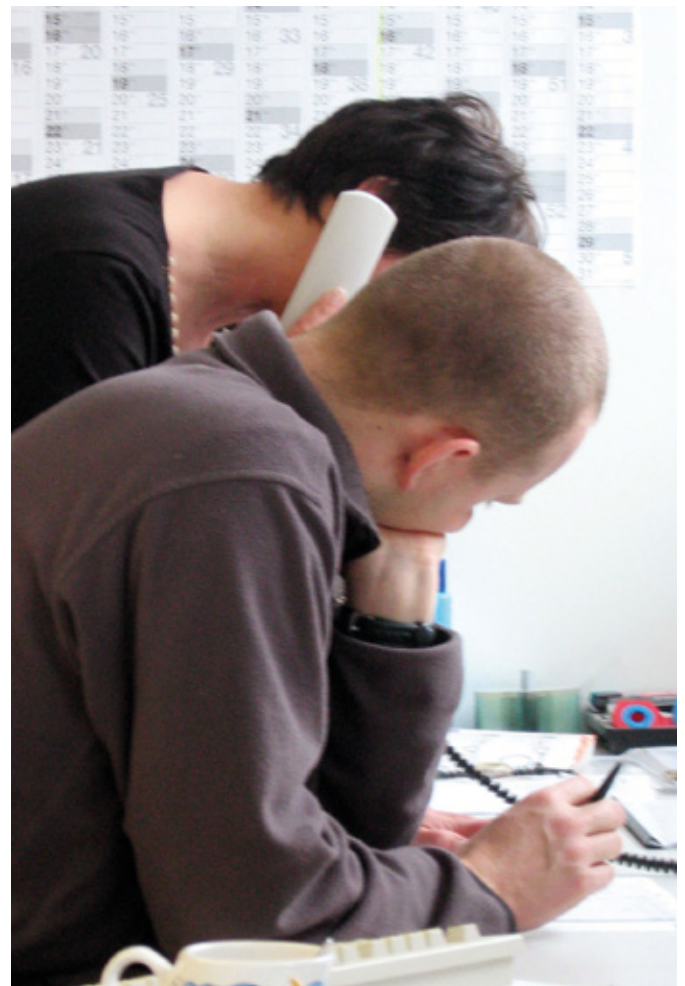
Una vez comprobadas las circunstancias organizativas y productivas, el empresario tiene que actuar de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 53 del ET**, es decir:

1. Comunicar por escrito al trabajador su decisión, así como las razones del despido,

2. Concediendo al trabajador un preaviso mínimo de 15 días, y
3. Entregándole una indemnización equivalente a 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Los mencionados requisitos generales (pueden existir otros requisitos adicionales según el caso concreto, convenio colectivo aplicable, etc.) resultan imprescindibles para formalizar el despido, puesto que, de no seguirlos, daría lugar a su **improcedencia**, con todas las correspondientes consecuencias legales.

No obstante, resulta esencial resaltar que **la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinarán la improcedencia del despido**, sin perjuicio de la obligación por el empresario de abonar los salarios o indemnización correspondiente, tal y como se dispone en el ET.



³ STS de 31 de enero de 2008 (Rec. 1719/07).

⁴ STS de 14 de junio de 1996 (Rec. 3099/1995), STS de 7 de junio de 2007 (Rec. 191/2006), STS de 16 de septiembre de 2009 (Rec. 2027/2008).

CONSULTA LABORAL: Despido objetivo por causas organizativas y productivas trabajador con reducción de jornada por guarda legal

II. ¿Ejercicio del derecho a reducción de jornada como causa de nulidad del despido?

A. Pérdida o disminución de contrata como justificación del despido

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, y según la Jurisprudencia, la pérdida o disminución de contrata es por su naturaleza **causa organizativa y productiva** que puede justificar el despido objetivo.

En el caso que se nos plantea, la empresa puede extinguir la relación laboral siempre que demuestre que, por causas que le son ajenas, ha sufrido una disminución de su actividad, ya sea por finalización total de una contrata o su sustitución por otra con menor encargo de servicios, puesto que, en estos dos casos, la situación *“implica la generación de un **exceso de personal** que provoca un **desequilibrio** que se puede superar mediante la **correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que le atiende**”*⁵.

Además, cabe señalar que **tampoco viene obligado el empresario a reubicar al trabajador en otro puesto vacante**, sino que la procedencia del despido objetivo es indiferente, existan o no otros puestos vacantes en la misma. En ese sentido se ha declarado la Doctrina jurisprudencial⁶, señalando que *“la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador constituye causa objetiva justificativa del despido, **sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes, determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido**”*⁷.

Ante lo dicho, no cabe duda de la existencia de causa lícita y justificada de la extinción contractual, cuando una empresa, por causas ajenas a su voluntad, se enfrenta a una disminución de encargos de la actividad comercial, necesitando para remediar a la situación de desequilibrio entre los encargos y la plantilla actual, amortizar puestos de trabajo.

B. ¿Supone Nulidad del despido el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de reducción de jornada?

A la hora de amortizar los puestos de trabajo que considera necesarios, la empresa puede encontrarse ante una situación delicada:



El despido de un trabajador que está disfrutando de su derecho a reducción de jornada, conforme a las condiciones establecidas en el ET.

En principio, la protección del trabajador que disfruta de reducción de jornada por guarda o atención a un familiar conlleva la **nulidad objetiva** de las

⁵ STS 31/01/2008 (Rec. 1719/2007).

⁶ STS 21/07/2003 (Rec. 4454/2002), STS 19/03/2002 (Rec. 1979/2001), STS 13/02/2001 (Rec. 1496/2001).

⁷ STS 07/06/2007 (Rec. 191/2006).

CONSULTA LABORAL: Despido objetivo por causas organizativas y productivas trabajador con reducción de jornada por guarda legal



conductas que atentan contra él. En ese sentido se ha declarado el Tribunal Supremo, estableciendo que el mismo precepto es “**configurador de una nulidad objetiva**, distinta de la nulidad por causa de discriminación (...), al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación”⁸.

⁸ STS 25/11/2014 (Rec. 2344/2013) y STS 25/01/2013 (Rec. 1144/2012).

⁹ Art. 53.4 ET.

No obstante, no será posible alegar la nulidad del despido cuando se justifique por **motivos no relacionados con el ejercicio de ese derecho**⁹. Por lo tanto, y al hilo de lo anterior, la empresa que decide extinguir la relación contractual que la une al trabajador tendrá que demostrar que su decisión se funda en una causa lícita y ajena al uso del derecho a reducción de jornada, acreditando las causas organizativas y productivas que se alegan.

A título indicativo, tal condición se podría probar justificando lo siguiente:

1. Una disminución de la actividad comercial, como consecuencia directa de la **pérdida total o parcial de encargos profesionales**.
2. Que dicha disminución es **ajena a la voluntad del empresario**.
3. Que el trabajador despedido prestaba sus servicios **exclusivamente** para la realización de los encargos profesionales correspondientes.
4. Que como consecuencia de dicha disminución existe un **desequilibrio** entre la carga de trabajo y la plantilla asignada al mismo.
5. Que no es posible **compensarlo** con una gestión común de todas las contrata.
6. Que no es posible **reubicar** al trabajador por falta de puestos vacantes que podrían corresponder al perfil del trabajador.
7. Que el empresario ha cumplido con los **requisitos legales** para los despidos objetivos.

Al respecto, insistimos en que dicha lista es non-exhaustiva y tiene que adecuarse al caso concreto. Además, tal y como lo hemos señalado antes, la Jurisprudencia ha venido acreditando la existencia de causas organizativas y productivas para el despido objetivo por finalización de una contrata, independientemente de si el empresario podía o no compensar la disminución de la actividad con nuevas contrata o reubicar al trabajador en otro puesto vacante.

Aurelie Halimi
Abogada

H&H
Herrero & Hidalgo
ASESORES



ARTÍCULO

La Plusvalía Municipal y su posible reclamación

El pasado 16 de febrero de 2017, el Tribunal Constitucional declaraba inconstitucional la reglamentación recogida en la norma foral de Gipuzkoa 16/1989, en concreto sus artículos 4.1, 4.2 a y 7.4, que tratan sobre la base imponible del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana. Es decir, lo que comúnmente se conoce como "plusvalía municipal".

Según dicho pronunciamiento, el cálculo se determinará aplicando al valor catastral del suelo un porcentaje que se obtenga del resultado de multiplicar el coeficiente establecido por el ayuntamiento, por el número de años de generación del incremento.

La sentencia del TC pone de manifiesto que se anulará el impuesto municipal mencionado, pero únicamente en la medida en que se sometan a tributación situaciones de inexistencia de incrementos de valor. Es decir, cuando se ha aplicado tributación a diferencias que no presenten aumento de valor del terreno en el momento de la transmisión.

Dado que en la normativa estatal la base imponible se calcula de la misma manera que en la norma foral de Gipuzkoa, todo parece indicar que existe ya la posibilidad de reclamar a los municipios del resto de España los impuestos pagados que quepan bajo las condiciones especificadas anteriormente, basándonos en los mismos argumentos.

Desde los despachos de Lexunion ya estamos preparados para intentar recuperar esos importes pagados de más, para ejercicios no prescritos, es decir, para aquellos casos en los que no hayan transcurrido más de cuatro años desde que se produjo el devengo del Impuesto Municipal sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana. No dude en contactar con cualquiera de nosotros si desea una estimación al respecto.

Francisco José López Oton
Economista



Emin
Abogados





INTERNACIONAL EUROPEAN OVERVIEW

1. Nouvelle imposition des plus-values immobilières réalisées en Allemagne par des résidents de France

La convention fiscale franco-allemande de 1959 a été modifiée par un avenant entré en vigueur en 2016. Le nouveau texte modifie l'imposition des plus-values de cessions immobilières réalisées en Allemagne par des résidents de France. Désormais, les bénéficiaires résultant de l'aliénation de biens immobiliers situés en Allemagne mais appartenant à des résidents français seront aussi imposables en France alors qu'ils étaient totalement exonérés auparavant. La double imposition est évitée grâce à l'imputation de l'impôt allemand sur l'impôt français. Toutefois, lorsque l'impôt allemand est nul (ce qui est le cas après 10 ans de détention), l'impôt français est pleinement dû par le vendeur. Il s'agit donc là d'un coup bas porté à l'investissement français en Allemagne en matière immobilière. Celui-ci reste heureusement intéressant pour de multiples autres raisons.

Hugues Lainé
LAINÉ & C^{ie}

2. GmbH héritière testamentaire : double imposition

Une personne avait désigné une GmbH par testament seule héritière de son patrimoine et ce patrimoine devait être destiné à financer l'activité de la société. Au décès du défunt, le fisc avait non seulement soumis la succession à l'impôt sur les successions mais avait aussi considéré le patrimoine hérité comme un revenu imposable pour la GmbH, et l'avait ainsi soumis à l'impôt sur les sociétés.

Par une décision du 06.12.2016 (I R 50/16), la Cour fédérale des finances a confirmé la position du CDI, considérant que les revenus issus de la succession avaient un lien direct avec l'activité de la société. La Cour considéra que la double imposition à l'impôt sur les successions et à l'impôt sur les sociétés n'est pas inconstitutionnelle. Elle précisa enfin que l'imposition supplémentaire à la taxe professionnelle (Gewerbesteuer) n'est en principe pas exclue dans ces situations, même si, en l'espèce, cela n'était pas le cas, car la GmbH n'exerçait pas une activité soumise à la taxe professionnelle. Il importe donc d'être extrêmement prudent en matière testamentaire lorsque le bénéficiaire est une société allemande.

Hugues Lainé
LAINÉ & C^{ie}



ENTREVISTA

Fernando Blanco. Abogado en Ferro Abogados

¿Cuál es tu función principal en el despacho?

Aparte del trabajo como abogado, asumo por delegación del Socio Director la coordinación técnica del despacho, el contacto cotidiano con los clientes más relevantes, la asignación de trabajo que no entra en áreas funcionales ya asignadas a cada abogado/a ... y también intento trabajar un poco.

¿Desde cuándo trabajas en la organización?

Empecé en septiembre de 2003, tras un período de ocho años como abogado por cuenta propia.

En general, ¿cómo es un día normal en tu jornada laboral en FERRO Abogados?

Pues no resulta fácil definir un día "standard". Si no hay vista, y no hay que salir de viaje a alguna otra plaza de Galicia, intento ver el correo antes de que empecemos a recibir llamadas. Durante la mañana, reviso las notificaciones de mis asuntos, intento atenderlas y asignar otras. Reviso con las compañeras de administración si hay alguna incidencia que solventar con clientes y pasamos a despachar consultas de iguala, por orden de urgencia, y a asignar los expedientes que puedan derivarse. Si hubiera alguna consulta presencial, intento atenderla personalmente con alguno de mis compañeros o compañeras. En la mañana también intento mantener contacto con el resto de abogados/as y ver posibles incidencias y hacia el final de la mañana despacho con el Socio Director, aunque sea por teléfono.

Por la tarde suelo buscar tranquilidad para afrontar el trabajo que ya requiere más estudio: redacción de demanda, algún informe de mayor complejidad, o preparar juicios - aunque es difícil que no haya que apagar algún "fuego".



ENTREVISTA

Fernando Blanco. Abogado en Ferro Abogados

Volviendo a tu trabajo diario, ¿qué es lo que más te gusta de éste, lo que más te motiva?

Hay respuestas tópicas pero tremendamente reales, y decir que no se para de aprender en este trabajo puede resultar un lugar común, pero es el día a día ... Tanto de mis compañeros/as como de las diversas situaciones que se nos plantean que, desgraciadamente, no siempre van por caminos arados por la doctrina o la jurisprudencia. La verdad que trabajo en un entorno que no facilita el "adocenamiento" - y eso me gusta.

FERRO Abogados tiene su oficina principal en la ciudad de Ourense. ¿Qué ventajas dirías que tiene para una empresa establecerse en vuestra región?

Espero ser objetivo aunque me cueste. Galicia es una potencia en el sector primario, aun cuando queda mucho por andar, y ofrecería innumerables oportunidades para la instalación de empresas. De hecho, la presencia de la automoción y el textil son muy relevantes en Galicia. Y en Ourense en particular, hay un importante nido de empresas del sector tecnológico en la Tecnópole. Es una tierra con un presente de esfuerzo y un futuro prometedor.

FERRO abogados, como miembro de Lexunion, tiene unas características especiales que no tienen otros despachos profesionales. ¿Qué le dirías a un cliente que esté dudando entre acudir a FERRO Abogados o a otro despacho de la zona?

El Despacho conoce muy bien lo que se demanda por la Empresa, lo que nos obliga mucho en el campo del asesoramiento - sin descuidar el campo clásico del litigio, donde hasta los letrados/as más jóvenes adquieren experiencia sin tardanza. Mas no hemos querido perder, posiblemente porque nuestro centro está en una capital pequeña, el cuidado por el trato personal y cercano con el cliente, manteniendo aquí el sello de la Abogacía clásica junto con el acelerado ritmo de las soluciones a las demandas empresariales.

¿Que valor añadido crees que aporta a vuestro despacho y/o clientes el hecho de pertenecer a una Red de despachos de Abogados como Lexunion?

Nuestro "hábitat natural" es Galicia, pero sin vocación de marcar límites. En ese sentido, la colaboración en una gran red como Lexunion es esencial.

¿Cómo crees que serán los servicios de asesoramiento profesional del futuro próximo?

Harto me cuesta seguir el ritmo cambiante de los acontecimientos para atreverme a ejercer de profeta. Mas lo cierto es que lo que sí es un presente ya es una cultura de mayor transparencia con el cliente, y puede que aquí tengamos un sólido apoyo de la tecnología aplicada a los despachos.

¿Qué lugares o eventos crees que no debería perderse alguien que visite tu ciudad un fin de semana?

Un fin de semana en Ourense capital exige un paseo reposado por su casco viejo nucleado en maravillosas plazas alrededor de la Catedral, acabando la ruta en la zona de los vinos. Una visita a cualquiera de las zonas termales, de libre acceso público incluso en el mismo centro, y perseguir por la ciudad las huellas de los numerosos intelectuales (escritores, arqueólogos, pintores ...) que hicieron que a esta pequeña ciudad se la llamara la "Atenas Gallega".

¿En qué época del año nos recomendarías viajar a Ourense?

Otoño, septiembre y el principio octubre. Época de vendimia y los mejores colores en los campos.

Por último, desde un punto de vista más personal: si no hubieses sido abogado, ¿en qué profesión te veríamos ahora?

Bombero ... por eso quizá sea abogado.

NOTICIAS INTERNAS

Incorporación de un nuevo miembro en LEXUNION ESPAÑA.



Nuestra Red de Despachos de Abogados cuenta desde el mes de febrero de 2017 con un **nuevo miembro en Ourense**, el despacho **Ferro Rivadulla Abogados**.

Ferro Rivadulla Abogados es una firma con más de 20 años de trayectoria y especializada en la prestación de servicios jurídicos, tanto a empresas (medianas y grandes) como a particulares, destacando sus áreas de Derecho Mercantil, Laboral, Civil, Penal y Administrativo y con un conocimiento de alta especialización en campos como responsabilidad derivada de accidentes de trabajo en cualquiera de sus jurisdicciones, protección del derecho al

honor y propia imagen, derecho de cooperativas y asesoramiento en el sector agroalimentario.

Está formado por un equipo profesional que combina dilatada experiencia y juventud en las nuevas incorporaciones, con abogados que aúnan formación jurídica y económica por medio de la doble licenciatura Derecho/ADE.

FERRO ABOGADOS conjuga la calidad y eficiencia que exige la prestación de servicios en nuestro contexto temporal con la atención cercana al cliente, derivada de la larga tradición del despacho en la Comunidad Autónoma Gallega.



NOTICIAS INTERNAS

Acuerdo entre LEXUNION ESPAÑA y MD PROCURADORES

Hemos cerrado recientemente un acuerdo con la red MD Procuradores, en virtud del cual los despachos miembros de Lexunion podrán tener acceso a servicios de representación judicial en cualquier municipio de España de forma rápida y en condiciones económicas preferentes.

Lexunion sigue de esta forma consiguiendo beneficios y mejoras para sus miembros, que repercutirán a su vez en nuestros clientes.

Asimismo, dicho acuerdo es otra muestra más de la apuesta por alcanzar el máximo ámbito territorial en la prestación de nuestros servicios, tanto en España como en el resto de Europa a través de nuestra pertenencia a Lexunion Internacional.



cobranza

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

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



Tras el accidente, **mi seguro me ofrecía una indemnización de 2.177€** por un esguince cervical.



ACCILEX,
me consiguió
una indemnización de
7.249*€
¡UN 233% MÁS
de lo que me ofrecía
mi seguro!

Antes de aceptar lo que tu compañía te ofrece,

llámanos.

¡No pierdes nada y puedes ganar mucho!



En caso de accidente,
disponer de un
EQUIPO DE ABOGADOS
está en tu mano
GRATIS

¿Por qué conformarte con lo que te ofrece tu compañía de seguros si realmente te corresponde más?

Accilex te ofrece un **SERVICIO GRATUITO**, poniendo a tu disposición un equipo de **ABOGADOS INDEPENDIENTES**, especializados en reclamación de indemnizaciones tras accidentes de tráfico, y avalados por la prestigiosa red internacional de abogados **LEXUNION**, que peleará porque recibas la **MÁXIMA INDEMNIZACIÓN** por tus lesiones.

Llama **GRATIS** al



800 760 115

accilex.es

*La cuantía de la indemnización podrá variar en función de la gravedad de las lesiones.

Con la garantía de
lexunion
INTERNACIONAL LAW FIRM COOPERATION

accilex
Pelemos por tu indemnización