



Vida JURÍDICA

Con la colaboración de Tirant lo Blanch

Viernes 30 de septiembre de 2011

“Hay firmas que se están planteando recortar socios”



PABLO MUÑOZ

IGNACIO BAO

Presidente mundial de Signium International

Nadie mejor que él para tomar el pulso al mercado de la abogacía. Es uno de los 50 cazatalentos más influyentes del mundo, según 'Business Week', y uno de los mayores especialistas en bufetes

LOLA FERNÁNDEZ Madrid

Asegura que cuando entra en un despacho de abogados, prefiere obviar a los conocidos para evitar malos entendidos. Su presencia suele ser sinónimo de fichajes, integración de firmas e, incluso, de venta, así que manifiesta una tendencia natural a la discreción. Como buen gallego (nació en Vigo hace 45 años), dice que no le cuesta nada coger las maletas y recorrer el mundo cada semana. Lo hace desde que en 2005 llegó a la presidencia mundial de Signium International. Es un directivo global. Su lunes puede desarrollarse en Italia, y su martes, en Chicago (EE UU), sin despeñarse.

PREGUNTA ¿Cuál ha sido la principal consecuencia de la crisis en los servicios legales?

RESPUESTA. El mayor efecto ha sido en los honorarios profesionales. Desde que hay series históricas, estos

han crecido año a año, sin embargo, con la crisis y por primera vez en la historia, han decrecido. Se ha pasado de crecer a una media de dos dígitos por año a un dígito en el mejor de los casos.

P. ¿Eso ha originado un replanteamiento del negocio?

R. Por supuesto, los despachos se han dado cuenta de que hay que profesionalizar la gestión. Un bufete de abogados es una empresa de servicios. Hasta ahora lo que había era una serie de socios que facturaban y el resto de las funciones eran marginales. De repente, se han dado cuenta de la importancia de la gestión y han incorporado otras figuras como la de gerente, director financiero, director de recursos humanos y marketing.

P. ¿Cómo ha afectado en la política retributiva?

R. En primer lugar, se cortaron los sueldos por abajo y se moderaron los salarios de licenciados y abogados junior. Una vez aplicadas estas medidas, llegaron las segundas, que afectaron más a las categorías medias. Estos so-

lían saltar de categoría de forma automática, lo que traía aparejado un incremento salarial entre el 8% y el 10%. Ahora las promociones automáticas prácticamente se han cortado, sigue habiendo casos de ascensos pero que no afectan al 90% de la plantilla y, además, cuando las hay no van acompañadas de incrementos salariales. Ahora les tocará el turno a los socios. Se impone la política de *open kimono*, de vamos a quitarnos las caretas. Los socios de las firmas se han sentado y han empezado a reflexionar sobre cuánto tiene que contribuir cada uno en función de su ganancia. Hay quienes han apostado por que todos los socios se reduzcan el sueldo, otras firmas se están planteando recortar el número de socios.

P. ¿Pero la contratación de fichajes no ha parado?

R. La fórmula para seguir creciendo es atraer facturación, bien a través de la captación de nuevos clientes, o bien atrayendo a un socio con su portafolio de clientes. Aunque es cierto que los clientes no son una moneda de cambio, cuando un abogado de élite se mueve de un despacho a otro tiende a arrastrar a clientes de su cartera por el efecto de confianza, aunque depende mucho de los acuerdos que se hayan firmado. Sin embargo, si ese socio es capaz de generar dos millones de euros de forma continua, lo lógico es que cuando cambie genere unos ingresos similares.



Las promociones automáticas prácticamente se han cortado”

“La fórmula para crecer viene de clientes o de fichajes con su portafolio”

P. En este año de crisis, ¿qué tipo de especialistas se han demandado más?

R. La crisis ha favorecido el desarrollo de áreas como penal, procesal, concursal, laboral, regulatorio-financiero y fiscal. Estas son las que más han crecido en detrimento del *corporate* y del Derecho comunitario, aunque últimamente se empieza a notar una cierta recuperación de la práctica de fusiones y adquisiciones [M&A, por sus siglas en inglés]. Los fichajes para estas prácticas han provocado que el mercado, al final, se haya movido.

P. ¿Es cierto que los procesos de contratación se han ralentizado?

R. Otra de las cosas que ha cambiado con la crisis es el tiempo. Para cualquier operación de este tipo, ya sea de socios o integraciones, las firmas se toman muchísimo tiempo porque nadie en estos momentos quiere equivocarse. Todo está basado en un plan de negocio. Los candidatos son vistos por muchas personas. Un proceso que antes podía durar dos meses, ahora tarda cuatro o cinco meses. Son procesos largos, en los que se va a depositar la confianza a un individuo y a quien se va a pagar una cantidad importante. Nadie quiere equivocarse.

CONTINUA EN LA PÁGINA 2

VIDA JURÍDICA

Entrevista

VIENE DE LA PÁGINA 1

PREGUNTA En un momento de recortes, ¿qué tipo de compañías están haciendo contrataciones?

RESPUESTA. Todas las consultoras *big four* (PwC, KPMG, Ernst & Young, Deloitte) han decidido reforzar los servicios legales. No es un caso único en España, se repite en el resto del mundo. Nosotros estamos inmersos en varias operaciones. Además de estas firmas, los despachos que más están creciendo son los de tamaño medio, cuya facturación se encuentra entre los 10 y 20 millones de euros. En estos casos, suelen contratar a gente que viene de despachos internacionales o de bufetes grandes españoles, en los que, dada la estructura que existe, la carrera a socio resulta más complicada que en un despacho español de tamaño medio.

P. ¿Cuáles han sido los menos agresivos?

R. Los despachos extranjeros, siempre con alguna excepción, y también los grandes bufetes españoles, que son reacios a las contrataciones masivas.

P. ¿Y los movimientos de fusiones y adquisiciones?

R. La integración de despachos es una de las operaciones que más está creciendo. Varios despachos grandes están buscando pequeños y medianos para crecer. Nosotros hemos hecho este año ocho integraciones en diferentes mercados, aunque Madrid es el epicentro de todas las operaciones.

P. ¿Cómo ve la situación para el próximo año?

R. El mercado va a estar un poquito mejor este año, pero las políticas de ahorro de costes van a seguir muy activas, sobre todo en los despachos de matriz extranjera, que lo ven con una perspectiva global.

P. ¿Qué mercados ofrecen mejores perspectivas?

R. Uno de ellos será Latinoamérica. En esta región, España cuenta con una ventaja. Para los despachos internacionales, enviar españoles a la oficina de Brasil o México es algo cada vez más

común y un aspecto que nos diferencia de los ingleses, por ejemplo. Otro de los sitios con gran potencial es el arco mediterráneo (Túnez, Libia, etc.). Las inversiones de las empresas europeas, especialmente de las energéticas, están mirando estos nuevos nichos de actividad. Por países, los que van a tener un crecimiento más espectacular serán Brasil, India, Hong Kong y Rusia, pero también son países donde la actividad de la abogacía está muy regulada. Los ejercientes locales limitan a los abogados no colegiados. De tal forma, que un despacho foráneo solo puede ejercer Derecho internacional. Aunque también es cierto que existen soluciones alternativas en esos casos, como ejercer a través de un despacho local.

P. ¿Cómo cree que puede afectar la entrada en vigor de la nueva Ley de Acceso a la Abogacía el próximo 31 de octubre? Hay quienes aseguran que habrá dos ejercicios sin nuevos egresados...

R. Al final, se solventará, aunque en estos momentos el escenario todavía no se ha esclarecido. Me comentaba un despacho mediano que el problema que existe en este sentido es que se ha lanzado la nueva norma sin haberla planificado antes. Los nuevos graduados tendrán que hacer prácticas en el máster y el problema es que todo el mundo quiere hacerlas en Garrigues o Clifford. Al final, estos no dan de sí y, además, son las universidades las que se tienen que mover para alcanzar acuerdos. Pero si estamos en un ambiente de crisis, y lo que estamos tratando es de no disparar los costes, el que no haya reclutamiento en dos años no será un gran problema.

P. Signium International cumple este año su 60 aniversario, ¿cómo ve el futuro de la firma?

R. En nuestro mercado, la única defensa posible es la especialización. Los honorarios los discuten, pero si detectan que puedes darles resultados satisfactorios a corto plazo, no hay tanto problema. Tenemos una dimensión glo-



“El anticipo del beneficio de los socios es hoy más razonable”

P. ¿Cómo están afectando los menores beneficios al reparto entre socios?

R. Los socios de un bufete participan del beneficio del despacho. Al final del ejercicio se proyecta el reparto. Sin embargo, a lo largo del ejercicio, lo que se hace es anticipar esas cantidades a cuenta del futuro resultado. Ahora se está produciendo que el anticipo de esas cantidades sea más razonable, más moderado, a la espera del verdadero resultado final. Para los socios profesionales con una retribución fija y variable, lo que está ocurriendo es que la parte fija se está aquilando y la parte variable se mantiene muy condicionada al resultado.

P. ¿Ha cambiado el modelo de facturación con el deterioro de la situación económica?

R. Sí, se ha pasado de facturar por horas a ofrecer presupuestos cerrados por proyecto. Los clientes han cambiado y piden ahora seis o siete ofertas a los despachos antes de firmar.

P. ¿Creen que los despachos superarán estos cambios?

R. Esta crisis es diferente a la que hemos vivido en el pasado para el mundo de la abogacía. Lo cierto es que ninguna antes ha afectado tanto a este mercado. Es la primera vez en que los honorarios han caído. Los abogados se enfrentan a un escenario que pueden superar.

bal y aunque estamos especializados en los servicios profesionales y en el sector financiero, cubrimos todas las prácticas. Tenemos +6 oficinas en 30 países. Es una firma de socios. Nuestra central se encuentra ubicada en Chicago (Estados Unidos) y España representa un 6% de la facturación.

ACTUALIDAD LEGAL

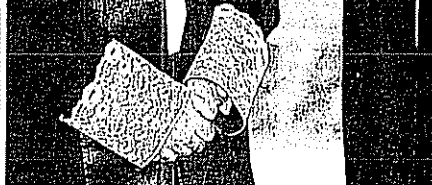
Jurisprudencia

LA PENSIÓN COMPENSATORIA EN EL DIVORCIO

La sentencia de la Sala I del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 (TOL 2.185.554) http://www.tirantonline.com

La sentencia de la Sala I del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 (TOL 2.185.554) http://www.tirantonline.com

La sentencia de la Sala I del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 (TOL 2.185.554) http://www.tirantonline.com



las cargas del matrimonio solo con el trabajo realizado para la casa" y se excluye, por tanto, que sea necesario para obtener la compensación que se haya producido un incremento patrimonial del otro cónyuge.

Afirma el Supremo en su sen-

tencia que los diferentes normas examinadas para establecer el fallo y doctrina no hacen ninguna referencia a la necesidad de enriquecimiento por parte del cónyuge que debe pagar la compensación por trabajo doméstico.

Para que uno de los cónyuges tenga derecho a obtener la compensación establecida en el artículo 1.438 del Código Civil será necesario pues que los cónyuges hayan pactado un régimen de separación de bienes y que se haya contribuido a las cargas del matrimonio solo con el trabajo realizado para la casa. Deben excluirse, por tanto, criterios basados en el enriquecimiento o el incremento patrimonial del otro cónyuge que no pueden tenerse en consideración cuando uno de ellos ha cumplido su obligación legal de contribuir con trabajo doméstico.

co. Sentencia de la Sala I del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 (TOL 2.185.554) http://www.tirantonline.com

NO PAGAR EL IBI O LA COMUNIDAD CAUSA LA RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

Refuerza el Supremo su doctrina de entender que el impago por el arrendatario del impuesto de bienes inmuebles (IBI) y de la repercusión por el costo de los servicios y suministros, los usualmente llamados

gastos de comunidad en arrendamientos de vivienda existentes en el momento de la entrada en vigor de la nueva Ley de Arrendamientos Urbanos de 24 de noviembre de 1994, ha de considerarse como causa de resolución comprendida en el artículo 114-1ª del Texto Refundido de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1994.

Las "cantidades asimiladas a la renta" a las que se refiere el artículo 114 como causa de resolución por su impago está aludiendo a aquellas cuyo pago ha de asumir el arrendatario por mandato legal, empleando una

VIDA JURÍDICA

Gestión

EL PROBLEMA

La eficiencia de las plantillas

Discernir si los recursos humanos con los que cuenta una firma son eficientes es un proceso complejo que requiere un análisis pormenorizado

“Soy el fundador de un despacho de abogados que tiene una pequeña división de asesoría para pequeñas y medianas empresas donde realizamos principalmente trabajos de gestión, tales como la cumplimentación de declaraciones, nóminas y contabilidades. En dicha división o unidad de negocio las rutinas de trabajo no tienen nada que ver con

el que se realiza en nuestro despacho de abogados, ni tampoco el tipo de personal que lo integra. Estoy preocupado pues creo que el personal que tengo en la división de asesoría es poco eficiente. En el despacho de abogados ya existe una cultura de mayor competitividad, pues existe un componente de retribución variable. ¿Qué me puede recomendar?”

LA RESPUESTA

● Una primera medida que le recomendaría sería evaluar el desempeño de los trabajadores que integran la división de asesoría. La evaluación del desempeño tiene como objeto hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que el personal del despacho lleva a cabo las actividades, alcanza los objetivos y asume las responsabilidades de sus puestos de trabajo. Mediante este sistema, el titular puede apreciar la integración de las personas en sus puestos, mejorar su actuación futura y, con ello, los resultados de la firma. Disponer en su despacho de un procedimiento y soporte técnico para la evaluación del desempeño permite que el proceso sea más objetivo y homogéneo. Para ello, debe actuar de la siguiente manera: Identificar previamente las actividades y, en su

caso, los objetivos en cada puesto de trabajo. Esto nos servirá de base para hacer la posterior evaluación. Elegir el sistema con el que serán medidos los resultados. La evaluación del desempeño tiene aplicación muy directa en los principales procesos. Primero, en la selección del personal, pues permite identificar criterios adecuados para la determinación de necesidades de selección de personal interno y externo. Por ejemplo, los resultados de la evaluación pueden poner de relieve que no se está alcanzando el nivel de desempeño adecuado por sobrecarga de trabajo. Segundo, la retribución, pues permite incorporar en este proceso un factor de gran motivación, como es que se reconozca y contemple en la retribución una componente diferenciadora debida al propio desempeño de cada persona. En de-

finitiva, contribuye a racionalizar la forma de pagar, que tiene la firma. Tercero, la formación. Las necesidades de mejorar de los evaluados son alcanzables, gracias a la formación, por lo que la evaluación del desempeño constituye una base importante para elaborar el plan de formación. En cuarto lugar, la promoción del personal como sistema de evaluación que ofrece criterios para decidir qué tipos de acciones formativas serán convenientes. También, el análisis de potencial de las personas que tienen muchas más competencias que las que normalmente emplean en su trabajo. Y por último, la motivación. En este objetivo, tan perseguido por las firmas, tiene igual incidencia la evaluación del desempeño.

Jordi Amado & Consultores Asociados



LAS EXPERIENCIAS

● “Para conocer la eficiencia de nuestro equipo humano, necesariamente deberemos evaluar los resultados del trabajo encomendado a los miembros del equipo. Personalmente, valoro el cumplimiento con el trabajo encomendado y si el contenido del trabajo realizado proporciona una respuesta de calidad y resolutive en relación al trabajo encomendado. Por último, se evalúa si se han respetado los plazos previstos, pues una respuesta a destiempo vaciaría de toda eficacia el trabajo realizado”

Jordi Muria
Director del departamento jurídico de Muria Asesores

● “En mi opinión, dos son los indicadores básicos que tenemos que manejar al objeto de determinar la eficiencia de un miembro del equipo: uno cualitativo y otro cuantitativo. El primero valora la profesionalidad de la persona, entendida esta por capacitación técnica y productividad. Es obvio que al estar realizando la valoración de profesionales en el sector de los despachos profesionales, resulta fundamental que estos tengan una formación acorde a su puesto de trabajo, pero también que el cliente perciba la calidad de su trabajo y la productividad. Efectivamente, no solo la persona tiene que estar capacitada, sino que además tiene que ser capaz de sacar un número de asuntos previamente determinado.

Una vez determinada la profesionalidad, el segundo básico resulta más cualitativo, o lo que es lo mismo, la aportación económica que la persona realiza al despacho, bien sea por la aportación de nuevos clientes o por la venta de servicios a clientes ya existentes.

Ambos indicadores son fundamentales en los despachos profesionales actualmente, puesto que podemos tener una persona que sea un gran profesional pero que sin embargo no aporte negocio, con lo cual la efectividad de la misma se limita, siendo que, sensu contrario, podemos tener una persona que nos aporte mucho negocio pero que no sea profesional, con lo cual también la efectividad queda limitada. Solo la combinación de los dos indicadores anteriores nos dará el verdadero valor o efectividad de la persona en cuestión. Los despachos profesionales deben buscar personas profesionales y que aporten negocio”

Antonio Sánchez Gervilla
Socio-director de Sangre Abogados



fórmula abierta que ha de ser completada con las que en cada momento establezca la legislación aplicable. dice el Supremo igual consideración, desarrolla la sentencia, que el impago del IBI ha de tener el impago por el arrendatario de otras cantidades a cuyo pago al arrendador le obliga igualmente la ley, como son las referidas al importe del coste de los servicios y suministros producido a partir de la entrada en vigor de la LAU 1994, ya que el arrendatario está obligado a su pago con carácter periódico y la vocación de interpretación integradora de las

normas que rigen la jurisprudencia del Supremo las califica como “cantidad asimilada a la renta”. Lo contrario, dice el tribunal, supondría forzar al arrendador a emprender sucesivas reclamaciones contra el arrendatario incumplidor (TOL 2 195.800)

Legislación SE RESTABLECE EL IMPUESTO DE PATRIMONIO

● El Gobierno ha decidido restaurar el impuesto sobre el patrimonio. El RDL 13/2011 re-

establece la aplicabilidad del impuesto mediante la adopción de las siguientes medidas: supresión de la deducción general del 100% de la cuota íntegra que se establecía en el artículo 33; se restaura la obligación de autoliquidar el impuesto mediante una nueva redacción del artículo 36 y también el artículo 6, relativo a la obligación de los no residentes de nombrar representante ante la Administración tributaria. Se introducen algunas modificaciones sobre la regulación

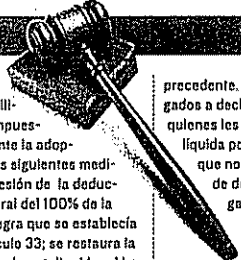
precedente, a saber: estén obligados a declarar los sujetos a quienes les resulte una cuota líquida positiva. Ello supone que no tienen obligación de declarar quienes tengan una base liquidable cero o, lo que es lo mismo, quienes tengan una base imponible inferior a 700.000 euros. Tampoco tienen obligación de declarar quienes, a pesar de tener una cuota íntegra positiva (porque su base liquidable es mayor que cero), no obstante tengan derecho a la aplicación de deducciones o/

bonificaciones que hagan su cuota líquida cero. La reducción que permite pasar de la base íntegra a la base liquidable se establece en 700.000 euros. Se fija el importe exento respecto de la vivienda habitual en 300.000 euros. El impuesto está vigente hasta el 1 de enero de 2013 (TOL 2 226.370)

INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN AGRARIO AL GENERAL

● La Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Se-

guridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. La inclusión legalmente regulada ahora recoge las peculiaridades del colectivo, como son las relativas a la cotización en el sistema especial creado que distingue entre los períodos de actividad y los períodos de inactividad, en los que se cotizará por la base mínima del grupo 7 de cotización vigente en cada momento. También se fijan unas condiciones especiales de cotización, entre las que se incluye por vez primera la formación profesional (TOL 2 226.413)



VIDA JURÍDICA

Pequeños despachos

Defender la ley para proteger a los clientes

La firma González Franco Corporate & Criminal Defence prima la colaboración con la justicia

CARLOS CAPA Madrid

Decir que este criminalista de empresa es un abogado moderno sería comprensible si nos quedáramos únicamente con la primera, y desde luego agradable, impresión que causa el letrado José Ángel González Franco muestra, detrás de su cuidada presencia, concepciones del Derecho sólidamente clásicas. Un estilo jurídico muy avanzado e innovador que funde con la decencia, el respeto a la ley o el sentido primigenio de la responsabilidad personal y social.

"La mejor defensa se basa en hacer las cosas bien desde el principio", dice el letrado. Por ello defiende convencionalmente el "Derecho penal preventivo", construcción jurídico-intelectual que, reconozcamos infrecuente en la práctica penal, despliega un inevitable atractivo. "Que las empresas y directivos a los que asesoramos y defendemos asuman sin reservas que su mejor protección penal es hacer las cosas bien, eso es su mejor garantía penal", manifiesta. Ello supone que sus clientes deben asumir un código de conducta nutrido de valores morales y jurídicos, entre los que destaca "la permanente colaboración con la justicia".

González desarrolló sus capacidades prospectivas cuando fundó el despacho que lleva su nombre, "sin ningún afán de protagonismo", apunta, en el año 2004 en Barcelona. Su apuesta por la I+D en el sector legal se ha convertido hoy en el Observatorio Penal González Franco, en el que participan importantes penalistas "que permanecen en la universidad para no perder el contacto con la investigación" y cuyos trabajos han asesorado el proceso legislativo del vigente Código Penal.

Está convencido de lo pernicioso de las indiscutiblemente extendidas prác-



José Ángel González Franco, fundador de González Franco Corporate & Criminal Defence.

RADIOGRAFÍA

- ◉ Año de fundación: 2004.
- ◉ Número de socios: 3 socios y 15 profesionales.
- ◉ Perfil de actividad: Derecho penal económico, Derecho penal preventivo.
- ◉ Dirección: Barcelona: calle Provenza, 290, 1º 2º. Teléfono: 934 872 477. Madrid: Calle Ortega y Gasset, 21, 2º. Teléfono: 915 239 482.

ticas corruptas. "Desde luego, no es el perfil de cliente de nuestro despacho", dice refiriéndose a quienes incurrir en ellas. Convencido de sus afirmaciones, el letrado, doblemente licenciado y con un máster, se manifiesta totalmente

convencido de "la oportunidad de la tipificación penal de los delitos de las personas jurídicas para atacar las prácticas corruptas".

Su defensa de la ley es tan vehemente que hace pensar si no habrá cambiado su toga por la del fiscal. "Actuar así es lo que hace que mis clientes sean los mejor defendidos porque si han cumplido los protocolos preventivos, no han podido delinquir. Esto lo saben los jueces".

La política de González Franco debe convencer, a la vista de su cartera *boutique*, de la que forman parte algunas de las principales cotizadas del selectivo y relevantes empresarios del país. Una nueva oficina en Madrid refuerza el proyecto de un abogado en el que prima un modelo de dirección moderno y espíritu jurídico.

EL ANÁLISIS DEL EXPERTO

JOSÉ ANTONIO CALLEJA

Socio responsable del área de Inmobiliario y Urbanismo de KPMG Abogados

Revisemos la figura de las sociedades de inversión inmobiliaria

Hace ya casi dos años, la Ley 11/2009, de 26 de octubre, estableció en España el régimen de las Socimi (sociedades cotizadas de inversión en el mercado inmobiliario), pensadas, en un principio, como un nuevo instrumento de inversión que permitiera revitalizar el mercado inmobiliario en general, y el mercado del alquiler en particular. Con esta ley se pretendía introducir en el mercado español una figura similar a los denominados REIT, que son vehículos de inversión que han funcionado con razonable éxito en otros países de nuestro entorno.

Sin embargo, casi dos años después de la promulgación de la referida norma ha quedado demostrado que la figura de las Socimi, tal como se ha planteado en nuestro sistema normativo, ha sido un rotundo fracaso, una institución que en la práctica no funciona.

Ello puede deberse, entre otros factores, a una excesiva rigidez impuesta para este tipo de entidades desde el punto de vista regulatorio, al no permitir, por ejemplo, su inclusión en el Mercado Alternativo Bursátil (MAB).

También al régimen poco flexible al que se ha sometido a estas entidades en cuanto a la naturaleza, características y composición de sus inversiones patrimoniales y, por lo tanto, de la composición de las rentas que dichas inversiones generen; así como, sin duda, el hecho de que su régimen fiscal no sea tan atractivo como el de

los verdaderos REIT, tal como se han configurado en otros países, en los que disfrutan de amplios beneficios fiscales que permiten hacer más atractiva la inversión en el sector inmobiliario a través de vehículos de este tipo. De este modo, se ven claramente mermadas las posibilidades de éxito de las Socimi como instrumento que permita revitalizar de algún modo el mercado inmobiliario.

En el umbral de una nueva legislación, tal vez merezca la pena (entre otras muchas cosas por hacer, sin duda) darle una vuelta en serio al régimen jurídico y tributario aplicable a las Socimi, que permita equiparar esta figura a los verdaderos REIT y convertirla así en un instrumento atractivo para canalizar las inversiones inmobiliarias. Seguramente no sería la panacea, pero podría ser una ayuda más para recuperar al menos en parte el atractivo de las inversiones inmobiliarias en nuestro país.



Casi dos años después de la promulgación de la referida norma, ha quedado demostrado que las Socimi han sido un fracaso"

MINUTO A MINUTO

NOTICIAS

EL CONSEJO DE LA ABOGACÍA CATALANA RECHAZA EL RECORTE EN EL TURNO DE OFICIO

El presidente del Consejo de la Abogacía Catalana, Antoni Molas, junto con el presidente de la comisión del turno de oficio, Miquel Rodríguez Zamora, presentaron ayer el recurso que pide la suspensión cautelar de la resolución dictada por la consejera catalana de Justicia, Pilar Fernández. La abogacía catalana manifiesta su desacuerdo con el recorte llevado a



En primer plano, Antoni Molas y Miquel Rodríguez Zamora.

cabo en Justicia y considera que se deberían haber estudiado otras fórmulas de conten-

ción del gasto sin afectar a las retribuciones a los abogados del turno de oficio, cuyos hono-

rarlos —que ya llevan dos años congelados— están muy por debajo del precio de mercado. El Consejo de Colegios de Abogados de Cataluña, que canaliza el pago del turno de oficio a los 14 colegios de abogados catalanes, recibió el último pago el pasado 9 de septiembre, cuando Justicia abonó las cantidades pendientes correspondientes a los servicios efectuados durante la mitad del mes de abril y el 55% de mayo.

Actualmente quedan pendientes de pago el 45% del mes de mayo y los meses de junio, julio y agosto.