

Revista del Consejo General de la Abogacía Española

Abogados



EL NUEVO MARCO DE LA REFORMA LABORAL

Escriben: Domingo Arizmendi, Salvador del Rey, Tomás Sala Franco, Ignacio García-Perrote, Federico Durán, Manuel Luque, Iñigo Sagardoy, Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo

**En el equilibrio
está la virtud**

**y ahora con...
6° Sentido**



El Derecho *Internet*

**La base de datos más equilibrada,
con mejor relación Calidad-Precio.**

Encontrar el equilibrio profesional es posible con El Derecho *Internet*.
La herramienta que combina a la perfección una excelente Calidad y un Precio que
cumple con las expectativas y necesidades del profesional más exigente. Más Ventajas,
Más Innovación, Más Servicio y Más Contenidos.

Pruébela gratis sin ningún compromiso. Y descubra por qué es la Obra de
uso más extendida en el ámbito de la Administración de Justicia.

El Derecho, innovando juntos

ELDERECHO
[EDITORES]



ELDERECHO
GRUPO
EDITORIAL

www.elderecho.com
902 44 33 55

Un otoño apasionante

La reforma laboral recientemente aprobada por el Congreso –a la que en este número de **Abogados** dedicamos una serie de excelentes artículos-, una huelga general en puertas, la situación económica, cambios en el Gobierno, elecciones autonómicas en Cataluña, reformas importantes en otros terrenos como las pensiones o la economía sostenible, la nueva tregua de ETA, el permanente debate político.... Más que un otoño caliente puede ser un otoño ardiente.

También en la Justicia, y concretamente en la Abogacía, nos aguarda un otoño... apasionante. Todo el proceso de modernización de la Justicia, puesto en marcha por el actual ministro, que cuenta con la colaboración de la Abogacía, debe servir para acercarnos a una Justicia eficiente, que recupere el retraso tecnológico de tantas décadas y que ponga al ciudadano en el centro de los objetivos y de las

preocupaciones. Los abogados españoles han puesto de manifiesto, tanto institucionalmente como a través de las encuestas realizadas por el CGAE, que la sociedad española no se merece la Justicia que tenemos y que demanda un cambio profundo que debería tener el consenso de las principales fuerzas políticas. Ésta es una de las últimas oportunidades para conseguirlo.

Poco antes de terminar el verano, el presidente del Consejo General de la Abogacía Española repasó con el ministro de Justicia las reformas pendientes entre las que hay algunas, como la Ley de Acceso, que deben cambiar sustancialmente el rumbo de nuestra profesión para garantizar a los ciudadanos que cada nuevo abogado está adecuadamente preparado para defenderlos. El ministro anunció que, pese a los retrasos padecidos, hay avances que permiten ser optimistas de cara a encontrar de forma inmediata fórmulas de acuerdo entre los sectores interesados. Es decir, que el Reglamento debería aparecer ya y facilitar la aplicación efectiva de la Ley a partir del próximo curso académico. Colegios de Abogados, Universidades, Escuelas de Práctica Jurídica, despachos y los propios estudiantes deben conocer cuanto antes las reglas de juego. Y no caben aplazamientos después de cinco excesivos años de mora.

El ministro puso luz también sobre otro de los temas que preocupan a la Abogacía,

sí, pero, sobre todo a los ciudadanos: el futuro de la Justicia Gratuita y del Turno de Oficio. El ministro –que lo ratificó en septiembre en el ICAM- y el presidente del CGAE coincidieron en defender el modelo actual con los cambios y mejoras que sean necesarios. En el IV Informe del Observatorio de la Justicia Gratuita CGAE-LA LEY, que se presentará en las próximas semanas, se apuntan ya algunos de esos cambios posibles y se argumentan las razones por las que un modelo prestado por los Colegios de Abogados, que funciona 24 horas al día, 365 días al año, en festivos y en vacaciones, en cualquier lugar de España, con eficacia y eficiencia, y que ofrece la garantía del derecho de defensa a los más desfavorecidos, entre ellos a los paganos de la crisis, no puede ser cuestionado por la propia crisis. La reforma de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, de 1996, es necesaria, pero debe hacerse desde el fortalecimiento y mejora del actual modelo sin ceder a las voces que piden recortes de derechos para los ciudadanos. Peligraría el propio Estado de Derecho.

Sobre el tapete están también, entre otros asuntos, la Ley de Servicios Profesionales, que afectará a la Abogacía, y el debate, actualmente en el seno del CGAE, del nuevo Estatuto General de la Abogacía. Muchos temas para un otoño apasionante en el que hay que esperar, tal vez reclamar, responsabilidad y sentido común por parte de todos los actores. •

Abogados

Presidente

Jesús López-Arenas González

Consejo Editorial

Mariano Durán Lalaguna
Joaquín García-Romanillos Valverde
Silvia Giménez-Salinas i Colomer
Tomás González Cueto
Mayte López Pérez-Cruz
Rafael López Cantal
Nazario de Oleaga Páramo
José Manuel Otero Lastres
Rogelio Pérez Bustamante
José Luis Segimón Escobedo
Jesús López-Medel Bascones
Javier Ledesma Bartret
Antonio Ruiz-Giménez de Aguilar

Director

Francisco Muro de Iscar

Redactora Jefe

Laura Nuño del Campo

Redacción

Sandra Gómez-Carreño
Víctor González Quevedo
Blanca Calavia Cardesa

Secretaría de Redacción

Mercedes Núñez

Delegación del CGAE en Bruselas

Julen Fernández Conte

Edita

Consejo General de la Abogacía Española
Pº Recoletos 13 28004 Madrid
Tel: 915232593
Fax: 917010590
Mail: prensa@cgaes.es
www.cgae.es
www.abogados.es

Diseño

Cuerpo 8

Fotografía

Alberto Carrasco, Víctor González Quevedo,
Agencias

Humoristas

Peridis y Loriga

Ilustraciones

Arturo Asensio

Portada

Foto EFE

TPI edita, S.A.

Avda. de Manoteras 26. 3ª planta
28050 Madrid
Telf: 91 339 69 28
Fax: 91 339 63 69
Mail: iperez@tpiedita.es
cristina.jimenez@tpiedita.es

Depósito Legal

B-30780-01

ISSN

1887-7443

Difusión controlada por

Tirada controlada por OJD: 132.893 ejemplares

CAMBIO DE DOMICILIO

Dadas las constantes consultas y peticiones que se reciben en la revista, y con el fin de respetar la normativa de Protección de Datos, las personas que deseen modificar la dirección de recepción de la revista deberán enviar un correo electrónico con firma digital a datos@cgaes.es, indicando nombre, apellidos y nueva dirección, o un fax firmado al 91 532 78 36, con los mismos datos y adjuntando fotocopia del DNI o de su carné colegial.



En portada

LA REFORMA LABORAL

08 Luces y sombras de la Reforma: ¿Otra oportunidad perdida?

Domingo Arizmendi Barnés

12 La reforma del mercado de trabajo: análisis y valoración

Tomás Sala Franco

16 La nueva regulación de los despidos por causas empresariales

Salvador del Rey Guanter

20 Los aspectos que no contempla la reforma

Ignacio García-Perrote

24 Negociación colectiva: la eficacia general y la fuerza vinculante de los convenios

Federico Durán López

28 12 preguntas sobre la Ley de Huelga

32 Incremento de la edad de jubilación: las pensiones y el Pacto de Toledo

Iñigo Sagardoy de Simón

34 Así no se contribuye al cambio de modelo productivo

Cándido Méndez

35 Es un grave atentado a los derechos de los trabajadores

Ignacio Fernández Toxo

36 CEOE: ni suficiente ni positiva

Gerardo Díaz Ferrán

62 SUMARIO



Actualidad

- 06 El Ministerio de Justicia y el Consejo General de la Abogacía abordan las reformas pendientes**

- 51 Cerca de 200 letrados participaron en el XVI Congreso de la Abogacía Joven**

Opinión

- 38 La responsabilidad penal de las personas jurídicas y los principios básicos del sistema**
Gonzalo Rodríguez Mourullo

- 42 Observaciones críticas a la reforma del procedimiento administrativo sancionador en materia de tráfico**
Miguel Casino Rubio

- 48 Calificación del concurso de acreedores: el empresario desleal debe pagar los platos rotos**
Gilberto Pérez del Blanco

- 52 La independencia del abogado en su actuación como árbitro**
Javier Ledesma Bartret

Secciones

- 03 Editorial**
Un otoño apasionante

- 55 Obituario. Felix Pons siempre fue abogado**
Por Joaquín García-Romanillos

- 56 Noticias de la Abogacía**

- 57 Tecnología**

- 65 Microrrelatos**

- 66 Fundación CGAE:**
Asesoramiento jurídico para la defensa de los derechos humanos en Guatemala

Las opiniones vertidas por los colaboradores de esta publicación son de su exclusiva responsabilidad y no son necesariamente compartidas por la línea editorial de "Abogados" y de su editora, el Consejo General de la Abogacía Española.

EL DATO

**5.120 relatos recibidos
entre septiembre de 2009 y agosto de 2010**

Finaliza la II Edición del Concurso de Microrrelatos sobre Abogados

EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y EL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ABORDAN LAS REFORMAS PENDIENTES

BLANCA CALAVIA CARDESA

Con la intención de abordar los principales asuntos pendientes de la agenda jurídica, el presidente del Consejo General de la Abogacía Española, Carlos Carnicer y el ministro de Justicia, Francisco Caamaño se reunieron el pasado 29 de julio en la sede del Ministerio de Justicia.

En la reunión, en la que también estuvieron presentes el secretario general del Consejo General de la Abogacía, Joaquín García-Romanillos y el secretario general técnico de esta misma institución, Antonio Ruiz-Giménez, se trataron, entre otros temas, la publicación del Reglamento de la Ley de Acceso, la situación del Turno de Oficio y la reforma de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, la futura Ley de Servicios Profesionales y la cooperación tecnológica en el proceso de modernización de la Justicia.



El ministro de Justicia, Francisco Caamaño, acompañado del presidente del CGAE, Carlos Carnicer, el secretario general del CGAE, Joaquín García-Romanillos y el secretario general técnico, Antonio Ruiz-Giménez.

LEY DE ACCESO

Fuentes del Ministerio de Justicia apuntaron que esta reunión se celebró “en el habitual clima de diálogo” y en ella se trataron todos los temas que preocupan a la Abogacía, entre ellos la tardanza en la publicación del reglamento de la Ley de Acceso a la Abogacía. Tanto por parte del Consejo General de la Abogacía como del propio Ministerio señalaron que se están realizando avances que permiten ser optimistas de cara a encontrar fórmulas de acuerdo entre todos los sectores interesados al comienzo del nuevo curso político.

TURNO DE OFICIO Y LEY DE SERVICIOS PROFESIONALES

En relación con el Turno de Oficio, tanto

el ministro de Justicia como el presidente del CGAE se mostraron a favor del actual modelo, con los cambios y mejoras que sean necesarios. También se habló de la futura Ley de Servicios Profesionales en lo que afecta a la Abogacía.

ESTATUTO Y MODERNIZACIÓN

Por otra parte, el presidente del Consejo informó al ministro de la marcha de los debates del nuevo Estatuto General de la Abogacía. Finalmente, en relación con el proceso de modernización de la Justicia, se analizaron diversas cuestiones que pueden favorecer la interoperabilidad y el ministro alabó “la importante colaboración” de la Abogacía en este desarrollo.●



Carnicer y Caamaño en un momento de la reunión celebrada en el Ministerio.

Con IRIScan™ Anywhere 2 estarías más tranquilo



Para no perder ningún documento.
Descubra IRIScan™ Anywhere.

Escanee cualquier documento en cualquier lugar
sin necesidad de ordenador

- Funciona con batería • Memoria interna; incluye una tarjeta SD; ranura USB
- PC / Mac® / Linux® / Unix® • Paquete de software incluido



IRIS
Document to Knowledge™

PRODUCTS & TECHNOLOGIES
Document Understanding Solutions™

www.irislink.com/scananywhere

LUCES Y SOMBRAS DE LA REFORMA: ¿OTRA OPORTUNIDAD PERDIDA?

Ll pasado día 9 de Septiembre finalizó en el Congreso de los Diputados el –como estaba previsto- escasamente fructífero viaje de ida y vuelta al Senado del Proyecto de Ley de la Reforma Laboral.

El texto definitivo no ha resultado finalmente del agrado de nadie; las Instituciones Económicas de mayor prestigio, reconocidos expertos en la materia, Centrales Sindicales, Organizaciones Empresariales y todos los partidos de la oposición la han repudiado en bloque, aunque, obviamente, por razones distintas.

En nuestra opinión, es evidente que no se ha avanzado lo suficiente en la configuración de un nuevo marco normativo que permita una gestión de las relaciones laborales en la empresa, más flexible y adaptable a la actual situación de profunda crisis económica, sin costes salariales añadidos.

Nuestro ya vetusto Estatuto de los Trabajadores ha “sufrido”, y el término me parece ajustado, no menos de siete reformas de mayor o menor alcance, desde su nacimiento en el ya lejano año 1980. Las actuales “Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, son, junto con la de 1994, el primer intento serio de modernización de nuestro sistema de relaciones laborales.

Así parece deducirse de su sin duda ambicioso preámbulo que empieza por reconocer –y no es poco- que “la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad económica y social” de

No necesitamos ahora una reforma coyuntural del mercado de trabajo sino una verdadera reforma, de carácter estratégico, que nos permita abordar con herramientas actuales, el particularmente duro escenario de la crisis

nuestro modelo de relaciones laborales. Reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo, reforzar la flexibilidad interna en las empresas y dinamizar la intermediación laboral son sus principales objetivos; desgraciadamente el ambiguo y poco preciso desarrollo legislativo frustra en gran medida el alcance de dichas previsiones.

Excepto en lo que se refiere a la ya inevitable mejora de la intermediación en el mercado laboral –por imperativo Europeo- con la admisión de los agentes privados con ánimo de lucro y la potenciación de la Empresas de Trabajo Temporal, de valoración decididamente positiva, en los demás apartados, las sombras prevalecen claramente sobre las luces.

Es evidente que –una vez más- la res-

puesta ante la crisis llega tarde y es además totalmente insuficiente; dejando fuera aspectos, como la negociación colectiva, inaplazables ya. No necesitamos ahora una reforma coyuntural del mercado de trabajo sino una verdadera reforma, de carácter estratégico, que nos permita abordar con herramientas actuales, el particularmente duro escenario de la crisis en un nuevo y moderno marco de relaciones laborales.

Hagamos un rápido y telegráfico repaso a las principales novedades efectuadas. Vaya por delante que en nada afectan a situaciones anteriores al 17 de Junio.

En materia de contratación temporal, la modificación del Art. 15 del Estatuto introduce una sorprendente nueva configuración del contrato de obra o servicio determinado estableciendo una duración máxima de la misma contradictoria con su propia –y tradicional- definición. Añadiendo una compleja y restrictiva referencia en el encadenamiento de contratos, al puesto de trabajo en cuestión, a una eventual prestación al “grupo de empresas” (figura carente de tratamiento legal desde el punto de vista del Derecho del Trabajo) y a los contratos de puesta a disposición de las Empresas de Trabajo Temporal.

El Contrato de Fomento de Empleo para la Contratación Indefinida con indemnización de 33 días/año, viejo conocido, se potencia decididamente ampliando su ámbito subjetivo (excluyente hasta ahora para quienes tenían entre 30 y 45 años) pero manteniendo como exigencia la con-



DOMINGO ARIZMENDI BARNÉS

Abogado.

Decano del Colegio de Abogados de Guipúzcoa



27. 8. 2010

LA VISIÓN DE **PERIDIS**

dición de desempleo durante un mínimo de tres meses (antes seis). Requisito difícilmente comprensible en un entorno económico con más de cuatro millones de parados y donde se han destruido más de dos millones de puestos de trabajo en los dos últimos años.

Escaso alcance del intento de flexibilizar la “movilidad interna”, geográfica o de modificación de condiciones de trabajo, introduciendo sin embargo entre las mismas –algo es algo- la tan repetidamente solicitada referencia al horario y distribución del tiempo de trabajo. Se establece como mecanismo alternativo ante un eventual desacuerdo, la posibilidad de acudir a un procedimiento de mediación o arbitraje, dando adicionalmente satisfacción a una vieja pretensión sindical; se permite ahora la “sindicalización” de las pequeñas empresas sin representación de

los trabajadores al prever que éstos puedan delegar su representación en los sindicatos “más representativos”. Medida ésta, a mi juicio, de extraordinario –e imprevisible- alcance en el contexto del tejido empresarial de nuestro país.

En materia de Extinción del Contrato de trabajo se modifican los Arts. 51.1, 52 c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas y procedimiento de la extinciones, individuales y colectivas, por causas objetivas. Se trata en concreto, de redefinir las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Aunque se mantiene el concepto de situación económica negativa, se rebaja su valoración a efectos interpretativos –de forma que solo cabe entender como de notable trascendencia- introduciendo el concepto de “mínima razonabilidad” de la decisión extintiva. Parece acotarse, y

mucho, el margen de interpretación de los Tribunales de Justicia. Desaparece además la anterior exigencia de acreditar que la medida adoptada debería garantizar la viabilidad futura y, sobre todo, y en novedad muy relevante para todos los comentaristas, no sólo se elimina la mención a la “necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo” sino que se introduce la posibilidad de formularlo como medida preventiva ante una evolución negativa de la Compañía.

Tampoco es despreciable el cambio de valoración en las situaciones de inobservancia de los requisitos formales en éste tipo de extinciones. Ahora ya no determinarán su nulidad como antes, sino su improcedencia. A ningún laboralista se le escapará la trascendencia del cambio.

Por lo que respecta a la negociación colectiva, la única referencia a la misma

se efectúa a través de la reforma del Art. 82.3 del propio Estatuto, tratando de facilitar el actualmente inviable descuelgue salarial de las empresas en grave dificultad. La obligación de acudir a los procedimientos de mediación previstos –en su caso– en el Convenio Colectivo es la única novedad. En definitiva, poco que añadir en cuestión tan crucial para las empresas en crisis.

En ésta materia, y aunque haya quedado fuera del BOE, es importante recordar que el Gobierno ha fijado un plazo –que esperamos cumpla– hasta fin de año, para que Patronal y Sindicatos establezcan una nueva estructura de la negociación colectiva. Aspiración repetidamente requerida por los empresarios, que finalmente son los que contratan, y que se confirma ahora como absolutamente imprescindible para introducir en los Convenios la muy necesaria mayor flexibilidad en la organización del trabajo.

Cabe destacar también al margen de la propia Reforma, pero con una sorprendente coincidencia en el tiempo, que el Consejo de Ministros aprobó al día siguiente (10 de Septiembre) la remisión a las Cortes del Anteproyecto de Ley Reguladora del Procedimiento Laboral, que entre sus novedades más destacadas, atribuye el Orden Social de la Jurisdicción, la impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los Expedientes de Regulación de empleo, actualmente resueltas en sede Contencioso Administrativo. Previsión ya contemplada en la norma procesal de 1995 pero aún pendiente de desarrollo.

Se trata sin lugar a dudas de una modificación de gran trascendencia y alcance, tanto por razones de celeridad como de especialización, que permitirá agilizar igualmente la resolución final de los Expedientes de Traslado y Suspensiones Colectivas de contratos de trabajo.

Y volvemos al inicio. Muchas sombras y algo de luz, debemos admitir algunos avances, pero desde luego, y sin duda alguna, se trata –otra vez– de una gran oportunidad perdida. •

LOS CAMBIOS FINALES

La Comisión de Trabajo e Inmigración del Senado aprobó el 25 de agosto el Proyecto de Ley de Reforma Laboral que volvió al Congreso el 9 de septiembre, donde fue definitivamente ratificada manteniendo su esencia en cuanto a contratación y despido. Del total de 600 enmiendas presentadas en todo el proceso han sido aceptadas 70. En este apartado se recogen los cambios del proyecto en el Senado y su aceptación o rechazo definitivos por el Congreso.

Rechazo a cursos de formación. Se reduce de 100 a 30 días el plazo que los parados tienen para rechazar cursos de formación sin ser penalizados. También se incorporó la propuesta del PP de que la participación en las acciones de mejora de ocupabilidad por parte de un parado “se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas, según lo determinado en el itinerario de inversión”.

Causas económicas para el despido objetivo. El texto aprobado definitivamente por el Congreso incluye el acuerdo pactado entre el PSOE y el PNV, en el que se concretan más que en el proyecto de ley original las causas económicas objetivas por las que un empresario puede despedir al trabajador con una indemnización de 20 días por año en vez de los 45 días que recibiría en la actualidad. Esos despidos podrán llevarse a cabo cuando la empresa justifique pérdidas “actuales o previstas” o en el caso de que exista una “disminución persistente de su nivel de ingresos”. En este apartado, uno de los más polémicos de la reforma, Convergencia i Unió logró que el Senado aprobara una enmienda consistente en introducir un punto y coma que según el PSOE, no era una “corrección lingüística” sino que desvirtuaba y ampliaba la posibilidad de efectuar esos despidos ya que un juez podía entender que se trataba de supuestos independientes. La enmienda de CiU fue rechazada en el Congreso y el artículo queda en los términos citados.

Desempleo parcial. En caso de desempleo parcial, el paro cobrado se calculará por horas y no por días, de forma que el porcentaje consumido de la prestación sea equivalente al de la reducción de jornada. La propuesta fue del BNG.

Despido por absentismo laboral. El Congreso modificó en julio las condiciones que modifican el despido por motivos de absentismo laboral –el 20 por ciento de las jornadas hábiles durante dos meses o el 25 a lo largo de cuatro meses discontinuos dentro de un período de un año– rebajando el umbral con el que se calcula respecto a la media de la plantilla, que el PSOE aceptó rebajar del 5% al 2,5%. Una enmienda del PNV en el Senado eliminó la obligación de tener en cuenta el absentismo global de la empresa a la hora de despedir a un empleado por faltar a su puesto de trabajo, pero finalmente el Congreso volvió al texto anterior.

No se endurece la conversión de contratos temporales en fijos. Otra enmienda del PNV que prosperó en el Senado restringía la conversión en fijos de trabajadores temporales con contratos encadenados durante tres años a sólo los que hayan realizado “idéntica actividad y en el mismo puesto”. Finalmente prevaleció el texto original propuesto por el PSOE y aprobado por el Congreso en el que sólo se exige la permanencia en la empresa durante ese mismo período de tiempo.

Cubrir la extinción de contratos fijos. Se eleva a dos meses el plazo en el que es obligatorio cubrir la extinción de los contratos fijos para las empresas que están acogidas a bonificaciones en el pago de cuotas a la Seguridad Social por la contratación indefinida.

Intermediación laboral de las ETT. Se introducen modificaciones en el marco de la intermediación laboral de las Empresas de Trabajo temporal (ETT) y las nuevas agencias de colocación.

Discapacitados. Se da un plazo de doce meses para revisar las condiciones laborales y mejorar la empleabilidad de las personas discapacitadas. •



INFOLEX

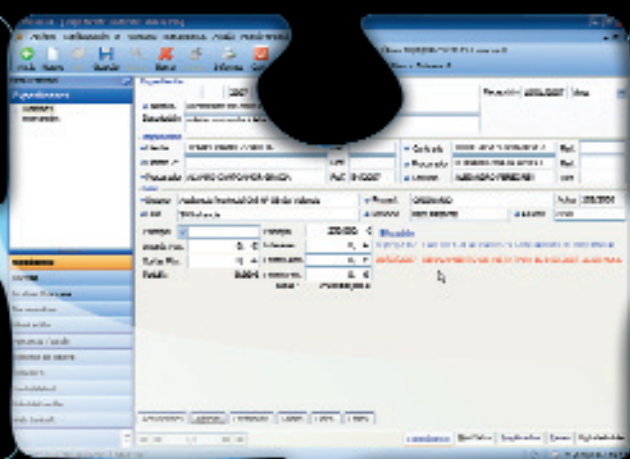
Gestión Jurídica

V.7 SQL Server



La pieza que completa la Gestión de su Despacho

Desde 1988, más de 20.000 Profesionales del
Derecho lo utilizan a diario




CARACTERÍSTICAS

Gestión de Expedientes e Igualas | Seguimiento Judicial y Extrajudicial | Agenda Integrada con Expedientes e Igualas | Escritos y Plantillas | Minutación y Facturación | Contabilidad y Tributación | Listín Electrónico y Mailing | Bases de Datos | Listados e Informes Personalizables | Control de Trámites Para el Seguimiento de Cobros | Control y Seguimiento de Tiempos y Llamadas | Incorporación de Documentos e Imagenes desde Escáner | Conectividad con Agendas Electrónicas | Acceso Directo a Fax y E-Mail | Desarrollos medida | Consulta Online de expedientes para sus Clientes | Cálculo de Intereses Legales y Judiciales | Traspaso de datos de otras aplicaciones | Acceso remoto a su despacho

"Infolex implementa las medidas de seguridad de nivel alto que la normativa en materia de Protección de Datos exige a las aplicaciones software que traten datos de carácter personal."

902 090 001 | www.jurisoft.es | info@jurisoft.es

Otros Productos  **Jurisoft**

 **Protección**
de datos Jurisoft

 **JURISOFT**
BACKUP
Copia de Seguridad On Line

 **Nuevas**
TECNOLOGIAS
INTEGRAL - COMPLETA 100%

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO: ANÁLISIS Y VALORACIÓN

La Reforma Laboral introducida inicialmente por el RD Ley 10/2010 es radicalmente distinta a las anteriores, al presentarse como “*respuesta a una crisis sistémica*”. Nunca una Reforma Laboral ha nacido en condiciones tan especiales y críticas, formando parte de un “*paquete de medidas*” de ajuste económico exigido por Bruselas y por los mercados financieros.

Aunque soy de los que piensan que la crisis económica que padecemos (la internacional y la propia) no la ha provocado el mercado de trabajo sino el mercado financiero y el mercado inmobiliario, no obstante ello no estuve nunca de acuerdo con el enroque sindical e inicialmente gubernamental de no abordar una reforma laboral, en la medida en que algo podía contribuir a frenar la “*sangría de la crisis*” en puestos de trabajo y, sobre todo, en la salida de la crisis, con un nuevo modelo de relaciones laborales. En todo caso, nuestro modelo de relaciones laborales es manifiestamente mejorable y racionalizable, para conseguir un mayor y mejor empleo y una mayor productividad y competitividad empresarial.

Toda Reforma, lógicamente, debe partir de un diagnóstico de la situación laboral española y, a mi juicio, existe en este sentido un cierto consenso acerca de los objetivos que habría que abordar:

1. En primer lugar, ante una sociedad del conocimiento en la que las tecnologías se suceden con una celeridad pasmosa, el trabajador que se requiere es un trabajador polivalente, capaz de adaptación y sometido

Nunca una Reforma Laboral ha nacido en condiciones tan especiales y críticas, formando parte de un “paquete de medidas” de ajuste económico exigido por Bruselas y por los mercados financieros

do a continuo reciclaje profesional. En este sentido, la formación profesional continua debería constituir la “*clave de bóveda de la Reforma Laboral*”, apoyada, naturalmente, en una paralela reforma de la educación siendo en este sentido la “*empleabilidad*” la idea clave a desarrollar. No hay duda de que la formación constituye la mejor garantía de estabilidad para un trabajador y de productividad para la empresa.

Para ello, cabría proponer, como medidas radicales, la de convertir a todos los contratos de trabajo en contratos formativos, de manera que la formación profesional sea una obligación y, a la vez, un derecho de ambas partes, y la de que toda empresa configure un “*plan de formación o reciclaje*” para su personal.

2. Ante el cambio demográfico que se está produciendo en el país (pese a la emigración) –la conocida (“*pirámide invertida*”)

producto de las “*bajas tasas de natalidad*” y del “*alargamiento de la vida activa*” – la Seguridad Social tendrá necesariamente que cambiar, decidiéndose, en el marco de los Pactos de Toledo, por alguna fórmula que ayude a liberar fondos del Sistema de Seguridad Social (fomentando el alargamiento de la edad de jubilación; luchando contra el fraude en la incapacidad temporal, estableciendo nuevas bases reguladoras de las prestaciones, etc.).

3. Ante la dualidad del mercado de trabajo (fijos/temporales), con unas tasas endémicas de temporalidad enquistadas alrededor del 30% (tasas que han descendido paradójicamente al 25% con la crisis económica), que perjudican a todos (empresas, trabajadores, Seguridad Social y sindicatos), habría que plantear, pese a la crisis, una “*lucha abierta y frontal contra la temporalidad excesiva o patológica*”, que debería, a mi juicio, discurrir por los siguientes cauces: a) el del abaratamiento de los contratos indefinidos, b) el del encarecimiento de los contratos temporales y c) el del fomento de la contratación alternativa, esto es, de la contratación a tiempo parcial, estando demostrado estadísticamente que en aquellos países donde hay más temporalidad hay menos parcialidad y viceversa.

En este sentido, la alternativa del “*contrato único*” tal como ha aparecido enunciada por determinados colectivos, no me parece de recibo jurídicamente por lo que parece implicar de supresión de la causalidad de la extinción, contraria al Convenio



TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Estudio General y director de formación de Abdón Pedrajas, Abogados y Asesores Tributarios

nº 158 de la OIT y a la Directiva Comunitaria sobre despidos colectivos, por confundir la indemnización por despido justificado con el injustificado y por atentar contra el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y, en definitiva, por convertir a todos los trabajadores en temporales en la práctica.

4. Frente los ajustes de personal efectuados en España con la crisis consistentes en extinguir contratos de trabajo (primero los temporales y luego los fijos), habría que optar por los mecanismos de flexibilidad interna, como alternativa a la flexibilidad externa de entrada o de salida, esto es, por los ajustes retributivos y de condiciones de trabajo seguidos en otros países, incidiendo para ello en los descuelgues salariales del convenio colectivo aplicable, en el aplazamiento en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, en la clasificación profesional/movilidad funcional, en la movilidad geográfica, en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en las suspensiones contractuales y reducciones de jornada laboral.

5. Ante un régimen de despidos justificados (de los arts. 51 y 52.c) del ET y 64 de la Ley Concursal) que no funciona correctamente, habría que plantear una batería de reformas que consiga que los empresarios no consideren una “aventura” acudir a estos despidos y que dejen de acudir al camino seguro del despido improcedente pero caro, denominado “despido exprés”.

Cabría en este último sentido incidir: 1º) Sobre las causas del despido por causas



LA VISIÓN DE LORIGA

económicas/técnicas/organizativas/productivas, estableciendo aquella definición legal de las mismas que produzca una mayor seguridad jurídica. 2º) Sobre el procedimiento de los EREs, ganando “tiempo”, mediante la supresión del recurso de alzada, la atribución de competencia a la jurisdicción laboral y no a la contenciosa administrativa para la impugnación judicial de las resoluciones administrativas de los EREs o la supresión de la autorización administrativa en los casos de acuerdo con los representantes de personal, y 3º) Sobre los efectos indemnizatorios de 20 días, pensando incluso en “blindar” esta cuantía en la ley, haciéndola de derecho necesario absoluto e impidiendo sus incrementos por acuerdo entre las partes.

6. Ante la inoperancia endémica de los servicios públicos de colocación, cuya tasa de eficacia no parece superar el 5 por

100, habrá que reaccionar reformando éstos y dando entrada, con control y coordinación, a las agencias privadas (con o sin ánimo de lucro).

7. Ante las elevadas tasas de absentismo laboral, habría que pensar en incidir sobre ellas, si bien reconociendo la enorme complejidad del problema en el que están implicados los trabajadores, los propios empresarios, la Seguridad Social (incapacidad temporal) y la sanidad pública (listas de espera, sistemas de bajas/altas médicas, etc.).

Cabría proponer en este sentido, de una parte, la modificación del inútil (por inaplicable) Art. 52 d) del ET (sobre el absentismo laboral como causa del despido objetivo) y, de otra, la creación de una comisión “ad hoc” que estudie y proponga medidas efectivas en el medio plazo (de 6 meses por ejemplo).

8. Ante las disparatadas tasas de paro de los jóvenes, habrá que reaccionar modificando el sistema de bonificaciones, las becas y los contratos formativos, debiendo primar a mi juicio, el elemento formativo sobre el retributivo.

9. Y, por último, pero acaso lo más importante, el actual Sistema de Negociación Colectiva está clamando por una verdadera reforma, no solo de los contenidos y estructura sino también de su marco normativo condicionante.

VALORACIÓN DE LA REFORMA

A mi juicio, han sido dos los condicionantes esenciales de la misma - el diálogo social fracasado y la presión de los mercados financieros y de la Unión Europea, - condicionantes ciertamente “*peligrosos*” por cuanto, de una parte, está demostrado históricamente que, en este país, las reformas sin consenso (aunque su contenido sea bueno) han fracasado y las reformas con consenso (aunque su contenido sea pobre) han dado buen resultado. Y, por otra parte, ya no parece posible valorar objetivamente la Reforma Laboral efectuada en relación con las necesidades de la empresa española de cara a la salida de la crisis y a la postcrisis, esto es, como el cambio del viejo modelo laboral basado en una política de precariedad contractual, bajos salarios y despidos fáciles en orden a “*competir en costes*” por un nuevo modelo basado en trabajadores fijos, polivalentes y bien pagados en orden a “*aumentar la productividad del factor trabajo*”.

En cuanto al concreto contenido de la Reforma Laboral, cabría decir lo siguiente:

1 Que, de los objetivos para la misma señalados anteriormente, cuatro de ellos “*se han quedado en el camino*”: la formación profesional y el absentismo laboral, sin motivación aparente; y la Seguridad Social y la negociación colectiva, por disponer de sus propios marcos de negociación (los Pactos de Toledo y la Mesa de Diálogo Social).

2. En cuanto a los cuatro objetivos abordados por la Reforma (la dualidad del mercado de trabajo, la flexibilidad interna,

Nuestro modelo de relaciones laborales es manifiestamente mejorable y racionalizable, para conseguir un mayor y mejor empleo y una mayor productividad y competitividad empresarial

el trabajo de jóvenes y la intermediación laboral), que las medidas para hacer frente a dos de ellos (la dualidad del mercado de trabajo y la flexibilidad interna) “*han llegado tarde*” para frenar el desempleo producido por la crisis, siendo además probablemente “*insuficientes*”, aunque vayan a mi juicio en la dirección correcta.

3. Y que son solamente los dos últimos objetivos (el trabajo de jóvenes y la intermediación laboral) los que han sido desarrollados con la adopción de medidas menos polémicas, si bien cabría hacer igualmente objeciones acerca de su “*suficiencia*”.

Se trata, en consecuencia, de una Reforma que, objetivamente, peca a la vez de insuficiencia en cuanto a los objetivos pretendidos y en cuanto a las medidas adoptadas.

Ciñéndome, finalmente, a las medidas adoptadas en relación con la intermediación laboral y las ETTs, cabría señalar lo siguiente:

a) En cuanto a la intermediación laboral, la medida más significativa ha sido la del abierto y expreso reconocimiento de las Agencias de Colocación, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, exigiendo la autorización del Servicio Público de Empleo correspondiente y previendo la suscripción de un “*convenio de colaboración*” con los mismos. Medida, a mi juicio, a todas luces razonable, a la vista de la bajísima eficacia

de los Servicios Públicos de Colocación. Tan solo apostillar que habrá que “*hacer votos*” para que el control de lo privado por lo público sea efectivo y no genere ni discriminación ni corrupción.

De interés resulta también la expresa referencia legal a la “*actividad de recolocación de los trabajadores excedentes en proceso de reestructuración empresarial*” dentro de un concepto amplio de “*intermediación laboral*”, junto con las acciones de colocación.

b) En cuanto a las ETTs, las nuevas normas no hace sino incorporar al Derecho Español la Directiva Comunitaria de 19 de noviembre de 2008, sobre el trabajo a través de ETTs. Así:

1º) Se regula con una mayor laxitud los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo en los que no es posible la utilización de ETTs, estableciendo únicamente posibles limitaciones a la celebración de contratos de puesta a disposición en actividades en las que antes estaba prohibida la utilización de ETTs en determinados puestos de trabajo (construcción, entre ellas), siendo, a mi juicio, razonable esta reforma, dado que era difícil de entender que hubiera realmente mayor seguridad en la contratación temporal directa que en la indirecta a través de ETTs, siendo así que éstas, al ser considerablemente menos, pueden ser controladas más fácilmente. Obligándose, en este sentido al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a incorporar en sus Informes periódicos sobre la evolución de la siniestralidad laboral datos específicos sobre los trabajos y ocupaciones de especial peligrosidad para la salud y seguridad en el trabajo, realizados por trabajadores cedidos por ETTs.

2º) Y se aborda directamente la prohibición de establecer limitaciones o prohibiciones en los convenios colectivos de la utilización de ETTs por las empresas usuarias cuya lesividad, hasta ahora, se encontraba cuestionada por los Tribunales. •

Adeslas | asegura tu salud

Gracias al acuerdo de colaboración alcanzado con Adeslas, los Colegios de Abogados tienen a su disposición un seguro de salud en condiciones especiales:

Primas

adeslas
completa
prima / persona / mes*

37,86 €

adeslas
completa + dental
prima / persona / mes*

41,10 €

adeslas
extra 250 mil € + dental
prima / persona / mes*

61,65 €

*Sin copagos.

Primas válidas hasta el 31 de Diciembre de 2010, únicas indistintamente del sexo y la edad. Para mayores de 65 años siempre será necesario presentar cuestionario de salud.



Para más información
y contratación

902 15 78 74

AON

adeslas 

LA NUEVA REGULACIÓN DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES

La reforma del despido no está enunciada como objetivo general o estructural expreso de la reforma llevada a cabo por la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo (la Ley, en adelante).

No obstante, lo cierto es que cuando se acude al texto normativo, la trascendencia de la reforma del despido es mayor de lo que deja entrever su Preámbulo.

Por lo pronto, determinados componentes que se engloban bajo esas denominadas medidas de promoción de la contratación indefinida son, en realidad, reformas tendentes a reducir el coste del despido en relación a los despidos por causas empresariales. Es el caso de la “asunción transitoria” de parte del coste del despido por causas empresariales por el Fondo de Garantía Salarial. También, desde luego, del aún incierto –en cuanto a su contenido y alcance– establecimiento de un “Fondo de Capitalización”. Pero, sobre todo, es la base de la extensión considerable de un contrato de fomento de la contratación indefinida, cuyo incentivo mayor parece residir –a pesar de que no se menciona como tal en el Preámbulo– en la reducción del coste del despido objetivo improcedente por causas empresariales.

Pero, junto al parámetro del coste, el Preámbulo, de forma tímida y casi implícita en relación a la formulación reiterada y expresa de los otros objetivos, parece querer promocionar el contrato indefinido mediante el otorgamiento de una mayor seguridad jurídica en el ámbito de los arts. 51 y 52 c) ET, de forma que esta sea la vía “natural” para la extinción del contrato por

causas empresariales, y no la del despido disciplinario improcedente.

LA REFORMA DE LOS ARTS. 51 Y 52 C) ET

Causas empresariales y justificación del despido

• La unificación de los arts. 51 y 52 c) ET

Dos primeras consideraciones importantes referidas a una positiva unificación entre el despido colectivo del art. 51 y el despido objetivo del art. 52 c) ET.

Por un lado, se retorna a la situación anterior a 1997, en el sentido de unificar el entendimiento de las causas y su justificación en ambos preceptos. La nueva redacción del art. 52 c), cuyos aspectos procedimentales se abordan en el art. 53 ET, señala que procede este despido “cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1”, y afecte a un número inferior al previsto en este precepto

Por otro, se anuncia otra unificación, no menos trascendente, a efectos de la jurisdicción competente, centrándola en la laboral. Frente a la división actual –no siempre clara– entre jurisdicción contenciosa-administrativa y laboral, la DA 15ª dispone que el Gobierno, en un plazo de seis meses, aprobará un Proyecto de Ley de reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral a estos efectos.

• Las causas empresariales del despido: acreditación y justificación

Respecto a las causas empresariales, la reforma mantiene la misma enumeración de las causas, también presentes en otros preceptos estatutarios (arts. 40, 41 y 47) desde la reforma de 1994. Ahora bien, esta continuidad de las causas se ha visto acompañada por una innovación importante, que es la

de enumerar a título ejemplificativo situaciones o circunstancias que pueden afectar a las empresas y que implicarían la concurrencia de tales causas.

La formulación seguida para dotar de apertura a esta ejemplificación es diferente, sin embargo, y no exenta de una cierta trascendencia jurídica.

Si tuviésemos que dibujar el organigrama del art. 51.1, podemos hacer una separación entre las “causas” del despido, su “acreditación”, y su “justificación”. En esta última hay que distinguir, a su vez, la conexión que tiene que haber entre la extinción y la finalidad perseguida (juicio de razonabilidad), por un lado, y, por otro, a qué se contribuye con las medidas extintivas (finalidad). Existe una finalidad inicial, inmediata o instrumental: que “contribuya a preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado”, en el caso de la causa económica; o que “mediante una más adecuada organización de los recursos, se favorezca la posición competitiva de la empresa o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda” en el resto. A todo lo anterior ha de añadirse una finalidad última: “prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación de la misma”.

La finalidad última, pues, es prevenir el deterioro de la empresa y asegurar su mejora, en tanto que con ello se favorece el mantenimiento y la creación de empleo. Ello implica que la empresa ha de ser competitiva, y dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda no es una condición alternativa (la disyuntiva “o” probablemente no es apropiada), sino realmente una condición ineludible para lo anterior.



SALVADOR DEL REY GUANTER

Catedrático de Derecho del Trabajo.
Presidente del Instituto Internacional
Cuatrecasas de Estrategia Legal
en Recursos Humanos

Que con los despidos vaya a conseguirse esa finalidad tanto inicial como última se ha de “justificar”, no “probar”. El alcance de esa justificación es la clave en la medida en que la exigencia de una conexión total y exhaustiva haría imposible, como “prueba diabólica”, dicha justificación. En una economía de mercado no es posible demostrar que en base al despido se vaya a alcanzar con seguridad tal finalidad.

Respecto a las causas organizativas, téc-

nicas o de producción, la reforma integra distintas situaciones, acogiendo con ello indicaciones que había hecho la jurisprudencia, pero permitiendo que el listado sea abierto. Esa apertura se hace de una forma un tanto peculiar, en tanto que el “entre otros” que abre el listado se hace después de indicar que se han de dar cambios, uniendo la existencia de las causas a que haya sobrevenido una alteración respecto a la situación hasta entonces presente.

El anterior “organigrama” del art. 51.1 ET respecto a las causas organizativas, técnicas o de producción es diferente respecto a la causa económica y, sobre todo, más complejo e incluso contradictorio.

En relación a qué ha de entenderse por causa económica, el legislador continúa estableciendo que la misma se da cuando existe una situación económica negativa y la ejemplificación se realiza respecto a esta última. Por tanto, la equiparación se hace



software
PCG
abogados

PCG Abogados es un nuevo concepto de software de gestión jurídica que organiza la actividad de los Despachos de Abogados adaptándolos a las nuevas tecnologías y exigencias del mercado.

- Gestión de expedientes. Fases judiciales y extrajudiciales, control de ingresos y gastos, análisis de rentabilidad, vinculación de expedientes, control de provisiones, control inactividad...
- Agenda integrada con expedientes. Delegación de tareas, generación de avisos automáticos para el control de señalamientos y vencimientos, seguimiento de actividades y control del tiempo dedicado a los clientes...
- Plantillas y procedimientos fácilmente personalizables por el usuario. Posibilidad de proceder a las tareas y los asuntos más habituales del Despacho.

- Minutación, Facturación y Enlace Contable. Facturación por iguala y por expediente, generación de disco remesa bancaria, posibilidad de múltiples facturadores...
- Escaneo de documentación e incorporación al expediente de archivos en cualquier tipo de formato (video, imágenes, hojas de cálculo, pdf...).

¿Por qué PCG Abogados es único en el mercado?

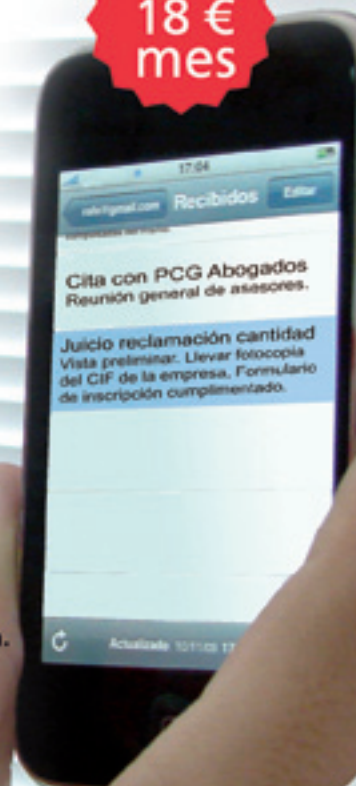
- El software PCG es el único que permite convivir bajo la misma plataforma a ASESORES y ABOGADOS manteniendo la confidencialidad de sus respectivos expedientes.
- El generador de informes de PCG permite mantener perfectamente informados a los clientes sobre sus asuntos.
- Porque mediante acceso remoto los abogados pueden trabajar desde cualquier lugar. Además, los clientes podrán ser autorizados a consultar sus expedientes.
- Módulo Calidad, cumplimiento NORMA 9001 (Calidad sin papel).
- PCG Abogados dispone de un cuadro de mando (RENTABILIDADES).

Además...

el apoyo de un grupo en constante evolución.

**Gestiona
tu despacho**

desde
**18 €
mes**



solicite demo online: info@grupopcg.com / Tlfno. comercial 902 877 375

www.grupopcg.com

entre causa económica y una determinada situación económica de la empresa, que ha de ser “negativa”.

Novedosamente, existe una ejemplificación abierta (“*en casos tales como*”) respecto a qué ha de entenderse por tal situación, y aquí ciertamente se ha desarrollado un cambio importante. Hasta el momento, la jurisprudencia había unido la existencia de dicha situación al desarrollo por la empresa de “pérdidas” que, además, debían ser actuales y no futuras, a veces incluso exigiendo que fueran “cuantiosas” y “continuadas” en un tiempo determinado. Ahora no es posible mantener esa exigencia, dado que se predica que puedan ser tanto “actuales” como “previstas”. Además, junto a las pérdidas, esa situación negativa en la empresa justificativa de los despidos puede darse en base a la “disminución persistente de su nivel de ingresos”.

No obstante, tanto las pérdidas como la disminución del nivel de ingresos se van a cualificar, han de tener una mínima consistencia, tanta como para afectar a la “viabilidad de la empresa” o su “capacidad de mantener el volumen de empleo”. A diferencia del resto de las causas, en las que no se va a exigir que la empresa esté en una situación “patológica”, aquí sí parece exigirse esa situación, en tanto que, o en el presente, o en el futuro, aquellos factores de pérdidas o de disminución de nivel de ingresos, o bien han de poner en peligro la subsistencia de la empresa, o bien han de afectar al mantenimiento del empleo, lo cual se debe entender en la medida en que se considera que puede ser necesario un despido colectivo parcial para mantener un cierto volumen de empleo o evitar el despido total. Esta conceptualización de la situación económica negativa, ausente en el RDL 10/2010, no deja de ser contradictoria no sólo con el plano no patológico en el cual se sitúan el resto de las causas, sino también con la misma finalidad en la justificación del despido que a continuación se indica.

Sin perjuicio de esta redacción tan compleja de la causa económica, en general debemos decir que estamos aquí ante un aspecto esencial y, sobre todo, ante una

reforma que está llamada a tener una gran incidencia en la aplicación de los arts. 51 y 52 c) ET.

• *El procedimiento de consulta (Art. 51 ET)*
En el ámbito del procedimiento de consulta, los cambios, no previstos inicialmente en el RDL 10/2010, sí son significativos. En efecto, y por lo pronto, se incluye la normativa ya prevista para los arts. 40, 41, 47 y 82.3 ET, para caso de ausencia de representantes de los trabajadores, cuestión que tenía una versión específica en este ámbito a nivel reglamentario (RD 43/1996, art. 4) y que ahora se eleva a rango legal en una versión más elaborada.

Otro cambio operado se refiere al contenido del periodo de consulta, negociación y, eventualmente, del acuerdo. Junto a lo previsto con anterioridad a la reforma que debería ser objeto de la negociación (causas motivadoras, posibilidad de evitar o reducir los efectos del expediente) ahora se especifican mucho más las posibles medidas, en un listado abierto, para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, propias del contenido del plan social. Su presencia ahora se refuerza no sólo por esta especificación, sino también por el hecho de que ha de comunicarse forzosamente a la autoridad laboral al final del periodo de consulta (“*contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente*”). Se trata, dice el nuevo precepto, de “*medidas de recolocación, acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad*”. A las anteriores, que tienen como sujeto pasivo directo a los trabajadores, y que son propias del denominado plan “social”, se unen otras medidas “*para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial*”, refiriéndose seguramente a lo que en la práctica se conoce como plan “industrial”.

En la comunicación final el empresario ha de incluir el “*contenido definitivo de las medidas o del plan*”, lo que parece diferenciar, según se trate de empresas de 50 o más trabajadores, en cuyo caso hablamos de “plan” como conjunto sistemático e integrado de medidas, o de menos trabajadores,

en cuyo caso no se exige un plan en sentido estricto como conjunto de medidas globales, sistemáticas e integradas, aunque sí la obligación de negociar al menos algunas medidas como las indicadas.

En caso de acuerdo, se ha querido acertadamente acelerar el proceso mediante el acortamiento a siete días del plazo que tiene ahora la autoridad laboral para dictar resolución, resolución que, en el contexto de lo que se indica en este supuesto de consenso en los arts. 41 y 82.3 de limitación de posibilidades de impugnación judicial, cobra más sentido aún que haya de ser forzosa-mente positiva, sin posibilidad de evaluar de otra forma el expediente excepto en los mencionados casos específicos y tasados de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Caso de desacuerdo, la norma habilita a la autoridad laboral para evaluar tanto la existencia de las causas y el nivel de acreditación de las mismas como la justificación de las medidas adoptadas según el juicio de razonabilidad respecto a las finalidades que ya hemos indicado.

• *La reformas procedimentales en el despido objetivo por causas empresariales*
Brevemente, debemos señalar dos novedades en el ámbito procedimental del despido objetivo por causas empresariales. Por un lado, se reduce el plazo de preaviso al trabajador del despido de 30 a 15 días. En teoría tiene la función de posibilitar que pueda encontrar otro trabajo; en la práctica, ha demostrado su relativa utilidad y se ha convertido en una compensación adicional.

La otra novedad, ésta incentivadora del seguimiento de esta vía natural de terminación del contrato por causas empresariales, es la eliminación de la nulidad en el despido objetivo por razones formales, estableciendo, como en el caso del despido disciplinario, la “sanción” de la improcedencia. La anterior posición del legislador a favor de la nulidad otorgaba un nivel de inseguridad jurídica muy acentuado a esta vía extintiva, teniendo en cuenta la “penalización” tan alta que representaba la necesaria readmisión del trabajador. •

Club Banesto Justicia



El club exclusivo para profesionales de la justicia

En cualquier oficina Banesto.

Estaremos encantados
de presentarte nuestra amplia gama
de productos exclusivos para
los profesionales de la Justicia.

www.banesto.es



LOS ASPECTOS QUE NO CONTEMPLA LA REFORMA

La reforma laboral de 2010 se ha plasmado, primero, en el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (en adelante, el “RDL”), y, posterior y definitivamente, tras la tramitación del RDL como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, en la Ley del mismo título aprobada el día 9 de septiembre por el Congreso de los Diputados (en adelante, la “Ley”).

El objeto del presente artículo es reparar algunos aspectos no contemplados en la Ley, en la reforma laboral de 2010, en concreto, los siguientes: flexibilidad laboral; temporalidad; el contrato único; y, por último, inicio al trabajo, aprendizaje y contratos prácticos. A ello se dedican los siguientes apartados.

Con carácter previo, conviene precisar, sin embargo, que algunos de estos aspectos sí han tratado de contemplarse en el RDL, siquiera sea de forma parcial o incluso nominalmente. Es el caso de la flexibilidad, de la temporalidad y, en fin, del aprendizaje y los contratos formativos o prácticos. Veremos a continuación en qué términos se ha hecho.

FLEXIBILIDAD LABORAL

El capítulo II del RDL (artículos 4 a 9) se denomina “Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo”.

El preámbulo o exposición de motivos de la Ley incluye el “escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación

El “respeto” a lo que puedan acordar los interlocutores sociales en la negociación colectiva es el argumento que se utiliza para explicar las razones por las que el RDL no ha ahondado en una mayor flexibilidad laboral

actual” entre las “debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales” y sostiene, en consecuencia, que uno de los “tres objetivos fundamentales” de la Ley es, precisamente, el de “reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales”.

La exposición de motivos del RDL prosigue afirmando que el capítulo II “agrupa diversas medidas que pretenden potenciar los instrumentos de flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales, favoreciendo la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción, bajo la consideración general de que dichos instrumentos constituyen una alternativa positiva frente a medidas de flexibilidad externa que implican un ajuste en el volumen de empleo”.

Según la exposición de motivos, el “objetivo general” del capítulo II de la Ley es el de “configurar instrumentos que permitan a las empresas mejorar su

competitividad, salvaguardando los derechos de los trabajadores y facilitando de modo especial el mantenimiento de sus puestos de trabajo”. Entre esas medidas de flexibilidad interna -sigue diciendo la exposición de motivos- son modificadas por la Ley las relativas a “los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial, y, muy señaladamente, la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

La exposición de motivos de la Ley entiende que hay que tener en cuenta “el interés general evidente que conlleva propiciar la aplicación de las medidas de flexibilidad interna de carácter no traumático como mecanismo de utilización preferente frente al recurso a la destrucción de puestos de trabajo”.

Para la exposición de motivos, las medidas que introduce la Ley en esta dirección “no contradicen la voluntad manifestada por el Gobierno a lo largo de todo este proceso de diálogo social de respetar el período que se han dado los interlocutores sociales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito el pasado mes de febrero para acordar las modificaciones que crean convenientes en la negociación colectiva”. Además, en referencia dirigida especialmente a la inaplicación salarial, las medidas de flexibilidad interna negociada incorporadas por la Ley “pretenden tan sólo, respetando la articulación legal de los convenios colectivos y manteniendo la eficacia normativa de los mismos, establecer los supuestos y condiciones en los que pueda ser necesari-



IGNACIO GARCÍA-PERROTE

Abogado de Uría Menéndez
Catedrático de Derecho del Trabajo (UNED)

ría una inaplicación excepcional de lo establecido en un convenio colectivo como medio para evitar la destrucción de puestos de trabajo”.

“Todo ello -concluye la exposición de motivos- teniendo bien presente que la negociación colectiva constituye el mejor instrumento para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica y para encontrar puntos de equilibrio entre

la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores”.

El “respeto” a lo que puedan acordar los interlocutores sociales en la negociación colectiva es el argumento que se utiliza para explicar las razones por las que la Ley no ha ahondado en una mayor flexibilidad laboral: se considera que esta es una materia más propia de la negociación colectiva, y la Ley pretende respetar, en todo caso, el

período que se han dado al respecto los interlocutores sociales.

No obstante, la Ley advierte que, “en defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita”, el Gobierno, en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley y previa consulta con los interlocutores sociales, “adoptará las iniciativas que correspondan para abordar la reforma de la negociación colectiva (Disposición adicional vigésimo primera).



Yo
respondo
secretaría virtual

Si su forma de trabajar es intensa,
valora la seriedad y comodidad,
le ofrecemos la solución.

Se ofrece secretaria

SERVICIO DE TELESECRETARIADO

- Contestamos las llamadas con el nombre de su empresa en el horario que usted necesite.
- Tendrá a disposición de su empresa una secretaria las 24 horas del día. Su secretaria le avisará al momento de cualquier llamada que reciba de sus clientes.
- Desviaremos las llamadas directamente a su teléfono, buzón de voz o a los interlocutores de su empresa que usted nos indique.

Tel. Gratuito: 900 101 903 - www.yorespondo.com

El RDL no cambiaba la definición de las causas que permiten modificar sustancialmente las condiciones de trabajo o proceder a la movilidad geográfica. Lo que hacía el RDL era llevar aquella definición a la de las causas técnicas, organizativas y productivas del despido colectivo y del despido objetivo, pero con algunas variaciones (la justificación de que de las causas se deduzca “la razonabilidad de la decisión extintiva” y la prevención de “una evolución negativa” de la empresa) que conducían al paradójico resultado de que, tras el RDL y sobre la letra del Estatuto de los Trabajadores (ET), eran menores las exigencias causales del despido colectivo y objetivo que las de la modificación sustancial de condiciones de trabajo y de la movilidad geográfica. Ello no terminaba de compaginarse con el objetivo declarado de la exposición de motivos del RDL de favorecer la flexibilidad interna frente a las decisiones extintivas. Estas paradójicas deficiencias del RDL han sido corregidas en la Ley.

TEMPORALIDAD

El capítulo I de la Ley se denomina “medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo”. La excesiva temporalidad se considera de forma unánime uno de los mayores problemas de nuestro mercado de trabajo, junto con, desde luego, el más que inquietante número de desempleados. Los dos problemas guardan relación.

Las medidas relacionadas con la temporalidad en la Ley son básicamente las siguientes:

En primer lugar, se aumenta a tres años (por convenio colectivo sectorial, hasta cuatro) la duración de los nuevos contratos de obra o servicio determinado, sin perjuicios de las actuales o futuras modulaciones que se puedan introducir por la negociación colectiva estatal, especialmente en las obras de construcción, en términos que no es posible reseñar aquí.

En segundo lugar, se reformulan las previsiones legales para la adquisición de la condición de trabajador fijo por enca-

El RDL no ha cambiado la definición de las causas que permiten modificar sustancialmente las condiciones de trabajo o proceder a la movilidad geográfica

denamiento de dos o más contratos temporales, lo que también ocurrirá en el futuro, tras la Ley, cuando se haya ocupado un puesto de trabajo diferente y cuando ello ocurra en el grupo de empresas.

Finalmente, se amplía de ocho a doce días de salario por año de servicio la indemnización por extinción de algunos contratos temporales, si bien esa nueva indemnización se implanta de forma gradual, y sólo los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2015 tendrán esa indemnización de doce días.

EL CONTRATO ÚNICO

La Ley no ha introducido el -ya famoso- contrato “único”, propugnado decididamente desde el ámbito de los profesionales de la economía y relacionados con el mundo financiero y que ha suscitado algunas reservas entre los especialistas de Derecho del Trabajo, singularmente desde la perspectiva de su compatibilidad con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre los derechos a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) y al trabajo (artículo 35.1 CE).

Sea como fuere, la Ley no ha ido en la línea de introducir el contrato único, sino que ha respetado todas las modalidades contractuales existentes y, en particular, el contrato de trabajo indefinido ordinario que da lugar en caso de despido (disciplinario y objetivo) improcedente a la indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio [artículos 53.5 y 56.1 b) ET], sin realizar ahora mayores precisiones.

Ahora bien, dicho lo anterior, el análisis debe ser completado al menos con dos consideraciones.

La primera consideración es que la Ley incentiva de forma importante la utilización del contrato de fomento de la contratación indefinida, modificando la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, con las finalidades de ampliar el ámbito de los trabajadores con los que se puede celebrar ese contrato y de permitir que a través suyo se vuelva a canalizar la conversión de trabajo temporal en trabajo indefinido. La menor indemnización por despido objetivo improcedente (de treinta y tres días por año de servicio, y no cuarenta y cinco) de este contrato no se ha extendido al despido disciplinario improcedente.

La segunda consideración sobre la Ley tiene que ver con la extinción del contrato de trabajo y no tanto con la contratación. Subyace en la Ley la voluntad de reorientar las extinciones del contrato de trabajo desde el despido disciplinario improcedente (con indemnización de cuarenta y cinco días de salario) al despido objetivo (o colectivo), que tiene, como se sabe, una indemnización legal inferior (de veinte días de salario por año de servicio), si bien se acuerdan con frecuencia indemnizaciones superiores, como se sabe, especialmente en los despidos colectivos. Pero lo que ahora importa recordar es que la indemnización por despido objetivo improcedente será de treinta y tres días (y no de cuarenta y cinco) por año de servicio en el contrato de fomento de la contratación indefinida.

Inicio al trabajo: aprendizaje y contratos prácticos

La Ley modifica la redacción del artículo 11 del ET dedicado a los contratos en prácticas y para la formación.

Las limitaciones de espacio del artículo impiden dar cuenta de los cambios en este apartado, aunque se puede añadir que la Ley bonifica los contratos para la formación (artículo 11) y reconoce las prestaciones por desempleo a los trabajadores contratados para la formación. •



PREMIO ABOGADOS DE NOVELA 2011

Tras el éxito de su primera edición con *La prueba*, de Carmen Gurruchaga, Ediciones Martínez Roca, el Consejo General de la Abogacía Española y la Mutualidad de la Abogacía convocan el

PREMIO ABOGADOS DE NOVELA 2011



CONSEJO GENERAL
DE LA ABOGACÍA
ESPAÑOLA

mr



MUTUALIDAD DE LA
ABOGACIA

Entrega de originales hasta el 30 de noviembre de 2010
MR Ediciones. Paseo de Recoletos, 4, 3.^a planta. 28001 Madrid

Para más información: www.mrediciones.com
www.mutualidadabogacia.com
www.abogados.es

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA EFICACIA GENERAL Y LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS

La reciente reforma laboral, ha soslayado cualquier modificación de la normativa reguladora de la negociación colectiva. Apenas algunos matices, que no cambian sustancialmente la situación actual, en relación con el llamado *des-cuelgue salarial* y con las posibilidades de modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio. El resto, se deja una vez más al diálogo social y al eventual acuerdo al respecto de las organizaciones empresariales y sindicales.

Sin embargo, el convencimiento de que nuestra negociación colectiva dista mucho de estar adaptada a las exigencias de la nueva realidad económica y social, es cada vez más generalizado. Y el marco normativo de la negociación, que condiciona en gran medida las prácticas negociadoras, es la causa fundamental de esa inadaptación. El convenio, lejos de ser un instrumento ágil y flexible de gestión empresarial, es fuente de rigidez de las relaciones laborales, lo que hace que los necesarios ajustes empresariales se salden, generalmente, en términos de destrucción de empleo.

La regulación que de la negociación y del convenio realiza, en su título III, el Estatuto de los Trabajadores, es heredera de la situación preconstitucional, y establece un procedimiento muy formalizado de negociación, confirmando al resultado de la misma, el convenio colectivo, eficacia general o “*erga omnes*” (artículo 82.3 ET), de lo que la doctrina prevalente deduce su *carácter normativo*.

Y ello, eficacia general automática de los convenios colectivos y naturaleza nor-



mativa de los mismos, se interpreta, erróneamente, como consecuencia obligada de la fuerza vinculante que, para los convenios colectivos, exige la Constitución. Se encadena, así, un razonamiento erróneo, en virtud del cual se considera que la fuerza vinculante del convenio, constitucionalmente obligada, exige garantizar la eficacia general del mismo y por ello, su carácter normativo. Y este es el punto fundamental que tiene que abordar la reforma.

Las exigencias constitucionales, a las que dicha reforma ha de atender, se reducen a que el legislador garantice el derecho a la negociación colectiva, y a que los convenios colectivos tengan eficacia vinculante. Lo primero se concreta en la exigencia de regulación legal de la figura del contrato colectivo, o al menos de reconocimiento del mismo como fuente de determinación

de las obligaciones laborales. Junto a los contratos individuales de trabajo, por tanto, han de poder intervenir y desplegar sus efectos los contratos colectivos (llamados convenios). La contratación de las condiciones de trabajo, que concreta los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, puede ser pues colectiva, o mejor dicho ha de poder ser colectiva y no sólo individual.

Y los contratos colectivos, en segundo lugar, han de tener fuerza vinculante. Fuerza vinculante no es lo mismo que eficacia general del convenio. El convenio puede tener eficacia limitada (a los representados por los sujetos firmantes del mismo) y también fuerza vinculante. Y, por supuesto, ésta no equivale a carácter normativo. La fuerza vinculante lo que exige es que el convenio (contrato) colectivo se aplique a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito, sin necesidad de que los contratos de trabajo lo incorporen expresamente o se remitan al mismo (lo “*accepten*” o “*reciban*”). El convenio colectivo vincula, así, por sí mismo, a los contratos de trabajo incluidos en su ámbito, que no pueden oponérsele.

TIPOS DE CONTRATOS

Al preguntarnos cuáles son los contratos de trabajo vinculados por el convenio, es cuando surge el tema de la eficacia (general o limitada) del mismo. En este punto, la Constitución no exige nada, por lo que cabe prever una eficacia limitada de todos los convenios, que sólo serán aplicables a los sujetos representados en la negociación; una eficacia limitada, con la posibilidad para los poderes públicos, como en



FEDERICO DURÁN LÓPEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo. Director del Departamento Laboral de Garrigues

otros ordenamientos, de “extender” los efectos del convenio (que reúnan determinados requisitos) a todo el ámbito en el que se negocian, estén o no representados empresarios y trabajadores por los sujetos negociadores; o bien, que determinados convenios, los negociados por los sujetos (representativos) y respetando los procedimientos previstos en la ley, tengan atribuida eficacia general, sin necesidad de acto alguno de extensión.

Esta última fue la opción del legislador español del Estatuto de los Trabajadores. Pero la atribución legal *ex ante* de eficacia general a los convenios regulados por la ley, se une a la confusa atribución a los mismos de carácter normativo, cuando ni dicha eficacia general exige ese carácter ni las incorrecciones técnicas de la ley deben considerarse concluyentes al respecto. Sin embargo, la

consideración normativa del convenio colectivo está sólidamente asentada en nuestra doctrina y en nuestra Jurisprudencia. Y lo más grave es cuando se considera que esa es una opción (constitucionalmente) obligada para el legislador. No es así: no puede aceptarse que de la Constitución derive el carácter normativo (ni siquiera la eficacia general) del convenio colectivo. Por tanto, dicho carácter sólo puede fundamentarse en la ley, si se acepta que el Estatuto de los Trabajadores, si bien confusamente, opta por el mismo.

Bajo el régimen franquista, resultaba coherente la configuración del convenio colectivo como norma jurídica: se trataba de algo propio de un sistema corporativo, del que estaba ausente la libertad sindical y las consecuencias fundamentales de la misma: la posibilidad de una

pactación colectiva libre de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de instrumentos de autotutela (el derecho de huelga, señaladamente). En el seno de una “democracia orgánica”, con un sindicato de integración conjunta y al que la pertenencia resultaba automática (no ya obligatoria) y con un limitado reconocimiento de la negociación colectiva (estrictamente regulada y sometida a controles administrativos de diversa índole), los convenios podían coherentemente presentarse como normas jurídicas.

En la transición al sistema democrático de relaciones laborales faltó claridad de ideas y sobró apego a la situación preconstitucional. El carácter normativo del convenio se consideró que resultaba algo connatural al mismo y en todo caso vinculado a su eficacia general, sin reparar en su incompatibilidad con los principios

NEOLEGAL

MARKETING PARA ABOGADOS

MONTAMOS TU NUEVO BUFETE
REFLOTAMOS TU DESPACHO JURÍDICO

IMAGEN CORPORATIVA PARA TU BUFETE

WEBS ESPECIALIZADAS PARA ABOGADOS

DECORACION Y REFORMAS DE DESPACHOS

PUBLICIDAD DE TU BUFETE EN INTERNET

TECNICAS DE VENTA Y CAPTACION DE CLIENTES

NEOLEGAL.ES - 91 590 10 10

Una reforma de la negociación colectiva resulta urgente para recuperar el carácter contractual del convenio colectivo y garantizar su fuerza vinculante

democráticos constitucionalmente consagrados y sobre todo sin reparar en su contradicción con la vigencia de los mismos en el ámbito de las relaciones laborales y contractuales.

De esta manera, un modelo de negociación colectiva excesivamente tributario del preconstitucional y un precepto, el artículo 3 del Estatuto, de una incorrección técnica y de una confusión llamativas (que confunde fuentes del derecho con fuentes de las obligaciones), alimentaron la convicción de la naturaleza normativa del convenio colectivo. Lo que es importante es aclarar que ni esa naturaleza es indiscutible en el estado actual del ordenamiento ni, sobre todo, que haya que mantenerla como garantía de la negociación colectiva o de la fuerza vinculante del convenio. Y, por supuesto, hay que aclarar que en absoluto deriva del mandato constitucional del artículo 37.

La reforma debe suponer la sustitución completa del título III del Estatuto de los Trabajadores (y del artículo 3 del mismo), para proceder a regular la negociación colectiva de conformidad con los principios constitucionales y con las exigencias de un sistema democrático. Y para, en esa regulación, garantizar la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Éste y no otro, es el mandato constitucional, en cuya virtud el derecho a la negociación colectiva tiene que venir legalmente garantizado y los convenios colectivos han de tener reconocida fuerza vinculante sobre los contratos individuales.

El cumplimiento del mandato constitucional ha de producirse de nuevo para adaptar la regulación de la negociación colectiva a las exigencias actuales del sistema de relaciones laborales. La situación actual, caracterizada por las rigideces y el excesivo formalismo del modelo legal de negociación colectiva, es fuente de inseguridad, de complejidades y de problemas interpretativos de diversa índole. Hay que ir a un nuevo modelo de negociación colectiva, que integre un desarrollo de la Constitución más respetuoso con los principios de un sistema jurídico democrático y más adaptado a las exigencias actuales de la economía y de las relaciones laborales.

CARÁCTER CONTRACTUAL DEL CONVENIO COLECTIVO

En la nueva regulación es necesario, ante todo, recuperar el carácter contractual del convenio colectivo y ello debe repercutir, lógicamente, en todo su régimen jurídico (vigencia, aplicación, interpretación, modificación, etc.), que debe ser mucho más flexible y adaptable y mucho más útil para potenciar los mecanismos de gobierno conjunto de las relaciones laborales por parte de sus protagonistas. Es necesaria, al hilo de todo ello, una dogmática de la figura del contrato colectivo de trabajo, para lo que el esfuerzo doctrinal y la clarificación jurisprudencial serán determinantes. La distinción entre fuentes del derecho y fuentes de las obligaciones debe ser nítida, y partir de que el convenio colectivo, que es un contrato colectivo, es fuente de obligaciones, no fuente del derecho.

En ese sentido, las obligaciones de las partes de las relaciones laborales, en el marco legal establecido (si bien las relaciones entre ley y convenio (contrato) colectivo han de ser revisadas, abandonando los viejos esquemas de la jerarquía normativa entre una y otro), serán las fijadas por los convenios colectivos, que tienen fuerza vinculante en su ámbito y para los contratos a los que alcance su eficacia (en su caso, gozando de eficacia general para todos los contratos incluidos en su ámbi-

to de aplicación), por los otros contratos y acuerdos colectivos, cuya fuerza vinculante y cuya relación con los convenios habrá de ser establecida por la ley (pudiendo afectar a los mismos sólo en los términos y casos que la ley establezca), y por los contratos individuales de trabajo, cuyo papel en relación con los contratos y convenios colectivos debe también ser revisado.

En definitiva, una reforma de la negociación colectiva resulta urgente para recuperar el carácter contractual del convenio colectivo y garantizar su fuerza vinculante, respetando las consecuencias obligadas de dicho carácter contractual.

Recuperado ese carácter contractual del convenio, debe desaparecer la famosa *ultraactividad* del mismo, esto es, el mantenimiento de su aplicación hasta su sustitución por otro convenio. La aplicabilidad del convenio no debe ir más allá del tiempo pactado para su vigencia, finalizado el cual, y salvo las condiciones de trabajo que puedan considerarse contractualizadas (el importe del salario y la duración del tiempo de trabajo, que constituyen el núcleo del intercambio contractual), el resto de las pactadas han de perder completamente vigencia y aplicabilidad, entrando en juego las previsiones legales correspondientes. Ello dinamizaría la negociación, permitiría la renovación y la continua adaptación de los contenidos pactados y acercaría a los convenios a las realidades económicas y empresariales.

Y, por último, un tercer punto fundamental de la reforma se refiere a la estructura de la negociación, actualmente muy alejada de las empresas y con gran prevalencia de los convenios sectoriales provinciales. La negociación debe articularse en torno a convenios sectoriales nacionales y convenios de empresa, y debe preverse la prevalencia, en todo caso, de lo acordado en la empresa sobre lo pactado sectorialmente. La prevalencia de los acuerdos de empresa permitiría una mayor adaptabilidad empresarial y propiciaría una mayor salvaguardia del empleo en los procesos de ajuste de las empresas. •

¿Eres experto en el entorno jurídico-empresarial de ?

Bruselas
México
China
Brasil
EEUU
Japón
Turquía



"A Global" cubre actualmente 24 países de destino con 7 despachos jurídicos calificados por el IDEPA:

J&A Garrigues, S.L.; Maldonado & Associates; Rebollo Abogados Asociados, S.L.; Domański Zakrewski Palinka; Manzano y Asociados; IURISGAL International Network of Law Firms (Rivas y Montero, Bufete de Abogados, SLP), y Gülpen & Garay - CE Consulting Deutschland.

Se puede solicitar más información en el Área de Innovación e Internacionalización del IDEPA (Telf.: 985 980 020) y los formularios pueden descargarse en la web del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias www.idepa.es/aglobal



GLOBAL

RED DE ASESORAMIENTO JURÍDICO
INTERNACIONAL PARA EMPRESAS ASTURIANAS



12 PREGUNTAS SOBRE LA LEY DE HUELGA

Responde **Manuel Luque Parra**, catedrático acreditado (ANECA) y profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra

1.- ¿Es imprescindible una Ley de Huelga?

En mi opinión, no es posible afirmar que sea imprescindible una Ley de Huelga y, seguramente, ni tan siquiera necesaria. Diferente es plantearnos si sería técnicamente conveniente que la regulación sobre el derecho fundamental de huelga se previese en una Ley Orgánica y no, como es conocido, en una norma que no es en sentido estricto una Ley y que, además, es preconstitucional (Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo). Con ello quiero decir que es incorrecto afirmar que en España no existe una regulación sobre la huelga, pues ésta existe, siendo una regulación respecto de la que la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 eliminó aquellos aspectos de su regulación no compatibles con la Constitución, y también estableció la manera en que debía interpretarse parte de su articulado. En suma, el debate debería centrarse en la necesidad o no de modificar la regulación actual de la huelga en España. En este punto, considero que una correcta técnica jurídica debería llevarnos a dotarnos de una Ley Orgánica que regule ese derecho. Una Ley que, además, nos ofrecería una mayor seguridad jurídica de *compendiar*, convirtiéndola en

regulación legal, la intensa doctrina del Tribunal Constitucional sobre los aspectos más controvertidos de este derecho. Éstos son, a mi entender, los motivos que justificaron una (*nueva*) Ley de huelga.

2.- ¿Debe el legislador regular que modalidades de huelga son lícitas y cuáles no, por ejemplo las huelgas de celo, las intermitentes, las rotatorias, las políticas, etc.?

Tanto el RDRT, en sus artículos 7.1 y 11 como la doctrina del TC nos ofrecen una respuesta suficiente con relación a las huelgas ilegales y las abusivas, en el sentido de que difícilmente una eventual reforma de la regulación sobre el derecho de huelga puede, sin caer en la casuística de la que, entiendo, debe rehuir toda norma legal, ser muy diferente a las previsiones que actualmente se recogen en los artículos 7.1 y 11 del RDRT. Así, las huelgas de celo, las intermitentes y las rotatorias pueden ser consideradas contrarias a derecho por abusivas si provocan una descoordinación absoluta en la producción de la empresa, de tal forma que se produce un perjuicio que va más allá de la mera presión (art. 7.2 RDRT). Por ejemplo, cuando determinados grupos de trabajadores, sea por categorías, secciones u áreas rotan en la inactividad, de modo que un número reducido de éstos, alternativamente, paraliza la actividad productiva; o cuando cesan en el trabajo determinados trabajadores que, por su especial posición en el proceso productivo, impiden con su cese el trabajo de los demás.

Con relación a las huelgas políticas, son ilegales cuando se inicien o sostengan por motivos políticos o con cualquier otra fina-

lidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. En este punto, resulta clara la legalidad de la huelga general del 29 de septiembre.

3.- La Constitución dio el mandato de hacerla, ¿Por qué no se ha hecho en treinta años? ¿Somos una excepción?

No se ha debido a un problema, digámoslo, de *mayorías parlamentarias* por cuanto en varias ocasiones ha existido una mayoría absoluta (de un solo partido o de una conjunción de varios) que ha tenido la oportunidad y la voluntad de regular dicho derecho. Debe recordarse que desde 1982 las huelgas generales más importantes que han existido en España se han producido, como nos recuerda el profesor Pere Jodar, siempre que ha existido una mayoría absoluta, bien del PSOE (1988), bien del PP (2002). La huelga general del 29 de septiembre es la primera que no cumple esta premisa.

La ausencia de un suficiente consenso entre los agentes sociales – patronal y sindicatos – explica la ausencia de un régimen legal técnicamente adecuado (Ley Orgánica) sobre la huelga.

España no es una excepción en el contexto europeo en el sentido de que tampoco en Francia, Alemania, Gran Bretaña o Suecia existe una ley sobre, seguramente, el aspecto más relevante del ejercicio de huelga, como son los servicios mínimos que deben adoptarse en el supuesto en que la huelga afecte a un servicio esencial.

4.- ¿Las sentencias que ha ido dictando el Tribunal Constitucional son suficientes para paliar esta carencia?

Seguramente sí. El trabajo hecho por las casi 150 sentencias del TC sobre el derecho de huelga creo que es más que suficiente como para no tener dudas sobre la existencia de una respuesta jurídica razonada y razonable y en progresiva evolución sobre la mayoría de cuestiones que puedan suscitarse.

5.- ¿Está garantizado el ejercicio del derecho a la huelga en España?

Sin duda y ello es importante por cuanto la configuración del derecho colectivo y sindical que se ha realizado normativamente por España genera que tengamos un modelo en el que la movilización colectiva de los trabajadores es una medida de conflicto colectivo de ejercicio más habitual que en otros modelos de relaciones laborales. Así, siguiendo nuevamente a Pere Jodar, el hecho de que el sistema representativo espa-

ñol (elecciones sindicales, representación unitaria con capacidad negociadora y de conflicto y convenios colectivos con extensión *erga omnes*) al tiempo que aporta representatividad no incentiva la afiliación, es uno de los motivos de la necesidad de mostrar la fuerza sindical mediante la movilización.

6.- ¿Quiénes deben quedar excluidos del derecho a la huelga?

Ésta es una de las preguntas más difíciles de responder. De manera recurrente colectivos vinculados a las Fuerzas de Seguridad del Estado, o al ámbito judicial, cuando no a la propia Administración Pública en general nos hacen ver que nos encontramos ante una cuestión cuya respuesta es sumamente compleja. En todo caso, cualquier reflexión sobre esta cuestión debería estar guiada por la estricta y mayor justificación

de cualquier respuesta normativa o judicial que limite el ejercicio de dicho derecho en una determinada actividad profesional.

7.- ¿Qué impide un acuerdo entre Gobierno, partidos, organizaciones sindicales y empresariales?

En mi opinión, la necesidad de consensuar el alcance del límite más importante al ejercicio del derecho de huelga, como es la delimitación de los servicios esenciales de la comunidad que comporten la determinación de servicios mínimos ha sido y seguirá siendo el factor determinante para explicar la falta – o en el futuro, la obtención - de acuerdo no tanto entre Gobierno y partidos (si a la obtención de una mayoría absoluta se refiere), como entre el Gobierno y los agentes sociales. Consenso entre agentes sociales que, considero, imprescindible.



ASOCIADOS

**compra de créditos
en fase de ejecución**



973 26 52 11

www.fsasociados.es

8.- Uno de los puntos conflictivos es la fijación de los servicios mínimos. ¿Deben ser regulados o sería mejor la autorregulación? ¿Deberían regularse antes de iniciar el conflicto y no cuando se convoca?

Empezando por el procedimiento de establecimiento de los servicios mínimos, debemos recordar que la potestad para dictar las medidas que garanticen el funcionamiento de los servicios esenciales está atribuida legalmente a la “autoridad gubernativa” (art. 10 RDLRT). Dicha autoridad tiene una naturaleza política y no meramente administrativa, pues así parece demandarlo esa ponderación de los intereses de la comunidad que resulta necesaria para la fijación de los servicios mínimos. Consiguientemente, el incumplimiento de esta exigencia no puede calificarse como mera irregularidad formal o como mero defecto de carácter administrativo, sino como lesión del derecho fundamental que así se ve restringido, pues sólo de aquella forma puede asegurarse que las limitaciones sean impuestas en atención a los intereses de la comunidad de una manera imparcial y de acuerdo con las características y necesidades del servicio afectado por la huelga.

Con relación a si dichos servicios “deberían regularse” con carácter previo al inicio del conflicto y no cuando se convoca, más que ser una cuestión debida, sería una medida “recomendable”, sobre todo cuando son previsibles huelgas sectoriales.

9.- ¿Cómo se deben definir los servicios esenciales de la comunidad? ¿Es posible mantener el equilibrio entre estos y la satisfacción del derecho a la huelga?

Sin duda la obtención de dicho equilibrio es constitucionalmente necesaria. Entre los aspectos más problemáticos del ejercicio del derecho de huelga es el relativo al “mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad” (artículo 28.2 CE) durante la huelga. Tal y como se desprende del precepto constitucional, en la huelga de los servicios considerados esenciales es preciso asegurar que el ejercicio del derecho de huelga no despojará a los ciudadanos de las prestaciones esenciales destinadas a ase-

gurar el goce de derechos constitucionales. La huelga no puede imponer el sacrificio de los intereses de los destinatarios de los servicios esenciales. Así, pues, los servicios esenciales constituyen, tal y como ha señalado reiteradamente la doctrina científica, un límite externo al ejercicio del derecho fundamental de huelga.

Según se ha venido configurando por el Tribunal Constitucional, la noción de servicios esenciales tiene que ver con la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción se dirige la prestación, conectándose con los derechos fundamentales y libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. Ello significa que, *a priori*, no existe ningún tipo de actividad productiva que, en sí misma, pueda ser considerada esencial. Sólo serán esenciales aquellos servicios en los que la garantía de los bienes o intereses constitucionalmente tutelados exija el mantenimiento de su continuidad, y siempre en la medida y con la intensidad imprescindible para asegurar su satisfacción. Así, pues, será preciso tomar en consideración las circunstancias concurrentes en cada caso para determinar la naturaleza y extensión de los servicios que deben continuar prestando durante la huelga (entre otras muchas, SSTC 26/1981, 17 de julio; 148/1993, de 29 de abril).

En definitiva, la frontera del ejercicio del derecho de huelga no se traza desde los elementos que caracterizan el medio de autotutela reconocido constitucionalmente, sino a partir de las necesidades de respeto de las garantías constitucionales que pueden entrar en conflicto con el derecho de huelga. Al amparo de la amplia caracterización de los servicios esenciales, la jurisprudencia ha afirmado la esencialidad de servicios tales como los relativos a la salud, emergencia telefónica, seguridad privada, centrales nucleares, ayuntamientos, transportes (autopistas, servicios aeroportuarios, marítimos, aéreos, ferrocarriles), sanidad, enseñanza, administración de justicia, servicios de averías telefónicas, producción, almacenamiento y transporte de productos petrolíferos, abastecimientos de aguas, servicios de prevención de

incendios, instituciones públicas (Consejo General del Poder Judicial, Banco de España, Boletín Oficial del Estado), estiba y desestiba de buques, entre otros.

10.- ¿Cómo afecta la carencia de una Ley de Huelga a la reforma laboral que se acaba de aprobar y a la huelga del día 29? ¿Qué sería distinto si la tuviéramos?

Buena prueba de que la regulación actual no impide o dificulta el ejercicio del derecho es precisamente la normalidad con la que se ha convocado y se está afrontando desde los más diversos ámbitos la huelga del día 29. Está por ver el éxito de la misma, que de producirse puede implicar la rectificación de la reforma finalmente adoptada en estos días, como ya sucedió en los años 1988 y 2002.

11.- Existe una sensación social de que se incumple la legislación. ¿Qué consecuencias legales tiene para los que la incumplen y para quienes sufren las consecuencias de ese incumplimiento?

Existe la seguridad jurídica (normativa y judicial) de que cualquier incumplimiento grave de la normativa generará responsabilidades, administrativas y civiles en caso de incumplir el empresario; y laborales y civiles en caso de ser los sindicatos, trabajadores convocantes o trabajadores en huelga los que incumplan la normativa sobre el correcto ejercicio del derecho de huelga.

12.- ¿Cómo se consigue el equilibrio entre los trabajadores que quieren hacer huelga, los que quieren trabajar y no secundarla y los derechos de los ciudadanos a disponer de servicios públicos, mínimos y esenciales?

Existe el derecho a hacer huelga y a no hacerla, el límite de garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad y el límite del límite de que los servicios mínimos que se aprueben con relación a dichos servicios no sean desproporcionados de forma que vulneren el ejercicio del derecho de huelga.... Conseguir el equilibrio es una cuestión de casuística. No hay una solución universal para conseguirlo. •

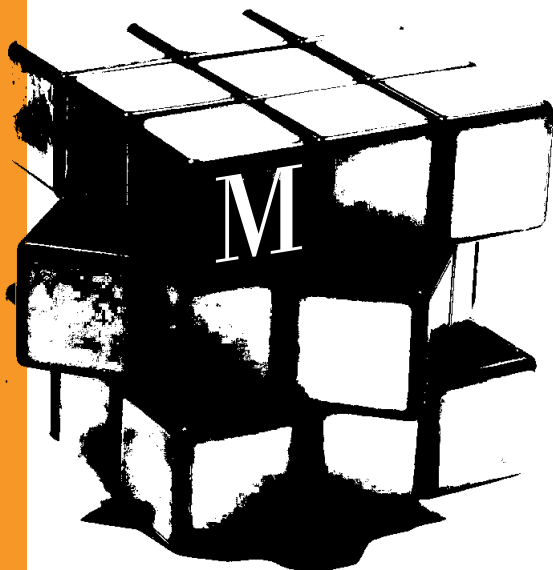
máster on-line en migraciones internacionales y extranjería

octubre 2010 · septiembre 2011

directores

pascual aguelo navarro

ángel g. chueca sancho



CONSEJO GENERAL DE LA
ABOGACÍA ESPAÑOLA.
Subcomisión de Extranjería



Laureate International Universities

INFORMACIÓN GENERAL

Página web del propio Máster on-line

www.intermigra.info/virtex

Fundación Telefónica Campusred

www.campusred.net

Universidad Europea de Madrid

www.uem.com

Consejo General de la Abogacía Española

www.cgae.es

Si desea información sobre el Máster,
contacte con la siguiente dirección:
infocursos@intermigra.info

INFORMACIÓN ACADÉMICA

Universidad Europea de Madrid

Campus de Villaviciosa de Odón,

Despacho A-16- 28670 Madrid

Coordinador académico: María Olga Zúñiga

Teléfono (+34) 91 211 52 24

Fax (+34) 91 616 82 65

e-mail: mariaolga.zuniga@uem.es

Consejo General de la Abogacía Española

Paseo de Recoletos, 13. 28004 Madrid

Coordinadora: África Cano

Tel. 34 91 523 17 69 (ext. 313)

Fax. + 34 91 532 78 36

e-mail: africa.cano@cgae.es

INCREMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN: LAS PENSIONES Y EL PACTO DE TOLEDO

El 2010 se inició con el anuncio de una reforma de las pensiones, cuyo principal y más controvertido cambio implicaría el incremento gradual de la edad de jubilación. Los fines de esta reforma: *mantenimiento del sistema de Seguridad Social y de protección social a medio y largo plazo*.

Se dispuso que, a partir del 2013, se empiece a aplicar esta medida progresivamente, ampliándose la edad de jubilación en dos meses por año para los trabajadores que tengan entonces 65; así se prevé que esta medida quede totalmente implantada en el 2025, fijándose finalmente la edad de jubilación en los 67 años.

Nuestro país, que tiende a etiquetarse como pionero, esta vez no ha dado el pistoletazo de salida sino que ha seguido el camino emprendido por nuestros vecinos europeos; no somos los únicos en ver la necesidad de actuar ante la situación de envejecimiento inminente que acecha a Europa. A pesar de la opinión pública, no se trata de una decisión caprichosa, sino que detrás de la misma se esgrimen fundamentos suficientes para adoptarla.

El Gobierno asegura que *“el sistema público de pensiones no podrá garantizar su sostenibilidad dentro de algunos años”*, y por ello, parece inexcusable tomar medidas al respecto.

El mundo entero se ha visto abatido por fuertes desequilibrios financieros en los últimos años, y las previsiones, por lo menos para España, no vaticinan una recuperación cercana y segura. Entre otras cosas, se ha reducido la tasa de creación de empleo,

el paro ha aumentado extraordinariamente, la participación de los asalariados en la renta nacional se ha visto mermada, los servicios son cada vez más costosos y, por si fuera poco, la población está estancada como consecuencia de una esperanza de vida cada vez más alta (con el correlativo aumento de las personas dependientes) y una bajada del índice de natalidad. Factores, todos ellos, que unidos a una crisis financiera global nos sitúan en un entorno poco alentador. De ahí que los gobiernos vean la necesidad de tomar cartas en el asunto y de adoptar medidas que, aun no siendo socialmente bien recibidas, sí puedan fomentar una mejora y traer consigo algo de esperanza para la sostenibilidad de nuestro sistema público.

Uno de los factores que más peso ha tenido a la hora de modificar la edad de jubilación y en la reforma del Pacto de Toledo, ha sido la transformación, cada más acusada, que está sufriendo la población. Se prevé que en unos años la pirámide de población abra paso a una figura totalmente invertida. El sector de personas mayores de 65 años es cada vez más alto, de forma que la dependencia y la necesidad de pensiones es cada vez mayor.

En este sentido el demógrafo Rafael Puyol indica, con una perspectiva pesimista, que *“el envejecimiento se va a intensificar aún más, es un fenómeno irreversible, sin corrección posible”*. Él mismo nos explica que sería necesario para solventar esta situación que cada mujer fértil tuviese seis o siete hijos, hecho que en los tiempos que corren no parece viable, tanto por motivos económicos como culturales.

Frente a este panorama, en el que el cambio ya no se puede sortear y es el propio sistema quien pide a gritos una reforma, el Gobierno entra en acción y propone, con mayor o menor acierto, entre otras, las siguientes alternativas- también llamadas “antidéficit”-: aumento de la presencia de la mujer en el mundo laboral, incremento de la inmigración controlada y cualificada y, las más recientes y controvertidas, el aumento de la edad media de jubilación y la congelación, e incluso reducción, de las pensiones.

Con respecto a esta última, Octavio Granada, Secretario de Estado de la Seguridad Social, admitió que *“la congelación de las pensiones en 2011 será un esfuerzo muy duro en el camino para cumplir con el objetivo de déficit del 3% en 2013”*, y lo justificó en el aumento del 1,2% del poder adquisitivo de los jubilados en 2009, resultado de la revalorización de las prestaciones un 2% frente a una inflación de un 0,8%. Asimismo aseguró que esta congelación no afectará a las pensiones por debajo del umbral de pobreza (un 13,5% de las mismas según el INE).

Según el secretario del Estado se trata de una medida *“absolutamente coyuntural”* y defiende que aunque este recorte supone una decisión complicada, es *“una clara apuesta por la estabilidad de los mercados y para evitar el encarecimiento de las emisiones de deuda”*.

Celestino Corbacho, Ministro de Trabajo e Inmigración, el pasado 22 de junio de 2010, afirmó que *“nuestro sistema de pensiones se enfrenta a un gran reto demo-*



IÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN

Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Francisco de Vitoria
Presidente de Sagardoy Abogados

gráfico: el envejecimiento de la población". Con respecto a este tema la Comisión Europea estimó que en Octubre de 2009 el gasto en pensiones en España se verá incrementado hasta el 15,1% en 2060, lo que supondrá un aumento del 80% con respecto de 2007. Así nos convertiríamos, después de Grecia, en el país cuyo gasto en pensiones subiría más.

Ya en 1995 el Gobierno se vio en la necesidad de crear un instrumento que sirviera para reforzar la sostenibilidad del sistema público de Seguridad Social, así, a la luz de este compromiso, surge el Pacto de Toledo. Se trata de un activo fundamental del sistema de protección social, un instrumento que permite a políticos e interlocutores sociales seguir el funcionamiento del sistema y promover las reformas necesarias. Su principal objetivo es el de actuar como sistema generador de riqueza y empleo, contribuyendo de esta forma a la mejora de la protección social y a un funcionamiento más equitativo y transparente.

Precisamente este compromiso de continuo progreso y de búsqueda de las mejores formas para mantener el sistema ha llevado al Gobierno a decantarse por una actuación más decidida y a adoptar medidas más allá de su mejor o peor aceptación social. Es interesante resaltar en este contexto, y para ello citamos a Octavio Granada, que se trata de *"un cambio temporal y no normativo"*, en el que *"no se ha movido ni un solo artículo"*.

El IMSERSO publicó recientemente un artículo sobre la *"Revisión del Pacto de Toledo realizada en el 2010"*, y defiende

Necesitamos tener una visión a largo plazo. Para un futuro mejor se requieren medidas de calado que no siempre van a ser las más cómodas o fáciles en el momento de adoptarlas

que los principales ejes en torno a los cuales gira ésta son: una mejora de la prestación social, equidad, pacto entre generaciones, transparencia, globalidad, equilibrio, respeto y defensa de los derechos de los pensionistas. En definitiva, se busca tomar *"medidas que desarrollen la posibilidad de complementar la acción protectora del sistema de reparto"*. Así, las *"medidas anti-déficit"* que se adopten habrán de acompañarse con medidas que reactiven el mercado laboral.

Corbacho aseguró que el Pacto de Toledo ha sido, es y debe seguir siendo un instrumento válido, ya que pocos acuerdos han tenido resultados tan positivos.

Ahora bien, tras haber analizado los motivos en los que se fundamenta este incremento, parece razonable que se haga alusión también a la otra parte en cuestión, la sociedad y los empleados que deberán trabajar más tiempo. Según encuestas realizadas, solo el 14% de la población cree que elevar la edad de jubilación *"es indispensable para evitar la quiebra del sistema"*, frente al 74% de los españoles que se niegan a retirarse más tarde. A pesar de ello, en la misma encuesta, el 66% opina que *"el*

sistema actual requiere una reforma para garantizar su sostenibilidad en el futuro".

Se trata de una opinión compartida por la sociedad, sin una clara distinción política. Nos encontramos con una mayoría de ciudadanos, y representantes de los mismos, que rechazan estas medidas aunque a cambio no presentan alternativas. Nos vemos inmersos en un problema incuestionable que necesita soluciones inmediatas, sin embargo, como es costumbre, ante las posibles enmiendas solo cabe abrir el debate.

Es posible que congelar las pensiones o incrementar la edad de jubilación sean medidas *"molestas"* o que a corto plazo puedan parecer *"injustas"* o contrarias a *"los derechos"* exigibles por el trabajador, sin embargo, nos olvidamos de que no solo existen los derechos, sino que de su mano están los deberes de todo ciudadano, y sobre todo de todas y cada una de las personas. Necesitamos tener una visión a largo plazo, ser capaces de *"limpiar nuestras gafas"* y darnos cuenta de que para un futuro mejor se requieren medidas de calado que no siempre van a ser las más cómodas o fáciles en el momento de adoptarlas.

La prolongación de la vida laboral es una consecuencia lógica, aunque no deseada, del aumento de la esperanza de vida y de un cambio cultural a favor del envejecimiento activo y saludable, así lo ha acreditado Naciones Unidas, y en particular la OIT. No podemos consentir mantenernos en un Estado de Bienestar absoluto. Está en nuestras manos evitar ser parte del problema para decantarnos por ser parte de la solución. •

¿RESPETA LA REFORMA LABORAL LOS



CÁNDIDO MÉNDEZ
Secretario general de UGT

ASÍ NO SE CONTRIBUYE AL CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO

Las reformas laborales son una respuesta habitual en España a las crisis económicas. Una y otra vez se insiste con una medida, aparentemente infalible para crear empleo, que ya ha fracasado en otras ocasiones. Todo ello, a pesar de que la repetición de tales crisis y el inhabitual incremento del paro que provocan -mucho mayor que en otros Estados miembros de la UE que sufren caídas del PIB similares o mayores a las de España- indican que lo que existe es un problema estructural de la economía.

Y así ocurrirá esta vez: la reforma laboral impuesta por la vía expeditiva del Decreto-Ley no contribuirá a crear empleos, ni reducirá la dualidad en el mercado de trabajo, ni pondrá freno a la elevadísima temporalidad del mercado de trabajo. En cambio, abarata y facilita el despido, privatiza la gestión del desempleo, abre la vía de la contratación de las

ETT en los sectores de riesgo para los trabajadores y en el empleo público, rompe la negociación colectiva y aumenta el poder de los empresarios.

Al tiempo que se eluden las medidas reclamadas por los sindicatos para evitar la dualidad y la precariedad, se fomenta la contratación temporal inicial por las amplísimas posibilidades de conversión de los contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida. El contrato temporal va a ser un auténtico periodo de prueba.

La generalización del contrato de fomento de la contratación indefinida -que ofrece grandes ventajas al empresario porque supone una indemnización menor- indica que el contrato indefinido ordinario será una figura a extinguir.

Es cierto que se introduce un límite al contrato de obra o servicio -tres años ampliables a cuatro años por convenio colectivo- y que se aumenta de 8 a 12 días

la indemnización por finalización de contrato temporal (en este caso, gradualmente, en un período de más de cuatro años!). Pero se dejan de lado aspectos esenciales: evitar el encadenamiento de contratos con distintos trabajadores para cubrir un mismo puesto de trabajo y prohibir (o limitar) el uso abusivo de los contratos de obra o servicio por parte de las contratistas y subcontratistas, que seguirán sin contratar trabajadores estables.

En fin, otras modificaciones que se producen son perjudiciales para los trabajadores y debilitan sus derechos, en cuanto facilitan los despidos objetivos, de los cuales los empresarios hacen un uso masivo, y el descuelgue de los convenios colectivos a pesar de que ya existe un mecanismo para ello. Pero, siendo negativo todo lo mencionado, lo es especialmente por su repercusión en el futuro de las relaciones laborales el debilitamiento de la negociación colectiva, un instrumento esencial de la democracia industrial que se ha consolidado y ha demostrado su eficacia a lo largo de tres décadas.

La grave crisis que afecta a España ha puesto en evidencia la necesidad de un cambio en el modelo productivo. Necesitamos una economía competitiva con una base industrial y tecnológica mucho más fuerte y ello sólo se consigue mejorando el sistema educativo, la formación profesional, la inversión en I+D+i, la infraestructura de comunicación y transportes, las TIC, etc. Todos los países europeos, a los que le va mucho mejor que a nosotros en esta emergencia, destacan en estos aspectos. ¿Quién puede creer que con un despido más barato vamos a tener una economía más avanzada tecnológicamente? •

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES?



IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO

Secretario general de CCOO

ES UN GRAVE ATENTADO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En opinión de CCOO, no. El Real Decreto Ley de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyo proyecto de ley se ha aprobado ya en el Congreso, supone un grave atentado a los derechos de los trabajadores, en tanto que incentiva la sustitución de contratos indefinidos ordinarios por el contrato de fomento de la contratación indefinida y las extinciones de los contratos por la vía del reconocimiento empresarial de la improcedencia por causas objetivas; subvenciona las indemnizaciones que por las extinciones de contrato están obligadas a pagar las empresas; facilita el descuelgue de las empresas de los salarios pactados en convenio colectivo y altera sustancialmente las condiciones de trabajo impidiendo el control judicial y debilitando la función sindical; legaliza las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro recono-

ciéndoles competencias propias del Servicio Público de Empleo, de forma que los trabajadores se verán afectados en sus prestaciones de desempleo por decisiones de empresas que se mueven en el mercado para obtener beneficios; amplía el ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal, dejando al mínimo las limitaciones hasta ahora vigentes por razones de seguridad y salud en el trabajo.

Estas afirmaciones no son producto de una lectura precipitada y parcial del Real Decreto; describen, lamentablemente, el texto frío de una reforma laboral que hace tan sólo unos meses negaba el propio gobierno. El giro radical observado por el ejecutivo viene a sumarse a la conversión súbita al discurso liberal en sus recetas para salir de la crisis. Ambas políticas -económica y laboral- resumen el nuevo ideario del gobierno: menos gasto social, desregulación y recorte de derechos.

Con las medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo el Gobierno arrincona definitivamente la contratación indefinida ordinaria, que será la clara damnificada por la reforma del contrato de fomento de la contratación indefinida. Por el contrario, este último contrato, con una menor indemnización, va a convertirse en el contrato de futuro, y ello no sólo porque se universalizan los grupos de trabajadores con los que se puede suscribir, sino también porque se ha dado naturaleza al “despido express” derivado del reconocimiento de la improcedencia de la extinción del contrato por causa objetiva.

Las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas presentan, igualmente, aspectos negativos como no haber mejorado el salario del primer año de contrato para la formación y la ampliación de los supuestos por los que se puede formalizar un contrato en prácticas, tanto más en aquellos casos en los que se obtiene certificación de profesionalidad por la convalidación de un periodo de experiencia laboral, y por poder acumular en una misma empresa dos contratos en prácticas por dos fases de un mismo ciclo formativo (master y grado).

Estamos pues ante una reforma abiertamente regresiva. Cuando los sindicatos la hemos calificado así, porque hace más fácil, más rápido y más barato el despido, en un país con 4,5 millones de parados, no estamos improvisando ocurrencias. Es junto a la congelación de las pensiones y la reducción de salarios a los empleados públicos, lo que justifica la convocatoria de una huelga general para el 29 de septiembre. •

CEOE: NI SUFICIENTE NI POSITIVA

A la hora de cerrar este número de la revista, sólo pendiente de la publicación en el BOE del texto definitivo de la reforma laboral, tras su paso por el Congreso y el Senado, CEOE aún no se había manifestado oficialmente sobre el fondo del asunto, aunque es de suponer que, dado que las modificaciones han sido escasas en la tramitación parlamentaria, no está conforme ni con el fondo ni con la forma de la reforma finalmente aprobada. Para su secretario general, José María Lacasa, la reforma es “insuficiente y no contribuirá a mejorar sustancialmente los graves problemas que tiene el mercado de trabajo”.

Para el Comité Ejecutivo y la Junta Directiva de CEOE, el decreto sobre reforma laboral aprobado por el Consejo de Ministros y enviado al Parlamento, aunque era un punto de partida para conseguir la reforma laboral que precisa la economía española, necesitaba “mejoras sustanciales para conseguir el incremento de la productividad de nuestras empresas, favorecer la creación de empleo y transmitir confianza tanto a las instituciones internacionales, incluida la UE, como a los inversores nacionales e internacionales”. En concreto, CEOE hacía referencia a cinco aspectos que no han sido modificados sustancialmente en el trámite parlamentario

- La flexibilidad interna de la empresa y la negociación colectiva, donde los pasos que se dan son muy tímidos de acuerdo con las necesidades de las empresas.
- La extinción de los contratos de trabajo



La economía española necesita mejoras sustanciales para conseguir el incremento de la productividad de nuestras empresas, favorecer la creación de empleo y transmitir confianza

y la cofinanciación de las indemnizaciones, donde hay que concretar las causas de despido objetivo para facilitar la labor de los jueces, una concreción que debería extenderse a la corresponsabilidad del FOGASA en la financiación de las indem-

nizaciones para mejorar así la seguridad jurídica de las empresas. (En este último caso, la Disposición Transitoria Tercera del decreto-ley señala que el FOGASA pagará 8 días por año trabajado de la indemnización que corresponda a un trabajador por un despido colectivo por causas objetivas y la empresa pagará los 12 restantes).

- En materia de contratación, especialmente, en la contratación temporal. CEOE pedía generalizar el contrato de fomento y eliminar definitivamente el de 45 días respetando los derechos adquiridos. En su opinión, la generalización del contrato de fomento será mucho más

eficaz para disminuir la temporalidad que su penalización, especialmente en contratos tan importantes como el de obra o servicio y eventual. Las modificaciones introducidas, generalizan a todos los colectivos sociales el contrato con indemnización de 33 días.

- En los contratos de formación para jóvenes. La nueva redacción del contrato de formación para jóvenes es una oportunidad perdida para solucionar el grave problema del paro juvenil.
- La creciente sindicalización de las pymes que supone la nueva normativa.

CEOE pedía también “abordar contenidos no incluidos en el Decreto, como el absentismo y el papel de las Mutuas en su control, la reducción de cuotas empresariales y otros que mejoren la competitividad de las empresas”. La patronal ha mostrado finalmente “su más absoluto rechazo” a la huelga general. •

XII

Edición

PREMIOS

Derechos

Humanos CGAE



Final convocatoria: 5 octubre 2010

¿Quién puede ser candidato?

Podrán ser candidatos aquellas personas, instituciones o medios de comunicación que por su labor o actividad hayan contribuido de forma relevante a la defensa de los Derechos Humanos y contra la injusticia

Propuesta de Candidaturas

Rellene, adjunte o recorte este Boletín, junto a la justificación, currículum del candidato o institución y, en su caso, copia en papel del artículo, o CD, DVD o VHS del programa o reportaje audiovisual.

Persona o institución que presenta la candidatura:

Dirección:

Ciudad:

CP:

Tfno:

E-mail:

CANDIDATURAS

Persona:

Institución:

Periodista/ Medio de comunicación:

Justificación de las razones por las que es propuesto:

PLAZO DE PRESENTACIÓN:

Optarán al Premio todas aquellas candidaturas que se presenten fehacientemente antes del 5 de octubre de 2010.



ENVÍO DE CANDIDATURAS:

Premio Derechos Humanos del CGAE
Consejo General de la Abogacía Española
Paseo de Recoletos, 13 - 28004 MADRID
o por e-mail a: prensa@cgae.es

Todos los datos personales incluidos en este documento serán objeto de tratamiento automatizado en el FICHERO DISTINCIONES Y PREMIOS cuya finalidad es la gestión y control de las distinciones y premios concedidos por el CGAE, control de los galardonados y de los proponentes de candidaturas, comunicación pública de los galardonados con las distinciones y premios. Sus datos personales no serán comunicados o cedidos a terceros. Todos los campos son de obligada respuesta de no hacerse así no se podrá tomar en cuenta la candidatura propuesta. El Responsable del fichero es el CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA con domicilio en el Paseo de Recoletos, 13, 28004 - Madrid. El interesado podrá revocar su consentimiento así como ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante el citado responsable del fichero y en la dirección indicada.

LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS Y LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL SISTEMA

La introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas es la novedad con mayor trascendencia de la extensa reforma del Código Penal recientemente aprobada, por afectar a los principios básicos de nuestro sistema penal. Precisamente por ello llama la atención, ya en primer término, que el legislador no se haya preocupado, como debiera, de adaptar esos principios básicos para compatibilizarlos con la nueva institución. Porque esos principios no son meras “abstruserías dogmáticas” propias de profesores, sino inequívocas declaraciones legales y constitucionales cuya eficacia normativa se ha dejado intacta y que evidencian que nuestro sistema penal está configurado exclusivamente para la responsabilidad de la persona física.

El legislador de 2010 demuestra de este modo un preocupante menosprecio por la legalidad ordinaria vigente y por los principios establecidos por el Tribunal Constitucional, como si todo ello fuese absolutamente indiferente. Se introduce la responsabilidad penal de las personas jurídicas con absoluta indiferencia de la definición legal del delito recogida en el artículo 10, del principio de responsabilidad subjetiva consagrado en el artículo 5, ambos del Código Penal, y de los principios de culpabilidad y de personalidad de la pena proclamados por el Tribunal Constitucional.

Como es sabido, el artículo 10 del Código Penal contiene una definición expresa

de delito: “Son delitos o faltas las acciones y omisiones dolosas o imprudentes penadas por la ley”. Y, por su parte, el artículo 5 consagra categóricamente como garantía penal: “No hay pena sin dolo o imprudencia”. Pues bien, el dolo y la imprudencia, se entiendan como formas de la culpabilidad al estilo tradicional o como presupuestos fácticos del juicio de culpabilidad como propugna la doctrina finalista de la acción, contienen esencialmente un inexcusable sustrato psicológico que sólo se da en la conducta humana de la persona individual.

Por eso la jurisprudencia ha declarado de forma constante que las personas jurídicas carecen tanto de capacidad de acción como de capacidad de culpabilidad, que requieren los vigentes artículos 10 y 5 del Código Penal. Sirva de cita, por todas, la reciente STS de 23 de julio de 2009, dictada bajo ponencia de Alberto Jorge Barreiro: “Frente a ello ha de contraargumentarse que, en primer lugar, los principios de culpabilidad, de personalidad de las penas y de responsabilidad individual constituyen un obstáculo muy importante para que se pueda considerar, en nuestro ordenamiento jurídico, como autora de un delito a una persona jurídica. Así lo constata la jurisprudencia que aplica la máxima *societas delinquere non potest* (SSTS 2052/2001, de 7-11, 1612/2002, de 1-4, 774/2005, de 2-6)”.

Sin que suponga ninguna incoherencia entender que la persona jurídica pueda incurrir en responsabilidad administrati-

va o civil, pero no penal, ya que los fines y correspondientes presupuestos en cada una de esas ramas del ordenamiento son diferentes.

DIFERENCIAS ENTRE PERSONAS JURÍDICAS Y HOMBRES

La realidad no es otra que la que, en magistral síntesis, describió el civilista José Luis Lacruz Berdejo: a las personas jurídicas “les faltan la conciencia y la voluntad en sentido psicológico, y con eso la capacidad de autodeterminación, facultades humanas que necesariamente han de tomar prestadas a hombres. Sólo son semejantes a la persona natural en cuanto ‘unidad de eficacia’, en cuanto factor activo en el acontecer social. En virtud de esa semejanza pueden, al igual que un ser humano, constituirse en sujetos de derechos y deberes, sin que tengamos que fingir, por eso, que son hombres”.

“Esta construcción distinta de la imputabilidad de la autoría de la infracción a la persona jurídica –advierte la STC 246/1991, de 19 de noviembre– nace de la propia naturaleza de ficción jurídica a la que responden estos sujetos. Falta en ellos el elemento volitivo en sentido estricto, pero no la capacidad de infringir las normas a las que están sometidos”.

La consecuencia que se deriva de la vigente definición del artículo 10 es que la responsabilidad penal de la persona jurídica que introduce la Reforma es una responsabilidad penal sin delito y que la pena que se impone a la persona jurídica



GONZALO RODRÍGUEZ MOURULLO

Catedrático de Derecho Penal. Abogado
Socio Director de Estudio Jurídico Rodríguez Mourullo

es una pena sin dolo o imprudencia, que contraviene, por ello, la contundente garantía consagrada en el artículo 5 del CP.

En la Exposición de Motivos del Proyecto de 2007 se decía: “La fuerza del factor humano en la configuración de la imputación del hecho a la persona jurídica permite, además, vencer adecuadamente la objeción referente a su llamada incapacidad de culpabilidad o de conducta dolosa o imprudente, pues esas dimensiones personales y subjetivas continúan residenciadas en la persona física”.

INCONVENIENTES DEL MODELO DE ATRIBUCIÓN

Y esto lo decía el Proyecto de 2007 porque propugnaba el llamado modelo de atribución, que es el mismo que, finalmente, acoge la Reforma de 2010. El apartado 1 del nuevo artículo 31 bis no deja dudas respecto a que la responsabilidad penal de las personas jurídicas no es una responsabilidad directa de las mismas, sino una responsabilidad transferida. Las personas jurídicas son responsables –dice literalmente el citado precepto– de “los delitos cometidos” por las personas físicas que en el mismo se mencionan.

Pues bien, cuando la persona física actúa sin culpabilidad la ufana afirmación contenida en la Exposición de Motivos de 2007 se derrumba, porque en esos casos en la persona física no se encuentran residenciadas ninguna de “esas dimensiones personales y subjetivas”, que exigen los artículos 5 y 10 del propio Código Penal.



© ARTURO ASENSIO

Se comprende, por ello, que el legislador de 2010 haya suprimido de un plumazo el mencionado pasaje de la Exposición de Motivos de 2007, porque fue consciente de que en el apartado 3 del nuevo artículo 31 bis admite que “la concurrencia, en las personas que materialmente hayan realizado los hechos o en las que los hubiesen hecho posibles por no haber ejercido el debido control, de circunstancias que afecten a la culpabilidad del acusado... no excluirá ni modificará la responsabilidad penal de las personas jurídicas”.

La doctrina ha subrayado, con razón, que en el modelo de atribución, la objeción de que, en los casos en los que la persona física actúa inculpablemente, si se mantiene la responsabilidad de la persona jurídica, como hace la Reforma, ésta es inevitablemente una responsabilidad sin culpabilidad, constituye una objeción insuperable.

Y esto nos sitúa ya, más allá del plano de la legislación ordinaria, ante el quebranto de principios constitucionales, porque, como declara la STC 150/1991: “La CE consagra sin duda el principio de culpabilidad como principio estructural básico del Derecho Penal”.

De ese principio estructural básico que es el principio de culpabilidad deriva el mismo Tribunal Constitucional el principio de personalidad de la pena. STC 146/1994: “Entre los principios informadores del orden penal se encuentra el principio de personalidad de la pena, protegido por el artículo 25.1 de la Norma Fundamental”, que en el modelo de atribución se quebranta, porque, por definición, la persona jurídica responde por un hecho ajeno, por un hecho de otro. Artículo 31 bis.1: “... las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos... por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho... Las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos... por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control...”.

Por todo ello, como ha apuntado algún autorizado comentarista, la imputación normativa del comportamiento individual como propio del grupo se reduce a una mera imputación objetiva, insuficiente para dar por satisfecha la exigencia de culpabilidad y fundamentar la imposición de una pena. Y seguramente por la inconveniencia de la mezcla entre los niveles individual y supraindividual que origina el modelo de atribución, se han propuesto modelos de responsabilidad autónoma de la propia persona jurídica, derivada, en su caso, de la estructura de la misma, como el que defiende el profesor Tiedemann, basado en un específico concepto de culpabilidad por

La introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en un sistema, como el nuestro, configurado exclusivamente para la responsabilidad penal de las personas físicas, sin ninguna adaptación previa, produce graves distorsiones

defecto de organización, que cito aquí, sin más, a título de mero ejemplo.

A todos los señalados inconvenientes del modelo de atribución, se añade el de su incapacidad para dar adecuada respuesta a la principal exigencia político-criminal que plantea la delincuencia que se produce en el seno o al amparo de las grandes corporaciones industriales y mercantiles de nuestro tiempo: las dificultades de la individualización de la persona o personas físicas que cometen el delito. A diferencia de lo que acontece con el empresario individual, la información previa, la toma de decisión y la ejecución aparecen dissociadas en lo per-

sonal y en lo espacial. Normalmente la decisión se adopta ya por un órgano colegiado, y no unipersonal, y entre la toma de decisión y la ejecución puede intervenir toda una cadena de personas, situadas a veces en territorios de distintos Estados. Pues bien, el modelo de atribución sigue obligando a individualizar a la persona o personas físicas que cometieron el delito.

El legislador de 2010 es consciente de ello y pretende superar esa limitación, disponiendo en el apartado 2 del Artículo 31 bis: “La responsabilidad penal de las personas jurídicas será exigible siempre que se constate la comisión de un delito que haya tenido que cometerse (sic) por quien ostenta los cargos o funciones aludidas en el apartado anterior”.

Pero en todo caso –al margen de lo que esta autonomía de la responsabilidad de la persona jurídica pueda tener de contradictorio con el punto de partida del elegido modelo de atribución– a tenor de esta disposición sigue resultando obligado, antes de proceder a la imputación a la persona jurídica, comprobar: a) que una persona física ha cometido un delito y b) que esa persona ha sido precisamente una de las que se mencionan en el apartado 1 del nuevo artículo 31 bis.

En conclusión: la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en un sistema, como el nuestro, configurado exclusivamente para la responsabilidad penal de las personas físicas, sin ninguna adaptación previa produce graves distorsiones, que, como hemos visto, no se evitan con la recepción del modelo de atribución. Se echa de menos, por otra parte, la correspondiente modificación procesal que señale los adecuados cauces procedimentales a través de los cuales deberá exigirse la responsabilidad penal a las personas jurídicas. Laguna que ya fue denunciada respecto a la aplicación de las “consecuencias accesorias” del artículo 129. Por cierto, a las mismas que en el nuevo artículo 129 siguen llamándose “consecuencias accesorias”, se las denomina en el 33.7 “penas”, con lo que se evidencia que nos hallamos ante un mero “cambio de etiqueta”.•



NUEVA TARIFA PLANA POR SÓLO 19€ / MES

¿Has pensado lo que pasaría si un imprevisto te hiciera perder toda la información de tu portátil?

Si todavía haces copias de los datos más importantes de tu despacho en CD o DVD, sin periodicidad fija y sin tomar medidas de seguridad para su replica y almacenamiento, te arriesgas a perder información que no podrás recuperar en caso de robo, accidente o desastre.

RedAbogacía te ofrece la nueva **Tarifa Plana Backup**. Desde ahora, y solo por **19 €/mes**, copia de forma rápida y segura hasta 20 Gb de datos con las siguientes prestaciones: Copia de seguridad programable y automática, copias incrementales y recuperación inmediata de tus archivos a cualquier hora y desde cualquier lugar del mundo.

Para contratarlo, accede a www.redabogacia.org y haz clic en el apartado "contratación del servicio" que encontrarás en la pantalla de acceso a RedAbogacía Backup. Basta registrarse e indicar un número de cuenta para la domiciliación bancaria.

OBSERVACIONES CRÍTICAS A LA REFORMA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN MATERIA DE TRÁFICO

La Ley 18/2009, de 23 de noviembre, modifica una vez más, y ya son unas pocas, el Texto Articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos y Seguridad Vial de 1990 (LTSV), en esta ocasión, en materia sancionadora. Señaladamente, la nueva Ley, que apenas lleva unas pocas semanas en vigor, diseña, apurando el modelo del denominado permiso de conducir por puntos ideado por la Ley 17/2005, de 19 de julio, un nuevo procedimiento sancionador en materia de tráfico.

Este diseño del *iter* procedimental, que confesadamente la propia Ley califica de eje central de la reforma, descansa a su vez en un diagnóstico incuestionable. Cada año en España se incoan más de quince millones de expedientes sancionadores por infracciones de tráfico. No obstante, muchos de estos expedientes mueren irremediabilmente en el camino por culpa de un procedimiento tan salpicado de trámites y formalidades que su conclusión con éxito resulta con frecuencia una auténtica carrera de obstáculos para la Administración. Como también sucede que no pocos de los expedientes que sí logran concluir acaban no obstante convertidos luego en simple agua de borrajas y la sanción que imponen en un mero reproche formal, las más de las veces sin ninguna consecuencia jurídica visible para el infractor.

El legislador, y ya antes el propio sentido común, aprecia en estas condiciones una sensación de impunidad, que es desde luego muy difícil de aceptar y que compromete seriamente, además, la propia eficacia del sistema sancionador que ha ideado para combatir las infracciones de tráfico y reducir sus desgraciadas consecuencias.

Tomando pie en este diagnóstico, la ley incorpora dos novedades principales que están guiadas por el objetivo común de facilitar y agilizar la tramitación del procedimiento sancionador: la creación de un nuevo sistema de notificaciones y el diseño de un procedimiento abreviado (por cierto, de todas estas modificaciones, junto con otros añadidos de interés, se ocupa con detalle el próximo número 284 de la Revista *Documentación Administrativa*, dedicado a *Las sanciones de tráfico* y que yo mismo he coordinado).

Notificaciones

En materia de notificaciones, conocida hasta ahora la regla a seguir era la común que previene la LRJPAC. Lo que significa que la Administración debía practicar la notificación personal del correspondiente acto en el domicilio del interesado y siempre observando las rigurosas pautas formales a que obliga la Ley. Solo cuando esa comunicación no era posible por las razones de las que habla el art. 59.5 LRJPAC, la notificación per-

sonal daba paso entonces a la publicación en el boletín oficial correspondiente. Sin embargo, como sabe muy bien cualquiera mínimamente familiarizado con el asunto de las notificaciones en materia de tráfico, la notificación mediante edictos ha funcionado a la postre como verdadera regla, particularmente en no pocos casos de notificación del acuerdo de incoación del procedimiento y de la resolución sancionadora.

Esta práctica administrativa es seguramente una de las más controvertidas y criticadas por todos. Naturalmente por los interesados que, en esas circunstancias, nada saben las más de las veces de la incoación, tramitación y resolución en su contra del expediente sancionador y del que con frecuencia, además, para mayor escarnio, solo tienen noticia una vez que se ha iniciado la vía ejecutiva, según es fácil comprobar con solo acercarse a los repertorios de jurisprudencia, que están repletos de sentencias que resuelven controversias de este tipo. Las hay incluso constitucionales, y en buen número además, que censuran esa práctica y que recuerdan el carácter excepcional y supletorio del emplazamiento edictal y la consecuente necesidad de que la Administración, antes de acudir a la notificación mediante edictos, apure todas las diligencias razonablemente a su alcance a fin de lograr la comunicación personal con el interesado, so pena



MIGUEL CASINO RUBIO

Letrado del Tribunal Constitucional
Prof. Titular de Derecho Administrativo
Universidad Carlos III de Madrid



en otro caso de vulnerar su derecho a la defensa y a ser informado de la acusación (últimamente, por todas, STC 128/2008, de 27 de octubre).

Tampoco de todas formas la situación de la Administración es mucho mejor, forzada como está a cumplir, aunque sea a regañadientes, con un sistema de notificaciones que no siempre comparte, al que dedica, en ocasiones inútilmente, considerables esfuerzos y gastos (según datos

Cada año en España se incoan más de quince millones de expedientes sancionadores por infracciones de tráfico

de la propia DGT, la Administración gastó el pasado año 2009 cerca de 27 millones de euros en servicios de correos y publicaciones oficiales), y que acaba finalmente por complicar de forma innecesaria la gestión administrativa del procedimiento sancionador.

Para salir al paso de esta deficiente situación, la nueva Ley, siguiendo el camino marcado por la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciuda-



danos a los servicios públicos, crea la Dirección Electrónica Vial (DEV) y el Tablón Edictal de Sanciones de Tráfico (TESTRA), en formato digital. La asignación de la DEV, que es obligatoria para toda persona jurídica que obtenga a partir de la entrada en vigor de la ley una autorización de circulación de un vehículo y, en cambio, solo voluntaria para las personas físicas, y la puesta en marcha del TESTRA son desde luego dos instrumentos que sirven para facilitar la comunicación de la Administración con el interesado y, en consecuencia, para mejorar también la eficacia en la gestión de los procedimientos sancionadores. Su éxito final no obstante está todavía por ver.

DIFICULTADES DE COMUNICACIÓN

De cualquier manera que sea, con la notificación al interesado no acaban desde luego las dificultades de comunicación para la Administración. De hecho, a menudo y siempre en todo caso que se trata de supuestos de infracciones por exceso de velocidad detectadas mediante radares fijos y de infracciones por estacionamiento indebido, en los que por regla general no es posible la notificación personal de la denuncia en el momento de la infracción, una vez que la Administración ha cumplido correctamente con su deber de notificación personal al interesado del correspondiente acuerdo de incoación del procedimiento sancionador y comunicado personalmente con el titular del vehículo, debe requerirle en ese primer momento para que identifique al conductor responsable de la infracción.

La interpretación y aplicación de esta regla, que toma pie en el principio de responsabilidad personal de las sanciones y se ancla en el derecho constitucional de

Según datos de la propia DGT, la Administración gastó el pasado año 2009 cerca de 27 millones de euros en servicios de correos y publicaciones oficiales

presunción de inocencia del art. 24.2 CE, ha provocado ya una auténtica grieta en la potestad sancionadora, por la que se pierden sin remedio infinidad de expedientes y que constituye rigurosamente una burla, no sólo para la Administración que de buena fe busca averiguar la identidad del infractor, sino también para los miles de conductores que a diario cumplen respetuosamente con las normas de circulación según recientemente he tenido ocasión de denunciar en otro lugar (Cfr., M. CASINO RUBIO, *La increíble historia del deber de identificar al conductor infractor*, Cuadernos Civitas, Aranzadi, Pamplona, 2010).

CONDUCTOR HABITUAL

Para intentar frenar esa auténtica sangría la nueva LTSV, sin perjuicio de mantener la obligación del titular del vehículo de conocer y comunicar quien es el conductor, ha ideado la figura del “conductor habitual”, que es “la persona que, contando con el permiso o licencia de conducción necesario, que estará inscrita en el registro de Conductores e Infractores, ha sido

designada por el titular de un vehículo, previo su consentimiento, por ser aquella que de manera usual o con mayor frecuencia conduce dicho vehículo”. La posibilidad de designar un conductor habitual es, sin embargo, simplemente potestativa para el propietario, que por consiguiente no está obligado a designar en todo caso el habitual de su vehículo. En el caso de hacerlo, las obligaciones que tiene de identificar al conductor infractor y de impedir que el vehículo sea conducido por quien carezca de la oportuna autorización administrativa, se trasladan al conductor habitual.

Aparte por ahora de otros comentarios, bien visible es en todo caso la fe que la nueva ley ha puesto en la figura del “conductor habitual” como mecanismo con el que acabar con los graves problemas que provoca la identificación del conductor infractor. Una fe, sin embargo, que bien parece excesiva y que, de hecho, mucho me temo que apenas ha de servir de algo. De un lado, porque se trata en efecto de una figura simplemente potestativa. Y de otro, pero sobre todo, porque el conductor habitual no equivale a la fuerza a conductor infractor, de manera que, aun habiendo sido designado un conductor habitual, esta designación no ha de impedir que se susciten nuevamente las mismas complicaciones que hasta ahora. Entre otras razones, porque siempre cabe que el conductor habitual niegue a su vez ser el conductor infractor, identificando a otro y abriendo de este modo de nuevo la caja de los truenos. En mi opinión, como hasta ahora, el principal error consiste en que el legislador sigue sin separar debidamente autoría y responsabilidad de la infracción. O si se prefiere, desde otra perspectiva, sin apurar todas las conse-

cuencias jurídicas que constitucionalmente son posibles extraer del silencio del propietario o del conductor habitual que desatiende el oportuno requerimiento administrativo de identificación.

PAGO VOLUNTARIO

Junto con las novedades vistas en materia de comunicación con el denunciado-infractor, la Ley establece un nuevo procedimiento sancionador que expresamente califica de abreviado, pero que en rigor no consiste en el diseño de un verdadero *iter* procedimental de trámites simplificados, sino más simplemente en una forma de terminación del procedimiento. Conforme al nuevo esquema, una vez notificada la correspondiente denuncia, si el denunciado decide pagar voluntariamente el importe de la sanción de multa entonces anunciada, bien sea en el mismo acto de entrega de la denuncia, bien lo sea dentro de los siguientes quince días naturales, la ley previene, junto con la reducción del cincuenta por ciento del importe de la multa, la terminación en ese preciso momento del procedimiento, sin necesidad ya de que la Administración dicte resolución expresa.

El pago voluntario de la sanción de multa produce también otros significados efectos. En el plano formal, la prohibición de que la Administración pueda perseguir de nuevo al denunciado por esos mismos hechos. Y sustantivamente la extinción de la responsabilidad administrativa del denunciado que ha pagado voluntariamente, sin que además la sanción considerada cuente en buena parte de las infracciones (y siempre que no determinen la pérdida de puntos) como antecedente en el Registro de Conductores e Infractores.

Esta forma de terminación del procedimiento, bien conocida desde hace tiempo en el ámbito administrativo tributario y que, según reconoce el preámbulo de la nueva ley, está inspirada en los conocidos en el ámbito penal como “juicios rápidos”, tiene desde luego indudables ventajas que la propia ley se encarga de subrayar. Pero presenta también, al menos en el nuevo diseño legal, alguna debilidad. Destacadamente es el caso de la posibilidad que parece conceder la Ley para interponer recurso contencioso-administrativo contra la sanción pagada en cuantía reducida. Esta posibilidad, sin las debidas matizaciones, no se entiende muy bien y a buen seguro que ha de provocar no pocas controversias. Por lo pronto, echa tierra encima de una de las principales ventajas pretendidas con la nueva regulación. Pues, obviamente, la utilidad de esta fórmula para la Administración desaparece desde el mismo momento en que el sancionado puede combatir luego en vía jurisdiccional y sin ningún tipo de límites la sanción en cada caso considerada.

Aunque esta interpretación cuenta a su favor con la doctrina constitucional sobre el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su vertiente de derecho de acceso a la jurisdicción, y el peso en esa vertiente del principio *pro actione*, tengo sin embargo por más razonable que, aunque la ley nada diga de modo expreso, sí proporciona no obstante criterios interpretativos suficientes para defender el carácter limitado del eventual recurso contencioso a interponer en este tipo de casos, y que, adelante, en mi opinión no podrá servir por principio para combatir los hechos imputados y su calificación jurídica. De todas for-

mas, la solución definitiva está igualmente todavía por ver.

EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES

También finalmente en materia de ejecución de las sanciones alguna observación es oportuna. Todas las novedades que incorpora la Ley, y que están guiadas igualmente por el propósito de facilitar la conclusión con éxito de los correspondientes expedientes, evitando el riesgo de que las sanciones impuestas queden luego convertidas en simple agua de borrajas, arrastran sin embargo idéntico lastre, y que complica llamativamente su correcta interpretación: la confusión conceptual entre “ejecutividad” y “ejecutoriedad” de los actos administrativos. Esta confusión, que despunta asimismo en la necesaria distinción entre acto firme y acto que pone fin a la vía administrativa, está ciertamente por todas partes en la nueva Ley, y aunque no puede decirse que sea realmente nueva (de hecho parecida o igual confusión luce en la propia LRJPAC), sus negativas consecuencias son bien evidentes. Tantas, de hecho, que con la nueva Ley en la mano es muy difícil saber con seguridad cuando la Administración puede proceder a la ejecución forzosa de la sanción que previamente ha impuesto. De modo que, al igual que antes, habrá que esperar a que la solución llegue de la mano de la doctrina y, sobre todo, jurisprudencia administrativa.

En resumidas cuentas, una reforma que descansa en un diagnóstico certero y que está guiada por innegables buenos propósitos pero que, desafortunadamente, ha quedado enredada entre la tibieza del legislador y una redacción en algún caso técnicamente bastante discutible. •





6º Congreso Jurídico de la Abogacía Malagueña

Palacio de Ferias y Congresos de Marbella 14 y 15 de octubre 2010

SALA 1: Secciones: Dº Internacional, Responsabilidad Civil, Arrendamientos Urbanos y Propiedad Horizontal.

Día 14		Día 15	
<p>9:00/10:30 Sección Internacional. Ponencia: "Reconocimiento y ejecución de sentencias extranjeras". Ponente: D. Miguel Tena Bianquez, Abogado y Profesor de Dº Internacional Privado de la Universidad de Valencia.</p>	<p>10:30/11:00 Pausa Café</p>	<p>9:00/10:30 Sección Responsabilidad Civil. Ponencia: "El proceso monitorio europeo". Ponente: Dª Carmen Racionero López, Abogada y Profesora de Derecho Compendio en la Universidad de Bayreuth (Alemania).</p>	<p>10:30/11:00 Pausa Café</p>
<p>11:00/12:00 Ponencia: "El Desahucio Explotar". Ponente: D. Antonio Alcalá Navarro, Presidente de la Sección Sexta de la Audiencia Provincial de Málaga.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Arrendamientos Urbanos y Propiedad Horizontal. Ponencia: "Posibilidades de reclamación de lucro cesante en los supuestos de incapacidad permanente y fallecimiento". Ponente: Dña. Rosario Martínez García, I. Abogada de la Sala Primera del Tribunal Supremo.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Arrendamientos Urbanos y Propiedad Horizontal. Ponencia: "1 x 1 AUI (1991) veinte y cinco años después". Análisis práctico del conjunto de sentencias dictadas por el Tribunal Supremo por infracción casacional y que por fin a jurisprudencia consolidada de los diferentes Audiencias, así como otras sentencias que pueden comportar un cambio interpretativo de la norma. Ponente: D. Pedro L. Yllera Balas, Abogado especialista en arrendamientos urbanos y autor de varios libros sobre la materia. I. Abogado del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Responsabilidad Civil. Ponencia: "Tratamiento jurídico de los accidentes de tráfico de baja intensidad: prueba del nexo de causalidad, diligencia del médico forense y otros medios de prueba. La labor judicial en la atribución de lesiones". Ponente: D. José Manuel Villar Calzadilla, Abogado del ICAM.</p>



SALA 2: Secciones: Dº Deportivo, Dº Laboral, Extranjería

Día 14		Día 15	
<p>9:00/10:30 Sección Laboral. Ponencia: "Extinción del contrato de trabajo". Ponente: D. Jesús Mola Torres, I. Abogado del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de la Social de Málaga.</p>	<p>10:30/11:00 Pausa Café</p>	<p>9:00/10:30 Sección Dº Deportivo. Ponencia: "La resolución extrajudicial de litigios deportivos en el derecho español". Ponente: D. José Luis Gamero Lantini, Doctor en Derecho y Vicepresidente del TEAD.</p>	<p>10:30/11:00 Pausa Café</p>
<p>11:00/12:00 Sección Extranjería. Ponencia: "Intervención de Vocales en el Consejo de Asesores de Extranjería y problemas jurídicos". Ponente: D. Borja Loin Gross, Secretario de Estado para la Presidencia.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Dº Deportivo. Ponencia: "Tratamiento y prueba en el TAS-CAS". Ponente: D. Juan de Dios Crespo Pérez, Abogado Ruiz Huerta & Crespo Sports Lawyers.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Extranjería. Ponencia: "Situación jurídica de los trabajadores extranjeros. Conflicto entre el IP de la Extranjería y el IP Laboral". Ponente: D. Manuel Martín Fernández-Cerdas, Abogado del ICAM, Abogado de la Sala de la Social de Málaga.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Laboral. Ponencia: "1 A UI (1991) ALEXIAI, contratos de trabajo: transacciones. La intermediación laboral". Ponente: D. Antonio Boncompagni Navaro, Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos, Saco de Gómez Arech & Hombro Abogados.</p>

SALA 3: Secciones: Consumo, Urbanismo, Dº Administrativo, Tribunal Arbitral de Málaga.

Día 14		Día 15	
<p>9:00/10:30 Sección Consumo. Ponencia: "Reclamación de la conservación de productos básicos complejos para gran consumo. Especial mención a los contratos de compra de tipo de internet". Ponente: D. Néstor Martínez Moral, Abogado de ICHMALIGA.</p>	<p>10:30/11:00 Pausa Café</p>	<p>9:00/10:30 Sección Urbanismo. Ponencia: "La declaración administrativa en la redacción del planeamiento: alcance del control judicial y límite de los contenidos urbanísticos sobre el planeamiento". Ponente: D. Joaquín García y Borrado de Guzmán, Presidente de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Málaga.</p>	<p>10:30/11:00 Pausa Café</p>
<p>11:00/12:00 Sección Urbanismo. Ponencia: "Medidas laborales de respuesta a la crisis. La Flexibilidad Interna". Ponente: D. Juan Antonio Sagredo Rodríguez, Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Saco Fundador de Sagredo Abogados.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Urbanismo. Ponencia: "Problemas en la emisión de los informes sectoriales previos en la tramitación de los instrumentos de planeamiento: y la aplicación del artículo 24.1 del Real Decreto 996/2009 de 29 de diciembre (Ley 2/2010)". Ponente: D. Eugenio Benito Montero, Abogado, Secretario General y Responsable del Área Jurídico-Administrativa de la Corporación de Medio Ambiente de la Provincia de Málaga.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Urbanismo. Ponencia: "Algunos aspectos en la aplicación del planeamiento urbanístico: jerarquía, competencia y actividad". Ponente: D. Carlos Hernández Vaz, Doctor Apodado en Proyectos Arquitectónicos, por la ETSAB de Madrid.</p>	<p>11:00/12:00 Sección Tribunal Arbitral de Málaga (TAM). Mesa Redonda sobre el arbitraje:</p> <ul style="list-style-type: none"> Por qué la Abogacía va a perder la reducida actividad en beneficio de otros profesionales Aprende a utilizar la nueva figura del árbitro y el papel que puede desempeñar Atención a la oferta de tiempo y calidad en el arbitraje Conoce al Tribunal Arbitral de Málaga <p>Intervenciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> D. Diego Rivero Cordero, Abogado y Presidente del Tribunal Arbitral de Málaga D. Manuel Cerezo Urbe, Abogado, Profesor de Arbitraje en ECE, y Director de la Corte Civil y Mercantil de Arbitraje Dña. Virginia Márquez Lantini, Abogada y Secretaria del Tribunal Arbitral de Málaga D. Salvador González Martín, Abogado y Vocal del Tribunal Arbitral de Málaga



SALA A: Secciones: Gestión de Despachos, Prevención de Blanqueo, Derecho Penal

Día 14

9:30-10:30	Sección: Prevención de Blanqueo de Capitales Ponencia: "Ley 10/2015 de transposición de la norma directiva comunitaria de 19C: Estado general de su contenido en relación con la litigación" Ponente: D. Nelson Sánchez-Salazar, Abogado. Presidente de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales del CSJF.
10:30-11:00	Pausa Café
11:00-12:00	Sección: Prevención de Blanqueo de Capitales Ponencia: "El delito contra el Sistema Público y Financiero de Capital" Ponente: D. Santiago Miras del Busto, Socio Colaborador, García Pardo.
12:00-13:15	Sección: Penal Ponencia: "Delitos contra la propiedad intelectual: Aplicación delictiva de los delitos de autor" Ponente: D. Juan Carlos Irujo Sainza, Abogado del CSJF y especialista en Propiedad Intelectual.
13:30-14:30	Almuerzo

15:30-16:30	Sección: Gestión de Despachos Ponencia: "Habilidades diversas: la rubrica, cambio de estado, cambio de despacho y día hábil o la cosa" Ponente: Juan Javier, Preparador y Fiscal Tribunal
16:30-17:00	Pausa Café
17:00-18:00	Sección: Prevención de Blanqueo de Capitales Ponencia: "Obligaciones que la Ley impone a los Abogados, Gabinetes Obligados, Recomendaciones para su adecuado cumplimiento" Ponente: D. Juan Esteban Fernández, Economista del Área Jurídica del CSJF AC.
18:15-19:15	Sección: Penal Ponencia: "La obtención de pruebas en la Unión Europea y su práctica en el Derecho español" Ponente: D. Pascual González Martínez Gómez, Magistrado Jefe del J. 1.º de la Audiencia Nacional.

Día 15

9:30-10:30	Sección: Penal Ponencia: "La práctica de las intervenciones telefónicas: Legitimidad, parámetros y delimitación" Ponente: D. Ignacio de Lucas, Fiscal adjunto de la Audiencia Nacional.
10:30-11:00	Pausa Café
11:00-12:00	Sección: Gestión de Despachos Ponencia: "Gestión del conocimiento: un capital desaprovechado en despachos jurídicos" Ponente: D. Ángel Cervera, Socio, Colegial de UP Municipal de Sevilla y Mercha, Consejo Asesor de Banco Austro-Spain y Director del Departamento de Gestión del Conocimiento.

15:15-16:15	Sección: Gestión de Despachos Ponencia: "Marketing interno: fidelización de clientes, TI, abogados y la captación y fidelización de clientes" Ponente: Juan Carlos Abad, Sociólogo y consultor en marketing de servicios.
16:30-17:30	Almuerzo de Desayuno

SALA B: Secciones: Concursal, Mercantil, Tributario

Día 14

9:30-10:30	Sección: Concursal Ponencia: "Responsabilidad de la Administración Concursal. Intervención de D. Antonio Fuentes Riquelme, Magistrado Jefe de los Juzgados de lo Mercantil de Málaga, y otro interviniendo por delimitación" Ponente: D. Antonio Fuentes Riquelme, Magistrado Jefe de los Juzgados de lo Mercantil de Málaga, y otro interviniendo por delimitación.
10:30-11:00	Pausa Café
11:00-12:00	Sección: Mercantil Ponencia: "El modelo regulado en la Ley de Sociedades de Capital" Ponente: D. Alejandro Tejedor Urquiza, Abogado-Socio Cierpo.
12:00-13:15	Sección: Tributario Ponencia: "Situaciones de conflicto actual en materia de fiscal" a. Planes de separación de socios y negocios y su impacto fiscal. b. La deducción de sociedades y su fiscalidad. Ponente: D. Néstor Gutiérrez de Bardaena, Abogado y Socio de KPMG Abogados.
13:30-14:30	Almuerzo

15:30-16:30	Sección: Concursal Ponencia: "Por delimitación" Ponente: D. Blas Albert Genollas, Magistrado Jefe del Juzgado de lo Mercantil de Málaga, y otro interviniendo por delimitación.
16:30-17:00	Pausa Café
17:00-18:00	Sección: Mercantil Ponencia: "El día hábil regulado en la Ley de Sociedades de Capital (I). Hipótesis de aplicación práctica del límite al derecho de voto, conflicto de intereses y cosa" Ponente: D. Juan Ignacio Herrero García, Colegial de UP Municipal de la URM, Socio Director del Departamento de Derecho Mercantil de Cierpo. Cien Soños.
18:15-19:15	Sección: Tributario Ponencia: "Alternativas en la empresa familiar para obtención de liquidar deficiente a retribuciones bonificadas y su fiscalidad" a. Alternativas a plantear con activos deplazados. b. Alternativas positivas para la recuperación de fondos de capital. c. Planes de separación de socios por los socios y su impacto fiscal. Ponente: D. Ignacio Luis Gutiérrez, Abogado y Asociado Senior de Ernst & Young.

Día 15

9:30-10:30	Sección: Concursal Ponencia: "Las competencias de los Juzgados de lo Mercantil" Información: Dña. Ana María Rodríguez Durana, Administradora Concursal MUEBA.
10:30-11:00	Pausa Café
11:00-12:00	Sección: Mercantil Ponencia: "El conflicto societario en la sociedad de capital y el derecho de información y derecho de inspección de cuentas sociales" Ponente: D. Javier Justo Morúa, Consejero de Banco Austro y Penab, Colegial de Derecho Mercantil.

15:15-16:15	Sección: Tributario Ponencia: "La contabilidad del patrimonio empresarial y personal" a. Estructuras societarias ligadas con la empresa familiar. b. Alternativas de separación y su impacto fiscal. Ponente: D. Enrique del Toro Hernández, Abogado-Socio, Departamento Fiscal de Cierpo.
16:30-17:30	Almuerzo de Desayuno

SALA C: Mediación, D² Familia, D² Procesal

Día 14

9:30-10:30	Sección: Mediación Ponencia: "Nuevas vías y oportunidades para la litigación a través de la mediación" Ponente: D. Carlos Villacorta Abad.
10:30-11:00	Pausa Café
11:00-12:00	Sección: D ² Familia Ponencia: "Responsabilidad Civil en el Derecho de Familia: Español Político en el ámbito de la Responsabilidad Patrimonial" Ponente: Dña. Ana María Rodríguez Galán, Profesora de la Universidad Autónoma de Madrid.
12:00-13:15	Sección: Procesal Ponencia: "Las perlas, la litigación, la ley y el día hábil del proceso: Aspecto general de la intervención efectiva en el proceso civil: recursos, apelación y otros. Se abordará la litigación de interés litigioso y en litigación procesal. Aspectos relativos a los efectos de la cosa juzgada en el momento" Ponente: Dra. Dña. Victoria Ortega-Rovito, Abogada, Profesora de Derecho Procesal, Consejera del CSJF.
13:30-14:30	Almuerzo

15:30-16:30	Sección: Mediación Ponencia: "Códigos deontológicos de los Titulares de Mediación: Aspectos Prácticos" Ponente: D. Ariadna Romero Lopez, Abogada.
16:30-17:00	Pausa Café
17:00-18:00	Sección: D ² Familia Ponencia: "El conocimiento mutuo de voluntades patrimonial por vía de la Unión Europea: Unión Europea de datos, ventajas prácticas, ambigüedades, sucesos y otros. Instrumentos prácticos de implementación, especialmente la orden de separación" Ponente: Dra. Carmen Rodríguez Molero, Abogada Jefa de Área para la cooperación judicial por el punto en Madrid (Málaga).
18:15-19:15	Sección: Procesal Ponencia: "La intervención efectiva en los procesos con separación de la litigación" Ponente: D. Francisco de J. Ulises Casas, Abogado, Colegial de Derecho Civil.

Día 15

9:30-10:30	Sección: Mediación Ponencia: "El día hábil de los litigios ante el nuevo Reglamento de Ley Procesal de Mediación" Ponente: D. Daniel J. Durán Diez-Úrdim.
10:30-11:00	Pausa Café
11:00-12:00	Sala 4 Hora: 12:00-13:15
11:00-12:00	Sección: D ² Familia Ponencia: "Cuentas y estado de cuentas: la relación de la extracción de cuentas, cuentas perjudicadas y Testes de D ² " Ponente: D. Francisco Javier Forcada Miranda, Magistrado Jefe del Juzgado de lo Mercantil nº 5 - familia de Zaragoza.

12:15-13:15	Sección: Procesal Ponencia: "La intervención efectiva en los procesos sucesivos (Capacidad, tutela, patrimonio, sucesos, división judicial de patrimonio, morosos y cambiati)" Ponente: Dra. Dña. Esther González Pineda, Colegial de Derecho Procesal.
13:30-14:30	Almuerzo de Desayuno



málaga2016
Málaga es la ciudad de la justicia

Secretaría del Congreso

Día 14	8:30- 9:00	Entrega de Documentación
	9:00- 9:30	Acto de Inauguración (Sala Principal).
	9:30-10:30	Ponencias del Congreso
	10:30-11:00	Pausa Café.
	11:00-13:30	Ponencias del Congreso
	13:30-14:00	Clausura
Día 15	8:30-10:30	Ponencias del Congreso
	10:30-11:00	Pausa Café.
	11:00-13:30	Ponencias del Congreso
	13:30-14:00	Clausura
	14:00-	Almuerzo Clausura

Organiza



Colegio de Abogados de Málaga

Colabora



Ayuntamiento de Málaga

Patrocina



Todas las ponencias se desarrollarán en el Palacio de Ferias de Málaga y podrán estar sujetas a cambios de última hora.

Información e inscripciones: www.sextocongresojuridicoabogaciamaLAGUENA.es

CALIFICACIÓN DEL CONCURSO DE ACREEDORES: EL EMPRESARIO DESLEAL DEBE PAGAR LOS PLATOS ROTOS

Transcurridos los últimos años de coyuntura económica negativa, en los que se ha disparado el número de concursos de acreedores, inicialmente centrados en los sectores inmobiliario y de construcción y posteriormente afectando ya a todos los sectores, se puede decir –aunque ya han llegado multitud de sentencias al respecto– que ha llegado la hora de la calificación del concurso, o lo que es lo mismo la hora de exigir responsabilidades personales a aquellos empresarios –en una acepción amplia del término–, que se hayan comportado de un modo fraudulento –también en su acepción amplia– en la dirección y gestión de la empresa o en el marco de la situación concursal.

La sección de calificación supone realizar un examen de la gestión y dirección de la empresa que ha sido declarada en concurso, con el fin de apreciar si el concurso es culpable o fortuito, esto es, si se debe a la incorrecta –más bien habría que decir fraudulenta– gestión de la empresa o si la situación de insolvencia se debe a otras causas, podríamos decir que exógenas, es decir, situación del mercado, bajada más o menos permanente de las ventas, escaso éxito comercial de productos y servicios, coyuntura económica general, etc. Una declaración de culpabilidad del concurso implica que las personas físicas encargadas de dichas funciones han cometido actuaciones intencionadas o culposas que hayan llevado a la empresa a la situación de insolvencia, se enfrenta a la derivación y exigencia de responsabilidades personales por la observancia de dichas

conductas. Se trata de una parte de la Ley Concursal que los empresarios en general deberían conocer y valorar antes de realizar determinadas actuaciones encaminadas a ocultar la situación de insolvencia, a evitar o aplazar la solicitud de concurso de acreedores, en fin, a perjudicar a sus acreedores en beneficio personal o de terceros, en la medida en que una sentencia que califique el concurso como culpable va a implicar responsabilidades personales y directas y la imposición de potenciales sanciones que inhabiliten para gestionar y administrar empresas y patrimonios. La culpabilidad del concurso supone, en fin, la exclusión del régimen de responsabilidad limitada que configura la normativa de sociedades mercantiles.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

Con carácter general, el sistema de calificación está restringido –lo que supone fuente de críticas justificadas a la Ley– únicamente al marco de aquellos concursos en los que los acreedores hayan salido, en principio, peor parados, bien por que se haya abierto la fase de liquidación (aunque esto no implique necesariamente), bien porque el convenio suscrito lo haya sido en unos términos sumamente perjudiciales, concretamente cuando la quita haya superado un tercio del montante de los créditos o la espera sea superior a tres años. Esto supone que en aquellos concursos en los que no se haya llegado a dichos extremos, no se va a poder ni siquiera examinar la actuación de los gestores y directivos en su actividad empresarial, aunque la misma haya sido claramente negligente.

Asimismo esa potencial exigencia de responsabilidad personal encuentra otro límite por la vía del reconocimiento de la legitimación activa para solicitar la culpabilidad, que ostentan exclusivamente la administración concursal y el Ministerio Fiscal. Tan es así que si ninguno de ellos solicita la culpabilidad, el juez del concurso debe declarar el concurso como fortuito. Esto supone dejar al margen del procedimiento y de la exigencia de las responsabilidades a los que son los principales afectados por las posibles conductas irregulares del empresariado, los acreedores. Tal previsión normativa resulta digna de toda crítica, pues suprime la legitimación de quien la tiene de modo originario (el perjudicado por los actos empresariales fraudulentos) y, por otra parte, puede suponer una excesiva presión para la administración concursal, con todas las consecuencias negativas que ello puede generar.

La conducta general que la Ley tipifica como susceptible de generar la culpabilidad del concurso es cualquier actuación del empresario realizada intencionadamente o con culpa grave que haya contribuido a generar la situación de insolvencia o una vez producida ésta haya contribuido a agravarla. Son términos muy generales e indeterminados, lo que implica que los sujetos legitimados (administración concursal y Ministerio Fiscal) y el juez del concurso tienen una amplia discrecionalidad para pretender y declarar la culpabilidad.

Ahora bien, en la práctica la culpabilidad del concurso viene determinada por la



GILBERTO PÉREZ DEL BLANCO

Profesor de Derecho Procesal de la UAM

conurrencia de una serie de hechos tipificados en la Ley Concursal –mal llamadas presunciones *iuris et de iure*– cuya comisión implica la culpabilidad del concurso, en muchos casos con independencia de que haya contribuido o no a agravar la situación de insolvencia. Es una suerte de castigo del empresario fraudulento, en la medida en que la Ley considera reprobables determinadas actuaciones, al margen de su conexión –que normalmente suele estarlo– con la situación que constituye el presupuesto objetivo del concurso. Se trata de la comisión de irregularidades contables que oculten la problemática situación patrimonial, la llevanza de doble contabilidad o la inexistencia de contabilidad por parte del empresario. También cabe declarar la culpabilidad con base en irregularidades documentales en el marco del concurso (como la falsificación de documentos), en el incumplimiento de un convenio suscrito en el concurso de acreedores por alguna causa imputable al concursado o en la salida fraudulenta de bienes en perjuicio de los acreedores, incluido el alzamiento de los bienes del concursado. Por último, como cláusula general del sistema de culpabilidad se castiga cualquier conducta que implique una simulación patrimonial, es decir, que las personas responsables de la gestión de una empresa hayan ocultado las dificultades por las que estaba atravesando.

Por otra parte, existen una serie de hechos por los que se presume –en este caso sí que estamos ante la institución procesal de las presunciones– el dolo o la culpa en la gestión empresarial. Se trata de supuestos más ligados a la tramitación del



Los sectores inmobiliario y de la construcción son en los que inicialmente se disparó el número de concursos.

concurso que a la propia gestión, impuestos por el legislador para lograr una tramitación más fiable del concurso y una garantía en el cumplimiento de sus fines. Hay que citar el incumplimiento del deber de solicitar el concurso –básicamente la obligación de solicitar el concurso voluntario dentro de los dos meses posteriores

al conocimiento de la situación–, la falta de colaboración con la administración concursal o con el juez del concurso, así como la vulneración de las exigencias legales relacionadas con las cuentas anuales de las sociedades mercantiles (aprobación, auditoría de las mismas y depósito en el Registro Mercantil).

Ese es el ámbito objetivo de la culpabilidad, en cuanto al ámbito subjetivo, es decir, quiénes pueden ser responsables por la comisión de las citadas conductas, la Ley Concursal no se circunscribe a los administradores de las empresas declaradas en concurso, sino que lo amplía, permitiendo derivar responsabilidades a todos aquellos sujetos que hayan podido llevar a cabo (administradores de hecho, liquidadores) las conductas irregulares o hayan cooperado en su realización (cómplices de la culpabilidad). En consecuencia, no sólo los administradores o representantes de la empresa pueden ser castigados o declarados responsables, sino todos aquellos sujetos que, de *iure* o de *facto*, hayan podido intervenir en la provocación del estado de insolvencia o en el tratamiento procesal de la misma.

En cuanto a las consecuencias jurídicas que puede imponer la sentencia de calificación que determinará las conductas culpables y las personas a la que cabe imputarles las mismas, son de distinta naturaleza, desde una evidente sanción/pena de inhabilitación, hasta pronunciamientos más relacionados con la responsabilidad patrimonial de aquellos sujetos.

En el caso del pronunciamiento relativo a la inhabilitación, la sentencia presenta una naturaleza claramente sancionadora, toda vez que la consecuencia jurídica de la culpabilidad es la imposibilidad de administrar bienes ajenos, o de representar o ser administrador de cualquier persona jurídica, hasta por un periodo de 15 años. La inhabilitación de los administradores y demás personas que ostenten cargos corporativos en la empresa concursada, si es que fuera necesario, supone el cese automático en el ejercicio de sus cargos, debiendo proceder la administración concursal a realizar las actuaciones necesarias para la designación de nuevas personas que ostenten los cargos corporativos.

RESPONSABILIDADES PATRIMONIALES

En cuanto a las responsabilidades patrimoniales de carácter personal que pueden imponerse, en primer lugar la Ley Con-

La sección de calificación supone realizar un examen de la gestión y dirección de la empresa que ha sido declarada en concurso, con el fin de apreciar si el concurso es culpable o fortuito

cursal se centra en la reparación de la masa activa. En este punto, la sentencia que declare culpable el concurso puede imponer al administrador la pérdida de los derechos que pudieran poseer como acreedores concursales, pero sobre todo la condena a indemnizar los daños y perjuicios generados a la masa con su actuación. Esto último será difícil de cuantificar en algunos supuestos, en particular si la culpabilidad se funda en conductas que no tienen por qué haber generado un perjuicio a la empresa, pero supone la base para que el administrador responda con sus propios bienes por decisiones tomadas en la gestión de la empresa.

Por otra parte, encontramos la denominada responsabilidad concursal, el pronunciamiento más grave desde el punto de vista de la responsabilidad patrimonial del directivo o gestor, en la medida en que se les puede imponer, en los casos en que el concurso haya concluido en la liquidación de la empresa, la obligación de pagar a los acreedores la parte de sus créditos que no haya sido satisfecha. Teniendo en cuenta que más del 90% de los concursos concluyen en la fase de liquidación, la responsabilidad concursal debe convertirse en un factor a tomar en consideración en la dirección y gestión no sólo de las empresas sino también de los patrimonios personales de las personas sobre las que recaen las facultades de administración, en la medida en que la declaración de responsabilidad concursal puede afectar a

aquéllos, además de un modo significativo cuantitativamente hablando.

No obstante, en este punto no deja de quedarse un poco limitada, en la medida en que si bien es cierto que con la liquidación se supone que el resultado es perjudicial para los acreedores, este perjuicio no se ciñe exclusivamente a que se alcance dicho extremo. Por ello, no se entiende muy bien por qué en aquellos casos en que el concurso concluya con la firma de un convenio, que puede resultar tan o más perjudicial que la liquidación, el culpable de la situación de insolvencia que en último término lleva a los acreedores a tal situación no va a responder de los perjuicios que se les hayan irrogado a aquellos. En este punto hubiese sido deseable –lo que debería analizarse en el marco de la, parece, reforma concursal en ciernes– un mayor margen de discrecionalidad para los legitimados en el proceso de calificación y, en último término, para el juez del concurso.

Por último, ha de reseñarse que, en la práctica forense del procedimiento de calificación observada hasta el momento actual, la consecuencia jurídica que se está imponiendo con más asiduidad hasta este momento –en la mayor parte de ocasiones como consecuencia jurídica exclusiva una vez declarada la culpabilidad del concurso–, es la inhabilitación de los sujetos declarados culpables de la situación de insolvencia. Es decir, el empresario es castigado pero no es declarado responsable, por lo que podríamos decir que la sentencia de culpabilidad se está quedando a medio camino en la depuración de las responsabilidades por la fraudulenta gestión de las empresas que entran en concurso. En este punto, no apuntamos hacia un generalizado levantamiento del velo en todas las situaciones concursales, pero es que para llegar a la declaración de culpabilidad ya hay suficientes filtros, en forma de ámbito subjetivo restringido y señalamiento de causas de particular gravedad, como para llegar a una declaración final de culpabilidad y prescindir de las consecuencias patrimoniales de la misma. •

CERCA DE 200 LETRADOS PARTICIPARON EN EL XVI CONGRESO DE LA ABOGACÍA JOVEN

Cuatro días para escribir el futuro de la profesión”. Bajo este lema se inauguró el XVI Congreso Estatal de la Abogacía Joven que se celebró en Barcelona del 1 al 4 de julio congregando a cerca de 200 abogados jóvenes de toda España.

En la jornada inaugural estuvieron presentes el presidente del Consejo General de la Abogacía Española, Carlos Carnicer, el decano del Colegio de Abogados de Barcelona, Pedro L. Yúfera, la portavoz del Consejo General del Poder Judicial, Gabriela Bravo, la consejera de Justicia de Cataluña, Montserrat Tura, la presidenta de la Confederación Española de Abogados Jóvenes (CEAJ), Mayte López y el presidente del Grupo de Abogados Jóvenes de Barcelona (GAJ), Diego Callejón.

Durante su intervención el presidente del CGAE apuntó a los asistentes que los jóvenes abogados no son el futuro sino el presente y les recordó el importante papel que han tenido en España en momentos decisivos como la Transición. Carnicer, quien también habló de la vorágine en la que se encuentra la profesión con varias leyes que pueden afectarla, quiso terminar su intervención con una cita de Voltaire para referirse al papel que debe jugar la Abogacía ante los políticos “seamos capaces de convencer antes de vencer. Vencer no es importante, lo importante es convencer”.

El decano del Colegio de Barcelona dio la bienvenida a los asistentes y destacó que los abogados jóvenes siempre han dado muestras de interesarse e implicarse en los problemas que afectan a la Abogacía y en este sentido apuntó la importancia de los temas elegidos para debatirse en estos tres días de Congreso.



Por su parte, la portavoz del CGPJ inició su intervención reconociendo la gran aportación social de la Abogacía y destacó el “gran trabajo” que este colectivo ha desempeñado para la consolidación del Estado de Derecho. Gabriela Bravo recordó que el CGPJ cuenta con la Abogacía en todos sus proyectos y seguirá contando.

La consejera de Justicia de Cataluña animó a los congresistas a ser exigentes con ellos mismos para ser los mejores profesionales. Para Tura la Justicia necesita de más profesionales que se impliquen y “además, los necesita más preparados”, apuntó.

La presidenta de CEAJ apuntó que los Jóvenes Abogados “somos conscientes de nuestra responsabilidad en los sucesivos cambios legislativos y corporativos a los que se enfrenta la profesión” y -añadió- “somos conscientes de su necesidad para construir una Abogacía que se adapte a Europa y resulte competitiva en un mercado globalizado”.

El presidente de la GAJ de Barcelona afirmó que “como abogados jóvenes nos tocará vivir muchos cambios en la Abogacía a raíz de la Ley Ómnibus, que pretende cambiar la concepción de los Colegios como institución, y de la relación laboral especial, que afecta al vínculo laboral de los

abogados contratados y los despachos que les quieran contratar”.

PONENCIAS Y MESAS REDONDAS

Durante los cuatro días del Congreso se celebraron dos ponencias y dos mesas redondas, en las cuales participaron cerca de 200 abogados de toda España. Las agrupaciones de abogados jóvenes de los Colegios de Almería y de Sevilla organizaron la mesa redonda sobre la proyección social de la Abogacía. Y las agrupaciones de Valencia, Murcia, Ourense y Vizcaya se hicieron cargo de la mesa sobre los “aspectos prácticos en el ejercicio del derecho de defensa en los procedimientos de violencia de género”.

Los abogados jóvenes de Ciudad Real y Guipúzcoa se encargaron de desarrollar la ponencia sobre la “Relación Laboral Especial de la Abogacía y Sociedades Profesionales”. La ponencia sobre las “Implicaciones de la Ley Ómnibus: presente y futuro de la profesión”, estuvo a cargo de las agrupaciones de abogados jóvenes de Madrid, Sevilla y Granada. En la última jornada se presentaron y aprobaron las conclusiones de este Congreso y se celebró el Pleno de la Confederación Española de Abogados Jóvenes. •

LA INDEPENDENCIA DEL ABOGADO EN SU ACTUACIÓN COMO ÁRBITRO

¿Tienen los abogados cauces adecuados para preservar su independencia en el ejercicio de la actuación como árbitros cuando se consideren inquietados o perturbados?

Responder esta cuestión es el objeto de este artículo que pretende analizar la naturaleza de su intervención, sus características, los mecanismos existentes para preservar su independencia, todo ello teniendo como referencia las previsiones que para jueces y magistrados en su actuación jurisdiccional establece la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ).

NATURALEZA JURÍDICA DE LA ACTUACIÓN ARBITRAL

La vigente Ley de Arbitraje de 23 de diciembre de 2003 (LA), configura la actuación arbitral en el arbitraje como un auténtico proceso, y exige de los árbitros el deber de guardar la debida imparcialidad e independencia frente a las partes, revelando cualquier hecho o circunstancia susceptible de poner en duda tales deberes.

Por otra parte, modificando la regla de la anterior LA de 1988, establece la preferencia por el arbitraje de derecho en lugar del de equidad, en defecto de acuerdo de las partes, y para resolver el fondo de la controversia reclama a los árbitros la aplicación de las normas jurídicas que estimen aplicables, reforzando así su posición de independencia.

Debe resaltarse la exigencia de que

los árbitros intervinientes en un arbitraje de derecho han de ostentar la condición de abogados en ejercicio, salvo acuerdo expreso en contrario, independientemente de cuál sea el procedimiento de designación de árbitros.

La actuación de un letrado como árbitro, muy especialmente en el arbitraje de derecho, forma parte del ejercicio profesional de la Abogacía, como ha reconocido el Tribunal Supremo en su sentencia de 10 de noviembre de 1990, al expresar que “abogado es aquella persona que se incorpora a un Colegio de Abogados y en despacho, propio o compartido, efectúa los actos propios de esa profesión, tales como consultas, consejos y asesoramiento, arbitrajes de equidad o derecho, conciliaciones, acuerdos y transacciones, elaboración de dictámenes, redacción de contratos y otros actos jurídicos en documentos privados, práctica de partición de bienes, ejercicio de toda índole ante las diferentes ramas jurisdiccionales y, en general, defensa de intereses ajenos, judicial o extra judicial”.

El Tribunal Constitucional ha calificado la actuación arbitral como una actividad jurisdiccional, como un “proceso especial ajeno a la jurisdicción ordinaria” cuando se trata de arbitraje de equidad (sentencia de 16 de marzo de 1988) o como un “equivalente jurisdiccional” mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción civil, esto es, la obtención de una decisión que ponga fin al conflicto

con todos los efectos de la cosa juzgada, a través de un procedimiento heterocompositivo (sentencia de 22 de marzo de 1991).

Primera conclusión: la actuación arbitral ostenta la naturaleza jurídica de actividad jurisdiccional o equivalente jurisdiccional, que forma parte del ejercicio profesional de la Abogacía, exigiéndose de los árbitros el deber de independencia e imparcialidad.

CAUCES PROCESALES PARA PRESERVAR LA INDEPENDENCIA DEL ABOGADO

Cuando los jueces y magistrados se consideren inquietados o perturbados en su independencia, los cauces procesales y administrativos para preservarla quedan claramente regulados en la LOPJ (art. 14): deben ponerlo en conocimiento del Consejo General del Poder Judicial, dando cuenta de los hechos al juez o tribunal competente para seguir el procedimiento adecuado, sin perjuicio de practicar por si mismos las diligencias estrictamente indispensables para asegurar la acción de la justicia y restaurar el orden jurídico, ordenándose al Ministerio Fiscal que, por si o a petición de jueces y magistrados, promueva las acciones pertinentes en defensa de la independencia judicial.

En su actuación ante juzgados y tribunales, los abogados, según establece la LOPJ (art. 542) son libres e independientes, se han de sujetar al principio de



JAVIER LEDESMA BARTRET

Abogado



buena fe, gozarán de los derechos inherentes a la dignidad de su función y serán amparados por aquellos (jueces y tribunales) en su libertad de expresión y defensa.

Igualmente el Estatuto General de la Abogacía, en su artículo 33, establece que los abogados podrán reclamar, tanto de las autoridades como de los Colegios y de los particulares, todas las medidas de ayuda en su función que les sean legalmente debidas, y si entendieran que no se guarda el respeto debido a su misión, libertad e independencia, podrán hacerlo presente al juez o tribunal para que ponga el remedio adecuado.

La actuación de un letrado como árbitro, muy especialmente en el arbitraje de derecho, forma parte del ejercicio profesional de la Abogacía, como ha reconocido el Tribunal Supremo

El límite de la libertad de expresión en el ejercicio del derecho de defensa, lo constituye el respeto debido a la autoridad e imparcialidad del Poder Judicial, y para comprobar si aquel ha sido franqueado se ha de atender a la intención de menosprecio hacia una de las funciones estatales cual es la función jurisdiccional. Así se ha pronunciado reiteradamente el TC.

Cuando el abogado se considere inquietado o perturbado en su independencia al actuar como árbitro no encuentra un mecanismo, un cauce procesal, en la LOPJ similar al de jueces y magistrados, o al de abogados cuando actúan ante juzgados y Tribunales. Tampoco encuentra ese cauce procesal en la Ley de Arbitraje.

Segunda conclusión: no existe un cauce procesal específico que preserve la independencia del abogado en su actuación arbitral cuando se considere inquietado o perturbado en la misma.

CAUCES ADMINISTRATIVOS PARA PRESERVAR LA INDEPENDENCIA DEL ABOGADO

En el ejercicio profesional, el abogado, tal y como establece el EGA (art. 1.2) queda sometido a la normativa legal y estatutaria, al fiel cumplimiento de las normas y usos de la deontología profesional de la Abogacía y al consiguiente régimen disciplinario colegial.

Entre las funciones de los Colegios de Abogados se establece la de “ejercer funciones de arbitraje en los asuntos que le

La inexistencia de cauces procesales específicos, y la dificultad de utilización de los cauces administrativo-colegiales para preservar la independencia del abogado en su función arbitral, constituyen una preocupante causa de inseguridad jurídica

sean sometidos, así como promover o participar en instituciones de arbitraje”.

El art. 6 del EGA al definir la función de abogado describe al licenciado en derecho que ejerza profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos, o el asesoramiento y consejo jurídico. Pero no realiza una mención expresa a la actuación arbitral, como se efectúa en la comentada sentencia del TS de 10 de noviembre de 1990. Tampoco existe esa mención en la definición de abogado del art. 9 del EGA.

Tercera conclusión: sería muy recomendable la inclusión expresa de la función arbitral en la definición de abogado que establezca el nuevo Estatuto General de la Abogacía que se encuentra en fase de elaboración.

El art. 35 del EGA establece como derecho de los colegiados el de “recabar y obtener de todos los órganos corporativos la protección de su independencia y lícita libertad de actuación profesional”.

¿Cómo se recaba y obtiene esa protección colegial cuando el abogado está ejerciendo la función arbitral? No pare-

ce existir un cauce específico establecido para tal fin en el EGA, de forma análoga al que regula la LOPJ para jueces y magistrados, debiéndose acudir a los procedimientos deontológicos de carácter general, encomendados a los decanos y Juntas de Gobierno de los Colegios como ejercicio de la denominada jurisdicción disciplinaria (art. 81 EGA).

A la hora de definir el EGA el conjunto de derechos y obligaciones de los colegiados en su actuación profesional (Título III) se regulan las relacionadas con el Colegio y con los demás colegiados (Cap. II), las relacionadas con los órganos jurisdiccionales (Cap. III), con las partes (Cap. IV), con los honorarios profesionales (Cap. V), y con la asistencia jurídica gratuita (Cap. VI). Ninguna referencia existe a las obligaciones relacionadas con los órganos o tribunales arbitrales.

A la hora de definir y tipificar las conductas constitutivas de infracción, tampoco encontramos en el EGA una tipificación relacionada con la actuación arbitral, sea como parte o como integrante de un tribunal arbitral. Existen referencias genéricas a los actos que constituyan ofensa grave a la dignidad de la profesión, al deliberado y persistente incumplimiento de las normas deontológicas esenciales en el ejercicio de la Abogacía, o a los actos de desconsideración manifiesta hacia los compañeros en el ejercicio de la actividad profesional.

Solo el Código Deontológico de la Abogacía Española, al regular las obligaciones de los abogados para con los órganos jurisdiccionales, establece que sus normas son igualmente aplicables a las relaciones con árbitros y mediadores, imponiendo a los colegiados las mismas obligaciones de trato considerado y leal que en relación con los jueces y magistrados.

Todo ello dificulta seriamente la respuesta colegial en el ejercicio de la jurisdicción disciplinaria, pudiendo resultar ineficaz el derecho del colegiado a recabar y obtener protección colegial cuando sienta inquietada o perturbada su independencia en el ejercicio de la función arbitral.

Cuarta conclusión: sería igualmente recomendable la inclusión en el nuevo EGA de la descripción de obligaciones y derechos de los colegiados en relación con los tribunales arbitrales, y la tipificación expresa como infracción deontológica de la vulneración de tales obligaciones haciendo equiparables las conductas en actuaciones judiciales y en actuaciones ante Tribunales Arbitrales a la hora de calificar como infracción grave la falta del respeto debido a otros abogados.

REFLEXIÓN FINAL

La inexistencia de cauces procesales específicos, y la dificultad de utilización de los cauces administrativo-colegiales para preservar la independencia del abogado en su función arbitral, constituyen una preocupante causa de inseguridad jurídica que puede desestabilizar la institución arbitral.

El actual proceso de elaboración de reforma de la Ley de Arbitraje y de Regulación del Arbitraje Institucional en la Administración General del Estado, de elaboración del anteproyecto de Ley de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, y de elaboración del nuevo Estatuto General de la Abogacía, constituye una buena ocasión para incorporar en esas normas el conjunto de garantías necesarias para preservar eficazmente la independencia de los abogados en su actuación arbitral, de forma análoga a la establecida para jueces y magistrados en la Ley Orgánica del Poder Judicial. •

LA INDEPENDENCIA DEL ABOGADO EN SU ACTUACIÓN COMO ÁRBITRO

¿Tienen los abogados cauces adecuados para preservar su independencia en el ejercicio de la actuación como árbitros cuando se consideren inquietados o perturbados?

Responder esta cuestión es el objeto de este artículo que pretende analizar la naturaleza de su intervención, sus características, los mecanismos existentes para preservar su independencia, todo ello teniendo como referencia las previsiones que para jueces y magistrados en su actuación jurisdiccional establece la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ).

NATURALEZA JURÍDICA DE LA ACTUACIÓN ARBITRAL

La vigente Ley de Arbitraje de 23 de diciembre de 2003 (LA), configura la actuación arbitral en el arbitraje como un auténtico proceso, y exige de los árbitros el deber de guardar la debida imparcialidad e independencia frente a las partes, revelando cualquier hecho o circunstancia susceptible de poner en duda tales deberes.

Por otra parte, modificando la regla de la anterior LA de 1988, establece la preferencia por el arbitraje de derecho en lugar del de equidad, en defecto de acuerdo de las partes, y para resolver el fondo de la controversia reclama a los árbitros la aplicación de las normas jurídicas que estimen aplicables, reforzando así su posición de independencia.

Debe resaltarse la exigencia de que

los árbitros intervinientes en un arbitraje de derecho han de ostentar la condición de abogados en ejercicio, salvo acuerdo expreso en contrario, independientemente de cuál sea el procedimiento de designación de árbitros.

La actuación de un letrado como árbitro, muy especialmente en el arbitraje de derecho, forma parte del ejercicio profesional de la Abogacía, como ha reconocido el Tribunal Supremo en su sentencia de 10 de noviembre de 1990, al expresar que “abogado es aquella persona que se incorpora a un Colegio de Abogados y en despacho, propio o compartido, efectúa los actos propios de esa profesión, tales como consultas, consejos y asesoramiento, arbitrajes de equidad o derecho, conciliaciones, acuerdos y transacciones, elaboración de dictámenes, redacción de contratos y otros actos jurídicos en documentos privados, práctica de partición de bienes, ejercicio de toda índole ante las diferentes ramas jurisdiccionales y, en general, defensa de intereses ajenos, judicial o extra judicial”.

El Tribunal Constitucional ha calificado la actuación arbitral como una actividad jurisdiccional, como un “proceso especial ajeno a la jurisdicción ordinaria” cuando se trata de arbitraje de equidad (sentencia de 16 de marzo de 1988) o como un “equivalente jurisdiccional” mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción civil, esto es, la obtención de una decisión que ponga fin al conflicto

con todos los efectos de la cosa juzgada, a través de un procedimiento heterocompositivo (sentencia de 22 de marzo de 1991).

Primera conclusión: la actuación arbitral ostenta la naturaleza jurídica de actividad jurisdiccional o equivalente jurisdiccional, que forma parte del ejercicio profesional de la Abogacía, exigiéndose de los árbitros el deber de independencia e imparcialidad.

CAUCES PROCESALES PARA PRESERVAR LA INDEPENDENCIA DEL ABOGADO

Cuando los jueces y magistrados se consideren inquietados o perturbados en su independencia, los cauces procesales y administrativos para preservarla quedan claramente regulados en la LOPJ (art. 14): deben ponerlo en conocimiento del Consejo General del Poder Judicial, dando cuenta de los hechos al juez o tribunal competente para seguir el procedimiento adecuado, sin perjuicio de practicar por si mismos las diligencias estrictamente indispensables para asegurar la acción de la justicia y restaurar el orden jurídico, ordenándose al Ministerio Fiscal que, por si o a petición de jueces y magistrados, promueva las acciones pertinentes en defensa de la independencia judicial.

En su actuación ante juzgados y tribunales, los abogados, según establece la LOPJ (art. 542) son libres e independientes, se han de sujetar al principio de



JAVIER LEDESMA BARTRET

Abogado



buena fe, gozarán de los derechos inherentes a la dignidad de su función y serán amparados por aquellos (jueces y tribunales) en su libertad de expresión y defensa.

Igualmente el Estatuto General de la Abogacía, en su artículo 33, establece que los abogados podrán reclamar, tanto de las autoridades como de los Colegios y de los particulares, todas las medidas de ayuda en su función que les sean legalmente debidas, y si entendieran que no se guarda el respeto debido a su misión, libertad e independencia, podrán hacerlo presente al juez o tribunal para que ponga el remedio adecuado.

La actuación de un letrado como árbitro, muy especialmente en el arbitraje de derecho, forma parte del ejercicio profesional de la Abogacía, como ha reconocido el Tribunal Supremo

El límite de la libertad de expresión en el ejercicio del derecho de defensa, lo constituye el respeto debido a la autoridad e imparcialidad del Poder Judicial, y para comprobar si aquel ha sido franqueado se ha de atender a la intención de menosprecio hacia una de las funciones estatales cual es la función jurisdiccional. Así se ha pronunciado reiteradamente el TC.

Cuando el abogado se considere inquietado o perturbado en su independencia al actuar como árbitro no encuentra un mecanismo, un cauce procesal, en la LOPJ similar al de jueces y magistrados, o al de abogados cuando actúan ante juzgados y Tribunales. Tampoco encuentra ese cauce procesal en la Ley de Arbitraje.

Segunda conclusión: no existe un cauce procesal específico que preserve la independencia del abogado en su actuación arbitral cuando se considere inquietado o perturbado en la misma.

CAUCES ADMINISTRATIVOS PARA PRESERVAR LA INDEPENDENCIA DEL ABOGADO

En el ejercicio profesional, el abogado, tal y como establece el EGA (art. 1.2) queda sometido a la normativa legal y estatutaria, al fiel cumplimiento de las normas y usos de la deontología profesional de la Abogacía y al consiguiente régimen disciplinario colegial.

Entre las funciones de los Colegios de Abogados se establece la de “ejercer funciones de arbitraje en los asuntos que le

La inexistencia de cauces procesales específicos, y la dificultad de utilización de los cauces administrativo-colegiales para preservar la independencia del abogado en su función arbitral, constituyen una preocupante causa de inseguridad jurídica

sean sometidos, así como promover o participar en instituciones de arbitraje”.

El art. 6 del EGA al definir la función de abogado describe al licenciado en derecho que ejerza profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos, o el asesoramiento y consejo jurídico. Pero no realiza una mención expresa a la actuación arbitral, como se efectúa en la comentada sentencia del TS de 10 de noviembre de 1990. Tampoco existe esa mención en la definición de abogado del art. 9 del EGA.

Tercera conclusión: sería muy recomendable la inclusión expresa de la función arbitral en la definición de abogado que establezca el nuevo Estatuto General de la Abogacía que se encuentra en fase de elaboración.

El art. 35 del EGA establece como derecho de los colegiados el de “recabar y obtener de todos los órganos corporativos la protección de su independencia y lícita libertad de actuación profesional”.

¿Cómo se recaba y obtiene esa protección colegial cuando el abogado está ejerciendo la función arbitral? No pare-

ce existir un cauce específico establecido para tal fin en el EGA, de forma análoga al que regula la LOPJ para jueces y magistrados, debiéndose acudir a los procedimientos deontológicos de carácter general, encomendados a los decanos y Juntas de Gobierno de los Colegios como ejercicio de la denominada jurisdicción disciplinaria (art. 81 EGA).

A la hora de definir el EGA el conjunto de derechos y obligaciones de los colegiados en su actuación profesional (Título III) se regulan las relacionadas con el Colegio y con los demás colegiados (Cap. II), las relacionadas con los órganos jurisdiccionales (Cap. III), con las partes (Cap. IV), con los honorarios profesionales (Cap. V), y con la asistencia jurídica gratuita (Cap. VI). Ninguna referencia existe a las obligaciones relacionadas con los órganos o tribunales arbitrales.

A la hora de definir y tipificar las conductas constitutivas de infracción, tampoco encontramos en el EGA una tipificación relacionada con la actuación arbitral, sea como parte o como integrante de un tribunal arbitral. Existen referencias genéricas a los actos que constituyan ofensa grave a la dignidad de la profesión, al deliberado y persistente incumplimiento de las normas deontológicas esenciales en el ejercicio de la Abogacía, o a los actos de desconsideración manifiesta hacia los compañeros en el ejercicio de la actividad profesional.

Solo el Código Deontológico de la Abogacía Española, al regular las obligaciones de los abogados para con los órganos jurisdiccionales, establece que sus normas son igualmente aplicables a las relaciones con árbitros y mediadores, imponiendo a los colegiados las mismas obligaciones de trato considerado y leal que en relación con los jueces y magistrados.

Todo ello dificulta seriamente la respuesta colegial en el ejercicio de la jurisdicción disciplinaria, pudiendo resultar ineficaz el derecho del colegiado a recabar y obtener protección colegial cuando sienta inquietada o perturbada su independencia en el ejercicio de la función arbitral.

Cuarta conclusión: sería igualmente recomendable la inclusión en el nuevo EGA de la descripción de obligaciones y derechos de los colegiados en relación con los tribunales arbitrales, y la tipificación expresa como infracción deontológica de la vulneración de tales obligaciones haciendo equiparables las conductas en actuaciones judiciales y en actuaciones ante Tribunales Arbitrales a la hora de calificar como infracción grave la falta del respeto debido a otros abogados.

REFLEXIÓN FINAL

La inexistencia de cauces procesales específicos, y la dificultad de utilización de los cauces administrativo-colegiales para preservar la independencia del abogado en su función arbitral, constituyen una preocupante causa de inseguridad jurídica que puede desestabilizar la institución arbitral.

El actual proceso de elaboración de reforma de la Ley de Arbitraje y de Regulación del Arbitraje Institucional en la Administración General del Estado, de elaboración del anteproyecto de Ley de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, y de elaboración del nuevo Estatuto General de la Abogacía, constituye una buena ocasión para incorporar en esas normas el conjunto de garantías necesarias para preservar eficazmente la independencia de los abogados en su actuación arbitral, de forma análoga a la establecida para jueces y magistrados en la Ley Orgánica del Poder Judicial. •



FÉLIX PONS

Siempre fue abogado

“**N**osotros somos transeúntes de la política, lo nuestro es la Abogacía” solíamos comentar, aunque él perseveró más que yo. Coincidimos en la Legislatura Constituyente y en la de 1979, e incluso empezamos a dedicarnos a la política, él en Baleares y yo en Granada, en el PSOE y en la UCD, respectivamente, en el mismo año 1975. Llegó a ser presidente del Congreso de los Diputados e imagino que durante esa etapa, más de una vez pensaría en Landelino Lavilla. Siempre tenía comentarios laudatorios para su finura jurídica, rigor expositivo y utilización precisa del lenguaje -calidades que también adornaban a Félix- todos ellos envueltos en la más sana ironía, de la que siempre hizo gala con su indiscutible acento mallorquín.

Ya no era diputado cuando él presidió el Congreso, etapa que me calificó como de “arbitraje presidencial” al decirme, hace ya algunos años, que había pasado de ser abogado de parte, defendiendo las iniciativas de su grupo parlamentario, a otra actividad, el arbitraje, también típica de la Abogacía. No lo pasaba bien cuando en algunas ocasiones le recordaban que, en efecto, era un árbitro, pero “de parte”. Prefería ser tercer árbitro.

Félix Pons era, sobre todo y ante todo, abogado, eso sí, con auténticas inquietudes sociales y un exquisito sentido del estado de derecho y la Justicia. A poco de conocernos me decía con un cierto sarcasmo, no exento de mensaje, “en esto de la política, aquí en el Parlamento, seguimos ejerciendo la Abogacía, con la desventaja de que sólo tenemos un cliente, nuestro partido, y abogado con un solo cliente no es buen negocio”.

Trabajamos juntos en la Comisión de Justicia, y, si bien es cierto que en aquella época había menos sectarismo, resultaba difícil no coincidir en iniciativas o modificaciones legislativas a la hora de adaptar la normativa vigente al nuevo sistema político y a la sociedad en que vivíamos. Siguiendo la tradición de su padre, era un buen abogado, serio, riguroso y muy poco dado a la demagogia. Tampoco compartía esta forma de hacer política, en línea con su austeridad personal. Era impecable en las formas y firme en la defensa de aquello que tenía que defender.

Siendo un excelente parlamentario, ministro y presidente del Congreso, con dedicación ejemplar, me atrevería a decir que no le hubiera gustado que lo calificaran como un profesional de la política y siempre debió guardar, en su intimidad intelectual, un importante reducto de independencia, orientado a la libertad profesional, como así hizo, al terminar dedicándose a lo que le gustaba, la Abogacía.

El último 6 de diciembre que lo vi, tras comentar, de pasada, su estado de salud, pude comprobar que su sentido del humor seguía intacto, con una cierta separación intelectual de la política, aunque sí hablamos, recuerdo, de la Transición, sin que faltaran algunos comentarios jocosos a esa especie de “segunda transición” que algunos defendían y defienden, una nueva transición, pero, ¿hacia dónde?, nos preguntábamos.

Nuestro más entrañable recuerdo para este amigo, compañero e insigne abogado, que siempre se sintió tal y que presumía de ello. •

POR JOAQUÍN GARCÍA-ROMANILLOS
Secretario General del
Consejo General de la Abogacía Española



FÉLIX PONS

Siempre fue abogado

“**N**osotros somos transeúntes de la política, lo nuestro es la Abogacía” solíamos comentar, aunque él perseveró más que yo. Coincidimos en la Legislatura Constituyente y en la de 1979, e incluso empezamos a dedicarnos a la política, él en Baleares y yo en Granada, en el PSOE y en la UCD, respectivamente, en el mismo año 1975. Llegó a ser presidente del Congreso de los Diputados e imagino que durante esa etapa, más de una vez pensaría en Landelino Lavilla. Siempre tenía comentarios laudatorios para su finura jurídica, rigor expositivo y utilización precisa del lenguaje -calidades que también adornaban a Félix- todos ellos envueltos en la más sana ironía, de la que siempre hizo gala con su indiscutible acento mallorquín.

Ya no era diputado cuando él presidió el Congreso, etapa que me calificó como de “arbitraje presidencial” al decirme, hace ya algunos años, que había pasado de ser abogado de parte, defendiendo las iniciativas de su grupo parlamentario, a otra actividad, el arbitraje, también típica de la Abogacía. No lo pasaba bien cuando en algunas ocasiones le recordaban que, en efecto, era un árbitro, pero “de parte”. Prefería ser tercer árbitro.

Félix Pons era, sobre todo y ante todo, abogado, eso sí, con auténticas inquietudes sociales y un exquisito sentido del estado de derecho y la Justicia. A poco de conocernos me decía con un cierto sarcasmo, no exento de mensaje, “en esto de la política, aquí en el Parlamento, seguimos ejerciendo la Abogacía, con la desventaja de que sólo tenemos un cliente, nuestro partido, y abogado con un solo cliente no es buen negocio”.

Trabajamos juntos en la Comisión de Justicia, y, si bien es cierto que en aquella época había menos sectarismo, resultaba difícil no coincidir en iniciativas o modificaciones legislativas a la hora de adaptar la normativa vigente al nuevo sistema político y a la sociedad en que vivíamos. Siguiendo la tradición de su padre, era un buen abogado, serio, riguroso y muy poco dado a la demagogia. Tampoco compartía esta forma de hacer política, en línea con su austeridad personal. Era impecable en las formas y firme en la defensa de aquello que tenía que defender.

Siendo un excelente parlamentario, ministro y presidente del Congreso, con dedicación ejemplar, me atrevería a decir que no le hubiera gustado que lo calificaran como un profesional de la política y siempre debió guardar, en su intimidad intelectual, un importante reducto de independencia, orientado a la libertad profesional, como así hizo, al terminar dedicándose a lo que le gustaba, la Abogacía.

El último 6 de diciembre que lo vi, tras comentar, de pasada, su estado de salud, pude comprobar que su sentido del humor seguía intacto, con una cierta separación intelectual de la política, aunque sí hablamos, recuerdo, de la Transición, sin que faltaran algunos comentarios jocosos a esa especie de “segunda transición” que algunos defendían y defienden, una nueva transición, pero, ¿hacia dónde?, nos preguntábamos.

Nuestro más entrañable recuerdo para este amigo, compañero e insigne abogado, que siempre se sintió tal y que presumía de ello. •

POR **JOAQUÍN GARCÍA-ROMANILLOS**
Secretario General del
Consejo General de la Abogacía Española

CONSTITUIDA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO MARCO CGPJ-CGAE

En el mes de julio quedó constituida la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio Marco firmado por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y el Consejo General de la Abogacía Espa-

ñola (CGAE) el pasado mes de febrero. En el transcurso de la reunión se realizó un balance de las actividades desarrolladas desde su firma el pasado mes de febrero.

Esta Comisión Mixta estará presidida por el presidente del CGPJ, Carlos Dívar, y el presidente del CGAE, Carlos Carnicer. Por parte del Consejo General del Poder Judicial están presentes en la Comisión Margarita Uría, vocal delegada de Relaciones con los Colegios Profesionales; Carles Cruz y Félix Azón, vocales de la Comisión de Escuela Judicial, y Antonio Monserrat, vocal designado por el Pleno.

Por parte del Consejo General de la Abogacía forman parte de la Comisión los vicepresidentes Antonio Hernández-Gil, presidente de la Comisión de Formación y decano del Colegio de Abogados de Madrid; Pedro Yúfera, presidente, de la Comisión de Relaciones con la Administración de Justicia, y decano del Colegio de Barcelona; y Victoria Ortega, consejera y presidenta de la Comisión de Coordinación del CGAE.

El convenio suscrito entre ambos organismos permite a la Abogacía intervenir en nombramientos de la judicatura y además, comprende acciones en ámbitos como la formación, las medidas disciplinarias o la creación de foros, entre otras. ●



CAMBIOS EN COLEGIOS DE ABOGADOS

En los últimos meses se han producido algunos cambios en Colegios de Abogados y Consejos Autonómicos. Así, el 18 de junio Carles Mac-Cragh, fue elegido decano en las elecciones celebradas en el Colegio de Gerona, sustituyendo en el cargo a Salvador Capdevila. Por su parte, María Nieves Santomé resultó elegida nueva decana del Colegio de Ferrol en las elecciones celebradas el 25 de junio. Santomé sustituye en el cargo a Fernando Pantín. Ambos decanos tomaron posesión de su cargo como consejeros del CGAE en el pleno celebrado el pasado 21 de julio.

El 13 de julio se celebraron elecciones en el Colegio de Abogados de Burgos y resultó elegido Joaquín Delgado sustituyendo en el cargo a Pablo Hernando. También se han producido cambios en el Consejo Andaluz de Colegios de Abogados, en el que fue elegido presidente José Rebollo, decano del Colegio de Córdoba, que sustituye en este cargo al decano de Granada, José María Rosales. ●

DISTINCIONES

El pasado 25 de junio el Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Justicia, otorgó la Gran Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafort a la consejera y vicepresidenta del CGAE, Victoria Ortega y a otros cinco juristas entre los que se encuentra el anterior ministro de Justicia, Mariano Fernández Bermejo. Por otra parte, el decano del Colegio de Abogados de Ciudad Real, Cipriano Arreche recibirá la Cruz de San Raimundo de Peñafort.

Asimismo, el presidente del CGAE, Carlos Carnicer, impuso la Gran Cruz al Mérito en el Servicio de la Abogacía aragonesa al que fuera decano del Colegio de Abogados de Huesca, Juan José Brun, en un acto en el que también fueron condecorados con otras distinciones el ex secretario del Colegio de Abogados de Zaragoza, Dámaso Pina y el ex consejero de esta entidad, David Arbués. Finalmente, el Colegio de Abogados de Orihuela homenajeó al anterior decano del Colegio de Abogados, José Germán Botella, al que se nombró decano honorífico. ●

CONSTITUIDA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO MARCO CGPJ-CGAE

En el mes de julio quedó constituida la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio Marco firmado por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y el Consejo General de la Abogacía Espa-

ñola (CGAE) el pasado mes de febrero. En el transcurso de la reunión se realizó un balance de las actividades desarrolladas desde su firma el pasado mes de febrero.

Esta Comisión Mixta estará presidida por el presidente del CGPJ, Carlos Dívar, y el presidente del CGAE, Carlos Carnicer. Por parte del Consejo General del Poder Judicial están presentes en la Comisión Margarita Uría, vocal delegada de Relaciones con los Colegios Profesionales; Carles Cruz y Félix Azón, vocales de la Comisión de Escuela Judicial, y Antonio Monserrat, vocal designado por el Pleno.

Por parte del Consejo General de la Abogacía forman parte de la Comisión los vicepresidentes Antonio Hernández-Gil, presidente de la Comisión de Formación y decano del Colegio de Abogados de Madrid; Pedro Yúfera, presidente, de la Comisión de Relaciones con la Administración de Justicia, y decano del Colegio de Barcelona; y Victoria Ortega, consejera y presidenta de la Comisión de Coordinación del CGAE.

El convenio suscrito entre ambos organismos permite a la Abogacía intervenir en nombramientos de la judicatura y además, comprende acciones en ámbitos como la formación, las medidas disciplinarias o la creación de foros, entre otras. ●



CAMBIOS EN COLEGIOS DE ABOGADOS

En los últimos meses se han producido algunos cambios en Colegios de Abogados y Consejos Autonómicos. Así, el 18 de junio Carles Mac-Cragh, fue elegido decano en las elecciones celebradas en el Colegio de Gerona, sustituyendo en el cargo a Salvador Capdevila. Por su parte, María Nieves Santomé resultó elegida nueva decana del Colegio de Ferrol en las elecciones celebradas el 25 de junio. Santomé sustituye en el cargo a Fernando Pantín. Ambos decanos tomaron posesión de su cargo como consejeros del CGAE en el pleno celebrado el pasado 21 de julio.

El 13 de julio se celebraron elecciones en el Colegio de Abogados de Burgos y resultó elegido Joaquín Delgado sustituyendo en el cargo a Pablo Hernando. También se han producido cambios en el Consejo Andaluz de Colegios de Abogados, en el que fue elegido presidente José Rebollo, decano del Colegio de Córdoba, que sustituye en este cargo al decano de Granada, José María Rosales. ●

DISTINCIONES

El pasado 25 de junio el Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Justicia, otorgó la Gran Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafort a la consejera y vicepresidenta del CGAE, Victoria Ortega y a otros cinco juristas entre los que se encuentra el anterior ministro de Justicia, Mariano Fernández Bermejo. Por otra parte, el decano del Colegio de Abogados de Ciudad Real, Cipriano Arreche recibirá la Cruz de San Raimundo de Peñafort.

Asimismo, el presidente del CGAE, Carlos Carnicer, impuso la Gran Cruz al Mérito en el Servicio de la Abogacía aragonesa al que fuera decano del Colegio de Abogados de Huesca, Juan José Brun, en un acto en el que también fueron condecorados con otras distinciones el ex secretario del Colegio de Abogados de Zaragoza, Dámaso Pina y el ex consejero de esta entidad, David Arbués. Finalmente, el Colegio de Abogados de Orihuela homenajeó al anterior decano del Colegio de Abogados, José Germán Botella, al que se nombró decano honorífico. ●

VISITA AL COLEGIO DE REUS

LA ABOGACÍA POLACA VE AL CGAE COMO “UN MODELO A SEGUIR” EN LA IMPLANTACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Las Abogacías polaca y española han tendido nuevos puentes de entendimiento y conocimiento mutuo en un encuentro celebrado en Reus el 6 y 7 de septiembre. El vicepresidente del CGAE y decano del Colegio de Abogados de Reus, Pedro Luis Huguet, recibió al presidente de uno de los dos Consejos Nacionales de la Abogacía en Polonia, Maciej Bobrowicz, y a una delegación compuesta por una treintena de abogados entre los que se encontraban también el vicepresidente de este Consejo polaco, Dariusz Salajewski, su secretaria general, Ewa Stompor, el tesorero, Bazyli Zacharczuk, y su representante en Bruselas ante CCBE, Maria Slazak. Junto a ellos, asistieron al encuentro todos los decanos de los Colegios de Abogados de Polonia. A lo largo de los dos días que duró la visita, los miembros de la delegación polaca pudieron también compartir sus intereses e inquietudes con el secretario general del CGAE, Joaquín García-Romanillos, y la vicepresidenta de la Comisión de Relaciones Internacionales del CGAE y presidenta del Consejo de Colegios de Abogados de Cataluña, Lidia Condal.

Para Pedro Luis Huguet, la visita tiene una “gran trascendencia para las relaciones entre las Abogacías española y polaca”, y supone un éxito ya que “han acudido la totalidad de los decanos de los Colegios de Abogados de Polonia y se han mostrado impresionados y muy interesados con los avances tecnológicos que la Abogacía española ha desarrollado en los últimos años a través del CGAE”.

La delegación polaca mostró especial interés por el funcionamiento y puesta en marcha del “Colegio Virtual”, una iniciativa de la Abogacía española gracias a la cual tanto abogados como ciudadanos pueden acceder a numerosos servicios que ofrecen los Colegios de Abogados a través de Internet. En este sentido, el presidente de la Abogacía polaca, Maciej Bobrowicz, manifestó que la Abogacía española “es un modelo a seguir en el proceso de implantación tecnológica en toda Europa, en el que es pionera y todo un ejemplo visible ante CCBE”. De hecho, según apunta Pedro Luis Huguet, “han solicitado a la Abogacía española que viajemos a Polonia para ampliar la información acerca de nuestro proyecto

tecnológico, y así iniciar la implantación de un proceso similar allí”.

UNA VISITA TECNOLÓGICA

En el primer día de visita, los abogados polacos comprobaron de la mano del vicepresidente del CGAE, Pedro Luis Huguet, los avances del proyecto desarrollado por la Infraestructura Tecnológica del CGAE, RedAbogacía, que ha creado no sólo aplicaciones tecnológicas para el ejercicio de la Abogacía, sino también proyectos encargados por la Unión Europea, como Penalnet, la primera comunidad virtual segura de abogados penalistas europeos, recientemente ampliado a Penalnet Plus, así como proyectos compatibles con otros colectivos profesionales como la Ventanilla Única Profesional.

Por otra parte, el decano del Colegio de Procuradores de Reus, Carlos López, mostró a los presentes la aplicación LexNet, el sistema de comunicaciones electrónicas que usa la administración de Justicia española, mientras que José Luis Ruiz, director general de RedAbogacía, presentó el proyecto de asistencia jurídica gratuita *online* (www.justiciagratuíta.es).

En la segunda jornada del encuentro, el 7 de septiembre, la delegación se reunió en los Juzgados de Reus con la jueza decana, María Luisa Pubill, el director general de Modernización de la Justicia de la Generalitat de Cataluña, Daniel Bartomeus y el secretario general de Relaciones con la Administración de Justicia de la Generalitat de Cataluña, Juan Xirau, quienes realizaron una presentación sobre la situación actual de la Justicia en Cataluña y los objetivos y herramientas electrónicas con las que se está trabajando. Finalmente, la delegación de abogados polacos visitó el Museo de Gaudí y asistió a una recepción en el Ayuntamiento de Reus a la que asistió el alcalde de la ciudad, Lluís M. Pérez. •



VISITA AL COLEGIO DE REUS

LA ABOGACÍA POLACA VE AL CGAE COMO “UN MODELO A SEGUIR” EN LA IMPLANTACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Las Abogacías polaca y española han tendido nuevos puentes de entendimiento y conocimiento mutuo en un encuentro celebrado en Reus el 6 y 7 de septiembre. El vicepresidente del CGAE y decano del Colegio de Abogados de Reus, Pedro Luis Huguet, recibió al presidente de uno de los dos Consejos Nacionales de la Abogacía en Polonia, Maciej Bobrowicz, y a una delegación compuesta por una treintena de abogados entre los que se encontraban también el vicepresidente de este Consejo polaco, Dariusz Salajewski, su secretaria general, Ewa Stompor, el tesorero, Bazyli Zacharczuk, y su representante en Bruselas ante CCBE, Maria Slazak. Junto a ellos, asistieron al encuentro todos los decanos de los Colegios de Abogados de Polonia. A lo largo de los dos días que duró la visita, los miembros de la delegación polaca pudieron también compartir sus intereses e inquietudes con el secretario general del CGAE, Joaquín García-Romanillos, y la vicepresidenta de la Comisión de Relaciones Internacionales del CGAE y presidenta del Consejo de Colegios de Abogados de Cataluña, Lidia Condal.

Para Pedro Luis Huguet, la visita tiene una “gran trascendencia para las relaciones entre las Abogacías española y polaca”, y supone un éxito ya que “han acudido la totalidad de los decanos de los Colegios de Abogados de Polonia y se han mostrado impresionados y muy interesados con los avances tecnológicos que la Abogacía española ha desarrollado en los últimos años a través del CGAE”.

La delegación polaca mostró especial interés por el funcionamiento y puesta en marcha del “Colegio Virtual”, una iniciativa de la Abogacía española gracias a la cual tanto abogados como ciudadanos pueden acceder a numerosos servicios que ofrecen los Colegios de Abogados a través de Internet. En este sentido, el presidente de la Abogacía polaca, Maciej Bobrowicz, manifestó que la Abogacía española “es un modelo a seguir en el proceso de implantación tecnológica en toda Europa, en el que es pionera y todo un ejemplo visible ante CCBE”. De hecho, según apunta Pedro Luis Huguet, “han solicitado a la Abogacía española que viajemos a Polonia para ampliar la información acerca de nuestro proyecto

tecnológico, y así iniciar la implantación de un proceso similar allí”.

UNA VISITA TECNOLÓGICA

En el primer día de visita, los abogados polacos comprobaron de la mano del vicepresidente del CGAE, Pedro Luis Huguet, los avances del proyecto desarrollado por la Infraestructura Tecnológica del CGAE, RedAbogacía, que ha creado no sólo aplicaciones tecnológicas para el ejercicio de la Abogacía, sino también proyectos encargados por la Unión Europea, como Penalnet, la primera comunidad virtual segura de abogados penalistas europeos, recientemente ampliado a Penalnet Plus, así como proyectos compatibles con otros colectivos profesionales como la Ventanilla Única Profesional.

Por otra parte, el decano del Colegio de Procuradores de Reus, Carlos López, mostró a los presentes la aplicación LexNet, el sistema de comunicaciones electrónicas que usa la administración de Justicia española, mientras que José Luis Ruiz, director general de RedAbogacía, presentó el proyecto de asistencia jurídica gratuita *online* (www.justiciagratuíta.es).

En la segunda jornada del encuentro, el 7 de septiembre, la delegación se reunió en los Juzgados de Reus con la jueza decana, María Luisa Pubill, el director general de Modernización de la Justicia de la Generalitat de Cataluña, Daniel Bartomeus y el secretario general de Relaciones con la Administración de Justicia de la Generalitat de Cataluña, Juan Xirau, quienes realizaron una presentación sobre la situación actual de la Justicia en Cataluña y los objetivos y herramientas electrónicas con las que se está trabajando. Finalmente, la delegación de abogados polacos visitó el Museo de Gaudí y asistió a una recepción en el Ayuntamiento de Reus a la que asistió el alcalde de la ciudad, Lluís M. Pérez. •



NUEVA APLICACIÓN **BLACKBERRY** PARA ABOGADOS

RedAbogacía y la operadora de telecomunicaciones Orange han dado un nuevo paso en la oferta que ambas compañías ofrecen al colectivo de abogados, a través del lanzamiento de una aplicación desarrollada por RIM (BlackBerry), que permite a los abogados contabilizar su tiempo y sus gastos desde su smartphone BlackBerry. Con **3gestime** conseguirá reducir tiempos de gestión y mejorar su productividad.

OTRAS VENTAJAS

Permite organizar su cartera de clientes en proyectos, expedientes o cuentas y asociar a ellos las personas/contactos vinculados. Podrá contabilizar automáticamente el

tiempo dedicado a cada cliente, así como los gastos derivados.

PASOS PARA PUESTA EN MARCHA

Configuración inicial: Definición de costes y preferencias de registro de datos (automático o manual), recepción de alertas y la frecuencia de envío de informes por email (diaria, semanal...)

Creación de proyectos: Cree tantos proyectos, expedientes o clientes como desee para que el tiempo dedicado sea cuantificado y asigne un presupuesto a cada acción. Añada los contactos asociados a ese proyecto para que se imputen automáticamente cuando haya un registro de llamadas o e-mail de ese contacto.

Registro de tiempos: la aplicación registrará toda la actividad en términos de e-mails y llamadas recibidas y enviadas.

Gastos: también puede gestionar sus gastos adicionales de hotel, kilometraje, comidas... asimismo tiene la posibilidad de añadir comentarios para una mejor referencia y seguimiento del informe.

Resumen: podrá realizar seguimiento individualizado de cada proyecto visualizando el resumen de actividad e importe de gastos en la opción "detalle".

Para **descargar** la aplicación acceda directamente desde su explorador de BlackBerry® a:

www.3gestion.com/blackberry •



Configuración inicial



Creación de proyectos



Gastos



Resumen

CONCESIÓN DE **PENALNET PLUS**

El pasado mes de junio la Comisión Europea anunció al Consejo General de la Abogacía Española su decisión de financiar el proyecto PenalNet Plus. Este nuevo proyecto es un espaldarazo a PenalNet, la primera red de comunicaciones seguras en línea para los abogados penalistas en la Unión Europea.

El nuevo proyecto permitirá ampliar

el número de países que actualmente forman parte de PenalNet, crear un sistema de videoconferencias encriptadas, y analizará la interoperabilidad con los Tribunales y la Administración de Justicia de la UE. Los trabajos de PenalNet Plus comenzarán en el último trimestre de 2010, esperando que algunos de sus servicios estén disponibles a lo largo de 2011. •



REDABOGACÍA GESTIONARÁ **LA VENTANILLA ÚNICA** DEL CONSEJO DE DENTISTAS

El Consejo General de Dentistas de España ha firmado un acuerdo con RedAbogacía, la Infraestructura Tecnológica del Consejo General de la Abogacía Española, para la adaptación de la solución de Ventanilla Única de la Abogacía al colectivo de odontólogos y estomatólogos. El desarrollo de la Ventanilla Única profesional por parte de las profesiones es una de las exigencias de la Ley 25/2009, conocida como Ley Ómnibus, a través de la cual los colectivos profesionales prestarán sus servicios al ciudadano a través de Internet.

Para el presidente del Consejo General de Dentistas de España, Alfonso Villa Vigil, la incorporación de la Ventanilla Única desarrollada por RedAbogacía, permite al Consejo General de Dentistas optimizar las relaciones entre los ciudadanos, los dentistas colegiados y la Administración, ofreciendo un servicio más rápido y seguro. Además, permite a las profesiones colegiadas compartir costes sin necesidad de realizar nuevas inversiones.

En virtud del convenio firmado, los dentistas dan un paso adelante en el desarrollo de este sistema de Ventanilla Única profesional que será adaptado por RedAbogacía, administrando el sistema y proporcionando la estructura necesaria para su alojamiento y mantenimiento. El convenio incluye además la realización de una copia de seguridad diaria de los datos registrados y almacenados por el Consejo de Dentistas.

Alfonso Villa Vigil:
“La incorporación de la Ventanilla Única desarrollado por Redabogacía, nos permite optimizar las relaciones entre los ciudadanos, los dentistas colegiados y la Administración”

El sistema de Ventanilla Única profesional de los odontólogos y estomatólogos ofrecerá información sobre el acceso a la profesión y permitirá realizar trámites *online* de forma segura a todos los ciudadanos y profesionales colegiados en posesión de un DNI electrónico, certificado digital reconocido o código de verificación (para trámites iniciados en otras páginas de la Administración como www.eugo.es, la web del Ministerio de Presidencia).

RedAbogacía ofrecerá formación para la gestión de contenidos de la página y dará soporte a los usuarios del Consejo General de Dentistas, pudiendo incluso integrar aplicativos de gestión del propio Consejo con la web.

Los odontólogos y estomatólogos han sido el primer colectivo que se ha adherido oficialmente a la solución de “Ventanilla Única profesional” que la Abogacía ha decidido compartir con el resto de profesiones que lo desean, y ya hay otros colectivos profesionales que están cerrando las condiciones para incorporarse este mismo año. ●



REDABOGACIA **LIBROS Y SU NUEVA** **PREVISUALIZACIÓN**

Tras el lanzamiento de los eBooks de la Editorial Tirant Lo Blanch el pasado año, se han ido actualizando las funcionalidades para que los lectores disfruten de mejores ventajas.

Entre las actualizaciones se encuentra la previsualización de los ejemplares, que permite consultar el índice de los libros, parte de su contenido y determinar así si es interesante o no para el lector adquirir el producto.

Para acceder a este servicio, basta con entrar en el apartado RedAbogacia Libros que está en la home de www.redabogacia.org

QUÉ MÁS VENTAJAS OFRECE

Las principales ventajas que ofrecen los eBooks son:

- Disponibilidad inmediata
- Precio de venta más bajo: al tratarse de una producción sin papel, sin tinta y sin distribuidores intermediarios, el precio es más bajo.
- Nuevas utilidades: el eBook incorpora al libro notables ventajas en la protección del medio ambiente, la búsqueda de palabras, la ampliación de detalles, la utilización del espacio o la comodidad en el desplazamiento y previsualización de los libros.

DESTACADOS

Los libros más vendidos son:

- **Reforma laboral** - ISBN10: 8498769043; ISBN13: 9788498769043
- **Reforma laboral** - ISBN10: 8498768845; ISBN13: 9788498768848
- **Colección textos legales procesales** - ISBN10: 8498768500; ISBN13: 9788498768503 ●

NUEVA APLICACIÓN **BLACKBERRY** PARA ABOGADOS

RedAbogacía y la operadora de telecomunicaciones Orange han dado un nuevo paso en la oferta que ambas compañías ofrecen al colectivo de abogados, a través del lanzamiento de una aplicación desarrollada por RIM (BlackBerry), que permite a los abogados contabilizar su tiempo y sus gastos desde su smartphone BlackBerry. Con **3gestime** conseguirá reducir tiempos de gestión y mejorar su productividad.

OTRAS VENTAJAS

Permite organizar su cartera de clientes en proyectos, expedientes o cuentas y asociar a ellos las personas/contactos vinculados. Podrá contabilizar automáticamente el

tiempo dedicado a cada cliente, así como los gastos derivados.

PASOS PARA PUESTA EN MARCHA

Configuración inicial: Definición de costes y preferencias de registro de datos (automático o manual), recepción de alertas y la frecuencia de envío de informes por email (diaria, semanal...)

Creación de proyectos: Cree tantos proyectos, expedientes o clientes como desee para que el tiempo dedicado sea cuantificado y asigne un presupuesto a cada acción. Añada los contactos asociados a ese proyecto para que se imputen automáticamente cuando haya un registro de llamadas o e-mail de ese contacto.

Registro de tiempos: la aplicación registrará toda la actividad en términos de e-mails y llamadas recibidas y enviadas.

Gastos: también puede gestionar sus gastos adicionales de hotel, kilometraje, comidas... asimismo tiene la posibilidad de añadir comentarios para una mejor referencia y seguimiento del informe.

Resumen: podrá realizar seguimiento individualizado de cada proyecto visualizando el resumen de actividad e importe de gastos en la opción "detalle".

Para **descargar** la aplicación acceda directamente desde su explorador de BlackBerry® a:

www.3gestion.com/blackberry •



Configuración inicial



Creación de proyectos



Gastos



Resumen

CONCESIÓN DE **PENALNET PLUS**

El pasado mes de junio la Comisión Europea anunció al Consejo General de la Abogacía Española su decisión de financiar el proyecto PenalNet Plus. Este nuevo proyecto es un espaldarazo a PenalNet, la primera red de comunicaciones seguras en línea para los abogados penalistas en la Unión Europea.

El nuevo proyecto permitirá ampliar

el número de países que actualmente forman parte de PenalNet, crear un sistema de videoconferencias encriptadas, y analizará la interoperabilidad con los Tribunales y la Administración de Justicia de la UE. Los trabajos de PenalNet Plus comenzarán en el último trimestre de 2010, esperando que algunos de sus servicios estén disponibles a lo largo de 2011. •



REDABOGACÍA GESTIONARÁ **LA VENTANILLA ÚNICA** DEL CONSEJO DE DENTISTAS

El Consejo General de Dentistas de España ha firmado un acuerdo con RedAbogacía, la Infraestructura Tecnológica del Consejo General de la Abogacía Española, para la adaptación de la solución de Ventanilla Única de la Abogacía al colectivo de odontólogos y estomatólogos. El desarrollo de la Ventanilla Única profesional por parte de las profesiones es una de las exigencias de la Ley 25/2009, conocida como Ley Ómnibus, a través de la cual los colectivos profesionales prestarán sus servicios al ciudadano a través de Internet.

Para el presidente del Consejo General de Dentistas de España, Alfonso Villa Vigil, la incorporación de la Ventanilla Única desarrollada por RedAbogacía, permite al Consejo General de Dentistas optimizar las relaciones entre los ciudadanos, los dentistas colegiados y la Administración, ofreciendo un servicio más rápido y seguro. Además, permite a las profesiones colegiadas compartir costes sin necesidad de realizar nuevas inversiones.

En virtud del convenio firmado, los dentistas dan un paso adelante en el desarrollo de este sistema de Ventanilla Única profesional que será adaptado por RedAbogacía, administrando el sistema y proporcionando la estructura necesaria para su alojamiento y mantenimiento. El convenio incluye además la realización de una copia de seguridad diaria de los datos registrados y almacenados por el Consejo de Dentistas.

Alfonso Villa Vigil:
“La incorporación de la Ventanilla Única desarrollado por Redabogacía, nos permite optimizar las relaciones entre los ciudadanos, los dentistas colegiados y la Administración”

El sistema de Ventanilla Única profesional de los odontólogos y estomatólogos ofrecerá información sobre el acceso a la profesión y permitirá realizar trámites *online* de forma segura a todos los ciudadanos y profesionales colegiados en posesión de un DNI electrónico, certificado digital reconocido o código de verificación (para trámites iniciados en otras páginas de la Administración como www.eugo.es, la web del Ministerio de Presidencia).

RedAbogacía ofrecerá formación para la gestión de contenidos de la página y dará soporte a los usuarios del Consejo General de Dentistas, pudiendo incluso integrar aplicativos de gestión del propio Consejo con la web.

Los odontólogos y estomatólogos han sido el primer colectivo que se ha adherido oficialmente a la solución de “Ventanilla Única profesional” que la Abogacía ha decidido compartir con el resto de profesiones que lo desean, y ya hay otros colectivos profesionales que están cerrando las condiciones para incorporarse este mismo año.●



REDABOGACIA **LIBROS Y SU NUEVA** **PREVISUALIZACIÓN**

Tras el lanzamiento de los eBooks de la Editorial Tirant Lo Blanch el pasado año, se han ido actualizando las funcionalidades para que los lectores disfruten de mejores ventajas.

Entre las actualizaciones se encuentra la previsualización de los ejemplares, que permite consultar el índice de los libros, parte de su contenido y determinar así si es interesante o no para el lector adquirir el producto.

Para acceder a este servicio, basta con entrar en el apartado RedAbogacia Libros que está en la home de www.redabogacia.org

QUÉ MÁS VENTAJAS OFRECE

Las principales ventajas que ofrecen los eBooks son:

- Disponibilidad inmediata
- Precio de venta más bajo: al tratarse de una producción sin papel, sin tinta y sin distribuidores intermediarios, el precio es más bajo.
- Nuevas utilidades: el eBook incorpora al libro notables ventajas en la protección del medio ambiente, la búsqueda de palabras, la ampliación de detalles, la utilización del espacio o la comodidad en el desplazamiento y previsualización de los libros.

DESTACADOS

Los libros más vendidos son:

- **Reforma laboral** - ISBN10: 8498769043; ISBN13: 9788498769043
- **Reforma laboral** - ISBN10: 8498768845; ISBN13: 9788498768848
- **Colección textos legales procesales** - ISBN10: 8498768500; ISBN13: 9788498768503 ●



CONVOCADA LA SEGUNDA EDICIÓN DEL PREMIO ABOGADOS DE NOVELA

El pasado 1 de julio tuvo lugar la presentación de la II Edición del Premio *Abogados de Novela* que organizan conjuntamente el Consejo General de la Abogacía Española, la Mutualidad General de la Abogacía y la editorial Martínez Roca del Grupo Planeta. El acto tuvo lugar en la sede de la editorial y en él estuvieron presentes el presidente de la Comisión de Proyección Social del CGAE, Nazario de Oleaga, el presidente de la Comisión de prestaciones de la Mutualidad General de la Abogacía, Silverio Fernández-Polanco y la directora editorial de Martínez Roca del Grupo Planeta, Carmen Fernández.

Durante su intervención, Nazario de Oleaga subrayó la importancia de lograr una mayor cercanía con la sociedad “mostrando a través de la novela los valores profesionales de los abogados en el ejercicio de su labor”.

Carmen Fernández, manifestó su satisfacción con la respuesta recibida por parte del público en la primera edición “más aún en la época de crisis en la que nos encontramos”, llegando a casi 15.000 ejemplares vendidos.

El premio que se ofrece a la mejor novela presentada en esta edición es de 50.000 euros y la publicación de la novela por MR Ediciones. Este premio será aportado tanto por el CGAE, como por la Mutualidad de la Abogacía.

La participación queda abierta a todo el mundo, independientemente de que per-

tenezca al mundo de la Abogacía o no, lo que permitirá conocer y familiarizar al ciudadano con la filosofía propia de los abogados, aplicada tanto a su vida como a su profesión, según la aportación realizada por Silverio Fernández-Polanco, presidente de la Comisión de Prestaciones de la Mutualidad General de la Abogacía.

El Premio *Abogados de Novela* pretende impulsar en España este nuevo género, novela de Abogacía. “La figura del abogado no se ha utilizado en géneros novelescos en nuestro país con anterioridad”, comentó Nazario de Oleaga, sin embargo “es un elemento muy atrayente en otros sectores de la comunicación, como el audiovisual”, añadió el abogado. “Con esta iniciativa se busca mostrar el verdadero valor de la profesión, levantar el tabú que existe sobre ella”, dijo el presidente de la Comisión de Proyección Social.

La primera edición del Premio *Abogados de Novela* fue convocada el año pasado y el fallo tuvo lugar el 15 de febrero de este año. La obra premiada, seleccionada entre 148 novelas, de las cuales 132 proceden de España, 14 de Latinoamérica y 2 del resto del mundo, fue “La Prueba” de la periodista Carmen Gurruchaga.

Carmen Fernández, subrayó que el libro ha recibido “una gran aceptación por parte del público, acercando a la sociedad a la Abogacía como profesión y como filosofía de vida”. •

EL 5 DE OCTUBRE FINALIZA LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS PARA EL PREMIO DERECHOS HUMANOS

Hasta el próximo 5 de octubre se pueden presentar candidaturas para la XII Edición de los Premios Derechos Humanos que cada año convoca el Consejo General de la Abogacía Española. Este galardón, promovido por la Comisión de Derechos Humanos del CGAE y la Comisión de Proyección Social de esta misma institución, quiere premiar la labor de **personas, instituciones y medios de comunicación** que por su labor o actividad hayan contribuido de forma relevante a la defensa de los derechos humanos y a la denuncia de las injusticias. Las bases pueden consultarse en www.cgae.es y en www.abogados.es. Desde estas mismas web se pueden presentar candidaturas.

Entre los premiados en años anteriores figuran el abogado experto en defensa de los derechos de los menores extranjeros no acompañados, Juan Ignacio de la Mata, la abogada india Ela Bhatt, fundadora de SEWA, la Asociación de Mujeres Trabajadoras Autónomas, los trabajos de reinserción en los centros penitenciarios españoles, los ex rehenes de las FARC, Ingrid Betancourt y William Pérez, la coordinadora de la Asociación “Nuestras hijas de regreso a casa” de Ciudad Juárez, Marisela Ortiz, la esclava nigerina, Hadijatou Mani, el Observatorio de Derechos Humanos del Colegio de Abogados de Badajoz, la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), el patrón y la tripulación del pesquero “Francisco y Catalina”, Amnistía Internacional, Vicente Ferrer, los ex defensores del Pueblo, Fernando Álvarez de Miranda y Joaquín Ruiz-Giménez, los periodistas Gervasio Sánchez, Carla Fibla (SER), Nicolás Castellano (SER), José Naranjo (La Provincia), el programa de La 2 “Con todos los acentos”, Luis de Vega (ABC), entre otros. •

AENOR CERTIFICA LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DEL CGAE

Los servicios de Asistencia Jurídica Gratuita, Censo y Certificaciones recibieron a finales de junio el sello de calidad de la Asociación Española de Normalización y Certificación, AENOR. Tras la entrega de este sello de calidad de manos del director de esta entidad en la Comunidad de Madrid, Ignacio Olalquiaga, el presidente del CGAE, Carlos Carnicer, hizo hincapié en “la calidad de los servicios que los Colegios Profesionales ofrecen a los colegiados y fundamentalmente a los ciudadanos”.

En el acto de entrega, celebrado en la sede del CGAE, Carnicer destacó el compromiso de la Abogacía con la calidad, “fundamental en un servicio como la Asistencia Jurídica Gratuita, indispensable para garantizar un derecho sustancial de todos los ciudadanos, el derecho de defensa”. Además, el presidente del CGAE subrayó el esfuerzo realizado por los Colegios de Abogados en la prestación de servicios de calidad en materia de formación y tecnología para beneficio de los colegiados y de toda la sociedad.

La Abogacía ha implantado un sistema de gestión de calidad continuo que mantiene, actualiza y mejora los servicios de Asistencia Jurídica Gratuita, Censo y Certificaciones, conforme a los requisitos de la Norma UNE-EN ISO 9001:2008, que establece las condiciones de un buen sistema de gestión de la calidad. Las entidades

colegiales, profesionales colegiados, así como los ciudadanos que soliciten cualquier gestión a través estos servicios del CGAE, tendrán una garantía más de su calidad. En concreto, la política de calidad del CGAE asegurará que sean prestados centrándose en la optimización de medios, la motivación del personal y la mejora continua en la gestión interna, conforme con los requisitos y especificaciones establecidas, las obligaciones legales y contractuales.

Para garantizar la eficiencia de este sistema, el CGAE ha establecido mecanismos

para “analizar las necesidades de recursos, tanto de tipo humano como técnico y de control, a fin de que sus planes y objetivos” sean llevados a cabo con éxito. En esta línea se establecerá un análisis y seguimiento permanente de la política y los objetivos de calidad, se realizarán auditorías, estudios de los datos obtenidos de la satisfacción y conformidad de los clientes, de los proveedores y se implementarán acciones correctoras y preventivas cuando sean necesarias, así como una revisión anual del sistema para certificar su óptimo funcionamiento. •



Carlos Carnicer recibe el certificado de AENOR que otorga el sello de calidad a los servicios de Asistencia Jurídica Gratuita, Censo y Certificaciones del CGAE

PRÓXIMOS CONGRESOS DE LA ABOGACÍA

Antes de que acabe el año, miles de abogados se darán cita en diferentes puntos del país para acudir a los numerosos congresos de la Abogacía. Marbella acogerá el 14 y 15 de octubre el VI Congreso jurídico de la Abogacía malagueña en el que se tratarán temas como el derecho internacional, derecho deportivo, laboral, extranjería, urbanismo, concursal y blanqueo de capitales, entre otros muchos temas. La Abogacía Extremeña también celebrará su Congreso el 24 y 25 de septiembre, que tendrá lugar en Cáceres.

Pamplona será la sede de las IV Jornadas de Justicia Gratuita que se celebrarán del 17 al 19 de noviembre y Bilbao acogerá unos días antes -del 12 al 14 de noviembre- el XXIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas. Además, noviembre también es el mes elegido por

los Colegios de Abogados de Cáceres y Badajoz para organizar el VII Congreso Extremeño de Derecho de Familia. Por otra parte, Madrid será la sede en octubre del XVII Congreso Nacional de Derecho Sanitario y en Palma de Mallorca se desarrollará el I Congreso Nacional de Derecho del Turismo. En esta última ciudad también se celebrará el X Congreso Nacional de Responsabilidad civil y seguro. Y en la sede del Colegio de Abogados de Barcelona tendrá lugar el II Congreso sobre prevención y represión del blanqueo de capitales.

En el ámbito internacional, del 30 de octubre al 3 de noviembre la UIA celebrará la 54 Edición de su Congreso Anual en Estambul, mientras que la IBA celebrará su Congreso del 3 al 8 de octubre en Vancouver •

Más información en www.abogados.es

BALANCE DE UN AÑO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE CONFORMIDADES ENTRE EL CGAE, LOS COLEGIOS Y LA FISCALÍA



Realizar un balance de un año de aplicación del Protocolo de Conformidades entre el CGAE y la Fiscalía General del Estado, firmado en abril de 2009, fue el objetivo del curso 'La Conformidad Penal. Evaluación de los Protocolos suscritos con el CGAE', que se celebró en la sede de la Fiscalía General del Estado los pasados 28 y 29 de junio. En la primera jornada del curso estuvieron presentes el consejero del CGAE y decano del Colegio de Abogados de Tortosa, Josep Canicio, que destacó que "la valoración de la Abogacía es muy positiva", y el teniente fiscal de la Secretaría Técnica de la Fiscalía General del Estado, Pedro Crespo, para quien el protocolo nació "con la aspiración convertirse en una herramienta ágil para que las partes pudieran resolver un problema fundamental como es la sobrecarga 'inútil' de nuestro sistema judicial".

En el acto de clausura, el secretario de la Comisión de Formación del CGAE y decano del Colegio de Abogados de Gijón, Sergio Herrero, habló sobre "los recelos que suscita la institución de la

Conformidad con carácter general, ya que parece un premio por renunciar a defenderse", y consideró que "lo ideal es que exista un proceso justo con todas las garantías, porque parece que premiar la renuncia es algo dudoso". En este mismo sentido se expresó el fiscal de Asturias José Peral, quien apuntó que ésta es la tendencia actual del Tribunal Constitucional.

Diferentes expertos analizaron durante los dos días del curso aspectos como la organización y el funcionamiento del Protocolo, el desarrollo de la negociación, la mediación y la conformidad o cómo se podría mejorar y ampliar en un futuro, así como la experiencia de la colaboración de jueces y tribunales en su aplicación.

Tras la firma entre el CGAE y la Fiscalía de este Protocolo, numerosos Colegios de Abogados han llegado a acuerdos con las distintas fiscalías provinciales. Además, otros Colegios ya habían establecido otro tipo de acuerdos con la Fiscalía para agilizar los trámites con anterioridad. •

BREVES

- El decano del Colegio de **Jerez**, Ignacio Vergara, fue designado miembro del Comité Andaluz de Disciplina Deportiva por el Consejo Andaluz de Colegios de Abogados.
- El abogado Miguel Troncoso ha sido el primer español elegido para formar parte de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados de **Bruselas**.
- El Colegio de Abogados de **Ourense** firmó un Convenio de Mediación Intrajudicial familiar con la Fiscalía General del Estado.
- El Colegio de Abogados de **Melilla**, junto con la Universidad de Granada, el Consejo Consultivo de Andalucía y la Ciudad Autónoma, organizó en el mes de julio el curso de verano "Constitución y Democracia en España".
- El Colegio de **La Rioja** firmó, junto con la Asociación de Ingenieros Técnicos Informáticos de la Comunidad, un convenio de colaboración con el Gobierno de La Rioja para reducir el impacto de los delitos informáticos en las empresas riojanas, mediante la formación, el asesoramiento y la colaboración con expertos.
- El Colegio de Abogados de **Vizcaya** ha destinado 30.000 euros a proyectos de cooperación en 2010.
- La Junta de Gobierno del Colegio de Abogados de **Baleares** ha convocado la 5ª edición del Premio de artículos Jurídicos "Degà Miquel Frontera".
- El Colegio de Abogados de **Madrid** convocó la tercera Convocatoria de ayudas a Proyectos de Responsabilidad Social de la Abogacía.
- Fiscales y abogados expertos en Extranjería reclamaron la necesidad de aportar asistencia letrada a los menores extranjeros no acompañados desde que son localizados por las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, en el VII Seminario de Menores del Colegio de Abogados de **Valencia** "Problemática del menor extranjero en España".
- El Colegio de Abogados de **Las Palmas** celebró un acto conmemorativo del 25 Aniversario de la Escuela de Práctica Jurídica de Las Palmas, coincidiendo con la clausura del XXV Curso de Formación Práctica para el Ejercicio de la Abogacía. •

BREVES

- El Colegio de Abogados de **Málaga** ha abierto la convocatoria anual para la presentación de proyectos de cooperación internacional, que se incluye en el marco de ayudas a iniciativas jurídicas en esta materia a las que la institución malagueña destina el 0,7 por ciento de su presupuesto.
- El portavoz del **Consejo Andaluz de Colegios de Abogados** y decano del colegio de Sevilla, José Joaquín Gallardo, criticó que la Junta de Andalucía "aún adeude las exiguas retribuciones devengadas por las asistencias a detenidos que los abogados andaluces prestaron en el último trimestre de 2009".
- Alrededor de 80 personas de diferentes países, entre ellas 9 españoles, forman el conjunto de abogados, estudiantes de derecho y juristas que participaron en la **II Caravana de Juristas** celebrada en Colombia.
- El Colegio de Abogados de **Madrid** firmó un convenio con Transparencia Internacional España (TI-España), con la intención de fomentar la Abogacía Pro Bono y proteger y avivar el derecho a la información ciudadana.
- Los abogados del Turno de Oficio de **Baleares** atendieron entre el 1 de enero y el 15 de julio de este año un total de 13.143 solicitudes de justicia de los ciudadanos, lo que supone una media diaria de 67 peticiones o de 2.022 al mes.
- José María Alonso-Vega fue nombrado nuevo director de la Escuela de Práctica Jurídica de **Oviedo**.
- El Colegio de Abogados de **Barcelona** decidió anular las sanciones impuestas por el ICAB y el tribunal depurador a los abogados que las recibieron por motivos políticos entre el 15 de junio de 1939 y octubre de 1943.
- El Colegio de Abogados de **Málaga** clausuró el Curso Académico 2009/2010 del Máster en Abogacía, que organiza conjuntamente con la Universidad de Málaga (UMA).
- Una amplia representación de los Colegios de Abogados de **Lucena y Jaén** celebraron unas jornadas de convivencia en la localidad cordobesa de Rute. •

EL CGAE Y EL ICEX ACERCAN LA INTERNACIONALIZACIÓN DE SERVICIOS JURÍDICOS EN TURQUÍA

El Consejo General de la Abogacía Española (CGAE), en colaboración con el Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX) organizó en julio un seminario sobre la internacionalización de los servicios jurídicos en Turquía, un encuentro en el que participaron el secretario de la Comisión de Relaciones Internacionales del CGAE y decano del Colegio de Soria, José Pedro Gómez Cobo, el director de la División de Promoción de Servicios del ICEX, Juan Miguel Márquez, el consejero económico y comercial de la Embajada española en Ankara, Isaac Martín Barbero y el letrado del despacho Martínez-Echevarría Pérez Ferrero, Juan Antonio Viñuales López.

Durante su intervención, Gómez apuntó que este plan facilitará a los abogados españoles el contacto internacional con Turquía y a los letrados turcos el encuentro con el derecho comunitario y español. Asimismo, destacó la importancia de que los pueblos se relacionen y apuntó que "detrás de estas relaciones siempre debe

haber un buen abogado que les indique como hacerlo". Por su parte, Márquez destacó la importancia de Turquía como socio comercial de España y recordó que el ICEX siempre ha apoyado a los bufetes españoles que quieren salir al extranjero.

Viñuales habló de las diferencias entre los abogados españoles y los turcos y puso algunos ejemplos como el trato que reciben los letrados turcos por parte de su Estado. Al hilo de este seminario, en noviembre, se realizarán una serie de encuentros bilaterales entre abogados españoles y turcos con interés en internacionalizar su despacho y exportar sus servicios. •



ABOGADOS, JUECES Y FISCALES DEBATEN SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN IBEROAMÉRICA

Abogados, jueces y fiscales iberoamericanos se reunieron a finales de junio en la ciudad colombiana de Cartagena de Indias para celebrar un encuentro sobre "Los Derechos Humanos y la Justicia Penal". El curso, en el que colaboraron el CGAE y el CGPJ, partió de las necesidades derivadas de la práctica forense, "ante la demanda de formación que jueces y fiscales iberoamericanos realizan en materia de derechos humanos en el marco de la justicia penal".

Para ello, se estudiaron la normativa internacional sobre derechos humanos y los diferentes sistemas de protección y el análisis pormenorizado de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Asimismo, se incidió en el aspecto práctico y en el intercambio de experiencias entre los participantes de diferentes países. Participaron como ponentes, entre otros, el decano del Colegio de Gijón, Sergio Herrero, el letrado del CGPJ, Carlos Almela, el abogado penalista Fernando Piernavieja, o el magistrado de la Audiencia Provincial de Cádiz, Manuel Estrella, que viajaron desde España. Desde países latinoamericanos se desplazaron el abogado David Peña, abogado miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos de México; la fiscal ad hoc ante el Tribunal Federal de Argentina, Erica Graciela Vallejo; Orlando Arcángel Coscia, juez presidente del Tribunal Oral Federal en lo Criminal del Neuquén; el juez penal de Garantías de Carapeguá, Víctor Manuel Vega; Irene Verónica Velásquez, fiscal adjunta provincial penal de Lima; Vania Boutad, juez de Garantía de Santiago de Chile, y Héctor Faúndez, abogado y profesor de Derecho Internacional Público y Derechos Humanos de la Universidad de Venezuela. •

LA EXPOSICIÓN “A 1,20 METROS” RETOMA SU RECORRIDO POR ESPAÑA (Y FRANCIA) TRAS EL DESCANSO ESTIVAL



FECHAS DE LA EXPOSICIÓN POR CIUDADES:

RUTA 1

Oviedo 10 de septiembre-23 de septiembre
Zaragoza 28 de septiembre-13 de octubre
Castellón 18 de octubre-2 de noviembre
Tenerife Entre noviembre-diciembre
Las Palmas Entre noviembre-diciembre
Lanzarote Entre noviembre-diciembre
Santa Cruz de la Palma Entre noviembre-diciembre

RUTA 2

Málaga 15 de septiembre-5 de octubre
Almería 8 de octubre-19 de octubre
Córdoba 22 de octubre-2 de noviembre
Ciudad Real 5 de noviembre-16 de noviembre
Cáceres 19 de noviembre-30 noviembre

RUTA 3

Perpiñán 1 de septiembre- 14 de septiembre
Figueras 16 de septiembre-1 de octubre
Palma de Mallorca Fechas por confirmar

RUTA 4

Bilbao 16 de septiembre-15 de octubre
Vitoria Entre septiembre y diciembre
San Sebastián Entre septiembre y diciembre

Tras este pistoletazo de salida, la exposición seguirá su recorrido, y así, tras su estancia en el Colegio de Abogados de Oviedo, visitará el Colegio de Abogados de Zaragoza, del 28 de septiembre al 13 de octubre, y recalará posteriormente en Castellón, donde podrá visitarse del 18 de octubre al 2 de noviembre. Tras esta parada, dará el salto a Canarias, donde estará hasta final de año, y previsiblemente durante algunos meses de 2011, viajará a Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria, Lanzarote y Santa Cruz de la Palma, a través de los cuatro Colegios de Abogados de las islas.

Por su parte, la ruta que parte de Málaga viajará posteriormente a Almería, donde podrá verse del 8 al 19 de octubre; Córdoba, donde se podrá visitar del 22 de octubre al 2 de noviembre; Ciudad Real, del 5 al 16 de noviembre, y Cáceres, donde estará abierta a todo aquel que quiera visitarla del 19 al 30 de noviembre.

Asimismo, en esta segunda fase, la exposición continuará también su recorrido por Cataluña y Francia, donde se inauguró en Perpiñán el día 1 de septiembre, y donde permaneció hasta el 14. Más tarde, la siguiente parada en esta ruta fue Figueras, donde se inauguró el 16 de septiembre, y permanecerá hasta el 1 de octubre. Palma de Mallorca es el siguiente destino, con el que acabará la muestra en Cataluña.

Finalmente, en esta última parte de 2010 se incorpora al itinerario una nueva ruta, que a través de los tres Colegios de Abogados del País Vasco recorrerá esta Comunidad entre septiembre y diciembre. Así, la primera ciudad en albergar la muestra será Bilbao, donde se inauguró el 16 de septiembre en el FNAC de la capital vizcaína, y permanecerá hasta el 15 de octubre. Posteriormente, San Sebastián y Vitoria también albergarán esta muestra. •

La exposición fotográfica “A 1,20 metros: los derechos de la infancia vistos desde su altura” vuelve a recorrer España tras un breve receso en el mes de agosto, que ha servido para retomar fuerzas y encarar esta segunda fase de su recorrido, que volverá a llevarla por diferentes puntos de nuestro país a través de varias rutas simultáneas.

Así, la nueva fase se inició el día 10 de septiembre, con la inauguración en el Colegio de Abogados de Oviedo, donde permanecerá hasta el 23 de septiembre. Cinco días más tarde, el 15 de septiembre, la segunda ruta paralela hizo lo propio en el Colegio de Abogados de Málaga, donde podrá visitarse hasta el 5 de octubre.

Más información en www.abogados.es



ÚLTIMOS GANADORES DE LA II EDICIÓN, A LA ESPERA DEL PREMIO FINAL

La II Edición del Concurso de microrrelatos ya ha llegado a su fin, con la elección de los tres últimos ganadores de esta segunda etapa del certamen, los correspondientes a los meses de junio, julio y agosto, que se disputarán junto al resto de ganadores de los meses anteriores –desde septiembre de 2009-, el premio de mejor relato de esta edición, dotado con 3.000 euros.

El concurso se toma un pequeño respiro en el mes de septiembre, para volver con fuerzas renovadas en octubre, en la que ya será la III Edición. Las cifras auguran un nuevo éxito de esta iniciativa, que comenzó en agosto de 2008, y que, en su I edición ganó el relato “Mi Pez”, de José Julián Arias. En esta segunda edición, la cantidad de relatos recibidos, procedentes de todos los rincones de España, Europa y América, han superado los 5.000.

Así las cosas, la tercera edición que está a punto de comenzar, promete ser más prolífica en historias llenas de ingenio, humor, sensibilidad y maestría en el arte de combinar 5 palabras obligatorias y dispares en menos de 150 vocablos permitidos.

Para leer todos los relatos seleccionados, consultar los ganadores de cada mes y obtener más información sobre el concurso, puede consultar www.abogados.es

GANADOR DE JUNIO

LA RUBIA

Terminé Derecho. Luego, doce meses de soldado en la Acorazada Brunete. En aquella litera, soñaba con la profesión: juicios, testigos, alegatos, declaraciones, escritos, defender la justicia con la ley,... En mis pensamientos, era como los abogados americanos, bebía whisky y atrapaba gánsters y narcotraficantes. También imaginaba que un día llegaba a mi despacho una rubia despampanante y me decía: “Necesito que me ayudes”. Volví a casa. Tres años de pasante y abrí un bufete con mi hermano mayor, que se había hartado de preparar oposiciones. Para lo que hay por ahí, no nos llevamos mal. Yo tengo alergia a los números y él a vivir pobremente. Hoy ha venido una rubia despampanante a mi despacho. Me ha mirado a los ojos con unos semáforos verdes rodeados de pestañas y me ha dicho “necesito que me ayudes”. Es mi cuñada. Mi hermano no me lo va a perdonar jamás.

José Ramón Alonso Peña

Salamanca

GANADOR DE JULIO

SORPRESA

Anteayer tenía médico: isorpesa!, dice que estoy estupendo para tener cincuenta años, esto ya lo sabía, y un cáncer de pulmón irreversible. Me ofreció cuatro meses tranquilos o nueve de dolores agudos, vómitos y mareos. Elegí la condena más corta; eso le hubiera recomendado yo a un cliente. Ayer me visitó el fiscal, han detenido a los mafiosos griegos con los que trabaja mi bufete; me ofrece un trato: impunidad y una nueva identidad a cambio de mis archivos confidenciales. Hoy, mirando la maqueta del rascacielos de la sala de reuniones del bufete (cuadragésima planta), he soñado con las playas de arenas coloridas de Santorini: allí seguro que me encontrarán, lo harán rápido, sin dolor. He rechazado la nueva identidad pero hemos cerrado el acuerdo. El ayudante del fiscal ha sonreído extrañamente: sabía que mi informe médico había sido falsificado; pero yo nunca lo averiguaré. Quizá me lo haya merecido.

Borja Ruiz de la Torre Guereñu

Barcelona

GANADOR DE AGOSTO

VOLVEREMOS EN SEPTIEMBRE

El anciano dejó la mochila junto al resto del equipaje y esperó pacientemente. Por fin vacaciones. Deseaba ver los progresos de su nieto en el agua unido a su inseparable burbuja rosa. También esperaba disfrutar de la compañía de su vástago. Éste había participado en la instrucción de un importante caso de corrupción política y, según la última encuesta realizada entre los compañeros del bufete, se encontraba entre los letrados más influyentes de la ciudad. Tras aprobarse el decreto de planificación urbanística le darían un merecido ascenso. Empezaron el viaje estival cuando toda la familia estuvo lista pero, repentinamente, el vehículo realizó una parada con la que no todos contaban. - Papá, volveremos en septiembre a buscarte. El anciano, resignado, contempló los grises muros de la residencia mientras el coche se esfumaba. “Tal vez el año que viene”.

Ana María Viñals

Barcelona

ASESORAMIENTO JURÍDICO PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN GUATEMALA

FRANCISCO SEGOVIA

La precaria situación de los defensores de derechos humanos en Guatemala sigue concitando la atención internacional. La omisión de responsabilidad de algunas de las autoridades ante los ataques sufridos por este colectivo, la falta de acción coordinada ante las denuncias realizadas, las carencias de las investigaciones y la falta de atención a este colectivo son algunas de las claves ilustrativas del contexto. Por otra parte, la creación en el país, en los últimos años, de diversas instituciones públicas especializadas en la protección de los derechos humanos no ha tenido como resultado una mejora de la situación para los defensores; al contrario, según diversas estadísticas, son cada vez más las amenazas y agresiones registradas.

La Fundación CGAE participa como socio en un proyecto liderado por la ONG española Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI) y la guatemalteca Unión de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos de Guatemala (UDEFEGUA), cuyo objetivo principal es precisamente contribuir a la defensa de los defensores de derechos humanos en Guatemala, mediante la asesoría jurídica, la verificación de casos y la investigación pericial.

El proyecto, que cuenta con financiación de la Agencia Española de Cooperación al Desarrollo (AECID), persigue:

- Mejorar los sistemas de información y sistematización de casos, con las finalidades de ofrecer datos fiables y

comprehensivos de la situación de los defensores de derechos humanos en Guatemala y de poder incorporar adecuadamente los recursos necesarios de asistencia legal y de protección de la salud mental.

Desde la Fundación CGAE se presta especial apoyo al ámbito de la sensibilización en España respecto a la situación de los defensores en Guatemala, pero también se está colaborando en el análisis jurídico de casos

- Fortalecer el Área de de Defensa Legal de la ONG guatemalteca UDEFEGUA, en sus vertientes de acompañamiento y de asesoría jurídica a los defensores de derechos humanos que denuncian algún tipo de ataque.

- Incrementar los niveles de sensibilización en materia de defensores de derechos humanos, tanto en Guatemala como en España.

- La impunidad en Guatemala, que alcanza al 98% de los casos de delitos penales, y que afecta a las agresiones cometidas contra los defensores de derechos humanos, es por sí misma un factor *criminógeno* de primera naturaleza y obliga a la propia sociedad civil a tomar cartas en el asunto, en un intento de cubrir parte de los vacíos que dejan las instituciones de la Justicia e incluso de la Seguridad en materia de investigación.

Desde la Fundación CGAE se presta especial apoyo al ámbito de la sensibilización en España respecto a la situación de los defensores (fundamentalmente abogados) en Guatemala, pero también se está colaborando en el análisis jurídico de casos con la finalidad de aumentar sus posibilidades de resolución por la vía judicial, ya sea en el orden interno guatemalteco o en el internacional. En este último sentido, la Fundación CGAE brinda actualmente apoyo al abogado Edgar Pérez Archiva en la evolución del llamado Caso Pocohil (Departamento de El Quiché), un caso en el que la violenta polarización existente en una comunidad respecto a acontecimientos de la guerra sucedidos en los años 80 provocó en mayo de 2009 supuestamente actos atentatorios contra varios defensores de derechos humanos por parte de una turba, incluyendo secuestro y castigo físico (aplicación de latigazos), entre otros. •

Para más información: fundacion@fundacioncgae.org

Lexicón

1. m.: diccionario (|| libro).

Lexnovista

(de Lex Nova)

1. adj.: Dicho del **cliente** al que, en **2010**, Lex Nova le **congeló** los precios de todas las suscripciones para ayudarle a superar la actual situación económica. U.t.c.s.
2. adj.: Dicho del **cliente** que, disfruta **gratis** de **accesos a lexnovaonline** (por módulos, valorados en un importe total superior a los 8.000.000 €) **sin cargo hasta 2011**. U.t.c.s.
3. adj.: Perteneciente o relativo a Lex Nova.

Ley

(Del lat. *lex, legis*).

1. *L. Regla y norma constante e invariable de las cosas, nacida de la causa primera o de las cualidades y condiciones de las mismas (...)*

Si la palabra “**LEXNOVISTA**” existiera, en el diccionario iría –qué casualidad– entre los términos “lexicón”, que significa “libro”, y “ley”.

LEX NOVA

Edificio Lex Nova
General Solchaga, 3. 47008 Valladolid
Tel. 983 457 038 · Fax. 983 457 224
www.lexnova.es · clientes@lexnova.es

DictaLaw®

USTED HABLA Y EL ORDENADOR LO TRANSCRIBE TODO



El primer y único sistema integrado de reconocimiento de voz para juristas

Con **DictaLaw** multiplicará por cuatro su productividad frente al uso del teclado, por no hablar de su comodidad y facilidad de uso.

La incorporación de un extenso vocabulario jurídico en castellano y latín así como un conjunto de herramientas de lenguaje natural son la clave de la extraordinaria precisión de **DictaLaw**.

Hablar y escribir ahora es lo mismo.

DictaLaw. Dígalo por escrito.

Solicite ahora más información sin compromiso llamando al
902 250 500



LA LEY

grupo Wolters Kluwer