



ARTÍCULO

Los derechos de "Drag Along" y "Tag Along"



En la última década, hemos contemplado asombrados, el auge de los negocios que nacían en internet y crecían de forma exponencial, al ritmo del enorme crecimiento que han propiciado las nuevas tecnologías. Hay quién dice que asistimos a una Tercera Revolución Industrial y desde mi punto de vista, no cabe duda de ello. Lo cierto es que, en esta ocasión, el progreso y la evolución de los países desarrollados, hace que prácticamente cualquiera que tenga una idea, pueda llevarla a cabo si consigue captar la financiación necesaria (cosa que, en anteriores revoluciones industriales no ocurría con tanta facilidad). Hoy en día, fenómenos como el **"Crowdfunding"**, las **"Lanzaderas"** y la apertura y normalización de la cultura inversora, hacen posible que cualquier idea de negocio se materialice y sea viable.

CONTENIDO

- » Los derechos de "Drag Along" y "Tag Along" [página 1](#)
- » El acoso en el ámbito de las relaciones laborales o funcionariales [página 3](#)
- » Nuevo Canon Digital [página 6](#)
- » Registro de jornada: novedades [página 8](#)
- » Internacional European Overview. [página 9](#)
- » Entrevista: Daniel Fraile Corujo – Abogado en Kodex Abogados [página 12](#)
- » Noticias Internas:
 - Lexunion lanza su nuevo servicio LEXINVEST [página 14](#)
 - Condenan a un banco a devolver 1,6 millones a un empresario [página 15](#)

Los derechos de "Drag Along" y "Tag Along"

En ese sentido, el Derecho también ha sabido adecuar, esas nuevas formas de negocio a los deseos de aquellos que aportan sus ideas y su trabajo, así como a aquellos, que aportan su capital para que puedan llevarse a cabo. Las cláusulas "Drag Along" y "Tag Along" (también denominadas "de arrastre" o "de acompañamiento") son un claro ejemplo de cómo inversores y empresarios, protegen sus intereses, para el caso en el que se produzca una venta de participaciones o acciones de la sociedad que integran.

“Hoy en día, fenómenos como el "Crowdfunding", las "Lanzaderas" y, la apertura y normalización de la cultura inversora, hacen posible que cualquier idea de negocio se materialice y sea viable.”



Las cláusulas "Drag Along" y "Tag Along" se introducen, bien en los estatutos sociales o bien, en un pacto de socios posterior y establecen derechos específicos, para el caso en el que se realice una operación de compraventa de la sociedad:

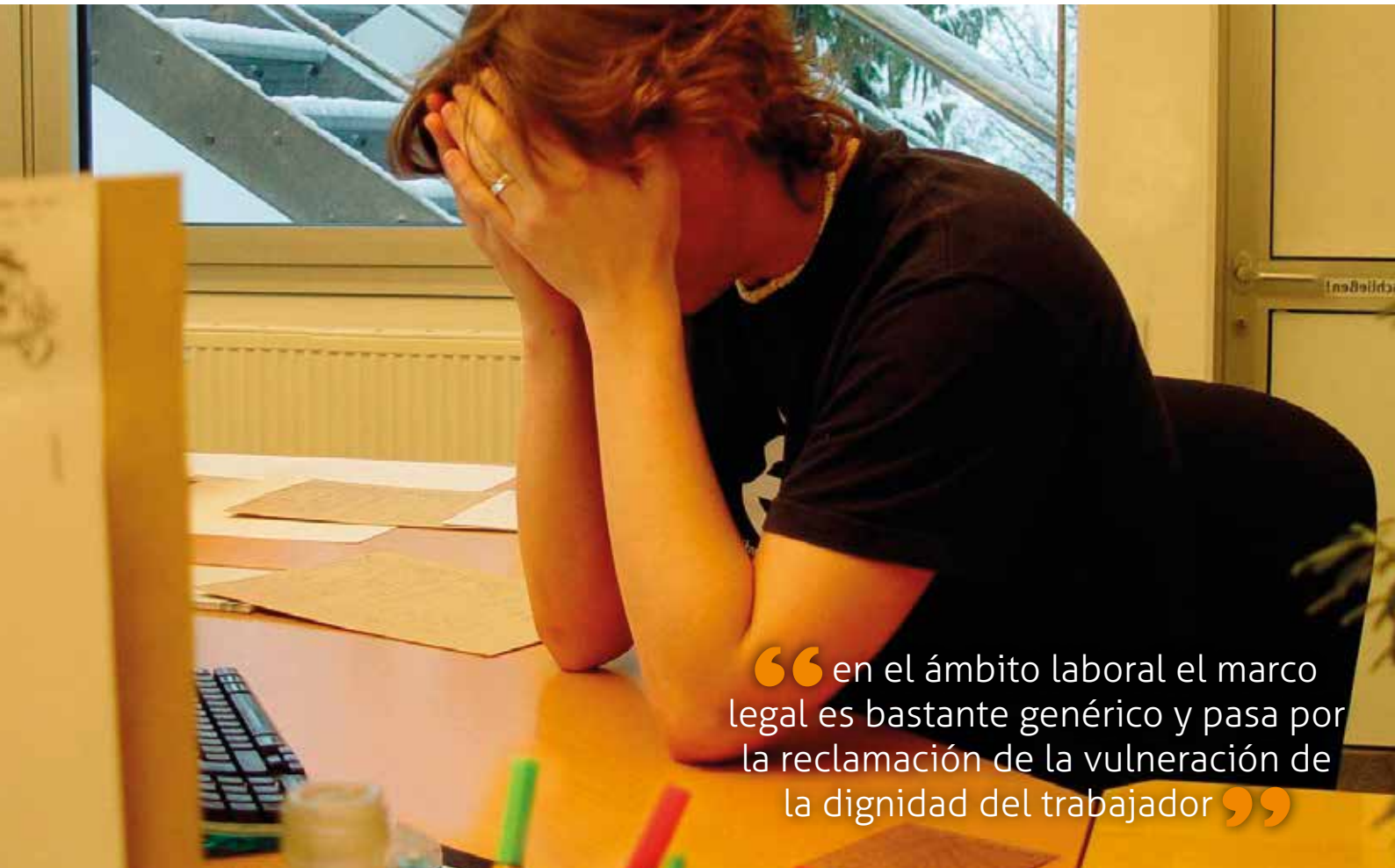
- » La cláusula "**Drag Along**" o "**de arrastre**", permite a los accionistas mayoritarios, ejecutar la venta forzosa de las cuotas de participación minoritarias, en aras de facilitar la venta total de la sociedad a un tercero adquirente.
- » La Cláusula "**Tag Along**" o "**de acompañamiento**" permite al socio minoritario adherirse voluntariamente a la venta. De tal suerte, que no se plantea como una obligación, sino como un derecho que se otorga a los socios minoritarios. En este caso y por el contrario al anterior, el eventual comprador, podría encontrarse con la situación de no poder adquirir la totalidad de la sociedad, por lo que, la venta podría verse finalmente frustrada.

Ambas cláusulas, han cobrado una vital importancia en este tipo de empresas de nueva creación, pues la mayoría de la inversión que atraen, busca un crecimiento exponencial en un espacio corto de tiempo y tras él, una sustanciosa venta que reporte también, importantes beneficios económicos. Hoy en día, no se entiende la constitución de una "Start Up" sin un clausulado específico que regule este tipo de operaciones, pues como decimos, la compraventa de éstas empresas de nueva creación, es una circunstancia inherente a las mismas. No existe "Start Up" que no desee venderse a corto, medio o largo plazo; Al igual que tampoco escasea el interés de los inversores y demás empresas del sector, por adquirirlas para aumentar sus modelos de negocio.

**Ignacio
Herrero Hidalgo**
Abogado

H&H
Herrero & Hidalgo
ABOGADOS





“ en el ámbito laboral el marco legal es bastante genérico y pasa por la reclamación de la vulneración de la dignidad del trabajador ”

ARTÍCULO

El acoso en el ámbito de las relaciones laborales o funcionariales.

Los supuestos de acoso suponen manifiestos casos de desprecio y vulneración del derecho a la dignidad del trabajador. La STS, Sala 3ª, de 16-02-2011, r. 593/08 define "el acoso laboral- mobbing- como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole

ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. (...)

Los mecanismos de mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas en el trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal)

El acoso en el ámbito de las relaciones laborales o funcionariales.



como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección, y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria, y carácter individualizado del destinatario). (...)”.

Desde el punto de vista del Derecho penal (CP), el acoso tiene trascendencia, está tipificado en el artículo 173.1.II del CP, y se encuadra dentro de los delitos especiales, por lo que únicamente podrá ser cometido por quien ostenta una posición de superioridad con respecto al trabajador víctima de acoso, estamos en este supuesto ante acoso vertical descendente.¹

Sin embargo, la vía penal no es excluyente de la vía laboral o de la vía administrativa.

En el ámbito laboral el marco legal es bastante genérico y pasa por la reclamación de la vulneración de la dignidad del trabajador reconocida en el art. 4.2.e) E.T., de forma genérica, y en los términos fijados en el art. 18 E.T. y 20 E.T. como límite, también genérico, al control y al poder de dirección del empleador, con el que no debe confundirse.²

La concreción normativa, no obstante, viene con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que, de hecho, ex. art. 14 LPRL, establece que el empleador está obligado a garantizar la seguridad y salud en la empresa. Esto es, es el responsable de que la prestación de servicios se efectúe en adecuadas condiciones de seguridad y salud y, en consecuencia y por lo que aquí interesa, también lo es de prevenir, evitar y erradicar en su empresa los riesgos psicosociales en general y el acoso en particular (estableciendo, por ejemplo, un protocolo de actuación).³

¹ En este sentido, procede traer a colación la reciente condena de la Audiencia de Lugo al Alcalde de Palas de Rei a quince meses de prisión por un delito de acoso laboral a la Secretaria municipal, cuyos hechos se remontan al año 2007. https://elpais.com/ccaa/2017/07/21/galicia/1500592700_145721.html.

² FABREGAT MONFORT, G.: «La obligación de prevenir el acoso en el ámbito laboral», Recurso electrónico, ELDERECHO.COM

³ *Ibidem*.

El acoso en el ámbito de las relaciones laborales o funcionariales.

Cuando hablamos de acoso al trabajador hablamos de hostigamiento, de maltrato moral y verbal. En definitiva, de ataques contra la dignidad y la integridad moral del trabajador.

A título ilustrativo, hablamos de supuestos en los que podríamos estar ante un trabajador modélico, bien considerado, que deja de interesar a sus superiores o genera suspicacias entre sus compañeros de trabajo y comienza a ser acosado por los motivos expuestos, o con motivo de sus convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, etc. El acoso podría consistir en perseguirlo y criticar de forma injustificada su trabajo –mediante la imposición de continuas sanciones, incluso, realizar conductas tendentes al aislamiento, realización de ataques a su vida privada a través de la difusión de rumores infundados, agresiones verbales tales como proferir insultos o gritos al trabajador.

De acuerdo con la jurisprudencia y la doctrina más extendida, estamos ante un supuesto de acoso moral⁴ en el trabajo cuando concurren los siguientes elementos constitutivos:

1. Conductas lesivas susceptibles de causar un daño.
2. Menoscabo a la dignidad o vulneración asociada a otros derechos fundamentales.
3. La reiteración de la conducta.
4. Que los hechos se produzcan en el lugar o con ocasión del trabajo.

Y en este ámbito, el del acoso en el trabajo, el trabajador tendría la posibilidad de ejercitar distintas acciones (tutela de derechos fundamentales, declarativo ordinario, acción resolutoria de contrato⁵ y proceso ordinario en reclamación de indemnización de daños y perjuicios –en los supuestos en los que el hostigamiento pudiera haber cesado–). En los Tribunales, la prueba en este tipo de procesos es exactamente la misma que



en cualquier otro ámbito (documental, testifical, pericial); no siendo suficiente la pericial psicológica que arroje que el trabajador sufre un trastorno adaptativo por estrés laboral, sino que resulta especialmente relevante acreditar el nexo causal y apuntalar la versión del trabajador a través de grabaciones, correos, mensajes, testigos ...

En definitiva, no se trata de una cuestión sencilla ya que la salud del trabajador, sin duda, se vería perjudicada, no solo desde el punto de vista psicológico, sino también desde el punto de vista físico, con patologías tales como ansiedad, pérdida de autoestima, depresión, trastornos gástricos, cardíacos, etc.

Iraima Rodríguez Mesa

Abogada


SIRVENT &
GRANADOS
ABOGADOS



⁴ Véase *Sentencia del TSJ de Cataluña. Sala de lo Contencioso Administrativo, sec. 2ª, 17-06-2013, rec. 546/2012 por la que se declara que el Ayuntamiento de Barcelona ha vulnerado los derechos fundamen-tales a la integridad física y moral de la recurrente al haber ejercido sobre ella acoso moral en al trabajo (mobbing), condenando a la Administración demandada a indemnizar a la actora con 6.000-€ en concep-to de daños morales.*

⁵ *En ese contexto, la posibilidad de extinguir el contrato por incumplimiento empresarial grave deriva del art. 50.1.a. E.T (véase Sentencia TSJ Canarias (Las Palmas) Sala de lo Social, sec. 1ª, 24-1-2014, nº 44/2014, rec. 1097/2013).*

ARTÍCULO

Nuevo canon digital

El pasado 4 de julio se publicó ya en el BOE el Real Decreto Ley 12/2017, que introduce un nuevo sistema de compensación equitativa por copia privada.

Esta norma entró en vigor el 1 de agosto pasado, y afecta a fabricantes, distribuidores y compradores de equipos y soportes electrónicos.

Los obligados a pagar la compensación a los autores de obras protegibles por derechos de propiedad intelectual son los fabricantes en España de dichos dispositivos que actúen como distribuidores comerciales, así como los compradores fuera de España que los distribuyan comercialmente o los utilicen dentro de territorio español.

Son responsables solidarios del pago de la compensación los distribuidores, tanto mayoristas como minoristas, que participen en la cadena de compraventa de los aparatos y soportes (salvo que

acrediten haber pagado el canon a sus respectivos vendedores en la cadena).

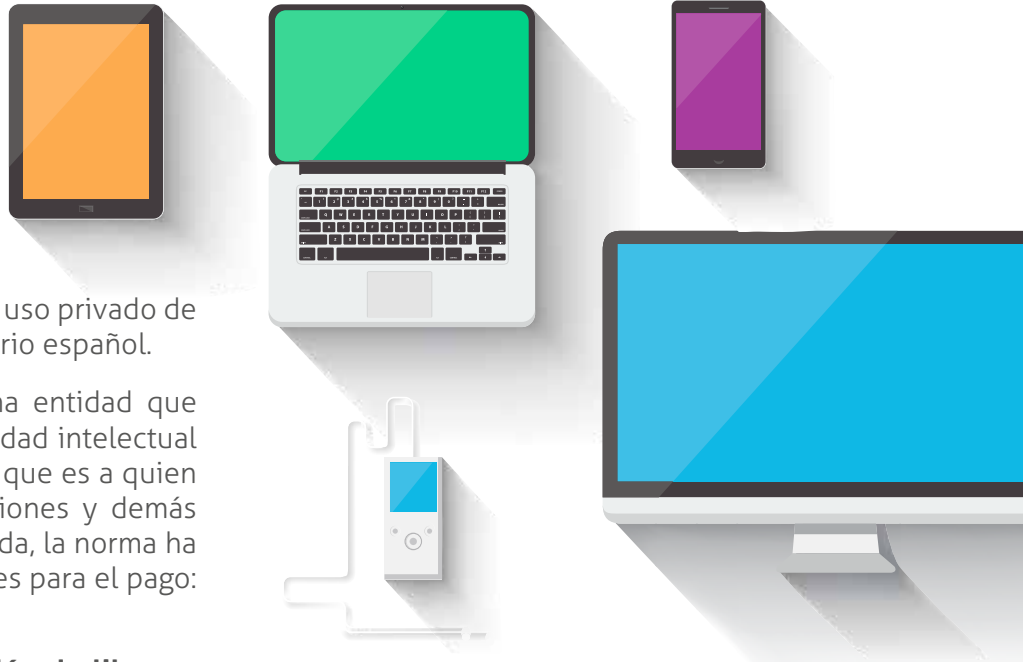
En el caso de los minoristas, en su factura de venta al cliente final deberán además indicarles el derecho que tienen a obtener el reembolso si cumplen los requisitos legales para ello, que luego veremos.

Las personas y entidades que NO están obligadas al pago del canon son:

1. Sector público
2. Consumidores finales (personas físicas o jurídicas), que justifiquen que los aparatos o soportes son para uso exclusivamente profesional.
3. Personas que realizan reproducciones de obras con autorización



Nuevo canon digital



4. Personas físicas que realicen un uso privado de los dispositivos fuera del territorio español.

El sistema prevé que se creará una entidad que gestionará esos derechos de propiedad intelectual antes del 1 de noviembre de 2017, que es a quien habrá que declarar las compensaciones y demás formalidades. Mientras no esté creada, la norma ha establecido unas tablas provisionales para el pago:

a) Equipos digitales de reproducción de libros y publicaciones:

1. Equipos multifuncionales de inyección de tinta o láser y con capacidad de copia, impresión o escaneado: 5,25 euros por unidad.
2. Equipos monofuncionales con capacidad de copia, impresión o escaneado de hasta 39 copias por minuto: 4,50 euros por unidad.

b) Para grabadoras de discos:

1. De discos compactos específicos: 0,33 euros por unidad.
2. De discos compactos mixtos: 0,33 euros por unidad.
3. De discos versátiles específicos: 1,86 euros por unidad.
4. De discos versátiles mixtos o de discos compactos y versátiles: 1,86 euros por unidad.

c) Para soportes materiales de reproducción mixta, texto, sonora y visual o audiovisual:

1. Discos compactos no regrabables: 0,08 euros por unidad.
2. Discos compactos regrabables: 0,10 euros por unidad.
3. Discos versátiles no regrabables: 0,21 euros por unidad.
4. Discos versátiles regrabables: 0,28 euros por unidad.

d) Memorias USB y otras tarjetas de memoria no integradas en otros dispositivos: 0,24 euros por unidad.

e) Para discos no integrados idóneos para la reproducción de videogramas, textos y fonogramas o de otros contenidos sonoros, visuales o audiovisuales: 6,45 euros por unidad.

f) Para discos integrados en un equipo, idóneos para la reproducción de videogramas, textos y fonogramas o de otros contenidos sonoros, visuales o audiovisuales: 5,45 euros por unidad. Quedan exceptuados los discos integrados en videoconsolas que no permitan realizar reproducciones amparadas por el límite de copia privada y en decodificadores de señales de televisión digital.

g) Para dispositivos portátiles reproductores de fonogramas, videogramas, textos o de otros contenidos sonoros, visuales o audiovisuales en formato comprimido, y dispositivos electrónicos portátiles con pantalla táctil: 3,15 euros por unidad.

h) Para teléfonos móviles con funcionalidad de reproducción de fonogramas, videogramas y textos o de otros contenidos sonoros, visuales o audiovisuales: 1,10 euros por unidad.

Juan Pedro Hoya Muñoz
Abogado

Emin
Abogados



ARTÍCULO

Registro de jornada: Novedades Importantes



Aunque con base en el Estatuto de los Trabajadores, art. 35.5; no es hasta principios de 2016 cuando Inspección de Trabajo, primero avisó y después se puso a sancionar por la ausencia de registro de la jornada diaria de toda la plantilla.

Este era el criterio que veníamos aconsejando a nuestros clientes para el adecuado cumplimiento normativo y en línea con las exigencias de Inspección.

Pero el 23 de marzo de 2017, llega la sentencia del TS 246/2017 que concluye que el art. 35.5 del ET no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados.

¿Qué hago en mi empresa?

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: Obligación de registrar día a día y totalizar al mes. Una copia del total se entregará al trabajador junto al recibo de salarios.

¿Cómo? El registro señalará hora de entrada y hora de salida, no vale poner sólo el total diario. Se deberá distinguir si son horas ordinarias u horas complementarias.

Los registros (resúmenes mensuales) se conservarán cuatro años.

¿Qué está haciendo Inspección? Si no se hace así, presume celebrado el contrato a jornada completa y retrotrae hasta cuatro años (periodo no prescrito) (Art. 12.4.c ET), liquidando con el recargo del 20%. Además, lo considera infracción grave con la consiguiente multa de entre 626 y 6.250 €

Como prueba para la empresa es imprescindible tener actualizados los cuadrantes horarios y la notificación de cambios de turno, ante una posible inspección.

TRABAJO A TIEMPO COMPLETO: Dicho registro no es obligatorio. La llevanza del mismo, sin embargo, puede ser muy útil para la empresa, puesto que, si el trabajador prueba que realizó horas extraordinarias, la presunción juega en contra de quien no lo lleva. Si hay horas extras, se comunicarán al final del mes al empleado y a los representantes de los trabajadores.

CONCLUSIÓN: Se debe registrar la jornada a tiempo parcial. A tiempo completo, sólo se deben registrar las horas extraordinarias.

Nagore Caicedo Sáenz de Cortázar
Economista Asesor Laboral (EAL)





INTERNACIONAL EUROPEAN OVERVIEW

FRANCE

1. President Macron's main tax measures

The main tax measures in Mr Macron's presidential program are as follows:

- Corporate tax reduced from 33.33% to 25% by 2022,
- Solidarity Wealth Tax (Impôt de Solidarité sur la Fortune (ISF)) changed to wealth tax on property,
- Introduction of a 30% flat tax on income from movable assets,
- Abolition of housing tax for 80% of French households,
- Application of income tax withholding deferred to 2019.

2. Criticism of proportional penalty for failure to report a trust

Following submission of a priority question on

constitutionality (QPC), the French Constitutional Council ruled on the Constitutional compliance of the penalties provided for in IV bis of Article 1736 of the French General Tax Code (CGI). This regime requires the administrator of a trust to report the trust to the French tax authorities if said administrator, the principal or one of the beneficiaries is resident in France for tax purposes or if the trust relates to assets located in France.

In the event of failure to report a trust, the administrator is liable to a penalty of €20,000 (€10,000 in the pre-2013 version) or if it is higher, an amount equal to 12.5% (5% in its pre-2013 version) of the assets or rights placed in the trust and the accumulated earnings thereon.

By a decision of 16 March 2017, no. 2016-618 QPC, the Constitutional Council ruled that proportional penalties of 12.5% (and 5% in the pre-2013 version) are anti-Constitutional.

Fixed penalties of €20,000 (or €10,000 before 2013) remain applicable however.

INTERNACIONAL EUROPEAN OVERVIEW

GERMANY

1. New taxation of real estate gains realized in Germany by residents of France

The 1959 Franco-German tax treaty has been modified by an amendment which came into effect in 2016. The new text changes the taxation of gains on sales of real estate realized in Germany by residents of France. In future, profits generated from the sale of real estate located in Germany but belonging to French residents will also be taxable in France, whereas previously they were totally exempt.

Double taxation is avoided by charging the German tax to the French tax. However, when the German tax is nil (as is the case when the real estate has been held for 10 years), the French tax is payable in full by the vendor.

This is a harsh blow to French investment in real estate in Germany. Fortunately, such investment is still interesting for many other reasons.

2. GmbH as legatee: double taxationn

A person had named a GmbH in his will as sole heir to his estate, and this estate was to be used to finance the company's business. Following the death of the deceased, the treasury had not only charged inheritance tax on the estate, but had also deemed the inherited estate to be taxable income for the GmbH, and had therefore charged it corporation tax.



INTERNACIONAL
EUROPEAN OVERVIEW

NETHERLANDS

New legal matrimonial regime from 01.01.2018

In the Netherlands, Matrimonial Law will change on 1 January 2018. Full community of property will no longer apply, but for those couples who marry after 1 January 2018, a 'smaller' community property regime will apply. The main points are:

- Assets and debts that the spouses had before the marriage will no longer be part of the community property;
- Inheritances and gifts (received by the spouses before and during the marriage) will no longer be part of the community property.

The system in the Netherlands will then be more aligned to the mainstream European systems, but again, only for couples marrying after 1 January 2018.

SWITZERLAND

Challenging notarization in the case of companies with a simplified structure

In Switzerland, all important acts in a company's social life (constitution, amendment of articles of association, capital increase, change of company name or registered office, etc.) require the involvement of a notary. However, the Federal Council has submitted a bill to Parliament challenging this principle in the case of "companies with a simplified structure".

Typically, such companies would simply have articles of association whose content meets the strict minimum requirements laid down in the Swiss Code of Obligations (Code des obligations).

The Swiss Federation of Notaries will have the tricky task, seen time and time again, of convincing MPs that notarial involvement upstream is far better than litigation downstream...



ENTREVISTA

Daniel Fraile Corujo. Kodex Abogados. Vitoria.

¿Cuál es tu función principal en el despacho?

Mi función principal en el despacho, es el asesoramiento al cliente, tanto a nivel jurídico como extrajudicial, en materia de Derecho Laboral, Seguridad Social y de Derecho Penal. Así mismo, me encargo del área de Mediación Civil-Mercantil, proporcionando al cliente una vía alternativa extrajudicial de resolución de conflictos.

¿Desde cuándo trabajas en la organización?

Mi andadura en Kodex comenzó el 8 de marzo del año 2.016.

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

Mi jornada laboral en Kodex comienza con una puesta al día de todos los correos que llegan al despacho. Seguidamente, doy un repaso a la agenda para organizarme de manera adecuada la jornada que se presenta. Una vez todo puesto en orden en mi cabeza, me adentro en el estudio de los temas asignados y en la elaboración de los escritos correspondientes. Normalmente las mañanas son más ajetreadas que las tardes, al tener que compaginar la labor de despacho con la labor a pie de cancha en los Juzgados. Dedicando las tardes a la atención al cliente y a la tramitación de los asuntos.

¿Cuáles son los principales valores que aprecias en KODEX como empresa?

Aprecio muy positivamente los valores por los que se destaca o que emanan de Kodex. Siendo un despacho donde prima la cercanía con el cliente, el trato personalizado y la calidad del servicio. En el despacho se busca el trato cercano y a la vez profesional y de calidad en donde el cliente se sienta a gusto y te traslade su confianza.

A su vez es de destacar el buen ambiente de equipo y compenetración que se vive entre los miembros del despacho, lo que favorece y agiliza la comunicación entre los diferentes departamentos, que se refleja en la fluida llevanza de los asuntos.

¿Cómo ha repercutido en tu día a día la integración de KODEX en la red Lexunion?

Con la integración de Kodex en la red Lexunion, hemos experimentado un aumento de los asuntos a llevar en otras provincias cercanas a la nuestra. Ampliando nuestra área de influencia a aquellas provincias. Aumentando nuestros conocimientos en Derechos Forales como el Derecho Foral Navarro. También nos han empezado a entrar asuntos con alguna componente internacional

¿Consideras una ventaja importante en tu provincia, frente a otros despachos no integrados, la pertenencia a una red internacional?

Lo considero de una gran importancia ante la demanda de los clientes de la llevanza de temas cuya tramitación judicial o extrajudicial proviene de otras provincias o incluso de otros países contando con una red de profesionales en todo el sector nacional e internacional para la llevanza de los mismos sin perder el trato de cercanía con el cliente.

Vuestros clientes, ¿aprecian las ventajas de que KODEX forme parte de Lexunion?

Nuestros clientes aprecian la seguridad que les aporta el hecho de poder contar con un grupo amplio de profesionales, no sólo en su ciudad, sino también a nivel nacional e internacional. Sabiendo que cuentan con una amplia red de comunicación para la tramitación de asuntos interprovinciales o internacionales.

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

Lo que más me gusta de mi profesión es el hecho de poder ayudar a la gente en la resolución de sus controversias, aunque desde fuera se nos vea justo desde la perspectiva contraria. Me gusta el hecho de tratarse de una profesión que evoluciona con la sociedad, adaptándose a las necesidades y a las nuevas tecnologías. Con el hecho de conllevar la necesidad de estar al tanto de todas las novedades legislativas, obligándote a exigirte en esta formación continua que nos rodea.

ENTREVISTA

Daniel Fraile Corujo. Abogado en Kodex Abogados.



¿Y lo que menos?

Lo que menos me gusta de nuestra profesión es la excesiva influencia que tiene la política en la elaboración de la normativa legal, dejándose al libre arbitrio de los partidos políticos, produciendo normativa a contra reloj con sus consecuentes y abundantes lagunas legales. Anteponiendo sus propios intereses a los que la sociedad necesita y demanda.

KODEX tiene su oficina principal en la ciudad de Vitoria. ¿Qué ventajas dirías que tiene para una empresa establecerse aquí?

Establecer la oficina principal en Vitoria-Gasteiz tiene como ventajas el hecho de tratarse de una ciudad que es capital de Euskadi, con una fiscalidad foral propia y una administración próxima y cercana para atender las necesidades de las empresas. Tratándose de una ciudad con un elevado movimiento comercial e industrial, siendo un centro logístico de primer orden, punto de unión hacia Europa, el corredor del Ebro y el norte y centro peninsular.

KODEX, 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 KODEX o a otro despacho de la zona?

Lo que nos diferencia de los demás despachos de la zona, es que en Kodex los clientes pueden contar con expertos en las diferentes ramas del derecho, siendo un despacho donde prima el trato cercano y personal con el cliente. Ofreciendo un servicio de calidad y profesional. Formando parte a su vez de Lexunion, pudiendo dar cobertura a las necesidades del cliente no solo en el ámbito de nuestra ciudad, sino también a nivel estatal e internacional.

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

Sin lugar a dudas, a aquellas personas que opten por visitar nuestra ciudad, les recomendaría que disfrutaran de las visitas guiadas por el casco

medieval, bien a pie o bien en el trenecillo turístico, así como adentrarse en los diferentes bares y restaurantes de nuestra ciudad en los cuales podrán degustar nuestra variada y apreciada gastronomía (no sólo con los menús y cartas de los restaurantes, si no con los elaborados pinchos de las barras de los bares). También les animaría a acudir a alguno de los puntos de alquiler de bicicletas con los que cuenta Vitoria-Gasteiz para llevar a cabo alguno de los recorridos señalizados del anillo verde de la ciudad.

Para terminar ¿En qué época del año nos recomendarías viajar a Vitoria?

Cualquier época del año es buena para venir a conocer nuestra ciudad, aunque, si queréis disfrutar de buen tiempo, el verano sería la mejor época para venir a visitarla. Puestos a reservar fechas, reservar los días 4 al 9 de agosto para poder disfrutar de las fiestas de nuestra ciudad (Las Fiestas de la Virgen Blanca) una de las fiestas más apreciadas y recomendadas del norte de España.

NOTICIAS INTERNAS

LEXUNION lanza su nuevo servicio LEXINVEST



lexinvest/spain

La plataforma se especializa en la prestación de servicios de asesoramiento legal y acompañamiento a inversores internacionales que desean implantarse en territorio español, o grandes patrimonios que deseen vivir en España o crear aquí empresas o abrir sucursales o filiales.

Los despachos miembros de Lexunion, a través de sus unidades especializadas en estos asuntos, prestarán el servicio en régimen de exclusividad y dentro del segmento alto de servicio, en cuanto a calidad y expertise. La experiencia internacional de LEXUNION ESPAÑA es una garantía de conocimiento y experiencia de la que no disponen otros despachos de abogados, y que tras muchos años de servicio a clientes de toda Europa ahora ofrecemos de forma especial para el colectivo de inversores interesados en España.



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

C/ Orense 22 B, 11 C - 28020 Madrid - T: 902 996 508 - F: 902 996 578 - info@cobranza.eu - www.cobranza.eu

NOTICIAS INTERNAS

Condenan a un banco a devolver 1,6 millones a un empresario isleño



“ El Tribunal da la razón a los argumentos defendidos por el letrado Carlos Zurita, del despacho Sirvent&Granados, conocidos especialistas en reclamaciones a entidades financieras ”

El Juzgado de Primera Instancia Número 10 de Santa Cruz de Tenerife ha condenado recientemente al Banco Santander a devolver 1.600.000 euros a un pequeño empresario tinerfeño, al considerar que no se le informó debidamente del riesgo que corría a cuenta de una operación altamente especulativa como en realidad es el llamado Producto Estructurado Tridente, que curiosamente era denominado en la entidad financiera como una operación a plazo fijo. **El tribunal da la razón así a los argumentos defendidos por el letrado Carlos Zurita, del despacho Sirvent & Granados, conocidos especialistas en reclamaciones a entidades financieras.**

Los hechos que nos ocupan se inician a finales de 2007, cuando el tinerfeño contrata este producto debido a lo que calificó de “estrecha relación de confianza con la entidad demandada” y que “los ahorros de su actividad profesional como autónomo” se encontraban allí depositados. Básicamente, el resultado de este Producto Estructurado Tridente dependía de la evolución bursátil de tres acciones cotizantes en mercados nacionales, pero en apenas

dos años se le ofreció cambiarlo a coste cero por otro idéntico salvo el hecho de que pasaba de tres a 25 acciones, casi todas con referencia en mercados foráneos. De esas 25, se toman como referencia las cinco con peor cotización.

Ojo al dato: el empresario aportó 600.000 euros, mientras que el millón restante se lo prestó el banco. Resulta sencillo de comprender que se trata de un producto altamente especulativo, dado que, de venir mal dadas, no solo perdería su aportación y lo prestado por el banco, sino que además tendría que devolver el préstamo.

Y vinieron mal dadas, aunque tampoco es de extrañar, dado que, según sostuvo el empresario, las 25 acciones o valores bursátiles que funcionaban como subyacentes del producto especulativo en cuestión “venían arrastrando una tendencia negativa en la cotización desde el inicio de la crisis”.

Tal mal dadas vinieron con las 25 subyacentes que al empresario no le quedó más remedio que cancelar con enormes pérdidas el producto, de tal modo que se quedó con poco más de 900.000 de los 1.600.000 euros tan mal invertidos, además de, claro está, la obligación de devolver el millón que se le había prestado. Ahora, con la sentencia, esta cantidad retorna a la entidad, pero el tribunal no solo considera nulo el contrato especulativo, sino también el préstamo, de tal modo que se produce un retorno a la situación inicial y el minorista rescata así sus ahorros.

Como ya es habitual en estos casos (la excepcionalidad del que nos ocupa radica en la elevada cuantía), el argumento jurídico para declarar nulos el estructurado y el préstamo adjunto pasa por un error en el vicio de consentimiento prestado por el empresario, al no ser informado de forma suficiente sobre los riesgos del producto.



Publicación en el Diario de Avisos de la noticia sobre una condena al banco Santander a favor de un empresario tinerfeño defendido por el Abogado Carlos Zurita, del despacho de Lexunion Sirvent&Granados.

<http://diariodeavisos.espanol.com/2017/07/condenan-banco-devolver-1-600-000-euros-empresario-tinerfeno/>



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 DE ABOGADOS

accilex
Reclamamos por tu indemnización