

# LA GACETA JURÍDICA

DE LA EMPRESA ANDALUZA  
Revista de HispaColex Servicios Jurídicos

Entrevista a  
**Fray Juan José Hernández Torres**  
Rector de la Basílica de San Juan de Dios

**«Donde se encuentre un hombre en necesidad, allí tiene sentido la obra de San Juan de Dios»**

## LA CLAVE

¿Cómo hacer un convenio de empresa?

## DE ACTUALIDAD

Nuevos contratos bonificados en el 100% de la Seguridad Social

## INVERTIR EN LA EMPRESA

Limitación de los pagos en efectivo. ¿Cómo nos afecta?

## A TENER EN CUENTA

Suplantación de identidad en redes sociales: Nueva realidad



RESTAURANTE  
JAPONÉS & MEDITERRÁNEO



Paseo Laguna de Cameros, 1 · C.C Serrallo Plaza · 18008, Granada  
tlf. reservas 958 16 44 66 · [www.683upperclub.es](http://www.683upperclub.es)





Javier López y García de la Serrana  
Director de HispaColex

# "Liderazgo: potestas vs auctoritas"

**H**ace unos días leí el artículo 'Lo que nunca debimos olvidar de los romanos' de Iñaki Posadas, en el que decía que el liderazgo en España es una asignatura pendiente, vivimos perpetuados en una sociedad de ordeno y mando 'porque siempre se ha hecho así...' y cuando se intentan introducir en una empresa temas relacionados con la gestión de personas son acogidos con un gran escepticismo, ya que normalmente, los resultados de estas políticas son a medio-largo plazo y no hacen 'aparecer ceros' por arte de magia en la cuenta de resultados. A pesar de que se lleve poco a la práctica, el arte del liderazgo era ya algo sobre lo que teorizaban los romanos allá por el año 27 a.C... y sobre este arte, dejaron un legado que no vendría nada mal que tuviésemos en cuenta en estos tiempos modernos.

## Sumario



### LA CLAVE

- 4** ¿Cómo hacer un convenio de empresa?

### DE ACTUALIDAD

- 6** Nuevos contratos bonificados en el 100% de la Seguridad Social

### INVERTIR EN LA EMPRESA

- 8** Limitación de los pagos en efectivo. ¿Cómo nos afecta?

### ENTREVISTA

- 10** Fray Juan José Hernández Torres

### A TENER EN CUENTA

- 14** Suplantación de identidad en redes sociales: Nueva realidad

### JURISPRUDENCIA

- 16** Sentencias

### NOTICIAS

- 18** Irma Talavera Sánchez, socio de HispaColex, ponente en el Encuentro sobre Derecho de Familia organizado por el CGPJ

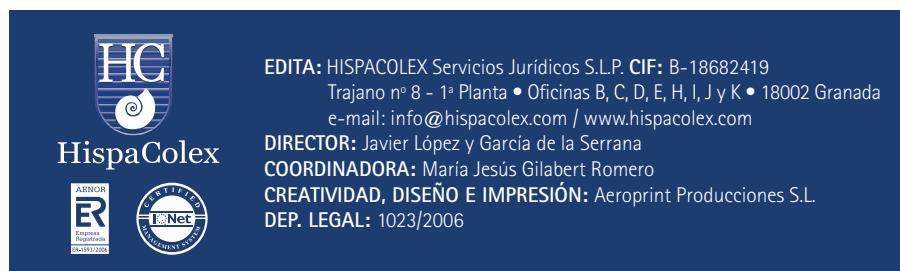
HispaColex refuerza su equipo de especialistas en Derecho Fiscal

HispaColex participa en el XVI Congreso Nacional de Hispanjuris

En la cultura romana se distinguía la *potestas* de la *auctoritas*. *Potestas* era el poder que se poseía simplemente por ostentar un cargo jerárquico. Si un directivo ostenta sólo este grado de poder, las personas no le obedecen a él, sino a su cargo, independientemente de quien lo ocupe, su poder durará lo que su posición en el mismo. La persona que sólo ostente este tipo de poder obtendrá la sumisión de sus subordinados, pero nunca ganará su respeto. *Auctoritas* era la cualidad por la que una persona se hacía merecedora del respeto y admiración de sus semejantes a través de la demostración continuada de experiencia, conocimiento y denotadas habilidades personales. El directivo que tiene *auctoritas* lleva una vida de trabajo, de esfuerzo, de sacrificio y de conocimiento que le hacen merecedor del honor de ser escuchado.

Cuando hablamos de un auténtico líder la unión de ambas cualidades es totalmente necesaria. Quizá la *potestas* nos pueda ser dada, pero la *auctoritas* debemos ganárnosla en 'el campo de batalla'. De ahí que el 'triunfo' romano fuera una espectacular ceremonia que se realizaba con el fin de honrar a los generales victoriosos en el campo de batalla, que gozaban de *auctoritas* entre sus legiones. Como dato curioso, cabe destacar que el general era quien cerraba el desfile, siendo precedido por sus legiones y los prisioneros de guerra. Esto era así porque realmente, la gloria se reconocía a quienes habían luchado de manera directa en la batalla. Esto choca de pleno con las políticas en la empresa moderna, donde muchas veces las medallas y la gloria se las llevan los directivos en lugar de los equipos que hacen posible la obtención de resultados.

Un último detalle era que el general iba acompañado en la *biga* por un esclavo que, sosteniendo los laureles de la victoria sobre su cabeza, le recordaba constantemente: *Respic post te, hominem te esse memento* –mira hacia atrás y recuerda que sólo eres un hombre– y *memento mori* –recuerda que vas a morir-. Merece especial atención el detalle del esclavo, la clase más baja de la sociedad romana, desfilando en el mismo carro que el general y susurrándole que no importan las alabanzas o la gloria que reciba, pues en el fondo es igual que todos. Una cura de humildad en toda regla que vendría bien recordar a esos grandes directivos que, a veces, olvidan que ellos comenzaron desde abajo. Decía Rousseau que "el más fuerte no lo es nunca lo suficiente para ser siempre el amo, si no transforma su fuerza en derecho y la obediencia en deber".



# ¿Cómo hacer un convenio de empresa?

**Juan José González Hernández**  
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de  
HispaColex

La reciente reforma laboral ha supuesto, sin duda, una importante modificación del sistema de fuentes del Ordenamiento Jurídico Laboral español, ya que impulsa de forma incomparable la relevancia y primacía del Convenio Colectivo aprobado en el marco de una empresa, frente a los que regulan su sector o actividad sea cual sea su ámbito de aplicación espacial.

Quiere ello decir que el Legislador laboral ha decidido optar por la norma convencional particular, frente a la que buscaba una solución de carácter general, normas éstas últimas cuya aplicación queda excluida de aquellas empresas en las que se haya pactado un Convenio Colectivo estatutario propio, exclusión que adquiere doble naturaleza, positiva y negativa. Positiva, en el sentido de que la aprobación de un convenio colectivo estatutario propio en el seno de la empresa, desplaza la aplicación, en aquellas materias reguladas por dicho convenio, de la regulación de los convenios de ámbito superior. Y negativa, en el sentido de que los convenios colectivos de empresa, no estarán vinculados en su contenido al de los convenios concurrentes de ámbito superior, pudiendo, con respecto al Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal reguladora de la materia laboral, especialmente la que tenga carácter imperativo, establecer una regulación propia para la empresa. Esto es, el convenio de empresa desplaza la aplicación de la norma concurrente de ámbito superior.

Así, mediante el presente artículo, intentaremos abordar el procedimiento de negociación de un convenio colectivo de empresa, al convertirse éste en una norma que puede ser imprescindible para superar las dificultades actuales sin llegar a otras soluciones más dramáticas.

## Partes legitimadas para negociar

1. Representación de los trabajadores: Estarán legitimados para negociar, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
2. Representación de los empresarios: el propio empresario.

## Comunicación

La representación de los trabajadores o de los empresarios que promueva la negociación deberá comunicar por escrito a la otra parte la legitimación que ostenta conforme a lo anteriormente indicado, el ámbito del convenio que se pretende adoptar y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia a la autoridad laboral competente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte que recibe la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido y, en todo caso la respuesta deberá ser por escrito y motivada.

## Negociación y registro

En el plazo máximo de un mes se constituirá la comisión negociadora y la parte receptora de la comunicación deberá dar una respuesta a la propuesta de negociación, estableciendo ambas partes el calendario o plan de negociación, el cual deberá comenzar en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación del convenio será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.



La adopción del acuerdo requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En cualquier momento de las deliberaciones las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Los Convenios Colectivos deben efectuarse por escrito y presentarse ante la autoridad laboral competente a los solos efectos de su registro en un plazo de quince días desde su firma. Una vez registrado será remitido al Órgano público de Mediación, Arbitraje y Conciliación competente para su depósito.

Posteriormente el convenio será publicado gratuitamente en el "Boletín Oficial" que corresponda en función del ámbito territorial del mismo y entrará en vigor en la fecha que se haya fijado por las partes.

#### Contenido del convenio

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En las empresas de más de 250 trabajadores se deberá negociar un plan de igualdad de hombres y mujeres.

Los convenios colectivos habrán de incluir como contenido mínimo su ámbito de aplicación personal, funcional, territorial y temporal; el plazo de preaviso para la denuncia del mismo, plazo para el inicio de las negociaciones, plazo de negociación del nuevo convenio y compromiso

de someterse las partes a procedimiento de solución de discrepancias si se agota el plazo de negociación sin existir acuerdo.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

#### Vigencia de un convenio colectivo

La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.

Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

# Nuevos contratos bonificados en el 100% de la Seguridad Social

Alberto Hernández Pérez

*Graduado Social. Área Empresarial de  
HispaColex*

Con fecha de día 9 de noviembre de 2012 se ha publicado el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la implantación de la formación dual en el sistema educativo.

Las principales características son las siguientes:

## 1. Contrato para la formación y el aprendizaje

Tal y como recoge el artículo 11.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá realizarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que carezcan de una cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo.

Asimismo, se establece que temporalmente, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, podrán celebrarse contratos con menores de treinta años, en línea con lo estipulado para el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

## Duración del contrato y tiempo de trabajo efectivo

El contrato deberá formalizarse por escrito; su duración mínima será de un

año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distinta duración, sin que la mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima a tres años.





El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser más del 75% de la jornada el primer año y el 85% los otros dos, y no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo por motivos de fuerza mayor.

Se amplía el tiempo mínimo de formación del 15% al 25% durante el primer año, si bien el contrato es flexible y se puede adaptar a las necesidades de empresarios y trabajadores en un régimen de alternancia de formación con el empleo.

Las empresas podrán beneficiarse de reducciones en las cuotas a la Seguridad Social, tanto durante la vigencia del contrato, como por su transformación en indefinido a la finalización del mismo.

#### *Reducción de cuotas empresariales*

En este sentido, el contrato para la formación y el aprendizaje prevé la posibilidad de reducciones de las cuotas

empresariales a la Seguridad Social del 100%, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas. Asimismo, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Además, si los contratos para la formación y el aprendizaje se transforman en indefinidos, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Por su parte, los contratados para la formación con discapacidad podrán, entre otras cuestiones, ver ampliada la duración de su contrato hasta un máximo de cuatro años en función de las circunstancias individuales del trabajador. El 25% del tiempo de trabajo efectivo podrá dedicarse a rehabilitación, habilitación o ajuste personal o social.

Se prevé que las actividades formativas sean presenciales, de teleformación o mixtas, de acuerdo con la normativa de Formación Profesional y podrá concentrarse la actividad formativa en determinados períodos de tiempo. En todo caso, la actividad formativa deberá organizarse de manera flexible, con garantía de que el alumno pueda cursar los módulos correspondientes.

#### **2. Formación dual dentro del sistema educativo**

En cuanto a la Formación Profesional Dual, el Real Decreto establece un marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y aprendizaje.

El desarrollo de proyectos de formación profesional dual tendrá las siguientes finalidades:

- Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria.
- Conseguir una mayor motivación en el alumnado, disminuyendo el abandono escolar temprano.
- Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- Incrementar la vinculación y responsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.
- Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

Respecto a los centros participantes, se indica que podrán participar los que están autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondientes, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica.

El proyecto de formación profesional dual, que deberá ser autorizado por la administración educativa correspondiente, se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora. El convenio suscrito especificará la programación para cada uno de los módulos profesionales.

Los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto.

El alumno deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la actividad en la empresa con seguridad y eficacia. Las administraciones educativas se responsabilizarán de realizar el seguimiento y evaluación de estos proyectos.



# Limitación de los pagos en efectivo. ¿Cómo nos afecta?

**Horacio Capilla Roldán**  
Asesor Fiscal. Director del Área Empresarial de  
HispaColex

Con fecha de 30 de octubre de 2012, se publicó en el BOE la Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude. Entre las numerosas medidas fiscales, destaca, por sus efectos inmediatos en la actividad económica, la limitación de pago en efectivo para importes iguales o superiores a 2.500 euros.

Se establece que no podrán pagarse en efectivo las operaciones en las que alguna de las partes interviniéntes actúe en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 2.500 euros o su contravlor en moneda extranjera. Este límite se amplía a 15.000 euros cuando el pagador sea una persona física que justifique que no tiene su domicilio fiscal en España y no actúe en calidad de empresario o profesional. Con este incremento, se busca que el sector turístico, uno de los motores que aguantan con cierta solvencia la crisis, no se vea afectado por esta medida.

Esta limitación de pago en efectivo entró en vigor a los veinte días de la publicación en el BOE de esta norma y resultará de aplicación a todos los pagos efectuados desde esa fecha, aunque se refieran a operaciones concertadas con

anterioridad al establecimiento de la limitación.

Esbozado el contenido de esta limitación, lo interesante es ver de qué manera nos va a afectar; en definitiva, cuáles van a ser sus ventajas e inconvenientes.

## Ventajas

### 1. Lucha contra la economía sumergida

Con esta medida se pretende recortar el flujo propio que tiene la economía sumergida, ya que su canal financiero esencial son las transacciones en efectivo. Esta limitación empezará a dificultar esta actividad 'B' no declarada, esperándose que un alto porcentaje de esta economía se reintegre a la real y contribuya al Erario Público con su correspondiente tributación.

### 2. Seguridad e intervención generalizada de las entidades financieras en los pagos

Uno de los principales efectos que notaremos es que vamos a depender más que nunca de los bancos, primordialmente los profesionales y empresarios, ya que esta limitación sí afecta a esos pagos en efectivo no excesivamente altos, pero que eran una constante en ciertos sectores. El hecho de que ahora se tengan que hacer a través de enti-



dades financieras, dará sobre todo una garantía y seguridad en el pago que quizás antes no existía.

## Inconvenientes

### 1. Efectos en el comercio minorista

La limitación va a exigir inicialmente un ejercicio de adaptación en los comercios ya que su operativa de cobro puede cambiar sustancialmente, lo que exigirá un esfuerzo de información a sus clientes sobre cómo se ha de pagar ahora.

### 2. Incremento de las comisiones bancarias

La casi obligatoriedad de tramitar los pagos a través de los bancos y demás entidades financieras, supondrá de forma casi inmediata el soportar un incremento de las comisiones bancarias.

Hay que decir que las comisiones bancarias en los últimos años han sufrido un incremento casi desmesurado, debido a que en la actualidad es una de las fuentes de



financiación de las entidades bancarias. Con esta medida, son los bancos los que estarán realmente satisfechos, pues sin realizar ninguna actuación adicional en este campo, sus ingresos por estos conceptos se van a incrementar notablemente.

Además del uso de la tarjeta, la transferencia será uno de los medios a utilizar en nuestros pagos.

### 3. Incremento del coste de las tarjetas de crédito

Las tarjetas de crédito experimentarán un gran crecimiento, aunque no será barato. En 2011, las cuotas de mantenimiento de tarjetas de débito y crédito fueron las que más crecieron dentro de los servicios bancarios básicos.

Por lo general, los bancos eliminan estas comisiones, pero a cambio de domiciliaciones de recibos, nóminas, seguros, etc.

### 4. Impacto a pequeños empresarios

Los pequeños empresarios y profesionales es uno de los sectores que más sufrirá el impacto de la norma. En particular, afectará a pequeños autónomos que realizaban trabajos cuya forma de cobro era el efectivo. Es evidente que los efectos no serán sólo en el cobro, sino también en la forma de actuar ya que en este sector del pequeño empresario, donde la no emisión de factura es una práctica más habitual de lo deseable, obligará a regularizar su actividad, tanto en el fondo, como en la forma.

## Conclusión

Esta norma necesitará un periodo de adaptación, que nos exigirá un esfuerzo a todos, pero quizás sea una oportunidad, si bien con un carácter obligatorio, para racionalizar nuestros pagos y por consiguiente, nuestra decisiones y modos de operar, tanto en nuestra actividad empresarial y profesional, como en nuestra vida privada.

## Fray Juan José Hernández Torres

Rector de la Basílica de San Juan de Dios



**«Donde se encuentre un hombre en necesidad, allí tiene sentido la obra de San Juan de Dios»**

Nació en Badajoz en 1956, hijo de los Excmo. Sr. D. Aquilino Hernández Escudero y Doña María del Pilar Torres Ramos. Ingresó en la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en 1973. En 1979, estudió Enfermería en la Universidad Complutense de Madrid y, al mismo tiempo, se diplomó en Vida Religiosa y pedagogía de la Fe, en el Regina Apostolorum de Madrid. Se ordenó Sacerdote en 1988, es Bachiller en Teología, Licenciado en Estudios Eclesiásticos por la Universidad de Granada y Master en Bioética por la misma Universidad. Tras pasar por varias provincias ejerciendo la formación dentro

de la Orden, en 1989 es trasladado a Granada dónde, desde entonces, es Rector de la Basílica de San Juan de Dios. Es capellán del Hospital de San Rafael y capellán del Hospital de San Juan de Dios en Granada. Además es fundador y enfermero del consultorio del Hospital San Rafael para transeúntes, restaurador de la Pontificia y Real Asociación de Santo Escapulario de San Juan de Dios, de la que desde su restauración, en 1992, es director. También ha escrito dos libros, Vida de San Juan de Dios en 2003 y La basílica de San Juan de Dios de Granada en 2006.

¿Cuándo y cómo decidió dedicarse a la Iglesia como sacerdote? ¿Qué le llevó a adoptar dicha decisión? ¿Cómo se recibió la noticia en su entorno familiar?

Soy un cura de vocación temprana, ya que entré en la Orden de San Juan de Dios el día que cumplí los 16 años y llevaba en el seminario desde los 10 años.

Desde mi más tierna infancia me preguntaban ¿qué vas a ser de mayor? Y yo decía 'cura'. Tal vez las influencias familiares, tal vez haber conocido a tres Sacerdotes Santos, y al decir esto, no quiero decir que los demás no sean buenos, sino que estos tres, de mi entorno muy cercano, están en proceso de canonización. Y ni que decir tiene, uno de ellos, Luis Zambrano, marcó mi vida.

Desde 1989 es Rector de la Basílica de San Juan de Dios, Copatrón de nuestra ciudad, ¿Qué responsabilidades implica dicho cargo?

Soy el Rector de la Basílica San Juan de Dios desde junio de 1989. La mayor responsabilidad es ser el guardián de los restos del Santo Copatrón de Granada y fundador de mi Orden, tener las llaves de su sepulcro bajo mi custodia es un altísimo honor. También debo preocuparme de la conservación de la Basílica, promover el culto dignamente, al ser San Juan de Dios un Santo reconocido mundialmente por tener casas de nuestra orden en los cinco continentes, son muchos los peregrinos que vienen a visitar su sepulcro, y esto también es una responsabilidad, pues deben encontrarlo todo en perfecto estado de limpieza y decoro.

Como en otros aspectos de la sociedad como la justicia, la legalidad, la educación, etc, parece que la sociedad avanza más rápido que dichas realidades, pero ¿no cree que con la Iglesia está aún menos adaptada a la realidad social? ¿Por qué? ¿Está la Iglesia como dicen tan alejada de la sociedad?

No creo que la Iglesia esté alejada de la sociedad, está en los lugares de máxi-

ma necesidad social, compartiendo con los mas pobres de la tierra, intentando sacarlos de su pobreza mediante la educación en todas sus facetas. Son cientos de miles los cristianos que estamos codo a codo, con las realidades sociales mas desesperadas, lo que ocurre es que esto o no se informa, o no se quiere informar, o no se quiere escuchar, vende más dárselas de laicista y decir que la Iglesia está alejada de la sociedad, o a lo peor, son intereses de unos pocos hacer que aparezca así.

En el Sínodo, que ha tenido lugar en el Vaticano hace pocos días, se han tratado temas 'candentes' de la situación de la Iglesia y podrían suponer la 'hoja de ruta' para la misma en los próximos años, ¿cree que ha sido así?

En el Sínodo se han tratado temas candentes, pero esto no es nuevo. En el Concilio Vaticano II hay una constitución, la '*Gaudium et Spes*', que ya trataba en la década de los sesenta la adaptación de la Iglesia a los nuevos tiempos y marcaba una hoja de ruta. El Sínodo lo único que hace ahora es retomar y considerar las resoluciones conciliares. El problema está en que muy pocos cristianos conocen el Concilio Vaticano II y su fuerza renovadora para los tiempos de la post-modernidad.

¿Considera necesaria alguna reforma en la Iglesia? ¿Cuál sería, desde su punto de vista, la principal o más necesaria?

La Iglesia siempre tiene necesidad de reforma, en sus instituciones y en sus miembros, bajo mi punto de vista la mas necesaria, es la vuelta a la fe, esta fe que viene en decadencia desde la Ilustración, por haber expulsado a Dios de nuestra sociedad y haber decretado la mayoría de edad del hombre, pero esta situación no ha llevado al hombre a su estado adulto, como se esperaba, sino a una atrofia en todo lo que supone valores, por lo que creo que no hay tal mayoría de edad. De ahí que el Papa haya decretado este año el 'Año de la Fe', promoviendo el '*motu proprio porta fidei*' en el que nos habla de la necesidad de la fe, hoy y siempre, de la vigencia del Concilio Vaticano II, diciendo que la renovación de la Iglesia es cuestión de fe y que esta fe no es una cuestión intimista y personal, sino que hay que vivirla públicamente de una forma coherente, desde la formación personal, apoyados en el catecismo y testimoniándola desde la caridad concreta. Esta es la auténtica reforma de la Iglesia, marcada además por el líder indiscutible de ella: el Vicario de Cristo.

¿Qué opina de los que refieren que si se permitiera tanto a las mujeres oficiar misa, como que se permitiera el matrimonio de los sacerdotes, no habría tanta escasez de párrocos?

La falta de sacerdotes no es cuestión de que los curas se casen o de que las mujeres se ordenen, es una cuestión de fe, valores y generosidad. En la iglesia Ortodoxa los curas se casan y no por ello tienen solucionado el problema de la falta de sacerdotes. En otras iglesias cristianas, las mujeres se ordenan y tampoco les soluciona nada. Pienso que si retornamos a una sociedad de valores, donde todo no valga





igual que su contrario, si retomamos el perdido valor de la familia, en la que la generosidad y el sacrificio propio por el bien de los demás miembros sea algo importante que se practica, no me cabe la menor duda, que se solucionará el problema de la falta de vocaciones a la vida sacerdotal y religiosa.

En estos tiempos tan convulsos y donde la situación es extrema para muchas personas, ¿es más difícil encontrar consuelo en la fe?

La fe es difícil encontrarla siempre que no se tiene, porque no se desea tenerla. La fe no es algo que cae del cielo. Ya lo decía San Anselmo: "*Fides querens intellectu*", la fe buscando entender. Si no nos formamos en la fe, si no buscamos la fe, se hace imposible en todo tiempo. La fe es 'don y tarea', que hay que pedir o cultivar. Y entonces no es que la fe se convierta en una caja de agujerías, que nos soluciona los problemas por arte de magia, sino que se convierte en la fuerza de nuestra fuerza, capaz de afrontar los problemas desde otro prisma y darles soluciones desde otras perspectivas.

¿Qué abarca la obra social de San Juan de Dios? ¿Qué funciones se desarrollan? ¿Cuántos pacientes asiste el Hospital? ¿Y el comedor social?

La obra social de San Juan de Dios abarca al hombre en cualquiera de sus carencias. Donde se encuentre un hombre en necesidad, allí tiene sentido la obra de San Juan de Dios. El mismo San Juan de Dios lo expresa así en sus cartas. "Siendo esta casa general, se reciben en ella a toda clase de gente, hay aquí mancos, tu-

llidos, paralíticos, locos, tiñosos, otros muy viejos y muchos niños, y a todos les damos fuego, sal y cobijo, para todo esto no hay renta, más Jesucristo lo provee todo". Los hermanos de San Juan de Dios intentamos ser fieles a nuestro fundador y, aquí en la ciudad de Granada, tenemos un hospital con alrededor de 140 enfermos, un colegio de educación especial para disminuidos física y psíquicamente con 80 niños, atención temprana a niños con minusvalías, un comedor social que está llegando hasta 300 comidas, duchas y ropa para transeúntes, dispensario médico y odontológico gratuito para estas personas con exclusión social.

¿Se ha visto incrementado el número de asistencias en el comedor social por la situación de crisis actual? ¿Ha cambiado el perfil de las personas que acuden al comedor?

Sí, se ha incrementado en más del doble, además de ser muchas las personas que vienen por la puertas de atrás para llevarse la comida a sus casas ya que les da vergüenza comer en el comedor.

El tipo de personas que venían antes eran pobres de barrios marginales, enfermos mentales,... Ahora hay mucho inmigrante y gente normal desheredada de la fortuna o afectada por la crisis.

¿Cuáles son las principales dificultades que se están encontrando para desarrollar su labor? A pesar de la crisis, como se indica por Cáritas, ¿la gente es más solidaria o ahora hay mayor participación aunque las aportaciones sean más pequeñas? ¿Qué le solicitaría a la sociedad?

Es obvio que las dificultades, como pasaba ya en tiempos de San Juan de Dios, pasan porque no hay renta. Nuestro comedor social no está subvencionado por ningún organismo, aunque sí recibimos gran ayuda del banco de alimentos y limosnas particulares, no tantas ni tan cuantiosas como antes porque la crisis afecta a todos. Está

claro que necesitamos todo tipo de medios, dinero, ropa, medicinas, ayuda personal en el voluntariado...

Desde 1992 la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios organiza unas jornadas sobre Bioética, ¿sobre qué se trata en las mismas? ¿Realmente existe ese enfrentamiento entre Iglesia y Ciencia?

La Bioética, como la palabra indica es la ética de la vida y por tanto tratamos de dar formación a nuestros trabajadores para que sean sensibles al problema humano en el enfermar y sepan captar las necesidades de los enfermos. En nuestro hospital se tratan temas de confidencialidad, intimidad, paliativos, ley de muerte digna, vulnerabilidad, los propios que nos atañen en nuestro quehacer diario. ¿Enfrentamiento? Yo creo que la Iglesia no se enfrenta sino a aquello que vulnera la esencia humana en su dignidad. Yo soy máster en Bioética y, en breve, leeré mi tesis doctoral en la facultad de Medicina, en el departamento de Pediatría. Si a esto se le llama ciencia y yo soy cura, tengo que decir que jamás he tenido ningún enfrentamiento con la jerarquía de la Iglesia.

Pienso que en la Iglesia, como en un coche, debe haber freno y acelerador, unos realizaran la tarea de acelerar y otros la de frenar, pero a eso yo no le llamo enfrentamiento, sino hacer que el coche ande.

¿Qué es y en qué consiste la Orden de Caballeros y Damas del Santo Sepulcro y Basílica de San Juan de Dios? ¿Qué le motivó a crear esta Institución? ¿Quién la puede integrar y qué funciones desarrolla?

Creo que la mejor forma de responder a esta pregunta es transcribir lo que dicen los estatutos: La Asociación Caballeros del Santo Sepulcro y Real Ba-



sílica de San Juan de Dios de Granada tendrá ámbito mundial. Se constituye por tiempo indefinido bajo la advocación de San Juan de Dios, fundador de la Orden Hospitalaria, para la defensa, fomento y protección de la Real Basílica, así como la custodia y salvaguarda del Sepulcro del Santo, cuyos restos mortales se veneran en su camarín.

Constituyen los fines de la Asociación:

A) Promover, difundir, fomentar e impulsar actuaciones, iniciativas o estudios de carácter histórico, arquitectónico, artístico o económico, o cualesquiera otras, que faciliten y contribuyan a la conservación, progreso y ennoblecimiento de la Real Basílica de San Juan de Dios, sita en la ciudad de Granada. A tal efecto se deberá contar con el beneplácito de la Orden Hospitalaria para cualquier intervención material sobre la Real Basílica y su patrimonio artístico y religioso, así como de las Instituciones públicas competentes en el ámbito de sus atribuciones.

B) La custodia y salvaguarda del Santo Sepulcro y las Sagradas Reliquias de San Juan de Dios, veneradas en el Camarín de la Real Basílica.

Podrán ser miembros de la Asociación las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, españolas o extranjeras que gocen de plena capacidad de obrar, no estén afectados por circunstancias que le priven o limiten el ejercicio del derecho de Asociación y tengan reconocido afecto a San Juan de Dios, a su obra o a la Real Basílica. Deberán expresar por escrito su voluntad de incorporarse a ella y, necesariamente, habrán de ser aceptados por la Junta Directiva.

Por tanto, la única finalidad que tuve al crear esta Institución fue poder financiar el mantenimiento de la Basílica de San Juan de Dios, sin usar para ello los recursos de la Obra Social, que es el dinero de los pobres.

# Suplantación de identidad en redes sociales: Nueva realidad

---

Luis Francisco Rodríguez Palanco  
Abogado. Dpto. de Derecho Penal de HispaColex

Nuestro Código Penal es una norma que necesita una constante evolución, pues a través de dicha legislación se intentan afrontar las nuevas realidades delictivas, ya sea mediante la creación de nuevos delitos o, en su caso, con la modificación de los tipos penales ya existentes.

La sociedad del siglo XXI se mueve muy deprisa y es probable que la defensa de los usuarios de esta nueva realidad que supone las redes sociales (Facebook, Tuenti, Google +,...) aún no se haya plasmado convenientemente en el sistema penal español. La nueva sociedad se encuentra permanentemente conectada a través de las denominadas redes sociales y son una nueva forma de informarse, relacionarse, comunicarse, así como un sinfín de aplicaciones que ofrece cada una de ellas.

Las redes sociales han inundado la vida de sus usuarios; han llevado a otro nivel las relaciones personales y esto ha generado muchos beneficios para un gran número de usuarios. Pero al igual que el pago mediante tarjeta de crédito facilitó en gran medida las transacciones comerciales, también trajo consigo la existencia de los fraudes mediante el referido modo de pago por sustracción, copia o reproducción de la tarjeta misma o multitud de sistemas análogos. En las redes sociales ha sucedido algo





parecido y al igual que han favorecido el interconectado a la sociedad del siglo XXI, también han permitido la creación de una nueva delincuencia a través de la red.

Es importante diferenciar el hecho de suplantar la identidad de una persona en la red, con la creación de un perfil falso con datos inventados.

La creación de un perfil falso consiste en que un único usuario, que tiene varios perfiles sin usurpar la identidad de ningún sujeto, simplemente crea distintas personalidades ficticias. Tal conducta en sí misma no es constitutiva de delito y, aunque es utilizada por usuarios

para distintos fines, siempre y cuando no lleve aparejada la comisión de otros delitos, no tendrá relevancia penal en sí misma.

La suplantación de identidad dentro de una red social es una nueva realidad y la misma no tiene como único y exclusivo blanco a personajes notorios como políticos o deportistas, pues también el usuario anónimo puede ser suplantado, generándose un pequeño terremoto en sus relaciones personales. Ser suplantado en internet puede provocar situaciones especialmente duras, sobre todo cuando se trata de sujetos especialmente sensibles, como pueden ser los menores de edad.

La suplantación de identidad digital podría incluirse dentro del tipo delictivo de la usurpación de estado civil. Sin embargo, un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Supremo parece dificultar la integración de la suplantación de identidad digital en la referida usurpación de estado civil. El delito de usurpación de estado civil contenido en el artículo 401 del Código Penal condena a quien usurpe el estado civil de otro, pero, tal y como ha matizado la jurisprudencia, dicha usurpación debe tener vocación de permanencia y una intención de usar los derechos y acciones de la persona suplantada. Estos requisitos son los que no suelen concurrir en los casos de la suplantación de identidad digital. Normalmente, el usurpador digital lo hace para realizar actos muy concretos y nunca con la vocación de permanencia requerida por nuestro Tribunal Supremo, ni con la idea de apropiarse definitivamente del perfil del usuario.

La legislación actual y la interpretación que de ella han realizado nuestros tribunales de justicia dificultan la persecución de la suplantación de identidad digital, pues se requiere una conducta continuada y con vocación de permanencia.

Existe en nuestro Código Penal otro tipo delictivo que no sanciona la suplanta-

ción de identidad digital directamente, pero sí sanciona el acceso no autorizado a equipos y programas informáticos. Dispone el artículo 197.3 del Código Penal, que "*el que por cualquier medio o procedimiento y vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo, acceda sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema informático o se mantenga dentro del mismo en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años*". Este tipo delictivo castiga el acceso en sí al equipo informático, no los actos que se realicen a través de dicho acceso. Además, normalmente la suplantación de identidad digital se suele realizar por amigos y familiares, a los que se facilitan los datos de acceso al perfil de la red social por otros motivos, pero dicha autorización por el titular es suficiente para impedir la condena por este tipo penal.

En definitiva, la casuística es muy variada y debido a que las redes sociales han tenido su expansión recientemente, tanto el legislador, como los tribunales de justicia no han podido adaptar la realidad social a las leyes ni a sus sentencias. Existen condenas cuando, usurpada la identidad, se realizan otros tipos delictivos que sí están contemplados en nuestro Código Penal como pueden ser las injurias, calumnias, amenazas, etc., siendo dicha usurpación un simple medio para la comisión del delito. Existen condenas por el acceso no autorizado a equipos y programas informáticos. Igualmente entendemos que en casos de usurpación de identidad digital permanente y grave, si se podría aplicar el delito de usurpación de estado civil. Seguramente las conductas más graves en cuanto a la suplantación de identidad digital están tipificadas en nuestro Código Penal, pero es probable que sea necesario crear un nuevo tipo penal que contemple los actos de suplantación de identidad digital, estableciendo distintas consecuencias en función de la gravedad de la conducta y la vulnerabilidad del usuario suplantado.



## Sentencia

*El Tribunal de Justicia de la UE prohíbe las prácticas agresivas mediante las que se crea la impresión de que el consumidor ha ganado un premio, cuando éste debe efectuar un pago para informarse de la clase de premio obtenido o para proceder a su recogida*

Tribunal de Justicia de la UE, Sala Sexta, de 18 de octubre de 2012

Esta sentencia del Tribunal Europeo versa sobre un enfrentamiento entre cinco empresas británicas especializadas en publicidad directa y varias personas que trabajaron en las mismas y la OFT, encargada de velar por la aplicación en el Reino Unido de la normativa sobre protección de los consumidores.

La OFT ordenó a estos profesionales que dejaran de realizar las prácticas consistentes en enviar cartas individuales, cupones y otros encartes publicitarios incluidos en periódicos y revistas, mediante los que se informaba al consumidor que había obtenido un premio o una recompensa. El consumidor disponía de varias opciones para descubrir su premio o número de pedido, esto es, llamando a un número de teléfono de tarificación incrementada o bien un sms u obtener información vía postal ordinaria (éste último figuraba en un lugar menos destacado). Se informaba al consumidor del coste por minuto y de la duración máxima de la llamada telefónica, pero éste ignoraba que la empresa anunciante percibía determinada cantidad del coste de la misma.

Otra práctica de estas empresas consistía en ofrecer cruceros 'gratis' a cambio de



que el consumidor pagara un seguro y un suplemento para que se le asignara un camarote de una o dos camas y sufragar los gastos de manutención del viaje.

Estos profesionales expusieron ante el Tribunal de Justicia que para ellos es importante disponer de bases de datos actualizadas de los participantes a fin de poder ofrecerles otros productos o para cederse a otras empresas que quieran ofrecer sus propios productos.

Finalmente, la sentencia de este Tribunal "prohibe las prácticas agresivas mediante las que se crea la impresión de que el consumidor ha ganado un premio cuando éste debe efectuar un pago o incurrir en cualquier gasto para informarse de la clase del premio obtenido o para proceder a su recogida. Estas prácticas agresivas están prohibidas incluso si las acciones para obtener el premio pueden realizarse según diversos métodos propuestos al consumidor, aunque alguno de ellos sea gratuito".

La sentencia pautaliza que los tribunales nacionales ante este tipo de problemas deberán analizar la información facilitada a los consumidores, debiendo tener en cuenta la claridad de tal información y si es comprensible o no.

## *El Tribunal Supremo declara improcedente el despido de un trabajador al no aceptar la reincorporación de éste, que tras solicitar la baja en la empresa cambió de opinión y pidió su readmisión*

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 17 de junio de 2012

En mayo de 2010, un vigilante nocturno del Registro Mercantil de Barcelona comunicó a la empresa, mediante escrito, su cese en el puesto de trabajo por causa de jubilación. Tras pasar unos días y hablar con el presidente del Comité de Empresa, quien le mencionó la posibilidad de jubilarse a los 70 años, el trabajador remitió otra carta a la dirección para dejar sin efecto la comunicación anterior, expresando su intención de continuar en la empresa hasta los 70 años.

La empresa respondió que su solicitud de jubilación y baja voluntaria había sido cursada y era irreversible, no pudiendo dejarla sin efecto, procediendo a cubrir el puesto vacante con un nuevo trabajador.

El trabajador, no conforme con la decisión de la empresa, interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social de Barcelona, el cual, en septiembre de 2010, absolió a la empresa.

La sentencia fue recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que, en mayo de 2011, dejó inalterada la sentencia del Juzgado Social nº4.

En julio de 2011 se formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, alegando como sentencia contradictoria, una en la que un trabajador que solicitó a su empresa por escrito la baja voluntaria y días más tarde rectificó, comunicando la intención de dejar

sin efecto dicha comunicación. La empresa, que ya había comenzado los trámites para cubrir la plaza, no pudo atender la solicitud del trabajador para seguir en la empresa. El trabajador, tras reclamar por despido improcedente, obtuvo sentencia estimatoria en instancia, suplicación y finalmente ante el Tribunal Supremo.

El Alto Tribunal, en julio de 2012, y tras estudiar el recurso de casación, declara improcedente el despido del trabajador, condenando a la empresa a los efectos legales pertinentes al estimar que existe una facultad de retractarse de la dimisión preavisaada mientras la relación jurídica continúe existiendo. En definitiva, viene a establecerse que el trabajador, igual que el empresario, cuando preavisan de un despido, tienen derecho a reconsiderar su decisión, siempre que lo haga antes de la fecha en la que la misma debería producir su normal efecto extintivo.



# Irma Talavera Sánchez, socio de HispaColex, ponente en el Encuentro sobre Derecho de Familia organizado por el CGPJ

Los pasados días 24, 25 y 26 de octubre de 2012 tuvo lugar, en la Sede de la Escuela Judicial de Madrid, el 'Encuentro con la Abogacía Especializada en Derecho de Familia', organizado por el Consejo General del Poder Judicial, donde la letrada de **HispaColex** especialista en Derecho de Familia, **IRMA TALAVERA SÁNCHEZ**, participó como ponente.

La ponencia impartida por nuestra compañera Irma Talavera trató sobre 'La liquidación de gananciales, concurso de persona física y acciones rescisorias aplicables', compartiendo mesa redonda con **D. ANTONIO JAVIER PÉREZ MARTÍN**, Magistrado del Juzgado de 1ª Instancia nº 7 de Córdoba, uno de los mayores expertos en derecho de familia de este país.



*Irma Talavera Sánchez.*

Esta jornada sobre Derecho de Familia fue organizada por el Servicio de Formación Continua del Consejo General del Poder Judicial, siendo sus co-directores, **D. FRANCISCO JAVIER FORCADA MI-**

**RANDA**, asesor de Unidad de apoyo de la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones del Ministerio de Justicia y **DÑA. PILAR GONZÁLVEZ VICENTE**, magistrada de la Sección 8ª de la Audiencia Provincial de Madrid.

Los citados encuentros se celebran anualmente con el objetivo de tratar temas conflictivos que la aplicación práctica del Derecho suscita cada día. En dichas jornadas se reúnen magistrados, secretarios judiciales y letrados de todo el territorio nacional, con el fin de unificar criterios y dar soluciones prácticas a los problemas que la aplicación del derecho genera y sobre los que la sociedad demanda respuestas.

## HispaColex refuerza su equipo de especialistas en Derecho Fiscal

Con objeto de garantizar un asesoramiento exclusivo en materia Fiscal, **HispaColex** ha incorporado a su equipo de especialistas al letrado **D. JUAN MANUEL QUÍLEZ RUIZ-RICO**, licenciado en Derecho y máster en Asesoría Fiscal en el Instituto de Estudios Cajasol con la máxima calificación. Tras su paso inicial por la Cámara de Comercio de Jaén y varios bufetes de la capital jienense, ocupa actualmente en **HispaColex** el puesto de abogado-especialista perteneciente al Departamento de Derecho Administrativo-Fiscal.

En **HispaColex** queremos estar preparados para dar respuesta a la multiplicidad de cuestiones jurídicas, económicas y fiscales que se plantean en la empresa ante la difícil situación económica que atraviesa el país, así como ante las nuevas regulaciones normativas en materia fiscal y modificaciones impositivas que se vienen desarrollando en los últimos



*Juan Manuel Quílez Ruiz-Rico.*

meses, a fin de prestar a nuestros clientes un servicio completo tan innovador como útil en el día a día de su empresa para aminorar, en la medida de lo posible, las implicaciones de este nuevo marco normativo.

## HispaColex participa en el XVI Congreso Nacional de Hispajuris

HISPAJURIS, la primera red de despachos de abogados en España, a la que **HispaColex** pertenece como miembro desde 1999, celebró en Logroño su XVI Congreso Nacional durante los días 27, 28 y 29 de septiembre de 2012, bajo el título 'Soluciones jurídicas para la empresa en tiempo de crisis'. En la mañana del viernes 28 de septiembre de 2012, el **EXCMO SR. D. EMILIO DEL RÍO**, Consejero de Justicia, presidió la apertura solemne del Congreso Nacional. Los congresistas visitaron el Parlamento de La Rioja, donde fueron recibidos por su presidente, **DON JOSÉ IGNACIO CENICEROS**. El presidente de la Comunidad Autónoma de La Rioja, **EXCMO. SR. D. PEDRO SANZ ALONSO**, recibió en el Palacete de la Presidencia del Gobierno de La Rioja al Consejo de Administración de Hispajuris, entre cuyos miembros se encuentra **D. JAVIER LÓPEZ Y GARCÍA DE LA SERRANA**, socio-director de nuestra firma **HispaColex** Servicios Jurídicos.

# Otra forma de entender la Abogacía

**Equipo**, más de 40 profesionales especialistas en todas las materias

**Rapidez**, con compromiso de respuesta en menos de 24 horas

**Transparencia**, acceso on-line a todas las actuaciones

Socios HispaColex



Detrás de HispaColex hay un gran equipo de profesionales, de los que la mitad ya han adquirido la condición de socio, pues la permanencia del proyecto es nuestro objetivo.



**HispaColex**  
Servicios Jurídicos S.L.P.



Bufete miembro de:  
**HISPAJURIS**

HispaColex es una firma de abogados con presencia en toda Andalucía y una experiencia de 20 años en el asesoramiento jurídico a la empresa

**SEDE GRANADA:** c/ Trajano nº 8 - 1º Planta - Oficinas B, C, D, E, H, I, J y K. 18002 Granada

**DELEGACIÓN MÁLAGA:** c/ Fiscal Luis Portero nº 7 - 2º Planta - Oficina 1-A. 29010 Málaga

**DELEGACIÓN JAÉN:** c/ Extremadura nº 8 - 1º Planta - Oficinas A y B. 23009 Jaén

**DELEGACIÓN HUELVA:** c/ Fernando El Católico nº 19 - 1º Planta. 21001 Huelva

**DELEGACIÓN MADRID:** c/ Orense nº 6 - 12º Planta - Oficina 10. 28020 Madrid

**CENTRALITA 902 361 350 (25 LÍNEAS)** • **MÓVIL DE GUARDIA (24h.) 620 857 535**

**www.hispacolex.com**





# Sabores del Trópico de Europa

COSTA TROPICAL de GRANADA. España

PRODUCER AND EXPORTER OF FRUITS AND VEGETABLES

# MIGUEL GARCÍA SÁNCHEZ E HIJOS, S.A.

<http://www.miguelgarciasanchezehijos.com>

Ctra.Vieja de Carchuna, s/n. **Puntalón**  
**18600 MOTRIL (Granada). SPAIN.**  
Tlf.: +34 958 60 10 52. Fax: +34 958 82 51 82