

Revista del Consejo General de

Graduados

Sociales

Nueva época | Julio | 2014 | número 29

**Firma del
Acuerdo Marco
de Colaboración
tecnológica del
Ministerio de Justicia**
**Escuela de verano
José Luis García
Bigoles**

Entrevistas a

Gerardo Martínez Tristán

Vocal y miembro de la Comisión
Permanente del Consejo General del
Poder Judicial

Fernando Grande-Marlaska

Presidente de la Sala de lo Penal de la
Audiencia Nacional y Vocal del Consejo
General del Poder Judicial

Juan Martínez Moya

Presidente del Tribunal Superior de
Justicia de Murcia y Vocal del Consejo
General del Poder Judicial



JUSTICIA

¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

Un servicio exclusivo del Banco Santander para profesionales del mundo de la Justicia.

Descubra todas las ventajas.



Queremos
ser tu banco

 **Santander**
un banco para tus ideas

bancosantander.es
bsan.mobi



EDITORIAL [PÁG. 3]

► Opinión

ENTREVISTA A...

Gerardo Martínez Tristán [PÁG. 5]

Fernando Grande-Marlaska [PÁG. 9]

Juan Martínez Moya [PÁG. 11]

La justicia se tiene que adaptar a las estructuras del siglo XXI

JOSÉ BLAS FERNÁNDEZ SÁNCHEZ [PÁG. 17]

La administración y los prostíbulos

GLÒRIA POYATOS I MATAS [PÁG. 19]

El principio de condición más beneficiosa

EVA MARTÍNEZ AMENEDO [PÁG. 21]

Pulsar "Me gusta" en Facebook: despido nulo y riesgos del uso de Whatsapp en la comunicación abogado-cliente

JOSÉ LÓPEZ ANTUÑA [PÁG. 23]

La jurisdicción social y las relaciones de puestos de trabajo

ALFONSO VILLAGÓMEZ CEBRIÁN [PÁG. 25]

Los riesgos psicosociales en el trabajo. La gestión del estrés

RAFAEL RUIZ CALATRAVA [PÁG. 27]

De la conciliación a la reputación

JERUSALEM HERNÁNDEZ VELASCO [PÁG. 31]

El factor de sostenibilidad y el índice de revalorización de las pensiones

JOSÉ ANDRÉS ÁLVAREZ PATALLO [PÁG. 34]

Más exigencias contra el blanqueo de capitales

XAVIER GIL PECHARROMÁN [PÁG. 37]

Enfermedad Europea

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CAMPUZANO [PÁG. 39]

Factores para elegir un trabajo

JOSÉ ANTONIO CARAZO [PÁG. 40]

La teoría de la transmisión segura

JAVIER SAN MARTÍN RODRÍGUEZ [PÁG. 42]

► Consejo General

Actos institucionales del Consejo General de Graduados Sociales de España. Entrega de las condecoraciones de San Raimundo de Peñafort. Entrega de los Premios Mérito Social 2013 [PÁG. 44]

Firma del Acuerdo Marco de Colaboración Tecnológica del Ministerio de Justicia [PÁG. 46]

Desayunos institucionales "Foro Social" [PÁG. 48]

- Novedades en Materia de gestión de la Seguridad Social [PÁG. 48]

- Los nuevos cambios legislativos en el Despido Colectivo: Aspectos Laborales y Protección Social [PÁG. 48]

Convenio con el Banco Santander [PÁG. 49]

Se crea la Unión de los Colectivos de Profesionales del Ámbito Tributario (UCPT) [PÁG. 50]

El Presidente de los Graduados Sociales se reúne en el Congreso de los Diputados [PÁG. 51]
Condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort [PÁG. 52]
Condecoración del Gobierno de Canarias [PÁG. 52]
Javier San Martín ingresa como académico correspondiente en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación [PÁG. 53]
Tesorería General de la Seguridad Social. Sistema de Liquidación Directa [PÁG. 55]
Encuentro anual de Graduados Sociales de Navarra [PÁG. 55]
Reunión con el Presidente del Consejo General de la Abogacía [PÁG. 56]
Reunión en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social [PÁG. 56]
Reunión en el Ministerio de Justicia [PÁG. 56]
Actividad Institucional en Valencia [PÁG. 57]
Toma de posesión del Presidente de la Audiencia Provincial de Madrid [PÁG. 58]
Actos de festividad de San Raimundo de Peñafort en la Universidad de Almería [PÁG. 59]
El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales imparte una conferencia en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla [PÁG. 59]
Clausura del IV Curso experto de Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid [PÁG. 60]
Acto de Graduación en la Universidad Francisco de Vitoria [PÁG. 61]
Jornada en Valladolid sobre "Relaciones Laborales ante la recuperación económica" [PÁG. 61]
El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales inaugura las Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Colegio de las Islas Baleares [PÁG. 62]
Tradicional cena del Colegio Oficial de Graduados Sociales de León [PÁG. 62]
Actos institucionales en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona [PÁG. 63]
El Presidente del Consejo General acude al acto de inauguración del VII Congreso de actualidad laboral en Madrid [PÁG. 63]
Actos institucionales del Colegio de Graduados Sociales de Cantabria [PÁG. 64]
Congreso de la asociación española de auditores socio-laborales en Santander [PÁG. 65]
Se aprueba el Proyecto de Ley de Asistencia Jurídica Gratuita [PÁG. 65]
Aprobada la nueva directiva europea que permitirá una mejor movilidad de los profesionales [PÁG. 66]
Cruz Distinguida de Segunda Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort [PÁG. 67]
Medalla de Oro al Mérito del Trabajo [PÁG. 68]

► Fundación Justicia Social

Escuela de práctica profesional Alfonso Olea [PÁG. 69]
Escuela de verano José Luís García Bigoles [PÁG. 70]

► Jurisprudencia

Tribunal de Justicia de la Unión Europea [PÁG. 74]
Tribunal Constitucional
GERMÁN BARREIRO GONZÁLEZ [PÁG. 77]

REVISTA DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA

Rafael Calvo, 7
28010 Madrid
Tel. (+34) 902 152 018
914 454 354
914 455 214
Fax (+34) 914 488 571
www.graduadosocial.org
e-mail: info@graduadosocial.org

DIRECTORA DE GABINETE DE COMUNICACIÓN Y RESPONSABLE DE PUBLICIDAD:

Marta López Ortiz
Tel. 902 152 018
e-mail: martalopez@graduadosocial.com

DISEÑO, PREIMPRESIÓN E IMPRESIÓN:
Wolters Kluwer España, S.A.
Printed in Spain

D.L.: M-32.372-2004
ISSN: 1698-2010

Esta revista informativa está abierta a toda clase de colaboraciones sobre temas laborales y sociales. No se hace responsable ni obligatoriamente se solidariza con lo expresado por los autores.

TIRADA: 25.000 ejemplares

EDICIÓN:
Wolters Kluwer
Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.ciss.es

	SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE REDACCIÓN 902 250 500 tel 902 250 502 fax clientes@wke.es C/ Collado Mediano, 9 28231 Las Rozas (Madrid) www.ciss.es
	  



Javier San Martín Rodríguez

Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

E
 cuando en el año 2002, un grupo de Presidentes de Colegios me propusieron ser candidato a la Presidencia del Consejo General, ni por asomo intuí que iba a conseguir el apoyo de la mayoría de ellos, y menos aún que iba a vivir unos momentos tan apasionantes, como los que he vivido y estoy viviendo. Nunca lo imaginé; la verdad es que nunca podré agradecer a estos hombres y mujeres, compañeros de profesión su decisión de elegirme como candidato; y nunca podré agradecer a quienes en el Pleno del Consejo General del día 16 de diciembre de 2002, me arrojaron con su voto. Desde aquí, desde el privilegio y el honor de esta tribuna, os doy las gracias, y aquellos que ya no están con nosotros, allá donde se encuentren les digo de corazón que fue todo un honor para mí compartir los momentos por la defensa y el progreso de este Colectivo.

Ahora, a punto de finalizar este mandato y con la ilusión renovada de poder concluir los proyectos que con tanto entusiasmo inicié; con la esperanza de revalidar en estas próximas elecciones mi último encargo como Presidente del Consejo General, ahora quiero expresar, -por si acaso-, mi agradecimiento a todo el Colectivo de Graduados Sociales, y especialmente a todos aquellos que sin formar parte de la profesión nos habéis ayudado y apoyado; desde aquí os agradezco la entrega, la dedicación y el apoyo de forma sincera y profunda, durante estos últimos años.

Ahora bien no quiero olvidarme del inicio de esta historia, los que llevamos tiempo en el Consejo nunca olvidaremos que aquellos momentos no fueron tranquilos; a nivel personal puedo decir que incluso me crearon situaciones de mucho desasosiego. Por una parte el futuro que se proyectaba en la profesión era totalmente incierto, pues un *lobby* poderoso de diferente grado académico nos amenazaba y al igual que la leyenda del topo de la Catedral de León, que destruía por la noche lo que los obreros construían por el día, la mayor parte de nuestros proyectos se vieron perturbados, amenazados y muchos de ellos inacabados por ese hacer de quien debería estar a nuestro lado y no enfrente. Por otra parte dentro del Pleno del Consejo no había conformidad con el *status* recientemente adquirido y entramos sin querer o a veces queriendo, en un bucle de complejas disparidades fraternales, hoy ya olvidadas.

Pero la juventud y la falta de experiencia se aliaron con las ganas de trabajar y claro está, la suerte también nos acompañó, de esta forma, nos estrenamos con un concepto nuevo que aunque fue criticado por la mayoría de la doctrina colegial al final se estabilizó, y si se me permite la expresión, gracias a ello, hoy en día los Graduados Sociales tenemos nuestra ubicación profesional en las leyes procesales. Me estoy refiriendo a la Representación Técnica que vio la luz en el BOE nº 309, de fecha 26 de diciembre de 2003. A partir de este momento se asentaron los cimientos del desarrollo procesal. Los hitos alcanzados han marcado la historia de los laboristas.

A raíz de lo anterior, años más tarde conseguimos la firma en Recurso de Suplicación colmando con nuestras expectativas y reconociendo nuestra labor en la Ley Procesal por la que tantos compañeros y durante tanto tiempo luchamos juntos.

Hoy en día estamos perfectamente definidos en tres proyectos de Ley, de extraordinaria importancia para el derecho: La Ley de Servicios Profesionales, a través de la cual se obligará a todo aquel que ejerza la profesión de Graduado Social a colegiarse en un Colegio profesional, la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde se define con claridad cuál es nuestra competencia profesional en el proceso, y la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, por la que al Colectivo se le reconoce institucionalmente la labor altruista que venimos haciendo desde hace años con la Sociedad Española más necesitada.

Tres proyectos de Ley que en breve se convertirán en leyes ordinarias, culminando así nuestras ilusiones.

El siguiente y último mandato, si tengo la fortuna de ser reelegido por mis compañeros, servirá para cerrar nuestro círculo procesal con la posibilidad de firmar todos los recursos que el ordenamiento jurídico laboral permite y por supuesto dirigir la profesión del Graduado Social en un momento apasionante, tanto ante los Tribunales de Justicia de Ordenamiento Jurídico Laboral (Social) como ante la Administración del Estado, especialmente la Tesorería General del Estado y la Agencia Tributaria.

Con un cambio en la Jefatura del Estado que refleja precisamente la tranquilidad social del traspaso de funciones de una generación a otra, con una sincera y reconocida evolución positiva en la Sociedad Española, en la que se vislumbra una inminente salida de la crisis económica; con una estabilidad en las instituciones, nuestro Colectivo contribuirá sin ninguna duda a mejorar el nivel de vida de los Españoles, asesorándoles en la parte más íntima de la

necesidad económica, que es el trabajo y contribuyendo a recuperar esa denominación tan traída y llevada, " estado de bienestar", que estuvimos a punto de perder hace unos años y que ahora se mantiene muy debilitada pero con una clara vocación de desplegar con fuerza de nuevo sus efectos.

Con todo, como ya manifesté, quiero agradecer desde aquí, a todos los compañeros Graduados Sociales que durante estos apasionantes años convivieron conmigo en el Pleno del Consejo General y expresarles desde aquí mi respeto y mi agradecimiento y señalar sin tapujos y abiertamente, que si consigo la confianza de mis colegas en las próximas elecciones, intentaré hacer con este último mandato un Consejo General que se convierta en el motor de una profesión de futuro, brillante y necesaria y lo haré, gustosamente, con las personas que compartan conmigo la idea de que las cosas se consiguen con trabajo, con estudio y con esfuerzo, huyendo de posiciones de enfrentamiento y buscando la colaboración de todos, y con ilusión, con mucha ilusión.

Gerardo Martínez Tristán

Vocal y miembro de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial



¿Qué proyectos tiene para esta nueva responsabilidad dentro del Consejo General del Poder Judicial?

La Ley Orgánica 4/2013, de 28 de junio, de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ha diseñado un Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) nuevo, un órgano con una estructura y unas reglas de funcionamiento diferentes. El principal proyecto de todos los Vocales es poner en marcha y desarrollar el nuevo órgano de la mejor manera posible. En apenas cuatro meses hemos constituido todos los órganos internos, hemos reformado provisionalmente la estructura de los órganos técnicos y ahora estamos concluyendo el desarrollo reglamentario, al que nos obliga la Ley, para dotar de permanencia y estabilidad el funcionamiento de todos los órganos, tanto los propios

del CGPJ, como los técnicos al servicio de los anteriores. Hemos adoptado medidas de austeridad en el gasto, que han supuesto un ahorro muy notable, estamos diseñando un plan de transparencia, con la finalidad de convertir a este órgano en el más transparente, de tal manera que, como dijo nuestro Presidente, deje de ser la casa de las filtraciones para convertirse en la de la información fluida y, en definitiva, de la transparencia; y todo esto lo hemos hecho con notable consenso, cuando no unanimidad.

Además de las funciones que me corresponden como a los restantes Vocales y que se plasman en el ejercicio de las competencias del Pleno, nombramientos, informes, disciplina, etc., como miembro de la Comisión Permanente, junto con el resto sus miembros, nos incumbe, además, la tarea de la gestión diaria de los asuntos propios de la carrera judicial, si se quiere la aplicación del estatuto judicial, en sus más variadas vertientes.

Todo ello como un instrumento al servicio de la garantía de la independencia judicial y de promover las condiciones para que el ejercicio de la función jurisdiccional sea lo más eficaz posible y se lleve a cabo en las mejores condiciones posibles, lo que, en definitiva, habrá de redundar en la mejor defensa de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Llevar a cabo todo esto es un proyecto lo suficientemente ambicioso como para estar muy ocupado todo el mandato de este Consejo.

¿Qué quiere aportar en esta nueva etapa?

Como es bien sabido, no soy nuevo en esta plaza. Durante casi dos mandatos completos fui letrado del CGPJ y ocupé, dentro de los órganos técnicos, un puesto desde el que conocer, en profundidad, no sólo el funcionamiento del CGPJ, sino de toda la Carrera Judicial. El órgano técnico que yo dirigía daba cobertura técnica directa a las tres Comisiones legales de aquellos momentos, la Comisión Permanente, la Comisión de Calificación y la Comisión Disciplinaria. Por tanto, puedo aportar esta experiencia y este conocimiento.

Además, en los últimos ocho años, he sido (y aún lo soy, aunque en servicios especiales) Presidente de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el Tribunal de este orden más grande de España y en el que se dilucidan cuestiones muy importantes que afectan a las tres Administraciones, del Estado, de la Comunidad Autónoma de Madrid y a la Administración Local, cuyo máximo exponente es el Ayuntamiento de Madrid, dirigiendo un numerosísimo grupo de magistrados y de funcionarios y llevando



a cabo una serie de iniciativas, de toda índole, que han posibilitado que este Tribunal haya pasado de una situación poco deseable a una buena situación, que, por resumir, se traduce numéricamente en pasar de más de 50.000 asuntos cuando tomé posesión a algo menos de 15.000 asuntos, según las más recientes estadísticas, y eso que durante varios años los asuntos ingresados supusieron más de un 150%, llegando incluso a un 225%, del módulo admisible fijado para esta clase de órganos por el CGPJ. Estos resultados se han conseguido gracias, además, al esfuerzo de todos los que han intervenido en el proyecto que yo he liderado, Magistrados, Secretarios Judiciales y todos los funcionarios que han trabajado admirablemente. En fin, es de justicia resaltar que estos resultados hubieran sido difícilmente alcanzables, si no hubiera sido por el apoyo decidido tanto del Ministerio de Justicia como de la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Justicia.

Por tanto, además de conocimiento y experiencia, creo que puedo aportar las ideas e iniciativas que plasmé en la gestión de esta situación.

Estas son, en síntesis, mis credenciales y mi voluntad; del resultado ya juzgarán el tiempo y los demás.

La opinión de la ciudadanía en general considera que la elección de los cargos en el Consejo General del Poder Judicial y el Tribunal Constitucional están completamente politizados ¿Qué les diría usted para convencerles que no es así?

A formar esa opinión hemos contribuido todos, también los jueces, y, por supuesto, el CGPJ. Por tanto, hemos de hacer autocrítica y ver qué extremos de nuestra actuación han podido generar esa apreciación por parte de la opinión de la ciudadanía, para intentar no volver a caer en ellos. No cabe duda que en el origen de tal creencia está la elección de los miembros del CGPJ, por parte de las Cortes Generales. En España, si quien designa, selecciona o elige es

nada menos que el órgano donde se reside la soberanía, esto significa politización, porque en la base de la conformación de la voluntad de las Cortes Generales están los partidos políticos; si, en cambio, la designación procediera íntegramente del propio Poder Judicial, como ocurrió en el primer CGPJ de 1980, se nos tacharía de corporativos. Yo no tengo duda alguna de que todos los Consejeros del Poder Judicial somos autónomos en nuestras decisiones y en nuestros comportamientos, no dependemos de partido político alguno, ni de grupo de presión, de cualquier índole.

Es completamente inexacto, y no contribuye nada a ir superando la idea de politización, el decir, - y esto es muy habitual en los medios de comunicación- que tal Consejero o tal otro es de tal partido o de tal otro por el hecho de que fuera propuesto por el mismo a las Cortes Generales; y lo es porque, siendo cierto que, de una manera u otra, todos fuimos propuestos por algún partido político, no lo es menos que fuimos elegidos por una mayoría abrumadora del Congreso y del Senado, -más del 95%- , por tanto por casi todos los representantes de casi todos los partidos políticos, desde luego por el PP, por el PSOE, IU, CIU, PNV, etc.

Tampoco contribuye a acabar con la idea de politización el ir pregonando que uno es progresista o conservador, o bien actuar bajo la premisa de los bloques, por eso digo que hemos de hacer autocrítica. Pero lo cierto es que en este CGPJ, no se ha actuado, en modo alguno, como bloques, aunque en los medios se siga hablando de ellos; en las dos materias que más repercusión tiene la idea de politización, los nombramientos y los informes a los anteproyectos de leyes, la abrumadora mayoría de ellos se ha producido por mayorías muy cualificadas, en las que los votos procedían de todos los sectores o sensibilidades, -por utilizar la terminología al uso-, cuando no por unanimidad.

En fin, nada mejor para demostrar que no estamos politizados que el trabajo diario; y éste, a mi juicio, -y



creo que a juicio de muchos jueces, se está realizando con total neutralidad, y con un único norte: el interés general.

¿No cree que los Jueces y Magistrados están sometidos a una extraordinaria presión de trabajo, difícilmente compatible con el sosiego y la serenidad que exige la función de juzgar?

No cabe duda que la función de juzgar exige, más que casi ninguna otra profesión, estudio y reflexión, para lo cual es condición imprescindible tener tiempo suficiente y estar tranquilo y sosegado; por ello si la carga de trabajo que pesa sobre el Juez es de tal magnitud que se convierte en "extraordinaria presión" como usted dice, necesariamente se resentirá tanto la calidad de las resoluciones como la eficacia de la resolución, es decir, la respuesta en tiempo. Pero no solamente esto está en riesgo, sino incluso la salud y la integridad física y psicológica del Juez, convirtiéndose en un verdadero factor de riesgo laboral, y esto no precisa mayor explicación: el Juez, todo Juez quiere dictar respuesta fundada jurídicamente y sin dilación, es decir en el momento procesalmente adecuado, y si se ve imposibilitado por la cantidad de asuntos a resolver, seguro que, como mínimo, va a sentirse intranquilo, cuando no presionado por estas circunstancias, perdiendo la necesaria serenidad.

Cosa diferente es que pueda afirmarse que, en su conjunto, el sistema judicial español soporte esta "extraordinaria presión del trabajo". Hay jurisdicciones, o sectores dentro de las mismas, que soportan una cantidad de trabajo inasumible, como ocurre ahora con los órganos de instancia de la jurisdicción social. Hay otras jurisdicciones que en estos momentos han visto disminuir muy notablemente el ingreso de asuntos. El problema no es tanto la sobrecarga de trabajo, que, repito, existe en un sector importante de los órganos judiciales, como la mala organización de que, en general, adolece la organización judicial, en su conjunto, lo que, por otra par-

te, exige un cambio ineludible de modelo.

¿La nueva Ley Orgánica del Poder Judicial responde a esta necesidad? Es un texto que nace con cierta controversia ¿Qué le parece la opinión contraria de algunos colectivos?

Creo que es opinión mayoritaria que el sistema judicial español, que hunde sus raíces y se asienta sobre estructuras decimonónicas, hace tiempo que ha hecho crisis. No resulta realista pretender resolver los problemas y atender las necesidades de justicia de una sociedad del siglo XXI con una organización de medios, con una estructura organizativa del siglo XIX. Esto lo entiende cualquiera. El sistema judicial, en su conjunto, es ineficaz e injusto, porque no puede haber mayor injusticia para quien tiene razón que esperar años para que

te la den. Además la atomización de la decisión provoca una notable inseguridad jurídica; la creencia y la expresión popular según la cual todo depende del juez que te toque es demoledora y supongo que es uno de los factores, -junto con otros-, de la proverbial desconfianza de la sociedad con la Justicia.

Estos dos factores, la ineficacia y la inseguridad jurídica, están en la base del diagnóstico que ha hecho el prelegislador para arbitrar las medidas y la estructura que integran la nueva Ley, que recientemente ha llegado al CGPJ para que emita su dictamen, su opinión jurídica sobre la misma.

No cabe duda que, como ella misma afirma, la Ley supone un cambio radical y como todas las situaciones de cambio, sobre todo si es muy





profundo, generan, en principio, resistencias e incomprensiones. Se podrá discutir determinados extremos, pero en general, en mi opinión (estrictamente personal), el Proyecto de Ley va en el buen camino; la provincialización del reparto de los asuntos y la colegiación, o la posibilidad de colegiación de las decisiones, que están en la base de los Tribunales Provinciales de Instancia, permitirán un mejor reparto de la carga de trabajo, hoy muy desequilibrada, y el reforzamiento de la seguridad jurídica, a través de la unificación de criterios y de decisiones, que todos, la sociedad, pero también los Jueces, demandamos.

Del concreto contenido del Anteproyecto me va a permitir que en estos momentos no opine, porque esta opinión he de darla en el informe que emitirá el CGPJ y no me parece

oportuno anticiparla ahora. Tiempo habrá.

Una de las aspiraciones del Consejo General de Graduados Sociales de España es conseguir el nombramiento de un Vocal en el CGPJ que ejerza la profesión de Graduado Social ¿Considera usted que dicha aspiración es adecuada para la Justicia Española?

A lo largo de los treinta y cuatro años de su existencia, han formado parte del CGPJ, como juristas, representantes de las más importantes profesiones jurídicas; han sido vocales, o lo son ahora, abogados, procuradores, catedráticos, profesores universitarios, fiscales, secretarios judiciales, abogados del estado, miembros de cuerpos jurídicos de las F.A., etc, y sin embargo, otras, muy importantes y nume-

rosas, no han tenido aún acceso a este órgano Constitucional. El CGPJ, órgano constitucional de gobierno del Poder Judicial, formado mayoritariamente por jueces, es autónomo pero no tiene el carácter de autogobierno, por ello se enriquece enormemente con las aportaciones de los ocho miembros procedentes de otras profesiones jurídicas diferentes a la mayoritaria, la judicial, y, claro está, la aportación que pueden hacer los graduados sociales es, sin duda, muy relevante, porque es una profesión jurídica de gran auge y calado en uno de los ámbitos más importantes del ejercicio jurisdiccional, la jurisdicción social. En consecuencia no sólo encuentro esta aspiración muy adecuada, sino también muy conveniente, porque, de producirse, aportará una visión que hasta ahora no se ha tenido del ejercicio jurisdiccional.

¿Qué papel cree que hacen los Graduados Sociales dentro del ámbito de la justicia?

La profesión de Graduados Sociales es una profesión joven, pero con gran auge y dinamismo. Con notable tesón y esfuerzo, en los últimos años se ha ido abriendo paso dentro del mundo de las profesiones jurídicas especializadas, sobre todo en el ámbito de la jurisdicción social, y ha ido alcanzando cotas importantes de relevancia. Su inserción en el entramado judicial es admirable. La tarea de defensa y representación que llevan a cabo es muy apreciada por todos los tribunales y las relaciones que los Colegios de Graduados Sociales y el Consejo General de Graduados Sociales mantienen con todo el estamento judicial, comenzando por el propio Consejo General del Poder Judicial, así lo demuestra. Estas funciones, cuyo contenido se ha reforzado notablemente en los últimos años al conseguir poder plantear la suplicación, alcanzarían cotas de excelencia si la norma regulará su intervención ante el Tribunal Supremo, a través de la casación, lo que, conociendo la tenacidad de los máximos representantes de los diferentes Colegios y del Consejo General, no dudo se producirá en un plazo razonable.

Fernando Grande Marlaska

Presidente de la Sala Penal de la Audiencia Nacional y Vocal del Consejo General del Poder Judicial



Por su trayectoria profesional usted está acostumbrado a la presión mediática, ¿cómo se trabaja y se vive con dicha presión?

Encontrándome destinado en la Audiencia Nacional y desde hace ya más de diez años y considerando los asuntos que son competencia de la misma y que por su naturaleza conllevan un interés social y en tal sentido mediático uno es consciente de tal realidad y va aprendiendo a que en modo alguno afecte al desarrollo de su actividad profesional, siempre bajo el interés de salvaguardar la debida aplicación de la ley y los intereses en conflicto. Como todo en la vida es una cuestión de aprendizaje si bien siendo consciente que en este caso resulta sustancial.

Evidentemente la responsabilidad de un Juez es muy grande,

recae en sus manos una de las cuestiones más necesarias para el ser humano, su libertad ¿Le ha quitado alguna vez el sueño una sentencia?

No es que me haya quitado el sueño ninguna sentencia, pero sí me ha generado importantes reflexiones llegar a la conclusión de cómo debía realizar el valor justicia en el caso concreto, aplicando la ley necesariamente, pero bajo los principios de equidad que permitieran la satisfacción del interés más débil en conflicto.

Usted se caracteriza por su meticulosidad, cuestión que junto con la rigurosidad son dos actitudes muy positivas para un Juez, ¿considera que hay un tercer elemento que complemente a estas dos virtudes?

Yo diría que una de las características principales que deben predicarse de un Juez a parte de un conocimiento riguroso del derecho es su capacidad de empatía de ponerse en el puesto del otro y con ambas herramientas, derecho y comprensión de la realidad deviene mucho más fácil llegar a la conclusión ajustada en derecho.

Como vasco de nacimiento, ¿cómo vivió su etapa en la Audiencia Provincial de Vizcaya y sobre todo el tener que lidiar cada día con una permanente amenaza del grupo terrorista ETA?

Lo viví con la normalidad que puede predicarse en una sociedad permanentemente amenazada por la violencia e intolerancia ciega. Quizás ayudo a ello, el ser vasco y haber tenido conocimiento de esa realidad desde la infancia. El que ayudara a vivir esa realidad no implica que se aceptara y en modo alguno que afectara al ejercicio de algo tan importante como la función jurisdiccional. Dicha trayectoria profesional en el País Vasco me ayudó a ser consciente de lo importante de defender los valores que informan nuestro ordenamiento constitucional como pautas de comportamiento a asumir por el conjunto de la sociedad.

¿Ese fue el motivo de su traslado en el año 2003?

No, el motivo de decidir venir a Madrid era una cuestión estrictamente personal sin perjuicio de que estuviera relacionada con el ambiente social que al menos Gorka y yo percibíamos en Bilbao y por extensión en el conjunto del País Vasco. Una sociedad en aquel entonces, siempre a nuestro entender, seriamente fragmentada y en la cual con el respeto que merece cualquier otra opción personal, nosotros, al menos, no nos sentíamos cómodos.

¿Cómo ve la situación del País Vasco en la actualidad?

La veo con un concreto optimismo consecuencia de como la sociedad



democrática ha sido capaz o al menos está en situación de poder entender el terrorismo de ETA como un hecho del pasado. No obstante cincuenta años de terrorismo han dejado sus heridas en la sociedad que llevará tiempo curar pero no dudo de la voluntad férrea del conjunto de vascos. Si han sido capaces como el resto de españoles de terminar con ETA, serán asimismo capaces y lo seremos todos de poner fin a la sinrazón de cualquier tipo de intolerancia, como única forma posible de crecer personalmente.

Sin lugar a dudas, la función jurisdiccional es una acción estatal y no una acción política ¿Por qué cree que los ciudadanos siguen pensando que la justicia está politizada? ¿Qué medidas considera que se debería ejercer para erradicar este sentir popular?

Es difícil, por lo menos para mí conocer cuál es la razón de ese sentimiento de politización de la función jurisdiccional. Desde mi punto

de vista y considerando la actividad de más de cinco mil compañeros y compañeras, materializada día a día en todos los juzgados, satisfaciendo las exigencias del servicio público que se presta, no se encuentra en correspondencia con el prejuicio que me comentas. Prejuicio que puede estar más relacionado con determinadas actuaciones gubernativas pero que igualmente entiendo muchas veces interpretadas de forma interesada. Creo y estoy convencido de que la regla general no es otra que la exclusiva profesionalización en el ejercicio de la función jurisdiccional, siendo anecdóticos los supuestos de los que me hablas pero que en todo caso exigen una conducta vigilante.

La mediación se plantea como una alternativa de soluciones de conflictos que servirá para agilizar la enorme carga de trabajo que actualmente se vive en prácticamente todos los Juzgados ¿Qué

opina de la mediación?, ¿cree que funcionará en España?

La mediación es una realidad a día de hoy, un instrumento preciso e imprescindible para la resolución de distintos conflictos y que ofrece la posibilidad de una respuesta susceptible de ser asumida por el conjunto de partes involucradas. En tal sentido no es que vaya a tener un futuro si no que tiene un presente y buena prueba de ello es como en las estadísticas manejadas por el Consejo General del Poder Judicial se observa año a año su implementación; así como la preocupación del conjunto de poderes del estado para que sea una realidad más allá de meras proposiciones.

¿Qué papel cree que hacen los Graduados Sociales dentro del ámbito de la Justicia?

El papel de los Graduados Sociales en el ámbito de la justicia y en concreto en el Orden Laboral y de la Seguridad Social es determinante al día de hoy, lo ha sido en el pasado y lo será en el futuro e incluso me atrevería que desde hace años y aún dentro del ámbito jurisdiccional han sido uno de los precursores de la mediación como manera alternativa y efectiva de resolución de los conflictos planteados dentro del ámbito jurídico que les es propia.

¿Apoyaría la propuesta de un vocal, de reconocido prestigio, para el Consejo General del Poder Judicial que represente al colectivo de los Graduados Sociales?

No soy yo quien debe tomar esa decisión pero entiendo que valorando la función jurídica que desarrolla de carácter esencial afectando a derechos fundamentales, no sólo el de tutela judicial efectiva y defensa, si no igualmente el del derecho al trabajo, a las condiciones laborales y a la garantía de una concreta protección social, conforman elementos más que suficientes para subrayar como razonable su presencia o representación en un órgano constitucional como el Consejo General del Poder Judicial.

Juan Martínez Moya

Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y Vocal del Consejo General del Poder Judicial



Haciendo un repaso a su trayectoria profesional, es sin lugar a dudas la de un trabajador incansable y por qué no la de un enamorado de la Justicia ¿Cómo se ve la justicia desde su posición? ¿Qué diferencias hay del momento actual en comparativo con sus comienzos en la carrera judicial?

Procuro tener pie en tierra, no perder la perspectiva de mi compromiso como servidor público que ha asumido el deber de ejercer la función de juez con esfuerzo, entrega, poniendo al máximo mis capacidades en los ámbitos gubernativo y jurisdiccional que me ocupan. Los tiempos actuales de la justicia no son fáciles. Probablemente porque nunca lo han sido. La crisis es el escenario natural de la Justicia. Los profesionales de la Justicia nos enfrentamos a situaciones críticas, individuales o colectivas. La

clave está en tener actitud para salir de esta crisis, y para eso se necesita estar a la altura de la circunstancias. Me preocupa la lentitud de la justicia y su deficiente organización. Son retos ineludibles, que por tópicos, no deben hacernos caer en la resignación. Puesto que no existe otra garantía final, distinta o mejor a la Justicia, que asegure que los ciudadanos y los poderes públicos actúan respetando las normas aprobadas democráticamente por todos. Y en esta empresa estamos todos implicados, los que aparentemente estamos en un lado (jueces, fiscales, secretarios, funcionarios) y en otro (abogados, procuradores, graduados sociales). En fin, el valor de la justicia se alcanza persiguiendo o defendiendo causas; el valor de la justicia se materializa cuando los asuntos son resueltos única y exclusivamente conforme a derecho; y el valor de la justicia también se garantiza con esfuerzo, con transparencia informativa, libertad, y con respeto mutuo institucional.

En estos más de veintiséis años en los que ejerzo como miembro de la carrera judicial, es innegable que se han producido importantes cambios en la sociedad, que, sin duda, han tenido reflejo en el mundo de la justicia. El sistema judicial y legal ha sufrido modificaciones y expansiones. Los modos de trabajo en las oficinas judiciales han variado, la tecnología se ha incorporado a nuestro trabajo. Se ha asentado una cultura cívico-jurídica de reclamación en la ciudadanía; el ciudadano, en definitiva, acude más a

los tribunales y el sistema legal, acompañado del desarrollo de la sociedad, amplía el ámbito de la tutela judicial de los derechos. Probablemente se percibe un progresivo protagonismo social de la justicia, y derivado de la anterior una crisis institucional de crecimiento y de falta de una mejor organización. Al tiempo se ponen en primera línea valores esenciales, que siempre han estado ahí, como son la independencia y la función del juez como garante de derechos fundamentales.

Su nombramiento como vocal del Consejo General del Poder Judicial le abre las puertas a una nueva etapa en su carrera ¿Qué espera aportar en este periodo? ¿Qué le gustaría hacer?

Aportaré trabajo, esfuerzo, dedicación, entrega, entusiasmo y mi experiencia en tareas de gobierno durante casi diez años como Presidente en un Tribunal Superior de Justicia, que ha desarrollado un inventario de proyectos de modernización (despliegue de oficina judicial, subastas electrónicas, etc.) y hábitos de trabajo organizativo en equipo. La Justicia no es sólo cosa de los jueces, sino de todos, y para el funcionamiento de la justicia, hay que sumar esfuerzos, sumar y no restar, componer soluciones que sean útiles, eficaces y que garanticen siempre la independencia judicial que, en definitiva, es un derecho del ciudadano al que servimos.

En cuanto a qué cometido desearía, debo indicar que me siento integrante de un órgano constitucional



colegiado, de un equipo, y como tal al servicio y disponibilidad de la institución y de sus destinatarios. Un nuevo modelo del CGPJ que supone una verdadera refundación, que sólo cobrará verdadero sentido si en su ejercicio logra el buen gobierno del Poder Judicial. Son tantos los cometidos a abordar que exigiría la realización de un diseño o planificación estratégica con la finalidad de identificar aspectos sobre carrera judicial (medición del trabajo, conciliación de vida familiar y personal, competitividad y promoción, el deber de formación); el papel que debe cumplir para mejorar el funcionamiento de los Juzgados y Tribunales adoptando medidas frente a retrasos de tiempos de respuesta; despliegue de oficina judicial; nuevas fórmulas de organización (tribunales de instancia); implicación en las tecnologías; comunicación y transparencia. Sin olvidar que el CGPJ, como órgano constitucional, ha de mantener relaciones con los otros Poderes del Estado y las Comunidades Autónomas, así como relaciones con Colegios profesionales, Universidades y otros Organismos e Instituciones, medios de comunicación y ciudadada-

nía. En la actualidad, tengo encomendadas tareas referentes al despliegue de oficina judicial, prevención de riesgos y salud en los miembros de la carrera judicial, y aspectos relativos a las relaciones internacionales.

Usted conoce perfectamente el Orden de lo Social, por tanto ha trabajado directamente con los Graduados Sociales ¿Cómo valora la profesión de Graduado Social y su función dentro de la Jurisdicción Social?

Son una garantía para la justicia social y han sabido ganarse la confianza de la Administración de Justicia en general y de los Tribunales laborales en particular. La profesión de Graduado Social se ha consolidado en su prestigio y credibilidad por la sólida formación especializada en el complejo mundo de las relaciones laborales, con una visión amplia de conocimientos que exceden de los meramente jurídicos; por la proximidad respecto de la sociedad a la que sirve; por la actuación del colectivo en su conjunto de una manera seria, responsable y accesible, con una gran calidad humana, colaborando activamente con los tribunales en la

recta de Administración de Justicia. Y esto ha sido posible gracias no solo a la preparación y formación de los Graduados Sociales, sino al fomento de políticas formativas y deontológicas por parte de los Colegios de Graduados Sociales, por la activa participación de sus colegiados en foros y jornadas de actualización sobre reformas laborales. Han sabido tender puentes con la Universidad. También se han sumado activamente en ese anhelado proceso modernizador de la justicia, mostrando siempre una posición y actitud constructiva. En fin, el Graduado Social ha logrado por mérito propio un espacio y presencia activa en la sociedad, y se está haciendo imprescindible en el mundo de las relaciones laborales y de seguridad social.

El Ministerio de justicia apuesta firmemente por la Mediación, estableciéndose como una oportunidad para avanzar en la modalidad alternativa de soluciones de conflictos ¿Qué opina de la Mediación? ¿Cree que tendrá el éxito cosechado como en otros países? ¿Piensa que la Mediación laboral será una



alternativa eficaz en la conflictividad empresario-trabajador?

La Administración de Justicia no puede ni debe permanecer al margen de la eclosión del interés por la Mediación. Es un sistema complementario, útil y necesario. El actual desarrollo legal e instrumental de la Mediación extrajudicial no obsta a que la mediación pueda también promoverse y ser muy útil en el ámbito judicial, una vez que el conflicto ha sido ya judicializado por los interesados. En ese contexto, hemos de admitir que el proceso rinde, con frecuencia, mucho menos de lo que debería. De ahí que los ordenamientos jurídico-procesales modernos están sufriendo sensibles alteraciones, convirtiéndose paulatinamente en sistemas multi-proceso, que han pasado de ofrecer el proceso clásico como única vía de solución del conflicto a incorporar un espectro de variados mecanismos de encauzamiento y resolución de los litigios. Poco a poco, el juez está pasando a ser algo más que un mero "sentenciador", para convertirse en un administrador de procesos de resolución de disputas o un "gestor de conflictos", al analizar qué demandas, ante circunstancias y hechos concretos, deben seguir hacia un proceso autocompositivo (Mediación) y cuáles merecen ser solventadas por un proceso clásico heterocompositivo. Continuando con ese objetivo de promoción de la Mediación como alternativa o complemento al proceso judicial, el CGPJ está valorando experiencias en la materia, y por poner un ejemplo, en el TSJ de la Región de Murcia se ha constituido una Unidad de Mediación Intra-procesal que aprovechando el flexibilidad del modelo de oficina judicial está ofreciendo Mediación en todos los órdenes jurisdiccionales, incluido el social. Ciertamente en la actualidad hay poca demanda y mucha oferta; procuramos desde el ámbito público incentivar la demanda. Creo que es una cuestión de tiempo y dedicación destinada a fomentar esta alternativa la que permitirá que comprobemos que la Mediación, entendida como facilitación de la comunicación entre las o entendimiento para llegar a una solución del conflicto, constituya un modo útil y eficaz para afrontar el conflicto. Considero que esa cultura de encarar el conflicto a través de estrategias de mediación está si no

asentada, si latente en el mundo de las relaciones laborales. Sólo se trata de reflexionar y explorar su utilidad.

¿Qué principios considera básicos y fundamentales que debe tener toda persona que ostenta un cargo dentro de la judicatura? Y en su caso ¿qué rasgo de su carácter considera que le beneficia para ejercer sus funciones?

Siempre he concebido la figura del juez, en su función jurisdiccional, como un pacificador de conflictos. Y también un juez en tareas de gobierno (por ejemplo, como presidente de un tribunal) no debe ser causa de conflictos sino que ha de tener aptitudes para canalizar los ingredientes del conflicto institucionalmente, escuchando activamente, para llegado el caso decidir con determinación y convicción. El juez institucionalmente responsable es el que, además de cumplir con sus obligaciones específicas de carácter individual, asume un compromiso activo en el buen funcionamiento de todo el sistema

judicial y tiene el deber de promover en la sociedad una actitud racionalmente fundada, de respeto y confianza hacia la Administración de Justicia. Procuro – no sé si lo logro, en realidad no me corresponde a mí decirlo– ser próximo, accesible, y en el ámbito de la decisión –inevitable en todo aquel que asume responsabilidades – tengo presente que la escucha activa, la templanza y serenidad, ayudan a decidir sin imponer, y aunque en ocasiones contrarie intereses de los destinatarios de mis decisiones, ofrezco explicaciones para fundamentarlas. Soy consciente que gobernar es decidir, y decidir también puede llevar, en ocasiones, a equivocaciones; ese es el riesgo que se asume en toda función (y la de gobierno en la judicatura lo es) destinada a resolver problemas.

Una de las cuestiones que reclama este Consejo General de Graduados Sociales al poder legislativo es su incorporación a la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita ¿Qué opina de esta aspiración?





Es una aspiración que debe tener refrendo legal. El sistema de justicia gratuita debe incorporar a los Graduados Sociales en cuanto que ostentan la representación técnica en la jurisdicción social con sujeción al mismo régimen como lo hace la ley para otros profesionales jurídicos. Es una aspiración que cuenta con una legitimidad de ejercicio innegable. La realidad y la Ley irían de la mano al reconocer al Graduado Social su participación activa en la función pública en que consiste la asistencia jurídica gratuita. Por eso es justo que se les reconozca su contribución al servicio público de la justicia y a hacer efectivo el derecho constitucional a la asistencia jurídica gratuita reconocida por la Constitución y las leyes. El ciudadano (principalmente, en su condición de trabajador o potencial beneficiario

de prestaciones sociales) tiene, por tanto, derecho a elegir a este profesional especializado en la rama social del Derecho para la defensa de sus derechos también en el supuesto de que concurren requisitos para gozar de la asistencia jurídica gratuita. Ahora bien, considero que es más exacto verlo no tanto con la cristalización de un logro del reconocimiento social, legal y jurídico de la labor del Graduado Social sino la consecución de algo mayor: la ampliación del derecho del ciudadano a la libertad de elección de profesionales para su representación y defensa en el ámbito laboral.

Otra de las metas que proponer nuestra Corporación es el recurso de Casación ¿cree usted qué es justo que nuestras competencias pro-

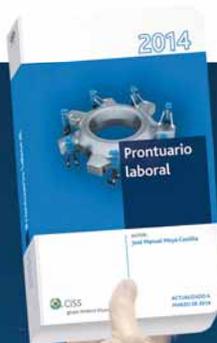
fesionales estén limitadas en esta fase ante el Tribunal Supremo?

También es una legítima aspiración que cuenta con fundamento. Si hablamos de casación ordinaria, pocas dudas tengo para que haya lugar a reconocimiento legal efectivo. El art. 208 de la LRJS reconoce al Graduado Social intervención para la preparación del recurso de casación, y excluye ésta cuando se trata de la interposición. Esta clase de recurso guarda mucha semejanza en su configuración, finalidad, exigencias instrumentales y por su estructura competencial con la formalidad propia y ámbito competencia de decisión del recurso de suplicación, para el que la LRJS le confiere competencia en igualdad con el Abogado. No hallo, en este sentido, una justificación sólida que descarte esta ampliación subjetiva de la postulación extendiéndola también al Graduado Social para la formalización. Más complejo es tratamiento del recurso de casación para unificación de doctrina por la propia finalidad del recurso. El escrito de preparación es más formal, y el anuncio exige firma de letrado (art. 221 LRJS); los trámites son más complejos y hay zonas de riesgo que pueden llevar a la inadmisión del recurso. Con todo, no hay razones para que no quepa explorar esta vía de ampliación; y para ello, sin duda, contribuirá el papel de los Colegios profesionales con políticas de formación e institucionales con la Universidad y Administración Pública competente en la materia.

¿Qué papel cree que hacen los Graduados Sociales dentro del ámbito de la Justicia?

El Graduado Social es esencial para el logro de la Justicia Social. Son un elemento esencial para la seguridad jurídica preventiva. Muchos asuntos que llegan a los despachos de los Graduados Sociales no acaban en los tribunales merced a su especializada intervención. Es una señal de identidad del Graduado Social, tanto en su faceta de profesional como colegiado perteneciente a una Corporación de Derecho Público, su participación activa en la Administración de Justicia, siempre con espíritu constructivo, integrador, impregnado de modernidad.

NO BUSQUES MÁS...
toda la información
Laboral y de Seguridad
Social imprescindible



5%
Dto.

Prontuario laboral 2014 (Suscripción)

- Esta obra ofrece una síntesis de la normativa jurídico-laboral y de seguridad social que es de diaria consulta y aplicación en el ámbito de las relaciones laborales.
- La información que se presenta en prácticos cuadros y esquemas, perfectamente estructurados para que acceda en un instante a la respuesta que busca.
- Podrá localizar fechas, plazos, datos, bases, tipos de cotización, cuantías y condiciones para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social o del SEPE, los tipos y modalidades de contratos de trabajo y sus bonificaciones, etc.; un cúmulo de información, simplificada y dispuesta para su inmediata localización.
- Incorpora además un Anexo normativo que recoge: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de la Jurisdicción Social.

PVP: ~~50,00~~ € (+ IVA)

AHORA POR SÓLO:

47,50 € (+ IVA)

Cód. Prod.: D8004

VER UNA
MUESTRA DE
CONTENIDO





CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO OFICIAL UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL E-LEARNING:

En un año académico, mediante un sistema de estudios a distancia en el campus virtual y 4 sesiones presenciales (fines de semana), se facilita la **compatibilidad del estudio** con la vida profesional y personal.

El alumno obtiene la **Titulación Superior Oficial de Grado Universitario**, a la vez que actualiza conocimientos y refuerza y amplía la red de contactos profesionales, al adquirir un **“Grado Oficial con Mención”** (acreditado) a escoger entre: **Asesor Fiscal Laboral** o **Dirección de Talento y Capital Humano**.

Descuento de 710 € para los Graduados Sociales Colegiados.

Además, si te interesa seguir formándote puedes cursar:

- DERECHO
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN ABOGACÍA LABORAL

Solicita más información llamando al 91 351 03 03

Ctra. Pozuelo-Majadahonda, Km. 1,800
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
www.ufv.es • info@ufv.es



Universidad
Francisco de Vitoria
UFV Madrid

La justicia se tiene que adaptar a las estructuras del siglo XXI

José Blas Fernández Sánchez

Presidente de Honor del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España.

Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz.

La Constitución de Cádiz de 1812 contempló en su artículo 259 que "Habrà en la Corte un Tribunal que se llamarà Supremo Tribunal de Justicia", determinando en su artículo 260 el número de Magistrados que han de componerle, y las salas en las que ha de distribuirse. Es decir, que ya en esa fecha el Tribunal Supremo como así se le denomina hoy, estaba dotado de competencias que posteriormente se hacían realidad en la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1870, manteniéndose ésta hasta 1985, cual es la que hoy tenemos y la que tras casi 30 años y con más de 40 modificaciones ha conseguido llegar hasta nuestros días.

El Gobierno de la Nación ha entendido que esta Ley Orgánica del Poder Judicial tiene que ser variada y todo ello, para tener una visión crítica donde, con una reforma de la Justicia, se conozca la situación en la que al momento actual se encuentran nuestros Juzgados y Tribunales. Por ello, para no lesionar derechos fundamentales y debilitar principios como la Seguridad Jurídica, ya conocemos un anteproyecto de esta futura Ley que será tramitada en las Cortes Generales.

Conocemos, como realidad, que en más del 65% de los casos las ejecuciones de Sentencias tardan más de un año o que, la duración media de un concurso en un Juzgado de lo Mercantil es de 29 meses, o que una reclamación de cantidad en un Juzgado de lo Social puede tardar de media más de 24 meses y un contencioso-administrativo en primera instancia, pues puede durar a veces hasta cuatro años en dictarse una Sentencia, por lo que la experiencia ha demostrado que aumentar ilimitadamente el presupuesto destinado a la Administración de Justicia no basta y si pensamos que creando más Juzgados hay una solución viable, también estamos en un error. Por ello, este anteproyecto de Ley que viene a sustituir la Ley 6/1985, trae connotaciones modernas y mantiene la protección a los Jueces frente a graves perturbaciones externas, fortificando la independencia judicial como un buen mecanismo de garantía, pero a mi criterio y como paso importante se establece una novedad que es la supresión de las categorías judiciales, señalándose un sistema flexible en que los jueces podrán optar por la plaza que aspiren a ocupar con independen-



cia de su mayor o menor antigüedad. Bajo esta decisión de unificar las categorías, late la idea de que la naturaleza del oficio de Juez no se altera por el tiempo de servicio ni por el tiempo de plaza que se ocupa. Simultáneamente, se potencia el criterio de especialidad. Prueba de ello es la introducción de las pruebas de excelencia y especialización, pues quienes aprueben tendrán preferencia (siempre que tengan la antigüedad requerida) para ocupar plazas correspondientes al orden jurisdiccional de su especialidad. Así, la provisión de plazas estará marcada por la preferencia de especialistas en la ocupación de éstas, mecanismo para neutralizar las consecuencias negativas de una carrera hasta ahora plana, favoreciendo a quienes pueden y quieren hacer un esfuerzo adicional proporcionando al resto de la judicatura un enriquecimiento técnico y cultural, por lo que la Jurisdicción Social y Contencioso-Administrativa darán un gran giro en la especialización y agilidad de los procesos.

De igual modo, contempla este anteproyecto, como garantía de la instrucción, la novedad de que ésta será una instrucción colegiada para determinados delitos, con tres objetivos: elevar el umbral de garantías; diluir la presión sobre el Juez único favoreciendo la corresponsabilidad y promover la agilización del proceso. Algo que hoy no existía y que inclusive en ciertos delitos contra el mercado y los consumidores, delitos societarios, recep-



tación o blanqueo, contra los derechos de los trabajadores, delito fiscal, contra la Seguridad Social y financiación de los partidos políticos, etc., se hace esta instrucción también necesaria en una Sección de Garantía de Instrucción.

Vamos a tener la mayor novedad en la creación del Tribunal Provincial de Instancia, que abarcará todas las órdenes jurisdiccionales y asumirá tanto competencias de los Juzgados unipersonales, como las de las Audiencias Provinciales, estando éstas llamadas a desaparecer, aun cuando el anteproyecto no contempla cerrar ninguna sede judicial y hacer, por tanto, unos órganos jurisdiccionales más rápidos y no como ahora que unos están sobrecargados de papel y otros no tienen nada. Y dentro de estos Tribunales Provinciales de Instancia podrán establecerse Unidades Judiciales Unipersonales y Secciones Especializadas, siendo en el caso de las Unidades Judiciales Unipersonales Especializadas las que vean del Orden Civil, el Juez de Familia y de lo Mercantil; mientras que en el Orden Penal podrán ser el Juez de Garantía de Ins-

trucción, el Juez de lo Penal, el Juez de Violencia sobre la mujer, el Juez de Menores o el Juez de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad.

Con respecto a la Audiencia Nacional, contará con Salas de instancia a las que se atribuirá los asuntos actualmente correspondientes a los Juzgados de lo Penal y de lo Contencioso-Administrativo, así como los que hoy conoce en única instancia la Sala de lo Penal, organizándose en varias Secciones Colegiadas integradas por tres o más jueces.

Este anteproyecto de Ley cuenta con 666 artículos y doce Disposiciones adicionales, sin contar las transitorias y derogatorias que también tiene un gran número, por lo que nos encontramos ante una modificación sustancial pero muy importante y por la que los operadores jurídicos, por cierto, bien asegurados en su figura y todos los que trabajan para que la Justicia tenga un alto grado de eficiencia y agilidad, tendrán que realizar un gran papel y un nuevo desempeño en sus competencias profesionales, lo que llega inclusive el anteproyecto a no declarar inhábil ningún mes del año, por lo que ya el mes de Agosto será un mes de trabajo y donde la maquinaria judicial no se parará. Es decir, estamos ante una Justicia del siglo XXI, donde también se culminará la organización judicial en el ámbito de las Comunidades Autónomas y lo que considero altamente importante, el papel del Tribunal Supremo que tendrá que conocer en su estructura de cinco Salas con materias novedosas como la cuestión jurisprudencial previa, que se trata de un procedimiento prejudicial sumario y preferente para cuando considere que la jurisprudencia aplicable produce una injusticia manifiesta. Este sistema jurisprudencial adquiere plena coherencia con la nueva regulación del Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, abriendo nueva vía *a priori* como protección de los Derechos Fundamentales.

Todo un abanico de posibilidades y donde habrá una desaparición clara y contundente de los "Jueces estrella" y donde entiendo que en una instrucción de un proceso y tratándose de un órgano colegiado, la insolvencia, el desconocimiento o la falta de experiencia no va a ser, como hoy ocurre, moneda de cambio, pues dicho órgano colegiado será coherente, independiente y más pensador que una sola cabeza. Seguro estoy que de aquí hasta cuando las Cortes Generales aprueben este anteproyecto y se convierta en Ley Orgánica mucha tinta correrá, pero es claro y palmario que nos encontramos ante la tercera Ley Orgánica del Poder Judicial.

La administración y los prostíbulos

Glòria Poyatos i Matas

Magistrada, autora del libro
"La prostitución como trabajo autónomo"

La prostitución es un fenómeno antiguo, unido a la historia misma de la humanidad. Ya en el año 533 d.c., Justiniano definió en su *"Digestum"*, a las prostitutas como: *"las mujeres que se entregan a los hombres por dinero y no por placer"*.

Ha sido históricamente aquella actividad fantasma, utilizada por un sector de la población, y reconocida como "un mal necesario" por el otro.

La diferencia última (de los cuatro modelos legales utilizados hasta el momento para abordar la cuestión) se asientan en la consideración de la prostituta, bien como una víctima de la violencia de género (en el sistema abolicionista), como la creadora de un riesgo para otros bienes jurídicos (en el reglamentarista), como una delincuente (en el sistema prohibicionista) o como una legítima trabajadora (en el sistema laboralizador).

El sistema legal prostitucional en España pasó de tolerar la explotación de la prostitución ajena ejercida sin coacción, despenalizando el proxenetismo de lucro, (esto es, beneficiarse de la explotación ajena sin ejercer coacción), según redacción del art. 188 del Código Penal aprobado por la LO 10/1995 para, de nuevo, incluir el citado tipo tras la reforma de la LO 11/2003.

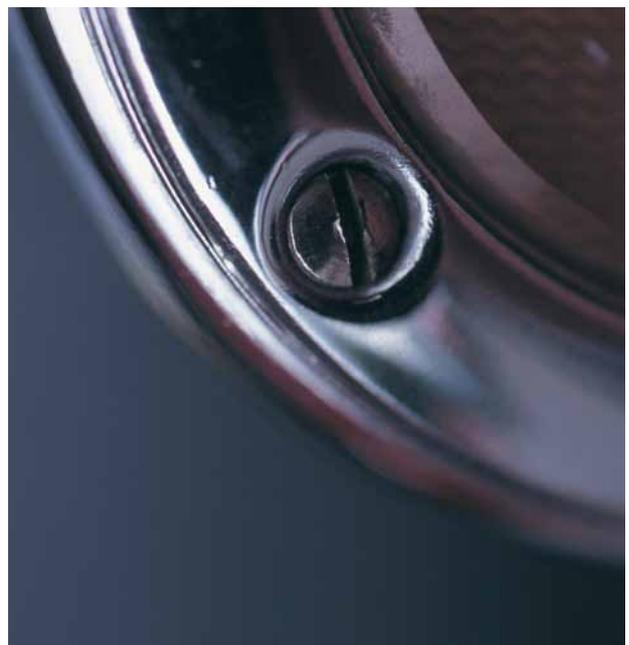
Nuestro actual Código penal tipifica, con idénticas penas, (Prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses), el proxenetismo coactivo y el de lucro, este último se regula como: *"aquel que se lucre explotando la prostitución de otra persona, aún con el consentimiento de la misma"*.

Pero la anterior redacción, que inicialmente hizo temblar a los poderosos empresarios de clubes de alterne, se encontró con la paradoja de tener que convivir con toda una normativa, (administrativa), protectora de aquéllos.

Entre otras normas, vale la pena destacar, que la Generalitat de Catalunya promulgó el Decreto 217/2002, que regula los locales de pública concurrencia donde se ejerce la prostitución, y como desarrollo, la Orden 335/2003, que aprueba la Ordenanza Municipal Tipo sobre los locales de pública concurrencia donde se ejerce la prostitución. Dicha orden, para colmo de todos los males, llegó incluso a superar el filtro del máximo órgano judicial cuando

el Tribunal Supremo, en Sentencia de su Sala Tercera, de 22 de abril de 2010 (siendo ponente, **Don Carlos Lesmes Serrano, actual Presidente del Consejo General Judicial**), convalidó, con alguna pirueta jurídica, la legalidad de la citada Orden, entre otras razones, al entender que la norma administrativa se dictó, "para minimizar o disminuir, los efectos perjudiciales de una actividad que, siendo indeseable, se consiente por los poderes públicos por derivarse de su estricta prohibición, unos efectos aún más perniciosos que los que se derivan de su tolerancia.

Seis años antes la Sala de lo Social del Tribunal Supremo reconocía, en Sentencia de 27 de noviembre de 2004 (asunto Mesalina), el derecho de una asociación de empresarios (Mesalina) a ser inscrita en el Registro de Asociaciones Empresariales de ámbito nacional. Nada habría que objetar, en principio, si no fuera por la circunstancia de que esta concreta asociación tenía como objeto social, la explotación de locales públicos hoteleros en los que terceras personas se dedican al ejercicio del alterne y la prostitución por cuenta propia.



A la halagüeña regulación administrativa para esta peculiar patronal, hay que añadir la fiebre reglamentista, en la que a modo de pandemia, han incurrido los distintos Consistorios de este país, uno tras otro, con la clara pretensión de barrer literalmente el ejercicio de la prostitución de las calles, mediante la imposición de sanciones pecuniarias a clientes, y en muchos casos, también a las trabajadoras sexuales que ejercen tal actividad en los espacios públicos.

La curiosidad de tales regulaciones administrativas, que contravienen, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia del TJUE de 20 de noviembre 2001 - "asunto Jany y otras"), es que en la mayoría de los casos, se sanciona la simple "negociación" de prestación de servicios sexuales en espacios públicos, (las calles), condenando a las prostitutas, al acuartelamiento en los prostíbulos, regentados por ellos, y no ellas.

Pero las cosas aún pueden mejorar para los explotadores del alterne, ante un prometedor nuevo panorama legislativo, aún en proyecto. Se trata de dos movimientos legislativos que cierran un círculo, bajo la consigna de zonificar el ejercicio de la prostitución, en los burdeles.

De un lado, el anteproyecto de Ley Orgánica de Seguridad Ciudadana, que califica de infracción grave (de 1.000 a 30.000 euros de multa), "el ofrecimiento, solicitud, negociación o aceptación, de servicios sexuales retribuidos", en determinados espacios públicos, presumiendo una especie de "estado de peligrosidad", en la actividad de la pros-



titución, al igual que hizo hace décadas, la "ley de vagos y maleantes" o "la ley de peligrosidad y rehabilitación social", esta última, establecía como estado peligroso, entre otros, "... a los rufianes y proxenetas, y a los que habitualmente ejercen la prostitución".

Y de otro lado, cerrando el círculo descrito, el Proyecto de Reforma del Código Penal, que prevé una sustancial modificación en la definición del delito de proxenetismo. Modificación sutil que afecta de lleno a la figura del proxenetismo de lucro, para despenalizarlo. A partir de la reforma, se sustituye el requisito de "explotación sexual" ajena, exigiéndose, acumulativamente, que la meretriz se encuentre en situación de dependencia personal y económica y que el empresario, le imponga condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas. Y esta nueva figura tiene ya un lógico encaje, pero dentro del proxenetismo coactivo, pues es una perfecta definición de un estado de "especial vulnerabilidad" de la víctima. Definitivamente, La patronal de la prostitución está de enhorabuena.

El horizonte legislativo descrito, tendrá un claro ganador: los locales de alterne, y una perdedora, acostumbrada a ello, la prostituta, que a pesar de ser el centro del segundo negocio más lucrativo, (50 millones de euros diarios en España – año 2007), se presenta invisible al sistema, despojada de derechos, y azotada por la estigmatización. Pero ya se sabe, en la prostitución, todos tienen derechos, excepto ellas.

Lejos de avanzarse para lograr que el trabajo sexual deje de ser el paradigma de la estigmatización, a través de estas hipócritas políticas parcheadas, lo que se hace es degradar más, si cabe, a este colectivo de trabajadoras, excluirlas más de nuestra sociedad, y en definitiva, discriminarlas, impidiendo que accedan a cualquier beneficio social o económico que podría darles una mínima seguridad y facilitarles su tan ansiada, emancipación económica.

Es posible, que al igual que sucede con el reconocimiento expreso y regulación de la actividad de la pornografía, (de semejantes dimensiones económicas productivas a las de la actividad de la prostitución), también las prostitutas puedan tener una aceptación social, que permita eximirles de ese grave perjuicio añadido a su, ya difícil, actividad, el de la estigmatización.

El paternalismo institucional y el pánico moral, no independizan, no liberalizan, sino que infantilizan a las mujeres, pues la mayoría de las vulneraciones padecidas por este colectivo procede de la ausencia de reconocimiento de derechos sociales, impeditivo de amparo bajo el halo protector de nuestro espléndido Sistema de Seguridad Social, que les permitiría, tener protección social, sanitaria y económica en aquellas situaciones de necesidad impeditivas de la prestación de sus servicios temporal o definitivamente, tales como una incapacidad temporal o permanente, maternidad, jubilación o ayudas familiares.

La frontera legal, no debe fijarse en el carácter altruista o remuneratorio del intercambio sexual, sino en la libertad con la que el mismo se presta.

El principio de condición más beneficiosa

Eva Martínez Amenedo

(Foro laboral: evaamenedo.wordpress.com)

El principio de condición más beneficiosa no aparece expresamente definido como tal en ninguna norma ya que se trata de un principio específico del derecho laboral **acuciado por vía jurisprudencial**.

La aplicación del principio de condición más beneficiosa determina la **incorporación al nexo contractual de un beneficio o mejora sobre las condiciones laborales legal o convencionalmente establecidas**, que haya sido concedido al trabajador por parte del empresario.

Esta condición o mejora, declarada o reconocida como más beneficiosa, pasa a integrarse en el contenido obligacional del contrato de trabajo y a tener, por tanto, la consideración de un derecho adquirido para el trabajador.

El establecimiento de una condición más beneficiosa conlleva por lo tanto una **cierta irreversibilidad**.

Así, de no mediar mutuo acuerdo, la supresión de una condición más beneficiosa únicamente podrá llevarse a cabo a través del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 del TRET, mediando la oportuna concurrencia de causa, o bien a través de la aplicación de los mecanismos de absorción y compensación.

Ni siquiera el establecimiento, por vía normativa o convencional, de una condición menos favorable legitimaría al empresario a suprimir unilateralmente una condición más beneficiosa previamente otorgada.

¿Es condición más beneficiosa todo aquello que lo parece?

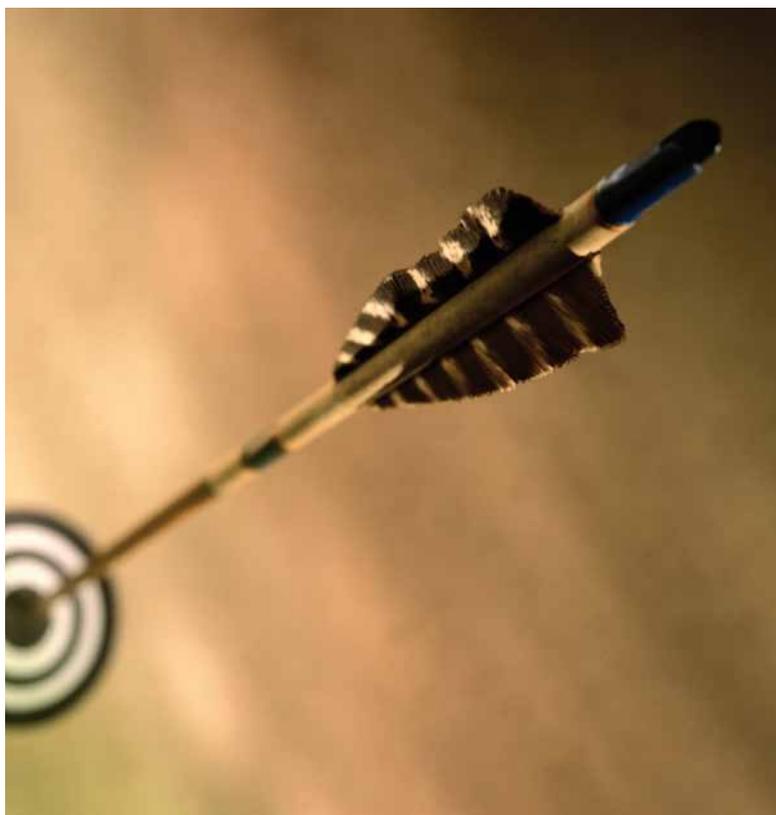
Realmente, no lo es. La jurisprudencia ha ido manteniendo una línea clara y homogénea a la hora de indicar los elementos que han de darse para encontrarnos ante el otorgamiento una condición más beneficiosa, básicamente son:

- Como requisito **imprescindible**: la existencia de una **voluntad inequívoca de concesión**, que no una permisividad, por parte del empresario. Será, no obstante, posible el establecimiento de una condición más beneficiosa de manera expresa o

tácita siempre y cuando haya quedado probada la **voluntad clara** por parte del empresario de hacer tal concesión.

- Como "requisito indiciario" pero no imprescindible: que se dé una sucesión de actos y **repetición en el tiempo** que determinen que podríamos encontrarnos ante un escenario constitutivo de un derecho. Sin embargo, la mera repetición en el tiempo por sí misma, sin que concurra la voluntad inequívoca de concesión, no determinaría el establecimiento de una condición más beneficiosa.

Discernir si se da la concurrencia o no de estos dos requisitos no está a veces exento de complejidad. Para orientarnos repasaremos algunos pronunciamientos judiciales relativos a este tema:

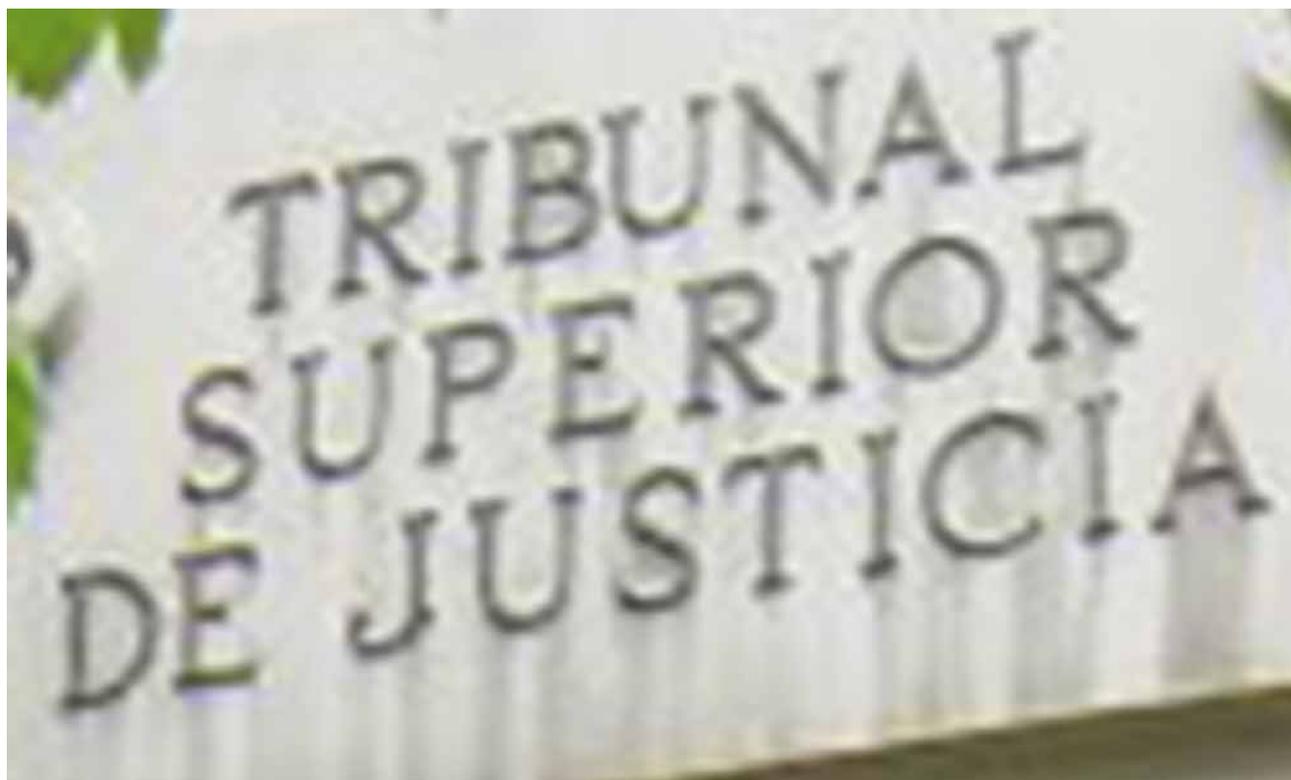


- SAN, Sala de lo Social (126/2013) de 17 de junio de 2013: *La tolerancia de ausencias al trabajo para acudir al médico o tomar un bocadillo sin exigir la empresa la recuperación del tiempo debido no constituye una condición más beneficiosa.*
- STSJ País Vasco, (499/2013) de 19 de marzo de 2013: *La posibilidad de consumo gratuito de bebidas y otros productos en un área de descanso del centro de trabajo durante la pausa para bocadillo constituye una condición más beneficiosa, y su supresión se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*
- STSJ Cataluña (2084/2013) de 18 de marzo de 2013: *El acuerdo suscrito entre empresario y parte social sobre el turno de vacaciones para un año concreto que se ha extendido a los siguientes no es constitutivo de condición más beneficiosa por tratarse las vacaciones de una materia de planificación y vigencia anual.*
- STS Sala de lo Social (6979/1991) de 12 de diciembre de 1991: *La comisión de un error material o burocrático al aplicar una norma no puede considerarse como el establecimiento de una condición más beneficiosa.*

Resultan además de especial interés los siguientes pronunciamientos relativos al establecimiento y supresión de

condiciones más beneficiosas en **materia de compensación y beneficios**:

- SAN, Sala de lo Social 56/2012 de 18 de mayo de 2012: *Establecimiento de una recompensa denominada Convención de Líderes decidida anualmente por el Comité de Dirección con el objeto de motivar y cohesionar al personal, pese a su celebración de manera reiterada, no constituye condición más beneficiosa en virtud de su período de vigencia anual.*
- SAN, Sala de lo Social 105/2009 de 24 de septiembre de 2009: *Establecimiento de un sistema de retribución variable de vigencia anual no constituye condición más beneficiosa pese a que durante los años sucesivos el sistema definido sea idéntico al de años precedentes.*
- STSJ Cataluña, Sala de lo Social 2954/2012 de 19 de abril de 2012: *El establecimiento de los beneficios de Ticket restaurant y seguro médico con carácter indefinido y con motivo de un traslado tiene la consideración de condición más beneficiosa, no pudiéndose suprimir unilateralmente por el empresario.*
- STS de 14 de mayo de 2013, Rec. 96/2012: *El derecho de un colectivo de trabajadores prejubilados a mantener el beneficio de la cesta de navidad y el seguro médico colectivo constituye condición más beneficiosa.*



Pulsar “Me gusta” en Facebook: Despido nulo y Riesgos del uso de Whatsapp en la comunicación abogado-cliente

José López Antuña

Ldo. Ciencias del Trabajo y Graduado Social

EL RINCÓN DE LA LEY

Un tribunal federal de apelación de Estados Unidos ha dictaminado que dar “Me gusta” en Facebook constituye un acto de libertad de expresión y por tanto debe estar amparado por la Primera Enmienda de la Constitución.

El tribunal de apelación de Richmond, en Virginia, ha rechazado el veredicto de un tribunal inferior que había considerado que pulsar el botón con el pulgar hacia arriba en la red social no constituía una “expresión real” y por tanto no debía englobarse en la libertad de expresión.

Dar “me gusta” es el equivalente en Internet de colocar una pancarta política en el patio de nuestra casa, algo que el Tribunal Supremo ha considerado como discurso real”, han esgrimido los tres magistrados del tribunal en su sentencia de 81 páginas.

La sentencia tiene su origen en una denuncia presentada por varios empleados del sheriff de Hampton, uno de los cuales denunció que había sido despedido por dar “Me gusta” en la página de campaña del rival de su jefe. Este demandante, a la sazón vicesheriff, argumentó en 2011 que su despido violó sus derechos en virtud de la Primera Enmienda.

Sin embargo, un juez de distrito rechazó la denuncia, argumentando que respaldar a alguien a través de Facebook no puede incluirse dentro de las declaraciones o afirmaciones protegidas por la libertad de expresión. El magistrado consideró que el demandante debería haberse expresado realmente para poder hacer esa alegación.

Por tanto si me aventuro a extrapolar en un ejercicio de analogía jurídico comparativo el caso a España la probable y posible sentencia de los Tribunales, en uso de la facultad otorgada por la Constitución de aplicar e interpretar las



normas jurídicas, sería el considerar que el despido ha conculcado el art. 20.1 de la misma que recoge como derecho fundamental en su apdo. a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

La intención del legislador al establecer la reglamentación del **despido nulo** frente al improcedente no es otra que la de proteger los legítimos derechos del trabajador cuando el despido se sustenta en la infracción de derechos fundamentales, privando en este caso a la empresa de la posibilidad de optar por la resolución indemnizada del contrato de trabajo, con lo que no puede volverse en contra del propio trabajador una norma jurídica cuya única finalidad es la de reconocerle mayores derechos frente al empresario y establecer un ámbito superior de protección de su situación jurídica. Si lo que se quiere con el **despido nulo** es proteger a ultranza los derechos fundamentales del trabajador, es inadmisibles que el resultado final del proceso sea precisamente el contrario, vulnerando con ello de hecho la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24 CE que constituye el

fundamento jurídico que ha llevado al legislador a imponer la readmisión obligatoria en los despidos nulos frente al régimen ordinario del despido improcedente.

El 2 de julio de 2013 la Autoridad Catalana de Protección de Datos ha emitido el siguiente dictamen:

- a) en relación con el tratamiento de datos de los usuarios de Whatsapp y de Spotbros situados en España, resultan aplicables los principios y garantías de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).
- b) Sin perjuicio de la responsabilidad sobre el tratamiento de los datos de los usuarios de las apps que pueda corresponder a las respectivas empresas (Whatsapp y Spotbros), el abogado tiene un grado de responsabilidad específico respecto al tratamiento de los datos de sus clientes, que incluye la elección de los canales de comunicación más adecuados con sus clientes.
- c) Tanto Whatsapp como Spotbros explicitan en la información de las respectivas páginas web que no pueden

garantizar la seguridad de la información enviada utilizando las respectivas apps."

Por ello concluye que teniendo en cuenta dichas circunstancias, junto con varias vulnerabilidades detectadas, y dado que en el contexto de la relación entre abogado y clientes puede ser habitual la comunicación y tratamiento de datos sensibles (art. 7 LOPD 15/1999 de 13 de diciembre), la utilización de las aplicaciones de Whatsapp y de Spotbros no resulta recomendable, en relación con la seguridad exigida por la LOPD y el RLOPD.

Este dictamen, por tanto, deja meridianamente claro que el uso de este tipo de Aplicaciones con características especiales (apps) y otros servicios de mensajería instantánea y de almacenamiento de uso generalizado **es arriesgado** e imprudente y los profesionales han de cumplir con las obligaciones, entre otras, de diligencia y secreto profesional y, para ello, han de valerse de las herramientas óptimas e idóneas sin conculcar infracciones legales y deontológicas.



La jurisdicción social y las Relaciones de Puestos de Trabajo

Alfonso Villagómez Cebrián

Magistrado

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en tiempos de epidemia de amortizaciones de plazas laborales (en su mayor parte de “indefinidos no fijos”), por parte de las Administraciones, decisión que se formaliza en las Relaciones de Puestos de Trabajo, ha ratificado dos cuestiones de tremenda importancia, especialmente en la Administración Local. Me refiero así a la reciente Sentencia de 28 de Octubre de 2013 (rec. 3252/2912), que confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social, que declaraba nulo el despido con un doble pilar argumental.

Por un lado, el Supremo declara que la jurisdicción social puede examinar la validez de una Relación de Puestos de Trabajo, para verificar si la amortización de la plaza es real y legal, pero eso sí, como cuestión prejudicial. Así se lee en la sentencia:

“la solución adoptada en este punto por la sentencia recurrida es la jurídicamente correcta, y acorde con la jurisprudencia de esta Sala, sobre el conocimiento prejudicial del Orden Social de las cuestiones contencioso-administrativas (...) Extremo que ya resolvió esta Sala afirmativamente

te en su STS/IV 10-julio-2000 (rec.4145/1998, Sala General), — seguida, entre otras, por las SSTs/IV 12-febrero-2001, 2 y 10-abril- 2001 y 7-noviembre-2001—, en la que se establecía, esquemáticamente, que es incorrecta la doctrina de la sentencia de contraste al sostener que, para declarar la procedencia del cese, basta con comprobar la veracidad de la amortización de la plaza, refiriéndose con esa expresión a que el órgano judicial social sólo debe cerciorarse de que la amortización ha quedado constatada documentalmente y que para poder valorar con pleno conocimiento de causa si el cese contra el que se acciona se ha producido conforme a derecho o, por el contrario, constituye un despido improcedente, se hace preciso analizar, en la medida necesaria para resolver la cuestión, si se está o no en presencia de una auténtica amortización”.

O sea, la jurisdicción social entra a saco a examinar como cuestión prejudicial la validez de un acto administrativo que tiene naturaleza reglamentaria a efectos impugnatorios.

El *Rubicón* competencial ya fue atravesado por la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo (Sala General)



el 27 de Febrero de 2012 (rec. 3264/10), aunque con votos particulares que llegaron a decir: "La mayoría va más allá de sus competencias prejudiciales y entra a examinar si la amortización fue correcta, si la autorizaba la ley, y concluye que no, que fueron ficticias la amortización y la nueva RPT. Con ello asume competencias que no le son propias y que corresponden a la jurisdicción contencioso-administrativa con lo que viola el derecho constitucional al Juez natural (art. 24 Constitución)."

Así y todo, parece que la Sala de lo Social ha iniciado un camino sin retorno (salvo la remota posibilidad de intervención futura de la Sala de Conflictos de Jurisdicción del Tribunal Supremo o del Tribunal Constitucional), pero las preguntas brotan a borbotones:

- ¿Y si la jurisdicción contenciosa ha confirmado la validez por sentencia de la RPT o está conociendo de la impugnación indirecta de la RPT?
- ¿Se anula el despido y subsiste la RPT con el puesto amortizado, como arponero que arrastra una pata de palo?
- ¿Se abre el "forum shopping" para que se juegue a la ruleta con ambas jurisdicciones?
- ¿Seguirá el mismo criterio la jurisdicción contenciosa y cuando se impugne un procedimiento selectivo de personal laboral, conocerá como cuestión prejudicial de la invalidez de los Convenios Colectivos?

Al menos del naufragio se salva la impugnación directa de Relaciones de Puestos de Trabajo de Personal Laboral (norma título prejudicial) que se reserva y conserva en manos de la jurisdicción contencioso-administrativa.

También parece claro que si hay una previa sentencia de la Jurisdicción contenciosa sobre la RPT laboral, no cabe abordar cuestión prejudicial alguna por la Jurisdicción Social pues ya estaría zanjada por el competente, dado el carácter subordinado y subsidiario que tienen las cuestiones prejudiciales.

2. Por si fuera poco, la citada Sentencia valida el criterio del Juzgado de lo Social de atribuir la competencia para aprobar o modificar la RPT al pleno municipal, en vez de a la Junta de Gobierno, sobre el bello pero sorprendente razonamiento que sigue:

"En la aprobación o modificación de estos instrumentos puede tener competencias la Junta de Gobierno, pero la actuación consistente en suprimir 56 puestos de la plantilla con la consiguiente repercusión presupuestaria no puede quedar comprendida en las competencias relativas a la relación de puestos de trabajo. La RPT debe ajustarse a la plantilla aprobada por el órgano superior y no al revés, que la plantilla resulte modificada a través de una alteración de la RPT efectuada por el órgano inferior", destacando que de otro lado no se ha seguido el procedimiento legalmente establecido, pues se ha efectuado una modificación – reducción – de la plantilla durante la vigencia del Presupuesto y para ello es preciso seguir los mismos trámites de modificación del Presupuesto (art. 126.3 RD Legislativo 781/86) cuya aprobación final corresponde al Pleno"; concluyendo, de lo expuesto, que "a los efectos prejudiciales que interesan en este proceso, ha de entenderse que la decisión del Pleno del Ayuntamiento de Parla es ajustada a derecho no siéndolo, en cambio, la de la Junta de Gobierno Local".

3. En fin, que lo de la seguridad jurídica para los cargos políticos, funcionarios de habilitación nacional y trabajadores es terreno de arenas movedizas capaz de tragarse al jurista más avezado: dudosa la jurisdicción (¿Control judicial por partida doble?), dudoso el instrumento amortizador (¿plantilla, RPT o ambas?), y dudoso el órgano municipal competente (¿pleno o Junta de Gobierno?), pero más dudoso aún el día después de la anulación del despido (¿qué hará la Administración?); ello sin olvidar la perplejidad a tiempo real, en esta vaporosa materia de despidos colectivos y amortizaciones donde cada parroquia judicial aplica distinto evangelio, con lo que la comparación de situaciones de trabajadores afectados en distintos Ayuntamientos muestra a veces bendiciones del juzgador y otras su condena.



Los Riesgos Psicosociales en el trabajo. La Gestión del Estrés

Rafael Ruiz Calatrava

Graduado Social
 Doctor en Seguridad y Salud Laboral por la Escuela Politécnica Superior de la Universidad San Pablo-CEU de Madrid.
 Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

Terminada la Campaña realizada a nivel Europeo para el control de los riesgos psicosociales por la Inspección de Trabajo en todos los países de la Unión durante 2013. El pasado 14 de abril, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha inaugurado la nueva Campaña Europea bienal 2014-2015 sobre riesgos psicosociales bajo el lema Trabajos saludables "Gestionemos el estrés". Esta Campaña se orienta a sensibilizar sobre el creciente problema de los riesgos psicosociales e impulsar la gestión de dichos riesgos en las empresas mediante instrumentos prácticos.

Cabe preguntarse la razón por la que la Unión Europea tiene tanto interés en el control de este tipo de riesgo.

Estudios realizados en la Unión Europea (UE) han concluido que el estrés laboral es un problema importante y que supone un coste económico y social digno de atención.

El estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud informados por los trabajadores de la UE. Un 22,3% de los trabajadores manifestaron que lo sufrían, según la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Además un 8,7% respondieron tener problemas de sueño y un 7,8% problemas de ansiedad derivados del trabajo. Por sectores, la mayor frecuencia de problemas psicológicos la presentan los trabajadores de la educación, los de la sanidad, y los trabajadores de la administración pública en general.

Según recoge la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (<http://osha.europa/en/topics/stress>) el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con más frecuencia, afectando en 2005 al 22% de los trabajadores de la UE.

Un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad

de los trabajadores. Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas:

- nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo,
- envejecimiento de la población activa, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional,
- intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo una mayor presión en el ámbito laboral,
- fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria y de los servicios en general, y
- desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas.

Según estimaciones hechas en el 2002 el problema costaba a la UE, formada entonces por 15 países, un mínimo de 20.000 millones de euros al año en concepto de tiempo perdido y gastos sanitarios.

Según la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial en la encuesta van en aumento.

En la encuesta estos factores se han agrupado en tres ámbitos:

- **Las exigencias del trabajo a las que el trabajador debe hacer frente para el cumplimiento de su tarea.** Dentro de este apartado se consideraron cuatro dimensiones: la cantidad de trabajo, la presión temporal, el trabajo complejo frente al trabajo monótono y el trabajo de cara al público. Los resultados de la Encuesta indican que el 23,9% de los trabajadores señala que tiene mucho trabajo y se siente agobiado. Este porcentaje es ligeramente superior al observado en 2007 cuando

se alineaban con esta opinión un 20,3% de los ocupados. En cuanto a la presión temporal en el puesto de trabajo, entendida como tener que trabajar demasiado deprisa, trabajar con plazos muy estrictos y cortos, o atender a varias tareas al mismo tiempo, el 46% considera que debe trabajar muy rápido, porcentaje superior al obtenido en 2007 que fue del 44%. El 34,9% señala que debe trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos, este aspecto se mantiene sin diferencias respecto a 2007, y un 45,3% de los encuestados consideran que debe atender varias tareas al mismo tiempo, porcentaje que también se incrementa con respecto a 2007 que fue del 41,2%

- **El grado de autonomía de que dispone para decidir cómo ejecutar la tarea.** Se refiere al margen de maniobra o autonomía con que cuenta el trabajador en el desarrollo de su trabajo, ya que la combinación de fuertes exigencias del trabajo y escasa autonomía define una situación de riesgo de carácter psicosocial. Según los datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo (2011), entre el 20 y el 35% de los ocupados no tiene la posibilidad de elegir o modificar el método de trabajo, el ritmo de trabajo, el orden de las tareas o poner en práctica sus propias ideas; pese a ello, todos estos indicadores han mejorado respecto a 2007.
- **Y el relativo a las relaciones sociales en el trabajo,** analizadas a través de indicadores como el nivel de apoyo, el reconocimiento del trabajo y las situaciones de violencia sufridas. Desde el punto de vista del apoyo social, tan sólo el 7,3% de los ocupados opina que "raramente" o "nunca/casi nunca" puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide. La falta de apoyo de superiores o jefes es más habitual: el 16,9% indica que "raramente" o "nunca/casi nunca" puede obtener



su ayuda si la solicita. La falta de apoyo social, tanto de compañeros como de jefes, es más frecuente en los siguientes colectivos: los trabajadores de 55 y más años, los de una nacionalidad distinta a la española, o en los microcentros de diez o menos trabajadores.

Respecto de la **falta de reconocimiento del trabajo realizado**. El 6,1% de los ocupados coinciden en contestar que "raramente" o "casi nunca/nunca" tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil; este porcentaje no presenta diferencias con el obtenido en 2007.

La exposición a conductas violentas en el trabajo se ha determinado preguntando a los trabajadores si han sido objeto, en los doce meses anteriores a la entrevista, de alguna situación violenta en el ámbito del trabajo dentro de un listado de distintas opciones. El 89,1% de los trabajadores declaran no haber sufrido conductas violentas. Del 11% que declaran haber sufrido alguna, el 22,7% ha contestado "a menudo" y el 84,5% a veces.

Por sector de actividad, los trabajadores de Servicios manifiestan haber sido objeto de algún tipo de violencia en un 12,9% frente al resto de sectores, cuyos datos oscilan entre el 4% y el 6%. En consonancia con lo anteriormente expuesto, son los trabajadores de las actividades sanitarias y sociales y los trabajadores de la administración pública y educación los que se encuentran expuestos en mayor medida a estas conductas violentas, y si atendemos a la ocupación, el personal de Defensa y Seguridad es el más expuesto a agresiones verbales, rumores o aislamiento social (27,4%), además de a amenazas de violencia física (27%) y a violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo (21,4%).

Si se considera el sexo, es destacable que las mujeres señalan ser objeto de agresiones verbales, rumores o aislamiento social en un 8% frente al 6,7% de los hombres. A medida que aumenta el tamaño de plantilla del establecimiento de trabajo se observa un aumento de exposición a conductas violentas. En los centros de trabajo con plantillas superiores a 250 trabajadores, un 11,5% se encuentra sometido a agresiones verbales, rumores o aislamiento social y un 6,9% a amenazas de violencia física, frente al 5,2% y 2,6% respectivamente indicados por los ocupados en centros inferiores a 11 trabajadores. La manifestación de sintomatología de corte psicosomático es significativamente mayor en los trabajadores expuestos a conductas violentas en el trabajo que en quienes no son objeto de tales comportamientos.

Por último decir que los trabajadores expuestos a este tipo de riesgos refieren quejas por dolor de cabeza (26,4%), problemas para conciliar el sueño (22,9%), y estrés, ansiedad o nerviosismo (38,2%), frente a los trabajadores que dicen no estar expuestos (12,5%, 8% y 14,6%, respectivamente).

De la lectura de estos datos podemos colegir que en la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales, no solo en España, sino también en Europa, de ahí el interés que tienen las distintas Instituciones Europeas en abordar este tipo de riesgos que además de ser una "epidemia", limitan la competitividad de la economía europea.



Pero que son los Riesgos Psicosociales.

Para empezar por lo más básico, nada mejor que definir que es un **riesgo laboral**, para, a continuación hacer lo mismo con **los riesgos psicosociales**.

El riesgo laboral es un concepto que casi todo el mundo conoce o entiende fácilmente, ya que no es ni más ni menos que la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, según define la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los riesgos psicosociales, según la Organización Internacional del Trabajo, son: *“las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”*.

De esta definición podemos destacar tres aspectos:

1. Que los riesgos psicosociales dependen de unos factores ligados a las condiciones del propio trabajo;
2. Que también hay otros ligados a los propios trabajadores;
3. Que estos riesgos tienen unas consecuencias negativas para la salud del trabajador, pero también para los resultados del trabajo que aquél realiza.

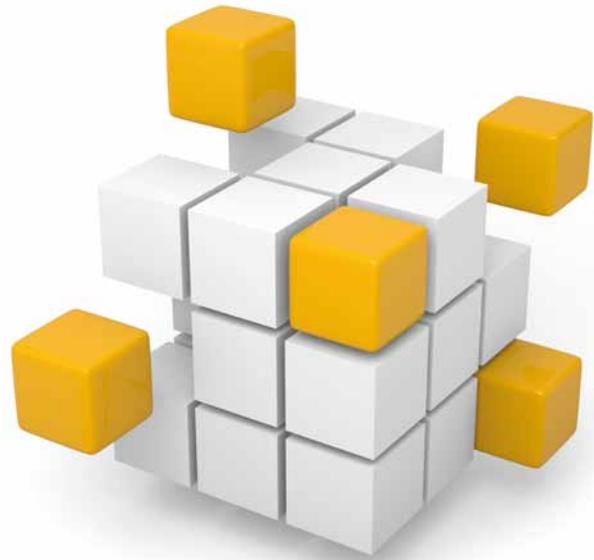
Respecto a los dos primeros tenemos que insistir en que, si bien es cierto que las características de la empresa, de su organización, modelo de dirección, reparto de tareas, consideración hacia los trabajadores, etc., etc., afectarán de manera diferente a cada trabajador, en función de sus características personales, no siendo esto óbice para que se pueda pensar que es el propio trabajador afectado por estos factores el responsable de la situación, máxime si el resto de sus compañeros no presentan ninguna casuística. Como toda cuestión de salud laboral, es el empresario y/o su sistema preventivo quién, por imperativo legal, deberá evaluar y eliminar o minimizar los riesgos laborales, en su propio origen mediante la adecuada intervención sobre las condiciones y características del trabajo.

Respecto del tercer aspecto hay que añadir que la intervención en materia de prevención de riesgos laborales redundará en una mejora de la productividad y rentabilidad de la empresa.

Los riesgos psicosociales son, por tanto, fruto de determinadas condiciones del trabajo, que al interactuar con las características personales de los trabajadores, generan los factores de riesgo que el empresario está obligado a eliminar o, cuando menos, a reducir.

¿Porqué se les denomina psicosociales a estos riesgos y a los daños que generan en los trabajadores?

Son **psico**, porque se manifiestan en primera instancia como alteraciones del comportamiento, o cognitivas, o del estado de ánimo de los trabajadores, que suelen ir



seguidas de disfunciones, anomalías o lesiones de carácter fisiológico.

Y son sociales, porque su origen, como ya hemos visto, está en determinadas condiciones del trabajo que son las propias interacciones con otras personas, o bien son consecuencia de dichas interacciones.

Así, todas las circunstancias que hemos mencionado en el apartado anterior, tales como organización del trabajo, modelo de dirección, consideración hacia los trabajadores, etc. Son de una u otra manera porque alguien –normalmente la dirección de la empresa- de esta manera las ha definido, o cuando menos, las ha consentido. Pero son también sociales, no sólo en su origen, sino también en sus consecuencias, porque afectan a los trabajadores, además de individualmente, en conjunto, como estructura social que constituye toda plantilla laboral.

De la misma forma que los riesgos psicosociales se originan por la existencia de factores psicosociales y pueden derivar en daños psicosociales. Estos daños psicosociales pueden afectar a los trabajadores de distintas formas y materializarse como estrés, acoso laboral, síndrome del trabajador quemado, agotamiento emocional, la insatisfacción laboral, etc.

En este sentido, la relación laboral, en tanto personal, constituye un factor, junto con otros (ritmo de vida, dificultades de integración social, familiar o sexual, ausencia de comunicación o miedo al porvenir y el final fatal irreversible), capaz de generar patologías psíquicas susceptibles de provocar graves secuelas en el individuo, no en vano, el trabajo, tiene una significación muy superior a la mera obtención de unos ingresos económicos, quedando convertido en una fuente muy importante de identidad.

Su dimensión es tanto más importante y trascendente cuanto mayor parte dediquen los sujetos a prepararse para desarrollar una actividad profesional o a ejecutarla, proyectando, en esos momentos, sus anhelos laborales, sociales, su autoestima y realización. Cuando eso no ocurre, la presión, la insatisfacción y la ansiedad afectará a dichos sujetos de forma importante (de hecho, y con los datos que contamos en la actualidad constituye el segundo problema de salud laboral), dando pie al nacimiento de distintas enfermedades psicosomáticas, destinadas a constituir la "nueva epidemia organizativa del siglo XXI" y necesitadas de eficaces y específicos tratamientos recuperadores.

Y, sin embargo, se tiende, aún hoy, como se ha apuntado en párrafos anteriores, a percibir cualquier carga psíquica o riesgo psicosocial como algo implícito al puesto de trabajo que sólo se materializa por la vulnerabilidad individual, por algún "fallo" o debilidad personal.

Frente a ese punto de vista, y no negando la importancia del componente subjetivo, tales que, apreciación singular, características propias y estrategias disponibles para afrontarlos, no cabe duda que en la mayor parte de las ocasiones el problema no obedece tanto a una faceta personal como a la presencia y exposición a los de estresores laborales.

Por esta razón, cabe preguntarse por los motivos que nos permitan explicar la ausencia de interés preventivo (cuando no manifiesto desinterés) por esta importante área de la prevención, pudiendo concluir como base del problema, el hecho de que muchos directivos tienen un mayor conocimiento e interés por el "funcionamiento técnico y económico" que por el "factor humano", y, en consecuencia, les falta el convencimiento sobre **la magnitud de los costes derivados de estos problemas** y el compromiso, conscientes de su gravedad, de la necesidad de llevar a cabo una intervención para, si no erradicarlos, sí al menos mermar su incidencia.

Para prevenir la aparición de los riesgos y/o daños psicosociales, la herramienta principal que se debe emplear

para controlar estos riesgos es **la evaluación de riesgos**, tanto la que se realiza con carácter inicial, como las que se realizan periódicamente. Estas evaluaciones deberán integrar todos los riesgos que puedan afectar al puesto de trabajo, sin excluir ningún aspecto o especialidad y complementarlas, para que sean realmente eficaces, con estudios de satisfacción laboral, etc., que den lugar a un plan de prevención de riesgos laborales que analice los riesgos existentes en la empresa desde todos los ángulos posibles y no como un mero capricho, sino porque en nuestra legislación, la tutela de la salud de los trabajadores se extiende, también, a la protección contra las patologías de carácter psíquico, tal y como se subraya en la Ley General de Sanidad, haciendo mención a la "*protección integral de la salud de los trabajadores*". Y en este sentido también se manifiesta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo artículo 4.3 se consideran como daños derivados del trabajo "*las enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*".

Por si alguien tuviera aún dudas, la misma Ley de Prevención, en su artículo 15, determina los principios aplicables a la prevención de riesgos, incluidos los de naturaleza psicológica. En este sentido, el apartado g) de ese artículo dice expresamente que "*el empresario deberá planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo*" y el principio de adaptar el trabajo a la persona y de atenuar el trabajo monótono y repetitivo, con el fin de reducir los efectos del mismo sobre la salud de los trabajadores.

Una vez dicho esto, y como es obvio, de poco servirán las evaluaciones, si no se integran las medidas preventivas en las políticas de recursos humanos de la empresa.

Deseemos para terminar que esta nueva Campaña tenga el éxito deseado y ayude a minimizar los efectos de esta epidemia del siglo XXI.



De la conciliación a la reputación

Jerusalem Hernández Velasco

Directora de comunicación de Merco y Directora de Consultoría en Villafañe & Asociados. Fundación Másfamilia

Si una de las variables de la reputación corporativa es la calidad laboral/reputación interna, es fácil intuir que las políticas de cuidado y desarrollo del talento, además de ayudar a atraer y fidelizar a los mejores colaboradores, contribuyen a mejorar la reputación de las empresas. Pero ¿puede objetivarse esa relación de dependencia? ¿En qué medida puede cuantificarse dicha contribución? Herramientas rigurosas de evaluación como Merco Personas, que cuentan con amplias muestras de todos los públicos interesados y de interés, permiten establecer esas relaciones de forma cuantitativa.

El cirujano francés Víctor Pauchet ya decía en el siglo pasado que el trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento. A comienzos del siglo actual en el que vivimos las empresas más exitosas lo tuvieron claro y procuraron diferenciarse, entre otras cosas, por implantar prácticas que, además de ofrecer a sus colaboradores entornos de trabajo que propiciasen un desarrollo profesional “entusiasmante”, también facilitarían el desarrollo personal en otros ámbitos.

En estos últimos años, dada la coyuntura y el deterioro del trabajo en nuestro país, esta verdad puede haberse eclipsado un poco, pero tal vez sea más verdad que nunca. Hoy más que ayer sabemos -y no dejamos de escuchar- que la productividad es el único camino de la recuperación, al margen de las políticas que se apliquen para lograrla, y hoy como ayer solo el hombre contento puede ser más productivo.

Es por este motivo por el que las empresas siguen buscando la mejor manera de “contentar” a las personas que forman sus equipos, aunque cada vez es más necesario -en aras de esa misma productividad que se busca- objetivar las expectativas de los trabajadores y el valor que el cumplimiento de estas expectativas puede ofrecer a las compañías.

No sería buena idea dejar de apostar por la “atracción y fidelización” del talento y volver a la “captación y retención” solo porque las circunstancias económicas se hayan modificado. Son palabras similares pero estas últimas suponen un retroceso de años en las políticas de desarrollo de personas. No obstante, es preciso contar con datos empíricos para convencer a las direcciones de gestión del talento de que sigan apostando con fuerza por el desarrollo profesional y

personal de los equipos, ya que estas prácticas son elementos básicos en la construcción de una buena reputación interna y una marca empleador fuerte.

Por eso, desde Merco Personas y Fundación Másfamilia, hemos abordado el análisis de la relación que la conciliación, la igualdad y el desarrollo profesional tienen con la reputación corporativa, un intangible que sigue siendo clave de diferenciación y que ha demostrado tener capacidad para minimizar los efectos de las crisis.

No hay empresas con buena reputación si no son buenas para trabajar

El primer dato que se desprende de los resultados de 2011 es que 8 de las 10 mejores empresas para trabajar también están en el top ten de las empresas Merco con mejor reputación: 1) Inditex, 2) Mercadona, 3) Iberdrola, 4) Santander, 5) Google, 6) Microsoft, 7) Telefónica, 8) Repsol, 9) BBVA y 10) CaixaBank.

La relación entre reputación corporativa y reputación interna, según estos datos, es evidente, pero ¿cuáles son los aspectos que determinan con más peso la reputación interna de las empresas y, por tanto, más influyen en la reputación corporativa? Los datos son claros al respecto y se han detectado una serie de elementos comunes según la opinión de todos los grupos de interés consultados.

Factores de éxito de las mejores empresas para trabajar

De las 15 variables analizadas por el Monitor, el desarrollo profesional, los valores éticos y la motivación y reconocimiento están entre los siete aspectos más importantes en la actualidad para empleados, directivos en RRHH, antiguos alumnos de escuelas de negocios y universitarios. El orgullo de pertenencia y la identificación con el proyecto son factores prioritarios para tres de estos grupos de interés y la conciliación, la reputación de la alta dirección y el salario son las otras variables que ocupan los primeros lugares de la tabla para dos stakeholders.

Confirman estos datos que son precisamente los factores que posibilitan el desarrollo profesional y personal los que, tanto los trabajadores como sus responsables y el talento futuro, consideran más relevantes en el presente.

Preguntados los empleados y los directivos de RRHH. por la valoración que otorgan a las empresas en cada uno de ellos, queda aún más patente la necesidad de extremar el cuidado en estos aspectos, pues es donde menos se satisfacen las expectativas. Especialmente críticos con

las empresas españolas son los directivos de RRHH, que no llegan al 6 en sus valoraciones de las variables más importantes. La conciliación es para este público el caso más grave (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1

Directores RRHH	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN	DIFERENCIA	Trabajadores	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN	DIFERENCIA
Conciliación	8,23	4,8	-3,43	Motivación y reconocimiento	8,26	6,67	-1,59
Orgullo de pertenencia	8,88	5,71	-3,17	Desarrollo profesional	8,35	6,85	-1,5
Igualdad y diversidad	8,33	5,23	-3,1	Salario	8,06	6,68	-1,38
Motivación y reconocimiento	8,65	5,56	-3,09	Conciliación	8,08	6,72	-1,36
Identificación con el proyecto empresarial	8,65	5,8	-2,85	Igualdad y diversidad	8,02	7,4	-0,62
Reputación alta dirección	8,75	5,95	-2,8	Reputación alta dirección	7,85	7,25	-0,6
Valores éticos y profesionales	8,76	5,97	-2,79	Valores éticos y profesionales	8,18	7,6	-0,58

Retos de futuro en el desarrollo del talento

La respuesta de los directivos de RRHH. a los principales retos de futuro de las empresas españolas tampoco deja lugar a dudas. La conciliación es el aspecto más mencionado (22,3%) seguido por los valores éticos y profesionales (13,5%) así como el desarrollo profesional y la promoción interna (12,7%). El resto de variables reciben menos de un 10% de menciones (Ver Gráfico 2).

Se puede afirmar, por tanto, que en un futuro cercano las mejores empresas para trabajar (las que aspiren a tener

mejor calidad laboral, mejor reputación entre sus equipos y mejor marca empleador para atraer a su talento) deberán reforzar estos aspectos. Las que no lo hagan habrán dejado pasar la oportunidad de colocarse a la cabeza en productividad.

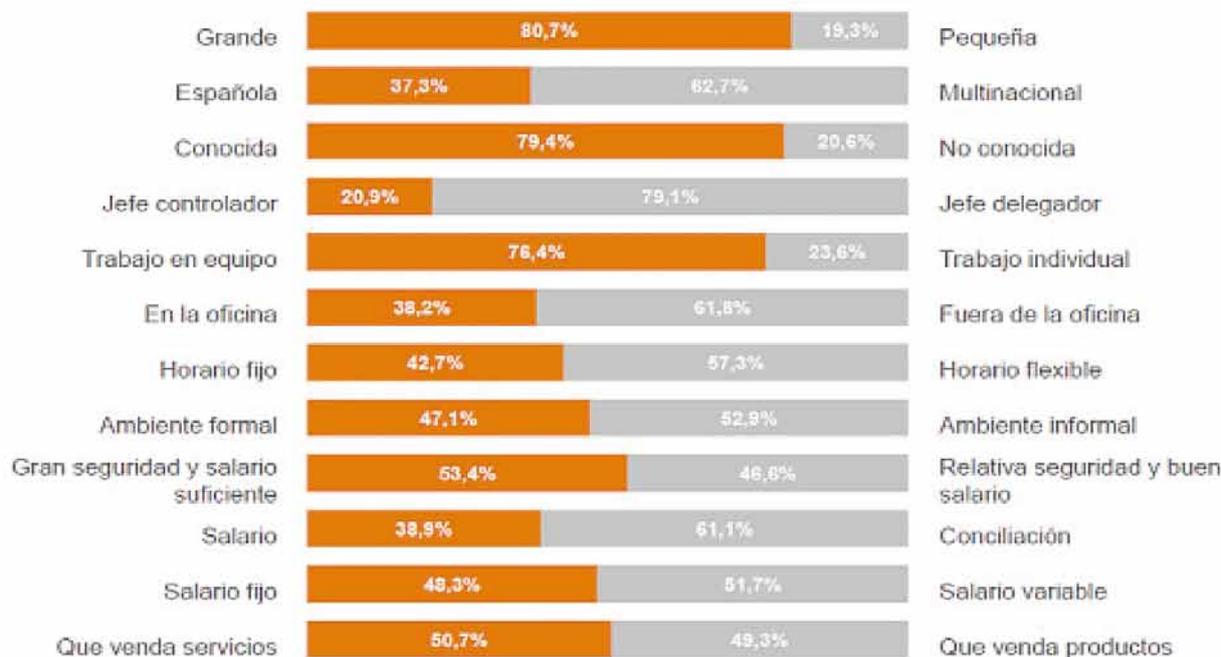
También el futuro talento, los estudiantes de último curso de universidad, coincide con estos retos y prefiere una empresa que concilia, con un jefe delegador y que permite flexibilizar su horario de trabajo (Ver Gráfico 3).

Gráfico 2





Gráfico 3



Prácticas favoritas de conciliación entre los empleados

Y si la conciliación es uno de los principales retos de futuro para las empresas, es útil conocer las expectativas de los destinatarios de esas políticas y las iniciativas que más valoran.

Según Merco Personas 2011, tanto los empleados actuales como los universitarios aprecian por encima de otras iniciativas la flexibilidad. Estos últimos, además, desearían que su destino laboral ofreciera medidas de apoyo a sus familias y permisos de maternidad por encima de lo estipulado por ley. Los empleados actuales, en cambio, consideran más relevantes las posibilidades de teletrabajo y otros beneficios sociales.

Y ahora nos preguntamos, ¿es la conciliación un atributo de la marca empleador? ¿Cuántas personas consideran la conciliación como un valor para continuar en un reto profesional?

La relación causa-efecto entre conciliación y marca como empleador, o reputación, es innegable. Y en España más porque nos aprieta más el zapato...

Las Empresas familiarmente responsables (en adelante EFR), entidades pioneras y más comprometidas en materia de conciliación e igualdad de oportunidades, comienzan a diferenciarse en el monitor Merco Personas. Y es que desde su creación en 2006 hasta el último informe de 2011 hemos podido observar:

- El 50% de las mejores empresas para trabajar son empresas EFR.
- Las 24 empresas EFR que forman parte del ranking han avanzado muchas posiciones gracias a la implantación del Modelo EFR como proceso de gestión dentro de sus procesos de RRHH.
- Estas 24 compañías han ascendido una media de 10 posiciones por empresa, lo que supone un avance de 279 puestos.
- Si elimináramos las 6 empresas EFR del sector financiero (el más castigado por la actual crisis), habría un ascenso de 341 puestos y una media de 20 posiciones por compañía.
- Y aún hay más. Hay empresas EFR, como Mutua Madrileña, que han mejorado en 85 posiciones sus resultados en Merco Personas, situándose en el puesto 16 tras implantar el modelo EFR.
- Las empresas EFR que más han crecido desde 2006 en Merco Personas son: Mutua Madrileña, Grupo Siro, CLH, Vidacaixa y ONCE Fundosa.

Por tanto, no hay ninguna duda de que la conciliación es una demanda y un reto. Se trata de un valor consolidado que sigue avanzando en las empresas españolas y que refleja el nivel de reputación y de evolución en materia laboral.

José Andrés Álvarez Patallo

Ltrado de la Administración
de la Seguridad Social
Doctor en Derecho

El factor de sostenibilidad y el índice de revalorización de las pensiones

La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, ha introducido dos novedades dirigidas a garantizar el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social ante el incremento del gasto en pensiones provocado por la creciente esperanza de vida de los españoles. Una de ellas es el factor de sostenibilidad, que será de aplicación a las pensiones de jubilación que se causen a partir del 1 de enero de 2019 y por una sola vez, esto es, cuando se efectúe el cálculo de la cuantía inicial de las mismas (art. 2 en relación con la disposición final quinta, apartado 2º). La segunda novedad es la modificación del índice de revalorización de las pensiones, que afectará anualmente a todas las pensiones ya causadas.

Respecto al factor de sostenibilidad el legislador comienza lamentándose en el preámbulo de la Ley 23/2013 del aumento de la esperanza de vida de los españoles, de las bajas tasas de natalidad y de la crisis económica, que tan negativamente repercuten sobre el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social, como si esto fuese una novedad. Convendría recordar que el texto del Pacto de Toledo, según se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 12 de abril de 1995, comenzaba afirmando que el sistema de Seguridad Social venía registrando “crecientes déficits a pesar de las elevaciones de los tipos de cotización”, que “la actual [de 1995] recesión económica ha agravado esta situación” y que “estas problemáticas coyunturales y a corto plazo de la evolución presupuestaria actual [de 1995] de la Seguridad Social se agravarán con las problemáticas que pueden desencadenarse a medio y largo plazo a causa del envejecimiento de la población española”. Nada nuevo bajo el sol como puede comprobarse, salvo la constatación de la incapacidad de los políticos para resolver el problema veinte años después pese a reiterar el mismo discurso y las mismas excusas una y otra vez en la exposición de motivos de las leyes que sucesivamente han venido recortando las prestaciones de la Seguridad Social.

El art. 1 de la Ley 23/2013 define el factor de sostenibilidad “como un instrumento que con carácter automático

permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se regula en esta norma, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes”. En otras palabras, como se afirma en la exposición de motivos de la ley, una vez calculada la pensión de jubilación, se le aplica una fórmula que tiene por objeto que “el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior”. O dicho llanamente: el capital-coste de cada pensión de jubilación será el mismo en 2019 y en 2030 pese a que





pueda incrementarse la esperanza de vida de los españoles en ese espacio de tiempo, puesto que la cuantía de las pensiones de jubilación será proporcionalmente inversa al incremento de la esperanza de vida.

Según el legislador esto garantiza “la equidad intergeneracional”, es decir, que cada generación reciba lo mismo independientemente de su longevidad. No es la primera vez que el legislador recurre a la equidad para justificar reformas legales, pues en la exposición de motivos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, se decía que el aumento del número de años utilizado para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación tenía por objeto introducir “mayores elementos de contribución y proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación, a fin de que las prestaciones económicas sean reflejo del esfuerzo de cotización realizado previamente, se posibilite una mayor equidad en las pensiones, en el sentido de que quienes hayan realizado unas cotizaciones semejantes obtengan también un nivel de prestaciones similar y se produzca una mayor coordinación entre las prestaciones”. Por tanto en 1997 “equidad” significaba que la cuantía de la prestación fuera la misma para dos pensionistas independientemente de que su carrera de cotizaciones hubiera ido en aumento o en disminución a medida que se aproximaban a la jubilación, mientras que en 2013 la equidad significa que “el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior”.

Como afirma el legislador en la exposición de motivos de la Ley 23/2013 el factor de sostenibilidad “no es un cambio concreto en el régimen jurídico de las pensiones, sino un instrumento de equilibrio o de ajuste automático de las mismas, en función de la evolución de la esperanza de vida”, es decir, “un parámetro adicional a los ya existentes para el cálculo de la pensión de jubilación inicial, que ayuda a conseguir una cuantía media de las pensiones compatible con el nivel de gasto total destinado a esas pensiones y a mantener el equilibrio financiero del sistema a medio y largo plazo”.

Por tanto, una vez efectuado el cálculo de la cuantía inicial de las pensiones de jubilación que se causen a partir del 1 de enero de 2019, se les aplicará una fórmula matemática, o factor de sostenibilidad, para fijar su cuantía final. Dicha fórmula toma en consideración el factor de sostenibilidad del año en que se cause la pensión de jubilación menos el factor de sostenibilidad del año 2018, y la evolución de la esperanza de vida en un periodo de cinco años, que serán los años 2012-2017 para las pensiones de jubilación que se causen durante el periodo 2019-2023, los años 2017-2022 para las pensiones de jubilación que se causen durante el periodo 2024-2028, y así sucesivamente. Para calcular la esperanza de vida se tomará como punto de partida la edad de 67 años, o edad legal de jubilación, y se obtendrá utilizando las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del Sistema de la Seguridad Social, “con absoluta transparencia, publicándose el seguimiento



sistemático de la esperanza de vida” (disposición adicional primera de la Ley 23/2013).

En todo caso “el factor de sostenibilidad se aplicará sin perjuicio del derecho que en su caso tenga el interesado al percibo del complemento por mínimos, conforme a lo que al respecto se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado” (art. 6 de la Ley 23/2013).

Respecto al índice de revalorización, para comprender su verdadera trascendencia es conveniente que antes repasemos un poco la historia sobre el particular. La Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, estableció que “las pensiones reconocidas por jubilación, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, cualquiera que sea la contingencia que las haya determinado, serán revalorizadas periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta, entre otros factores indicativos, la elevación del nivel medio de los salarios, el índice del coste de la vida y la evolución general de la economía, así como las posibilidades económicas del Sistema de la Seguridad Social”.

La Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social estableció que “las pensiones que se causen con aplicación de las modificaciones introducidas en la presente Ley, serán revalorizadas al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año”.

Finalmente, la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, estableció que todas “las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada

año, en función del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año”.

Pues bien, la Ley 23/2013, después de lamentarse amargamente en la exposición de motivos del aumento de la esperanza de vida de los españoles con la carga financiera que ello supone para la Seguridad Social, introduce un sistema de revalorización complejísimo plasmado en una fórmula matemática que utiliza como parámetros los siguientes factores:

Los ingresos del Sistema de Seguridad Social (excluyendo las cotizaciones sociales por cese de actividad de trabajadores autónomos y las transferencias del Estado para la financiación de las prestaciones no contributivas, excepto la financiación de los complementos a mínimos de pensión);

El número de pensiones contributivas del Sistema de Seguridad Social;

Los gastos del Sistema de Seguridad Social (excluyendo las prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos y las prestaciones no contributivas, salvo los complementos a mínimos de pensión);

El “efecto sustitución”, es decir, “la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año” (en otras palabras la evolución de la pensión media sin contar la revalorización);

Un parámetro que tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33, que se revisará cada cinco años y que para el primer quinquenio será de 0,25 (disposición adicional segunda). Este último parámetro es el que le permitirá al gobernante tener cierto margen político para revalorizar las pensiones.

La disposición adicional primera de la Ley 23/2013 ordena que “en relación con el índice de revalorización anualmente se publicará el valor de las variables que intervienen en su cálculo”.

En ningún caso el resultado obtenido podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del índice de precios de consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año anterior al de la revalorización, más 0,50 por ciento.

Por tanto, como puede verse, hemos vuelto a un punto intermedio situado entre 1972 y 1985, de manera que la revalorización se efectúa obligatoriamente con carácter anual, lo que no estaba contemplado en la Ley 24/1972 y fue introducido por la Ley 26/1985, pero dicha revalorización se hace teniendo en cuenta factores de sostenibilidad, que ya eran contemplados en la Ley 24/1972 cuando ordenaba tener en cuenta “la evolución general de la economía, así como las posibilidades económicas del Sistema de la Seguridad Social”.

En definitiva, la Ley 23/2013 introduce dos medidas muy complejas que resultarán incomprensibles para el ciudadano y cuyo objeto es garantizar la supervivencia del Sistema de Seguridad Social, ese enfermo crónico al que los gobernantes intentan alargar la vida mediante amputaciones de miembros y órganos que no son vitales pero que no obstante repercuten negativamente sobre su calidad de vida.

Fuente: Artículo publicado en el Boletín Social Quantor - Grupo Francis Lefebvre



Más exigencias contra el blanqueo de capitales

Xavier Gil Pecharromán

Director de Iuris&Lex
Jefe de Normas y Tributos
del Economista

El Boletín Oficial del Estado publicaba, el pasado día 6 de mayo, el Reglamento de desarrollo de la 'Ley de prevención del blanqueo de capitales y para la financiación del terrorismo', de 28 de abril de 2010, que incluye las últimas recomendaciones del Grupo de Acción Financiera (Gafi), organismo intergubernamental encargado de fijar los estándares internacionales en la lucha contra el blanqueo. El reglamento se ha hecho esperar.

Estas últimas recomendaciones, de febrero de 2012, no han sido incorporadas aún en la normativa de la UE, pero España ha decidido adelantar su aplicación y reforzar la eficacia del modelo de prevención incorporando un enfoque orientado al riesgo exigible tanto para el sector público como privado.

No se debe olvidar que en 2013 se realizaron algunas modificaciones como la incorporación de nuevos requerimientos, en particular en relación con las personas con responsabilidad pública. Los umbrales cuantitativos establecidos en este Reglamento serán aplicables con independencia de que se alcancen en una única operación o en varias operaciones que aparenten estar ligadas entre sí.

Así, se establece que la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) podrá requerir y obtener la información que los sujetos obligados posean o gestionen como consecuencia de las obligaciones de diligencia debida derivadas de la Ley 10/2010 en los términos previstos en el artículo 93 de la Ley General Tributaria.

El Reglamento concreta algunas obligaciones de los sujetos obligados, como las medidas de diligencia debida en cuanto al conocimiento e identificación de los clientes, comunicación de operaciones sospechosas al Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (Sepblac), y dotación de los medios humanos y materiales necesarios para dar cumplimiento a estas obligaciones, que deberán ser sometidas a un auditor externo. Así, los sujetos obligados por la Ley 10/2010 deberán designar un representante ante el Servicio Ejecutivo de la Comisión, que será responsable del cumplimiento de las obligaciones de comunicación establecidas en la Ley.

Otra novedad es el Fichero de Titularidades Financieras, que entrará en vigor antes del 6 de mayo de 2016, es un

fichero de carácter administrativo que será gestionado por el Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención de Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias, por cuenta de la Secretaría de Estado de Economía. Este organismo deberá comunicar seis meses antes del inicio de actividad a las entidades bancarias.

Éstas a través de su representante, declararán al Sepblac la apertura o cancelación de cualesquiera cuentas corrientes, cuentas de ahorro, cuentas de valores o depósitos a plazo, con independencia de su denominación comercial. Las declaraciones no incluirán las cuentas y depósitos de las sucursales o filiales de las entidades de crédito españolas en el extranjero. La declaración se realizará mensualmente e incluirá la información sobre las aperturas, cancelaciones y modificaciones de cuentas y depósitos y las variaciones en los datos de intervinientes, registrados en el mes natural anterior. El envío de la declaración deberá realizarse dentro de los diez primeros días del mes natural siguiente. Las entidades de crédito declarantes serán responsables de lo declarado.

Los sujetos obligados por la Ley deberán establecer un órgano de control interno responsable de la aplicación de los procedimientos de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo cuando ocupen a 50 o más personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual iguales o supere los 10 millones de euros y no alcance los 43.

Los sujetos obligados, cuyo volumen de negocios anual exceda de 50 millones de euros o cuyo balance general anual exceda de 43 millones de euros, constituirán una unidad técnica para el tratamiento y análisis de la información. Esta deberá contar con personal especializado, con dedicación exclusiva y formación adecuada en materia de análisis. Los órganos de control interno podrán desempeñar, también, funciones de cumplimiento penal.

Los procedimientos de control interno a nivel de grupo deberán tener en cuenta los diferentes sectores de actividad, modelos de negocio y perfiles de riesgo y tendrán que prevenir los intercambios de información necesarios para una gestión integrada del riesgo. En particular, los órganos de control interno del grupo deberán tener acceso, sin restricción alguna, a cualquier información de sus filiales o sucursales que sea precisa para el desempeñar

sus funciones de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Además, cuando el intercambio se haga con países no considerados como equivalentes sobre protección de datos, éste se realizará respetando las normas aprobadas por la Agencia Española de Protección de Datos.

En el caso de los órganos centralizados de prevención, el experto externo describirá y valorará su funcionamiento y la adecuación de sus medios humanos, materiales y técnicos. Asimismo, el experto externo comprobará, mediante muestreo estadístico, la efectiva implantación de las medidas de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo por parte de los profesionales incorporados.

La obligación de examen externo no será exigible a los empresarios o profesionales individuales, ni a los sujetos obligados que, con inclusión de los agentes, ocupen a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supere los dos millones de euros. Esta excepción no será aplicable a los sujetos obligados integrados en un grupo empresarial que exceda dichas cifras.

Las fundaciones y asociaciones tendrán que identificar y comprobar la identidad de todas las personas que aporten o reciban a título gratuito fondos o recursos iguales o superiores a 100 euros. Cuando la naturaleza del proyecto o actividad haga inviable la identificación individualizada o la actividad conlleve escaso riesgo de blanqueo o de financiación del terrorismo, se identificará el colectivo de beneficiarios y de las contrapartes o colaboradores en dicho proyecto o actividad.

Los organismos que otorguen subvenciones a asociaciones y fundaciones y la Agencia Española de Coope-



ración Internacional para el Desarrollo comunicarán al Servicio Ejecutivo de la Comisión aquellas situaciones que detecten en el ejercicio de sus competencias y que puedan estar relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Dichos organismos informarán razonadamente a la Secretaría de la Comisión cuando detecten incumplimientos de las obligaciones establecidas la Ley 10/2010.

Los sujetos obligados que gestionen, exploten o comercialicen loterías u otros juegos de azar establecerán procedimientos adecuados de control interno en relación con las operaciones de pago de premios, incluyendo un manual de procedimientos en el que se preverá la identificación de los ganadores en operaciones ocasionales cuyo importe sea igual o superior a 1.000 euros, con excepción del pago de premios de loterías y otros juegos de azar, donde procederá la identificación y comprobación de la identidad en relación con aquellos premios cuyo importe sea igual o superior a 2.500 euros, sin perjuicio de lo que, a efectos de identificación de jugadores dispone la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego y normativas equivalentes de las Comunidades Autónomas y una relación de operaciones de riesgo, prestando particular atención al cobro repetitivo de premios.

En las operaciones de envío de dinero y gestión de transferencias deberá procederse a la identificación y comprobación de la identidad en todo caso. Sin embargo, no será obligatoria la comprobación de la identidad en la ejecución de operaciones cuando no concurren dudas respecto de la identidad del interviniente, que de acreditada su participación en la operación mediante su firma manuscrita o electrónica y dicha comprobación se hubiera practicado previamente en el establecimiento de la relación de negocios.

Tendrán la consideración de titulares reales, las personas físicas por cuya cuenta se pretenda establecer una relación de negocios o intervenir en cualesquiera operaciones y aquellas que en último término posean o controlen, directa o indirectamente, un porcentaje superior al 25 por ciento del capital o de los derechos de voto de una persona jurídica, o que a través de acuerdos o disposiciones estatutarias o por otros medios ejerzan el control, directo o indirecto, de la gestión de una persona jurídica.

La persona o personas físicas que sean titulares o ejerzan el control del 25 por ciento o más de los bienes de un instrumento o persona jurídica que administre o distribuya fondos, o, cuando los beneficiarios estén aún por designar, la categoría de personas en beneficio de la cual se ha creado o actúa principalmente la persona o instrumento jurídicos.

Cuando no exista una persona física que posea o controle directa o indirectamente el 25 por ciento o más del capital o de los derechos de voto de una persona jurídica. En definitiva, tendrán consideración de titular real la persona o personas físicas en última instancia responsables de la dirección y gestión del instrumento o persona jurídica, incluso a través de una cadena de control o propiedad.

Enfermedad Europea

José Luis Martínez Campuzano

Estratega de Citi en España

Grecia, Irlanda, Portugal, España, Italia y ahora Francia. De hecho, la dudosa categoría de ser el “Enfermo de Europa” ha ido pasando de un país con problemas a otro con otras dificultades casi sin descanso. Un verdadero efecto dominó apenas matizado por la bonanza financiera que nos ha proporcionado el colchón del ECB. La autoridad monetaria europea ha garantizado la supervivencia del Euro y ha prometido intervenir si es necesario para reducir las tensiones financieras y luchar contra los riesgos de una inflación baja durante largo tiempo. Ha puesto al fin un suelo al Euro. Y el mercado simplemente trata de indagar cuál es su techo, pese a las quejas de la clase política. Así se da la paradoja intelectual de una zona con evidentes problemas económicos, a corto y medio plazo, pero con una moneda fuerte y al alza.

Recuerdo perfectamente como tres años atrás un inversor asiático me exponía que diferencias existían entre la difícil situación de España y la de Francia: “ustedes lo saben; en Francia aún lo desconocen”. Con todo, yo soy de los que creo que muchas de las reformas estructurales y ajustes llevados a cabo en España fueron forzados por unos mercados que no daban apenas crédito y estaban dispuestos a llegar a situaciones imposibles en la financiación de la economía. Pura irracionalidad, visto en perspectiva. Pero, al final, un problema de confianza sobre la economía y sobre la sostenibilidad de la deuda en el futuro. ¿Quién va a forzar ahora al Gobierno francés o al italiano a que aprueben sus propias reformas estructurales? O simplemente para que apliquen la necesaria austeridad en las cuentas públicas. Perdón por la expresión: en lugar de austeridad hablemos de sobriedad que queda mucho más elegante. Hay que ser políticamente correcto.

La semana pasada conocimos los primeros datos de PIB de la eurozona, con dos países que defraudaron las expectativas creadas (Francia e Italia), uno que cumplió los pronósticos (España) y el último que los superó con fuerza (Alemania). Pero el Gobierno alemán ya ha adelantado que los próximos datos macro no serán tan positivos en su país, cuando las autoridades de los tres países restantes adelantaban precisamente lo contrario. En definitiva, el tiempo fortalecerá la recuperación de la Europa más débil y probablemente limitará el crecimiento de la principal economía del área; esto es lo que nos dicen. ¿De verdad será así? Lo interesante de todo esto es conocer que el Buba considera que un factor detrás del menor crecimiento económico esperado en Alemania será precisamente la debilidad del crecimiento mundial. Como ven, disparidad de opiniones

en un mundo, el actual, donde la visibilidad a medio plazo es limitada. ¿Será por esto que la inversión productiva se mantiene en los países desarrollados muy por debajo de los niveles alcanzados en otras crisis pasadas? Tal vez es mucho más sencillo: sigue existiendo demasiado *slack* económico, de forma que las empresas pueden absorber sin mayores problemas un aumento cíclico de la demanda. Al final, tendrán razón los gobiernos de los países con mayores problemas del Euro al considerar que el futuro será mejor. Espero que sea así.

Y lo espero porque realmente creo que los gobiernos de estos países están firmemente determinados a aprobar y aplicar reformas para aumentar su crecimiento potencial: en el mercado de trabajo, en la producción, en el sector público. Partiendo de la reforma financiera que supone la creación de un supervisor único cómo será el ECB. Europa como la conocemos ahora no puede sobrevivir más allá del paréntesis temporal que ofrece el ECB, con ciclos económicos divergentes y crecimientos potenciales tan desiguales. Bueno, sí puede vivir a través de un traspaso de recursos. Pero esto no tiene sentido entre los grandes países de la zona. Las autoridades alemanas han rechazado de forma sistemática la existencia de una Europa de las transferencias; el resto le pedimos a Alemania que, si finalmente esta mutualización de riesgos no es posible ahora, al menos sí se constituya en el motor de crecimiento europeo. Potencial tiene para serlo; disposición de sus autoridades para lograrlo, no tanto. Esto también ha sido demandado por las autoridades internacionales, como es el caso del FMI: la economía alemana podría crecer medio punto por encima de lo previsto en los próximos años sin violar las reglas fiscales sólo invirtiendo en infraestructuras. Parece más que sensato. ¿Suficiente para el resto de los países del Euro? Veremos. Y en esta encrucijada nos encontramos. ¿Entienden ahora por qué nos aferramos al ECB como un instrumento real y efectivo de integración europea? Pero, lamentablemente, la política monetaria no es la solución a nuestros problemas. Necesitamos decisiones políticas, a nivel doméstico, para resolver los desequilibrios y decisiones políticas, a nivel europeo, para avanzar de forma decidida en la integración financiera y fiscal. Los buenos deseos y mejores palabras no bastan para lograrlo. En lugar de encuadrar a un país o a varios como enfermos deberíamos hablar más bien de la enfermedad del conjunto. Es bueno que lo aceptemos para buscarle soluciones.

José Antonio Carazo

Director de Capital Humano.

Factores para elegir un trabajo

¿Cuáles son los factores más importantes a la hora de elegir una empresa donde trabajar?

Los aspectos más valorados por los candidatos para elegir una compañía para trabajar son la seguridad laboral, las condiciones económicas, la conciliación, el ambiente de trabajo y las perspectivas de futuro. La seguridad laboral sigue siendo el factor determinante a la hora de elegir un empleo, pero reduce notablemente su importancia respecto al año pasado.

Los *Randstad Award* analizan el atractivo laboral de las empresas percibido por el público general. En su segunda edición han participado las 150 compañías más grandes en España, lo que supone una muestra nacional representativa de los empleados potenciales considerando la edad, su género y nivel educativo. El estudio además incluye estudiantes, trabajadores y desempleados con edades entre 18 y 65 años.

Los hombres prefieren las empresas fuertes e innovadoras, mientras que las mujeres valoran como aspecto más importante el ambiente de trabajo y la buena localización. Por su parte, los trabajadores de mayor nivel educativo se sienten interesados por las empresas innovadoras, que ofrecen puestos de trabajo interesantes y oportunidades de carrera internacional. Los tres sectores más deseados por los españoles en edad laboral son los Medios de Comunicación, la Electrónica y la Aviación.

Estas son las principales conclusiones que se recogen en el "II Informe *Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad*", realizado por la empresa de soluciones de recursos humanos *Randstad* para conocer los aspectos más valorados por los españoles a la hora de elegir una compañía para trabajar y la percepción que los trabajadores tienen de las empresas más atractivas.

El estudio "*Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad*" analiza el atractivo laboral de las empresas percibido por el público en general. La primera edición se realizó en 2001 en Bélgica. Desde entonces y con carácter anual se ha ido repitiendo el estudio para ayudar a las empresas a encontrar el talento que necesitan. Para este estudio se ha realizado un sondeo a 7.000 personas, con y sin trabajo, de entre 18 y 65 años, de ambos sexos, de todos los niveles formativos y de todas las comunidades

autónomas. Y se han empleado como factores para medir el atractivo laboral la retribución, las perspectivas de futuro, el ambiente de trabajo, la seguridad laboral, la conciliación con la vida personal, la solidez financiera de la empresa, el interés del trabajo a desempeñar, la formación de calidad, una gestión eficaz y la preocupación por el medio ambiente y RSC.

Según José Ramón Pin, hay varios mecanismos para analizar la marca como empleador. Uno es preguntar a los empleados para saber qué valoran. Tiene la ventaja de que te da una visión desde dentro pero las valoraciones pueden no ser homogéneas porque las culturas de las compañías son distintas. Otro mecanismo es preguntar a gente que esté fuera, a los posibles candidatos. Es más sencillo metodológicamente pero también tiene un sesgo en cuanto a los nombres de las compañías que se citan, que suelen ser las más conocidas".

Sobre los factores que más valoran los españoles a la hora de elegir una empresa donde trabajar (seguridad laboral, condiciones económicas, conciliación, ambiente de trabajo), José Ramón Pin, profesor de Recursos Humanos del IESE, asegura que "en España hay dos problemas, la seguridad en el puesto de trabajo y el salario. Mucha gente, sobre todo los candidatos al primer empleo, está obsesionada por la temporalidad y el *mileurismo*, su preocupación es más el corto plazo que por el medio y largo plazo. Por eso entre las empresas preferidas para trabajar se citan algunas de las más conocidas porque esa notoriedad ofrece una sensación de estabilidad en el puesto de trabajo y de buenas condiciones económicas".

En el lado contrario de la balanza se sitúa la posición dominante de la compañía en su segmento, una imagen fuerte, capacidad innovadora, valores firmes y oportunidades profesionales a nivel internacional como los factores menos valorados por los españoles.

Dice José Ramón Pin que "seguramente habrá buenas empresas que sean buenos empleadores pero que no tengan imagen en el mercado. Por otra parte, en la actual situación de crisis la preocupación por la retención del talento está un poco detenida. Las empresas están pensando en la supervivencia económica. Bien es cierto que si no retienes talento o no atraes talento tarde o temprano tendrás dificultades. El objetivo de la imagen de empleador es que



cuando la gente vaya a buscar trabajo, los talentos importantes te tengan en la cabeza. Hoy en día el talento no es muy abundante y si tienes buena marca de empleador es más fácil atraerlo”.

Las políticas de *Employer Branding* se han convertido en una de las últimas tendencias en gestión de personas en las organizaciones. Pin señala que “es una tendencia que reafirma el componente de marketing que tiene esta función, tanto interno como externo. La imagen corporativa, la reputación, no se refiere solo a la reputación de los productos, también se refiere a temas como ser buen empleador, la responsabilidad social corporativa, la ética. SC, la ética. ¿Es malo que una empresa tenga imagen de buen empleador? No, claro que no es malo. ¿Cuál es el objetivo de contar con esa imagen? Si únicamente es un tema de marketing posiblemente a medio o largo plazo este objetivo no será sostenible. Si el objetivo responde a una realidad y es un elemento más de la buena reputación el objetivo se cumplirá y será sostenible”.

En cuanto a los sectores más deseados por los españoles para trabajar se encuentran los medios de comunicación, la electrónica y la aviación. Los medios de comunicación ocupan el primer lugar en cuanto a trabajo interesante, políticas retributivas y ambiente de trabajo agradable. Por su parte el atractivo del sector de la electrónica se encuentra determinado principalmente por ser un trabajo interesante, las perspectivas de futuro y la formación. Asimismo, la aviación ocupa la segunda posición en cuanto a trabajo interesante y mejores sueldos. Según las valoraciones en el compendio global de estos 10 aspectos, las tres empresas más atractivas para trabajar para los españoles son EADS Casa, Sony y TVE. Esto demuestra que los trabajadores no se fijan en un único aspecto a la hora de elegir una empresa, sino en la suma de oportunidades que pueden encontrar en su futura compañía.

Pin ve lógico que entre las empresas más deseadas estén algunas de las tecnológicas, como EADS Casa o Sony, sin embargo llama la atención que también se señale TVE cuando los medios de comunicación están atravesando una importante crisis. En opinión de este profesor del IESE “este sector tiene una ventaja respecto a otros y es la notoriedad. Los medios son conocidos, tienen cierto atractivo, cierto glamour, y aunque ya sabemos la precariedad y el intrusismo que hay en periodismo, la gente piensa que es un trabajo divertido, interesante, en el que te desarrollas personalmente. Influye mucho lo que nosotros llamamos “motivación intrínseca”.

Si se analiza por sexos el II Informe “*Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad*”, de *Randstad*, los hombres prefieren las empresas fuertes e innovadoras con oportunidades internacionales de carrera, mientras que las mujeres valoran como factores más importantes la conciliación, el ambiente de trabajo y una buena localización. Estos datos demuestran que ellas siguen claramente preocupadas por los aspectos más personales y

de índole práctico, mientras que ellos buscan aspectos más relacionados con el estatus profesional.

Para José Ramón Pin “eso es algo intrínseco a las condiciones femenina y masculina. Según todos los estudios las mujeres tienen más competencias en temas de relaciones y los varones en temas de objetivos. Es lógico que un sexo más proclive a las relaciones valore más el clima laboral. También hay que tener en cuenta que, a pesar de los avances, la mujer suele ser quien gerencia el hogar, quien normalmente tiene un doble trabajo con lo que la conciliación y la localización tienen mucha más importancia que otros aspectos”. A este respecto recuerda que “nosotros, en el IESE, hicimos un estudio hace tiempo sobre capacidad de manejo del tiempo entre directivos y el colectivo que mejor nota sacaba en capacidad de manejo del tiempo era el de mujeres casadas y con hijos. Es que la necesidad hace virtud”.

El estudio destaca también que las condiciones económicas, la conciliación entre el trabajo y la vida personal y un ambiente agradable son factores clave para todas las categorías de edad. De hecho, la importancia de la seguridad en el empleo y la buena situación financiera de la empresa aumenta en función de los años. “Yo creo que estos ranking son una aportación muy importante al mercado de trabajo porque hacen que las empresas se conciencien de que hay que tener buena imagen de empleador. Y eso debe responder a la realidad. Es un círculo virtuoso. Si tienes una buena imagen que responde a la realidad, consigues gente de mejor calidad y esa gente mejora el clima laboral”, concluye Pin.

Por su parte, los encuestados con educación superior y concretamente con titulación universitaria se sienten más atraídos por las empresas innovadoras que ofrecen puestos de trabajo interesantes y oportunidades de carrera internacional. En esta línea, la seguridad en el empleo presenta una mayor importancia entre los encuestados con menor nivel educativo, ya que buscan sobre todo empresas sólidas a nivel financiero y que ofrezcan un ambiente agradable de trabajo.

En comparación con los resultados que ofreció el estudio de *Randstad* de 2010, los encuestados están este año menos preocupados por la seguridad laboral (-13%), lo que se explica por el ligero repunte de la economía internacional. Sin embargo, la seguridad sigue siendo el factor más importante a la hora de seleccionar una compañía, seguida por el nivel salarial (+3%) y la conciliación laboral y personal (+2%).

Por su parte, las perspectivas de futuro (+2%) y el interés del trabajo continúan siendo este año dos de los factores más importantes para los españoles. Otro hecho destacable respecto al informe del año pasado es que las oportunidades de carrera internacional y la formación han crecido en importancia para las personas más jóvenes.

Javier San Martín Rodríguez

Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y de la Fundación Justicia Social

La teoría de la transmisión segura

En la legislación española, el contrato de trabajo ha de tener forma escrita o puede ser también de palabra. Establece la norma que deberán de constar por escrito aquellos contratos de trabajo, cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente ha de tener forma escrita los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Es decir, aquellos contratos cuya causa este ligada a una circunstancia en el tiempo o en el contenido de la prestación, ha de hacerse por escrito; por el contrario, los contratos de trabajo que contemplan una relación laboral fija o indefinida, pueden celebrarse de palabra.

La consecuencia jurídica del incumplimiento obligacional es que esos contratos que en esencia son temporales, parciales, de jornada y salarios limitados, se convierten por imperativo legal en contratos fijos, indefinidos y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

La norma, cuando habla de escrito, se está refiriendo obviamente a escrito en papel, sin tener en cuenta la evolución de la información y especialmente las nuevas tecnologías; e-mail, SMS, WhatsApp, Facebook, etc.

¿Quiere esto decir que un contrato realizado en SMS o en WhatsApp no es tan válido como aquel que se ha elaborado en papel?

La cuestión no es baladí, porque de darle importancia a estos instrumentos estaríamos legitimando la globalización de la contratación, ya que con estos medios, es posible llevar a cabo una contratación en cualquier momento y en cualquier lugar sea cual fuere el contenido de la relación laboral, superando así las tradicionales trabas que nuestra legislación impone con la formalización del contrato en medio papel y naturalmente, su posterior presentación ante las oficinas de la Administración vigilante.

En un primer momento, parece que no es posible la celebración de un contrato de trabajo de los anteriormente señalados por otro medio que no sea el escrito en papel. Ahora bien, analizando en profundidad esta posibilidad,

podemos afirmar que la celebración de un contrato a través de un e-mail, que fuera impreso en papel, con los requisitos de registro que contiene el contrato de trabajo "oficial" impreso en papel, tendría la misma validez que si esa relación laboral se plasma en un contrato de trabajo en el modelo normalizado de papel. La razón de esta afirmación está en que la norma no distingue si ha de ser en papel normalizado, papel de autor, papel en definitiva, lo que la norma establece es que ha de celebrarse por escrito sin especificar el medio soporte de la escritura.

Cuando la relación laboral se plasma en un SMS o en un WhatsApp, la cosa cambia, y ello porque se introduce ya una variante de carácter muy especial. Se trata del intercambio de información a través de esos instrumentos. Si consideráramos, en el anterior supuesto, que la validez del contrato de trabajo escrito en e-mail tiene una fácil comprobación de su existencia pudiendo probar su envío y recepción al quedar registrados en servidores informáticos del correo electrónico, en el supuesto del WhatsApp y del SMS, estos han de tener un tratamiento diferente. Es aquí donde debemos de mantener la **teoría de la transmisión segura**, aquella que puede probar indubitadamente que el mensaje se envió y que el mensaje se recibió.

Es decir, que respecto de estos últimos medios (el WhatsApp, SMS, redes sociales, etc.) si tanto empresa como trabajador pueden probar que en efecto llevaron a cabo una relación laboral de carácter escrito en estos medios, aunque no sea papel, tendrá validez jurídica.

Como no la va a tener, si la palabra la tiene.

En consecuencia, las partes deberán de probar la existencia de escritura, bien sea en SMS, bien WhatsApp, bien Facebook, bien otro sistema, para la validez del contrato.

En el mismo sentido, cabría preguntarnos ¿Es válida la comunicación del despido del trabajador por medio de WhatsApp o SMS?

El despido objetivo y el despido disciplinario requieren que se comunique por escrito al trabajador la decisión empresarial, pero... ¿por escrito papel?

En una sociedad tecnológica como la que estamos viviendo, en la cual el uso de teléfonos móviles con men-



sajes instantáneos parece más una necesidad vital que una herramienta de tratamiento de información, el exigir que el despido se comunique al trabajador por escrito, sin dar validez a las decisiones empresariales formuladas por SMS, WhatsApp u otros medios, parece un tanto absurdo y desde luego fuera de la órbita legal. Sin embargo, la poca experiencia en esta materia dará sentencias para todos los gustos.

Lo importante a mi modo de ver, es de nuevo aplicar la **teoría de la transmisión segura**; es decir, demostrando que en efecto se hizo un envío de información por medio del empresario a un trabajador y este lo recibió. Siendo así, no se le puede negar carácter imperativo y oficial al mensaje. Lo difícil será demostrar que efectivamente la carta de despido se envió por el empresario, cuando el trabajador niegue su recepción o, habiéndola enviado realmente, el trabajador no la haya interiorizado en su conocimiento. Es decir, aquel SMS que se envía efectivamente pero que no se abre por el receptor, porque no quiere, porque no sabe o porque su táctica requiere que no lo haga ¿Cómo se demuestra entonces que la carta cumple los requisitos legales?

No existe Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Sala IV) acerca de la validez de un contrato o de la validez de la carta de despido y de su reflejo documental, sin embargo la Sala I del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil sí se pronunció en el año 2009 acerca de un supuesto que puede tener cierto paralelismo con esta cuestión. Se trata de la celebración de un contrato a través del correo electrónico, mediante el cual el emisor reflejó en el correo, con toda precisión y claridad (sin oscuridad ni ambigüedades de ningún tipo) y de forma completa, el contenido y condiciones del contrato que pretendía celebrar. Por su

parte, el receptor del correo electrónico le respondió días después, a través del mismo conducto, aceptando la propuesta. El Alto Tribunal consideró válido el contrato, citando además otras dos sentencias anteriores de similar sentido:

Sentencia Tribunal Supremo (Civil) 2 noviembre 2009 –rec. 1639/2005: *“La sentencia de esta Sala de 30 mayo 1996, en doctrina reiterada por la de 24 julio 2006, ha declarado que «la doctrina científica y la jurisprudencia vienen exigiendo sin fisuras, que el concurso de la oferta y la aceptación, como requisitos indispensables para la perfección del contrato, han de contener todos los elementos necesarios para la existencia del mismo, y coincidir exactamente en sus términos, debiendo constar la voluntad de quedar obligados los contratantes, tanto por la oferta propuesta, como por la aceptación correlativa a la misma; no pudiendo entenderse esta perfecta concordancia cuando tanto una como otra se hacen de un modo impreciso, reservado, condicionado e incompleto, o cuando lo que se formula es una contra-oferta»; situaciones estas últimas que no son de apreciar en el caso.- En consecuencia existió oferta y aceptación y se produjo la perfección del contrato de transacción por razón de lo dispuesto en el artículo 1262 del Código Civil”.*

A modo de conclusión, entiendo que no debemos de impedir que las nuevas tecnologías se utilicen en las Relaciones Laborales, pero desde luego hay que hacerlo en modo seguro, es decir, con la certeza de que la información que se transmite emana correctamente de su remitente y llega correctamente a su receptor.

En todo caso, un **sistema de transmisión segura**, certificado por un organismo oficial neutral, sería lo más adecuado.

Actos institucionales del Consejo General de Graduados Sociales de España. Entrega de las condecoraciones de San Raimundo de Peñafort. Entrega de los Premios Mérito Social 2013

En el mes de diciembre tuvo lugar una serie de Actos Institucionales organizados por este Consejo General de Graduados Sociales de España, que comenzaron con la Imposición en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de dos Grandes Cruces para **D. Rafael Fernández Valverde, Magistrado de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo y Vocal del**



Consejo General del Poder Judicial y para **D. Juan Carlos Campo Moreno, Magistrado de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Cádiz**, así mismo se impuso la Cruz de Honor de la Orden de San Raimundo de Peñafort a **Dña. Rosa María Viroles, Magistrada de lo Social del Tribunal Supremo.**

Numerosos compañeros y amigos de los condecorados, Presidentes de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y Miembros de la Comisión Permanente, quisieron acompañar a estos tres miembros de la Judicatura en un día tan señalado para ellos.

La Mesa Presidencial del Acto de Imposición estuvo formada por D. Gerardo Martínez-Tristán, Presidente de la Sala Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y por D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente de este Consejo General.

Dña. Ana Maria Asamá, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona fue la encargada de proceder a la lectura de la Laudatio de Dña. Rosa Maria Viroles, al igual que D. Fernando Salinas Molina y D. Mariano de Oro-Pulido, ambos Magistrados del Tribunal Supremo que dieron lectura respectivamente de las Laudatios de D. Juan Carlos Campo Moreno y de D. Rafael Fernández Valverde, lecturas que repasaron las trayectorias profesionales y la personalidad de los homenajeados.

Posteriormente todos los invitados se trasladaron al Hotel Intercontinental de Madrid, para asistir a la ya tradicional Cena de Navidad y entrega de los Premios Mérito Social 2013.

Este acto que estuvo presentado por la conocida periodista Gloria Serra comenzó con la proyección de un video introductorio sobre los Premios Mérito Social y los diferentes profesionales y autoridades de la vida social que han sido distinguidos con este premio. Procediendo seguidamente a la entrega de las tres Menciones designadas en



esta convocatoria que recayeron en los siguientes compañeros de profesión:

- **D. Javier Hernández de la Merced, Graduado Social de Navarra**
- **Dña. M^a Josefa Franco López, Graduado Social de Sevilla**
- **D. Benito Saiz Colina, Graduado Social de Burgos**

Tras la cena, llegó el momento principal de la noche con la entrega de los Premios Mérito Social 2013. Estos premios que nacieron a iniciativa del actual Presidente, revelan el deseo de nuestro colectivo de trascender más allá del estricto cumplimiento de nuestra labor, queriendo otorgar un reconocimiento a aquellos profesionales que trabajan en ámbitos tan sensibles y cruciales en una Sociedad, como son la Justicia o el Trabajo, por ello los Mérito Social, quisieron homenajear en sus diferentes categorías a las siguientes personas:

- **D Antonio Sala Cola.- Premio Merito Social a la Defensa de la Profesión.**

Alicantino de Novelda. Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo, Técnico Superior en Relaciones Industriales y Gestor Administrativo así como Agente



de la Propiedad Inmobiliaria. Ejerce su profesión desde 1970 en la Asesoría Sala Cola. Ha intervenido en multitud de conflictos sociales, tanto en vía administrativa y conciliadora como en la contenciosa ante la Magistratura del Trabajo, hoy Juzgados Sociales. Asesor de numerosas asociaciones empresariales y Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante durante los años 1986 hasta 1994.

- **D. Juan José García Marcos.- Premio Mérito Social a la Trayectoria Profesional.**

Leonés, casado y con tres hijas. Licenciado en Derecho, su primera responsabilidad fue como Subcomisario y Facultativo Letrado del Cuerpo Superior de Policía. En la Junta de Castilla y León ha desempeñado diversos cargos, Secretario General de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Pero sin lugar a dudas más importante que su labor profesional es su entrega a una causa, a la atención de Personas Afectadas de Parálisis Cerebral y Encefalopatías Afines, (ASPACE LEÓN) que desde el año 2009 preside, desarrollando un trabajo meritorio y digno a destacar.

- **D. Juan Martínez Moya.- Premio Merito Social en Pro de la Justicia.**





Murciano, casado y con tres hijas. Licenciado en Derecho ingresa en la carrera judicial por oposición libre en 1988. Ascende a Magistrado tan sólo dos años después. En 2001 es nombrado Magistrado especialista del Orden de lo Social y es letrado del Consejo General del Poder Judicial al año siguiente. Ha sido magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla La Mancha hasta 2004. Fue nombrado Presidente del TSJ de la Región de Murcia ese año renovando su cargo hasta hoy, es también vocal del Consejo General del Poder Judicial.

Con esta última entrega realizada, se finalizó una noche muy importante para nuestro Colectivo que año tras año

reúne a todos los Presidentes de Colegios Provinciales y a un nutrido grupo de Autoridades, Magistrados, Políticos que con su presencia manifiestan su apoyo y respeto por todos nuestros profesionales.

Como broche final todos los invitados pudieron disfrutar de la guitarra española del maestro Guillermo Fernández que amenizó toda la velada. También tuvimos el privilegio de escuchar a tres magníficos tenores que interpretaron diferentes arias de conocidas operas, poniendo así un bonito punto y final a una noche muy especial para el Colectivo de Graduados Sociales.

Firma del Acuerdo Marco de Colaboración tecnológica del Ministerio de Justicia

Los firmantes se comprometen a mejorar sus comunicaciones a través del uso prioritario del sistema Lexnet.

El convenio impulsará la utilización del sistema tecnológico para el envío de escritos de trámite y la presentación de demandas.

El ministro de Justicia, Alberto Ruiz-Gallardón, ha firmado sendos Acuerdos Marco de Colaboración en materia tecnológica con el Consejo General de Procuradores y el de Graduados Sociales, encaminados a la mejora de la interoperabilidad de las relaciones con estos profesionales del derecho, actores fundamentales en el ámbito de la Administración de Justicia.

El objetivo principal de estos convenios es implantar entre ambos colectivos el uso prioritario del sistema Lexnet,





aprovechando las ventajas que supone la facilidad de uso de una tecnología avanzada que permite las comunicaciones inmediatas a través de un sistema seguro, evitando desplazamientos innecesarios y ahorrando papel.

Lexnet cuenta en la actualidad con más de 45.000 usuarios, que envían casi 200.000 mensajes diarios, a través de un correo electrónico dotado con la máxima seguridad y fiabilidad, mediante la utilización de la firma electrónica reconocida.

Este sistema proporciona garantías de autenticidad, integridad y no repudio, asegurando la confidencialidad y el sellado a tiempo de las comunicaciones. Facilita, además, la comunicación entre las oficinas judiciales y los operadores jurídicos, mediante los actos de comunicación procesal por parte de los órganos judiciales y la presentación de escritos y documentos por parte de los profesionales del Derecho.

En la actualidad todos los procuradores tienen acceso al sistema Lexnet en cuanto al envío de notificaciones, que utilizan habitualmente. Es en la nueva funcionalidad de envío de escritos de trámite e iniciadores (demandas) donde el convenio ahora firmado proporcionará un nuevo impulso para su implantación entre este colectivo que representa en la práctica el 90% de los escritos presentados. Asimismo, en la funcionalidad de traslado de copias,

se está produciendo una incorporación progresiva de los procuradores.

En cuanto a los Graduados Sociales, el número de ellos que están dados de alta en Lexnet y usan las funcionalidades de envío de notificaciones y envío de escritos de trámite e iniciadores es una cifra aún muy baja teniendo en cuenta los 15.000 graduados que trabajan con los órganos judiciales en el territorio bajo la competencia del Ministerio de Justicia, por lo que es necesario impulsar su incorporación al proyecto. Bajo esa premisa se reunirá el próximo Consejo General de Graduados Sociales de España, previsto para diciembre, con el objetivo de tratar la incorporación de todos sus Colegios al sistema.

Otro de los compromisos adoptados mediante estos Acuerdos Marco de Colaboración es el de desarrollar la interoperabilidad entre los sistemas que están gestionados por el Ministerio de Justicia y aquéllos de que dispongan por su propia cuenta los Consejos Generales de Procuradores y de Graduados Sociales.

Por otra parte, estos convenios van a redundar en el fomento del uso del portal de la Administración de Justicia (PAJ) como canal de comunicación y servicios entre los ciudadanos y los profesionales del Derecho.

Desayunos institucionales “Foro Social”

Novedades en Materia de gestión de la Seguridad Social



En la sede del Consejo General se organizó en el mes de febrero un desayuno institucional que pretende convertirse en un foro de intercambio de opinión sobre temas de gran actualidad. Este desayuno es el primero de una serie de actuaciones que el Consejo General quiere desarrollar con la colaboración de importantes empresas.

La ponencia “Novedades en Materia de gestión de la Seguridad Social” impartida por D. José María Carpena Niño, del Departamento de Relaciones Laborales del Banco Santander y Profesor de Seguridad Social de la Universidad Com-

plutense de Madrid analizó las importantes reformas que está sufriendo la normativa en materia de Seguridad Social, cambios que son importantes de conocer y manejar adecuadamente para su correcta aplicación.

Este desayuno ha contado con la colaboración de la Mutua UMIVALE y al cual asistieron un número amplio de profesionales cubriendo las expectativas propuestas, donde una vez finalizada la intervención del Sr. Carpena, comenzó un interesante coloquio entre los asistentes y el ponente.

Los nuevos cambios legislativos en el Despido Colectivo: Aspectos Laborales y Protección Social

El Consejo General de Graduados Sociales de España a lo largo de este año 2014 ha puesto en marcha los “Desayunos Foro Social”, el propósito es convertirlos con el tiempo, en un prestigioso Foro de debate e intercambio de opinión. Nuestro objetivo es invitar a personalidades de diferentes ámbitos y compartir con ellos el arte de “escuchar y dialogar”.

Cada desayuno que se organiza tenemos el privilegio de contar con la colaboración de alguna empresa o mutua

que nos ayuda a la preparación de este acto. En esta ocasión hemos contado con la participación de **MC Mutual** que ha querido involucrarse en esta actuación. Aspecto que agradecemos sinceramente, pues sabe que nuestro Colectivo siempre busca el continuo reciclaje e interés por mantener una formación continua.

En esta ocasión hemos contado con la participación de D. Ignacio Moreno González-Aller, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que



impartió la conferencia “Los nuevos cambios legislativos en el Despido Colectivo: Aspectos Laborales y Protección Social”.

A lo largo de su conferencia, que podemos calificarla de brillante, analizó los artículos más controvertidos que dentro de la Reforma Laboral tratan de esta materia. Además comentó interesantes sentencias que a lo largo de este periodo se han dictaminado, y que sirvieron para hacer un análisis práctico del articulado de la ley.

A este desayuno hemos tenido el honor de contar con la presencia de Dña. Milagros Calvo, Magistrada del Tribunal

Supremo, D. Javier Vieira, Presidente del TSJ de Madrid, el Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, D. José Luis Tortuero y el Catedrático de Derecho Financiero y Tributario. D. Luis Cazorla, además de Magistrados de la Sala de lo Social del TSJ madrileño, vocales de la Comisión Permanente del Consejo General, miembros de la Junta de Gobierno del Colegio de Madrid y numerosos compañeros de profesión.

Este evento está dentro de las actuaciones institucionales que el Consejo General mantiene de manera permanente en los ámbitos como el universitario, la política y la justicia, pilares fundamentales para el desarrollo de nuestra profesión.

Convenio con el Banco Santander

El Banco Santander ha desarrollado una aplicación informática, con una oferta de productos y servicios financieros con condiciones especiales, dirigidos a los profesionales de la Justicia, entre los que se encuentra la aplicación informática desarrollada con la colaboración del Ministerio de Justicia.

Ambas organizaciones manifiestan su interés en crear un marco de colaboración y comunicación específico dirigido a la totalidad de los Colegios de Graduados Sociales.

Esta rúbrica una vez más, demuestra las excelentes relaciones que mantiene nuestra corporación con uno de los bancos líderes de este país, donde nuestro objetivo principal es ofrecer unas condiciones a los colegiados más competitivas y adaptadas a nuestras necesidades profesionales.



Se crea la Unión de los Colectivos de Profesionales del Ámbito Tributario (UCPT)

Los Colectivos Profesionales Tributarios más representativos se unen para propiciar un Sistema Tributario más justo y equitativo, velar por los derechos y garantías de los contribuyentes e intensificar la cooperación con la Administración tributaria.

Una voz única, común y autorizada del conjunto de colectivos profesionales que operan en el ámbito tributario en los temas de interés general.

El acuerdo fue presentado el pasado 31 de octubre a la Dirección General de Tributos y a los responsables del Foro de Asociaciones y Colegios Profesionales Tributarios de la AEAT.

A raíz de la creación del Foro Profesional en el seno de la Agencia Estatal de Administración Tributaria en 2011, y que ha sido la plataforma en la que coincidieron los distintos miembros para encauzar la intensidad del diálogo entre ambas partes, se abrió paso con nitidez la oportunidad de que los distintos colectivos del ámbito tributario ofrecieran una sola voz en determinados temas puntuales.

Por esta razón, reunidos en Madrid los colectivos mencionados, acordaron por Unanimidad crear la **Unión de**

Colectivos de profesionales tributarios(UCPT), así como los criterios, órganos y principios que deberán guiar su actuación.

Se nombraron como miembros de la **Comisión Permanente** a las siguientes personas: Rafael Gil March, Consejo General de la Abogacía Española; Pilar Arxé Fonalleras, Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales; José Luis Tonda Martínez, Consejo General de Colegios de Gestores Administrativos; Ignacio Herrero Herrero, Consejo General de Colegios de Agentes de Aduanas; José Castaño Semitiel, Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales ; José María Lastras, Asociación del Gabinete de Gestores Administrativos y Asesores Fiscales; Ana Cancelas Rodríguez, Asociación Profesional de Expertos Contables y Tributarios; y Antonio Durán-Sindreu Buxadé, Asociación Española de Asesores Fiscales.

Acordaron asimismo presentar dicha UCPT a **Diego Martín-Abril Calvo**, Director General de Tributos y a **Antonio Montero Domínguez**, Subdirector General de Tributos, ambos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, así como a **Elena Guerrero Martínez**, Directora



del Servicio de Planificación y Relaciones Institucionales de la AEAT y a **Eduardo Beut González**, Subdirector General de Comunicación Externa del Servicio de Planificación y Relaciones Institucionales, también de la AEAT, responsables del Foro de Asociaciones y Colegios Profesionales Tributarios.

Voz Única

La UCPT pretende conseguir una voz única, común y autorizada del conjunto de colectivos profesionales que operan en el ámbito tributario en los temas de interés común general. Para ello la UCPT ha nombrado a dos Portavoces: **Rafael Gil March y Antonio Durán-Sindreu Buxadé, del Consejo General de la Abogacía Española y de la Asociación Española de Asesores Fiscales**, respectivamente.

Principios fundamentales de la UCPT

La prioritaria actuación en temas de interés común en materia tributaria que afecten a los ciudadanos, a los profesionales y a la sociedad en general, **destacando la absoluta independencia de las instituciones que integran la Unión** que lógicamente mantienen su plena Autonomía y su poder de decisión.

Carta fundacional

El texto suscrito por todos los firmantes de la nueva Unión es un vibrante alegato a la **necesidad** de incidir en la problemática económica y social por la que atraviesa nuestro país. Es una expresión clara de la **motivación** derivada de la constante y muy intensa reforma que, de continuo, se realiza sobre la normativa fiscal, y pretende evidenciar que

parte del notable éxito alcanzado en los últimos años de gestión pública de los tributos debe ser atribuida a la labor de los colectivos profesionales de esta Unión.

Esta Unión Profesional de Profesionales Tributarios pone de manifiesto que el principal **objetivo común** es dotarnos de un Sistema Tributario más racional y equitativo, más estable y homogéneo, con un mayor grado de seguridad jurídica y económica, y una aplicación y gestión de los tributos más eficiente, constituyendo para ello un nuevo espacio que permita el diálogo, la reflexión y el análisis, estableciendo líneas de actuación conjuntas para realizar propuestas ofreciéndolas a la sociedad y a las propias Administraciones.

La UCPT está integrada por:

- Consejo General de Colegios de Gestores Administrativos
- Consejo General de Colegios de Agentes de Aduanas
- Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España
- Consejo General de la Abogacía Española
- Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales
- Asociación del Gabinete de Gestores Administrativos y Asesores Fiscales
- Asociación Española de Asesores Fiscales
- Asociación Profesional de Expertos Contables y Tributarios

El Presidente de los Graduados Sociales se reúne en el Congreso de los Diputados

En el Palacio de Congresos de los Diputados tuvo lugar una reunión del Presidente del Consejo General, D. Javier San Martín y la portavoz del Grupo Socialista en la Cámara baja Soraya Rodríguez, a la que también asistió, Julio Villarrubia diputado del Partido Socialista y Portavoz de la Comisión de Justicia.

Este encuentro sirvió, para que el Presidente de los Graduados Sociales pidiera apoyo institucional y parlamentario, ante la inminente entrada en las cortes de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita y la Ley de Servicios Profesionales.

La respuesta de ambos fue muy positiva, y favorable a nuestras pretensiones, quedando en mantener

nuevas reuniones para profundizar en estas materias. Asimismo el Sr. San Martín propuso su comparecencia ante la Comisión de Justicia, cuantas veces sea necesaria, para exponer detalladamente aquellos aspectos que se considera imprescindible que estas dos leyes tengan en cuenta.

Esta reunión que se realizó en un ambiente muy agradable, demostró el aprecio y cariño que la portavoz del Grupo Socialista tiene hacia los Graduados Sociales, recordando su etapa de profesora titular de la Escuela de Relaciones Laborales de Valladolid, experiencia que la hace muy conocedora de la formación que nuestro colectivo posee en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort

En el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se organizó el acto de condecoración de la Orden de San Raimundo de Peñafort para D. Gregorio García Torres, Director de la Unidad de Negocio de Justicia del Grupo Santander, Dña. María Antonia Cruz Izquierdo, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid y para D. Ignacio Moreno González-Aller, Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

A este acto acudieron autoridades como D. Enrique López, Magistrado del Tribunal Constitucional, Dña. Rosa María Viroles y D. Miguel Ángel Luelmo Millán, ambos Magistrados del Tribunal Supremo que junto a otras auto-



ridades y compañeros de profesión de los tres condecorados, completaron el aforo del salón de vistas del Tribunal Superior de Justicia.

La mesa presidencial estuvo formada por D. Francisco Vieira Morante, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, D. Juan Miguel Torres Andrés, Presidente de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid y por D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales.

Al finalizar el acto de condecoración, se celebró en el Casino de Madrid un almuerzo con los tres homenajeados y varios de sus invitados.

Condecoración del Gobierno de Canarias

El pasado 27 de marzo en la sede de la presidencia de gobierno de Canarias el miembro de la Comisión Permanente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, D. Francisco A. Rodríguez Santana tuvo el honor de asistir al acto de entrega de condecoración del gobierno de Canarias, donde el en el transcurso de cual, recogió la medalla de oro al mérito de la justicia en Canarias.

La fotografía recoge el momento en el que el presidente del Gobierno Canario D. Paulino Rivero le impone la medalla.



Javier San Martín ingresa como académico correspondiente en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación



El pasado viernes, 14 de marzo, tuvo lugar un acto de relevancia para la profesión pues es la primera vez que un Graduado Social ingresa en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, una Institución con una extensa trayectoria histórica a lo largo de numerosos siglos. Ya la Constitución de 1840 declaraba que la Academia tenía como fines “el estudio teórico y práctico de la legislación y jurisprudencia” entendida como “ciencia del Derecho”, fomentando la cultura jurídica, influyendo en las reformas y en los progresos de la legislación española y del derecho internacional.

Los miembros de la academia realizan una labor de investigación y estudio profundo de la legislación y de la jurisprudencia, con el fin de ayudar y resolver consultas planteadas por el Gobierno e Instituciones Oficiales, nacionales y extranjeras.

El ingreso en la Real Academia se lleva a cabo mediante la lectura de una conferencia que D. Javier San Martín Rodrí-

guez tuvo el honor de pronunciar el pasado 14 de marzo de 2014 en Madrid, con el título “La Excedencia: posibilidad de competir”.

La mesa presidencial estuvo formada por D. Luis María Cazorla, Académico de Número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación y Catedrático de Derecho Financiero y Tributario, D. Jesús Gullón, Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que junto con tres vocales del Consejo General del Poder Judicial, D. Rafael Fernández Valverde, D. Gerardo Martínez Tristán y D. Fernando Grande-Marlaska, integraron esta mesa.

Además también tuvieron la gentileza de asistir a este acto numerosos magistrados del Tribunal Supremo como D. Fernando Salinas, Dña. Milagros Calvo, Dña. María Luisa Segoviano, D. Manuel Marchena, D. Jose Antonio Seijas, D. Julián Sánchez Melgar o varios presidentes de Tribunales Superiores de Justicia como el de Madrid, D.



Francisco Javier Vieira, el de Cantabria, D. César Tolosa y de Andalucía Dña. Ana María Orellana. Por la Audiencia también estuvieron presentes, D. Ricardo Bodas, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y D. Manuel García Prada, Presidente de la Audiencia Provincial de León.

Éstos son solamente alguno de los nombres de las autoridades que asistieron, pues muchos fueron los que quisieron acompañar al Presidente del Consejo General de Graduados Sociales en este acto tan destacado.

Como hemos indicado anteriormente, es la primera vez que un Graduado Social ingresa en esta honorable institución, un hecho que manifiesta nuevamente que la opinión de nuestro colectivo se posiciona al mismo nivel que otras profesiones jurídicas, por ello, la importancia de un acto que enmarcado en un contexto de tradición, sirve más que nunca para hacer futuro.

Durante la cena que posteriormente se celebró, los miembros de la Comisión Permanente y del Pleno del Consejo General, quisieron tener un detalle con Javier San Martín en agradecimiento por su destacada gestión al frente de esta Corporación. Asimismo algunos Colegios Provinciales y Consejos Autonómicos también entregaron un detalle al Presidente por su actividad en pro del colectivo de Graduados Sociales, regalos que evidentemente emocionaron al Sr. San Martín.

Con este ingreso se abre la puerta para que poco a poco otros compañeros de profesión puedan pertenecer

a esta ilustre Institución formada por juristas de reconocido prestigio. Al igual que ocurrió con la Condecoración de la Orden de San Raimundo de Peñafort, la más alta distinción que el Ministerio de Justicia otorga a los profesionales de Justicia, que en el año 2004 fue concedida; por primera vez en la historia de este colectivo, a D. Javier San Martín, abriendo el camino para que otros compañeros de profesión la hayan recibido a lo largo de estos años. Actos que suponen el reconocimiento no solo del condecorado sino de toda una profesión.



Tesorería General de la Seguridad Social. Sistema de Liquidación Directa

En la sede madrileña de la Tesorería General de la Seguridad Social, se celebró una reunión en la que asistieron por parte de este Consejo General dos miembros de la Comisión Permanente, D. Germán Prieto-Puga y D. Javier Nieto que se reunieron con D. Andrés Harto, Subdirector General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED.

Este encuentro tuvo como objetivo principal exponer el **Sistema de liquidación directa** que permitirá a la Tesorería tomar un papel activo en el proceso de recaudación, minimizando los errores, optimizando la disposición de la información facilitada a empresas y trabajadores, a través de un modelo de atención personalizado y multicanal.

Este sistema tiene varios objetivos claros, como son la prevención de las situaciones erróneas de la cotización que llevará a una menor generación de deudas con recargo.

Otro de los beneficios de este sistema es la sustitución de autoliquidación por facturación y la eliminación total del soporte de papel y necesidad de atención presencial.

Los empresarios/autorizados pueden conocer el **cálculo** antes de que se emita el Recibo de Liquidación, conciliando de esta forma la información con la TGSS, evitando posibles discrepancias.

Este sistema se establecerá durante el año 2014 de manera gradual y tendrán carácter obligatorio.

Se han empezado a realizar pruebas piloto para la propia verificación del procedimiento, con un notable éxito de participación y de satisfacción por parte de los Graduados Sociales.

Encuentro anual de Graduados Sociales de Navarra

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España impartió una interesante conferencia titulada **“Crisis económica y mercado laboral: progreso o retroceso”**, esta ponencia formó parte de una intensa jornada que comenzó con la ponencia del D. Alberto Pascual Sanz, Secretario General del Tribunal Laboral de Navarra que disertó sobre **“El nuevo ámbito de actuación de los órganos de Solución Autónoma de conflictos. Mediación, arbitraje y conciliación”**, asimismo D. Mariano Sampedro Corral, Magistrado Emérito del Tribunal Supremo (sala IV), profesor de Derecho Internacional, de Seguridad Social, de Derecho del Trabajo y de Derecho Civil en distintas Universidades, habló sobre **“Los aspectos jurídicos de los contratos de formación y los certificados de profesionalidad”**.

Todos estos temas de gran actualidad interesaron a los colegiados asistentes pues a la finalización de cada exposición se abrió un interesante turno de preguntas, donde ponentes y público intercambiaron diferentes criterios sobre las materias tratadas.

D. Javier San Martín también tuvo el honor de clausurar estas Jornadas, aprovechando la ocasión para felicitar a los miembros de la Junta de Gobierno y al Presidente del Colegio de Navarra, D. Francisco Javier Plágaro Aróstegui por la magnífica organización del evento.



Una vez, finalizada la parte docente se desarrolló la actividad institucional que comenzó en el Palacio de Justicia de Navarra donde tuvo lugar el Acto de Jura o Promesa de Colegiados.

El broche final lo puso la celebración de una Cena de Hermandad donde se impusieron diferentes Medallas, como la de Plata del Colegio, por 25 años de colegiación, así como la mención especial a una serie de colegiados que han adquirido la condición de Eméritos.

Reunión con el Presidente del Consejo General de la Abogacía

En la sede del Consejo General de la Abogacía tuvo lugar un encuentro entre su Presidente D. Carlos Carnicer y D. Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España. En esta reunión se trataron varios temas de interés relacionados con la colaboración que las profesiones jurídicas mantienen con el Ministerio

para su modernización así como el momento que viven los Colegios Profesionales por la ley de servicios profesionales.

Este encuentro que se realizó en un ambiente muy cordial y de suma colaboración que sirvió para afianzar posiciones sobre los asuntos anteriormente referidos.

Reunión en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En la sede del Ministerio de Trabajo, D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España se reunió con Dña. Engracia Hidalgo Tena, Secretaria de Estado para el Empleo y con Dña. Maria de los Reyes Zatarain del Valle, Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal, a lo largo de la conversación se puso de manifiesto el resultado de la evolución del desempleo del mes de abril, datos positivos que han recuperado para el trabajo activo una cifra significativa de personas, resultados que celebra este Consejo General pero que deben ser tratados con cautela hasta ver su evolución anual. Igualmente por parte de la Secretaría de Empleo y del Presidente del Consejo General se han propuesto medidas para potenciar en nuestro Colectivo las políticas de empleo

y entre otras la difusión a nivel nacional y por cada provincia de la tipología contractual y sus bondades, acciones que se desarrollarán con la colaboración de los Colegios y que se informará más ampliamente en otras comunicaciones. Para finalizar, el Sr. San Martín propuso a la Secretaria de Estado como medida específica para evitar la enorme tardanza que ante los juzgados de lo social sufren los trabajadores y empresarios en cuestiones laborales, la potenciación de la mediación y arbitraje laboral.

Esta reunión, forma parte de la actividad institucional que este Consejo General desarrolla, para una permanente interlocución con los más altos organismos del Estado.

Reunión en el Ministerio de Justicia



El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, D. Javier San Martín mantuvo una reunión con D. Joaquín Silguero, Secretario General con la Administración de

Justicia para preparar la exposición que tuvo lugar el pasado 14 de marzo en el transcurso de la sesión plenaria que se celebró en la sede del Consejo General.

Una comisión de expertos del Ministerio de Justicia, expuso las pautas y procedimientos que se están poniendo en marcha para la puesta en funcionamiento de Lexnet, intentando con ello, la implantación del uso de las notificaciones telemáticas en lugar del papel.

El Secretario General informó que la plataforma de intercambio seguro de información entre los órganos judiciales y los operadores jurídicos Lexnet, ha llegado a registrar cifras record en el último ejercicio, alcanzando la cifra superior de las 43.844.051 notificaciones por esta vía.

En la actualidad también se pretende que los profesionales jurídicos puedan llevar a cabo su trabajo a distancia y envíen a través de Lexnet los escritos que dirigen a los Tribunales de Justicia.

En la Rioja, en colaboración con los Procuradores y Graduados Sociales, se está haciendo una prueba pionera donde en los juzgados de primera instancia de Logroño, en la Audiencia Provincial (sección civil) y en la Sala de lo Civil del TSJ de La Rioja, ya es posible presentar escritos de trámite y demandas por vía telemática con un gran éxito. A lo largo del año 2014 se pretende extender al resto de los operadores jurídicos riojanos y a otros lugares de España.

Estas acciones junto con la actividad que está desarrollando en estos momentos el Consejo General con la depuración y validación de las bases de datos de los Colegiados, servirá para alcanzar un objetivo que debe ser común para todos, procurar la desaparición progresiva de la tramitación en papel, pues entorpece el funcionamiento de los Tribunales de Justicia.

Actividad Institucional en Valencia



En la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y con la presencia de Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y de Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, que ejercieron como anfitriones en el acto de imposición de la Gran Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafort al exvicepresidente del Consejo General del Poder Judicial y Magistrado de la sección primera de la Audiencia de Valencia, Fernando de Rosa.

El secretario de Estado, Fernando Román; el presidente de la Generalitat, Alberto Fabra; la alcaldesa de Valencia, Rita Barberá; la delegada de Gobierno en la Comunitat, Paula Sánchez de León; la presidenta del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, Pilar de la Oliva, el Fiscal Superior del Tribunal Valenciano, Antonio Montabes; o los vocales del CGPJ, Fernando Grande Marlaska y Carmen Llombart, son algunos de los numerosos invitados que fueron recibidos en la sede del colegio valenciano para acompañar al magistrado en un día tan especial.

El secretario de Estado fue el encargado de proceder a la lectura de la Laudatio donde se subrayó que la entrega de esta medalla es un acto de "estricta justicia" y supone un "reconocimiento máximo del trabajo bien hecho, del tesón de quien vive para la Justicia", subrayando la "excelencia" como juez, como profesor, y alto funcionario de la Administración valenciana de Fernando de Rosa.

Por su parte Fernando de Rosa comenzó su intervención agradeciendo a los Presidentes del Consejo Gene-

ral y del Colegio de Graduados Sociales de Valencia su generosidad por ser artífices de este acto, destacando la cercanía, cariño y admiración que siempre ha profesado a nuestro colectivo.

En las palabras dirigidas a los invitados de Rosa hizo un repaso a su trayectoria profesional, recordando que aprobó las oposiciones para juez en el año 1984 y tras ejercer en Torrent, Valencia y Castellón, pasó a la Administración de Justicia, hasta que fue nombrado vocal del CGPJ, indicando que "todo aquello que suponga trabajo en la Administración de Justicia es un honor". También quiso tener unas palabras de agradecimiento sincero a su familia, sobre la que ha dicho que para él ha supuesto un "puntal" que siempre le ha ayudado.

Por su parte Alberto Fabra subrayó que en la línea de compromiso siempre abanderada por Fernando de Rosa se consigue hacer una justicia más moderna, ágil y eficaz, también destacó que de Rosa es una persona "comprometida" con su territorio, sabiendo llevar el nombre de la comunitat a todos los rincones de España.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales en su discurso indicó que es un honor poder organizar un acto de esta importancia a un excelente profesional y gran persona, características que en la personalidad de Rosa van estrechamente unidas, cualidades que se reflejan en su quehacer diario y en el cariño y admiración que hoy se ha demostrado con la presencia de diferentes autoridades y miembros de la carrera judicial que han querido acompañarle en este día tan especial.

Toma de posesión del Presidente de la Audiencia Provincial de Madrid



En la sede del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se celebró el acto de toma de posesión del nuevo Presidente de la Audiencia Provincial de Madrid, D. Eduardo de Porres Ortiz de Urbina.

Este solemne acto de Toma de Posesión se realizó ante la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el acto estuvo presidido por el Presidente TSJ de Madrid, D. Francisco Javier Vieira Morante, y ha contado con la presencia del Presidente de la Comunidad de Madrid, D. Ignacio González, de la delegada del Gobierno, Dña. Cristina Cifuentes, de la Alcaldesa de Madrid, Dña. Ana Botella, además de la presencia de varios magistrados del Tribunal Supremo, vocales del Consejo General del Poder Judicial, autoridades del Ministerio Público y miembros de Colegios Profesionales.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, D. Javier San Martín al igual que los Presidentes de los Consejos Generales de Abogados y Procuradores estuvieron presentes en esta toma de posesión, asimismo también estuvo invitada Dña. María Antonia Cruz Izquierdo, Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

El nuevo presidente nació en 1957 e ingresó en la carrera judicial en 1986, tras haber ejercido tres años como abogado, inscrito en el Colegio de Abogados de Madrid. Como juez ha ejercido en el juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Yecla (Murcia) y en el juzgado de distrito 20 de Madrid.

Ascendió a magistrado en 1989 pasando a desempeñar su cargo en el juzgado de Primera Instancia nº 52 de Madrid.

Tras su paso por el juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 4 de Móstoles, ocupó el juzgado de Instrucción nº 4 de Madrid desde mayo de 1997 a diciembre de 2007, en que fue nombrado magistrado de la sección primera de la Audiencia Provincial de Madrid, puesto que ocupaba hasta su reciente nombramiento.

Ha participado en numerosas actividades formativas y es profesor del Instituto de Empresa, IE Law School, y de la asignatura de Derecho Penal de los Negocios en la Universidad Carlos III de Madrid.



Actos de festividad de San Raimundo de Peñafort en la Universidad de Almería



Con motivo de la festividad de San Raimundo de Peñafort, Patrón de la Facultad de Derecho, la Universidad de Almería organizó un Acto Académico donde el Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España impartió una lección magistral sobre "Evolución del despido objetivo en nuestro ordenamiento jurídico", un recorrido histórico de este concepto en la legislación española, donde se abordó la situación actual, muy controvertida con las reformas laborales introducidas en los últimos dos gobiernos. San Martín subrayó la necesidad de clarificar el concepto de despido objetivo siendo nuestro colectivo un interlocutor válido en la negociación de futuras reformas en la materia.

Esta intervención fue presentada por D. Pedro Molina García, Rector Magnífico de la Universidad de Almería, que agradeció sinceramente la presencia de D. Javier San Martín en esta celebración académica.

D. Jesús Gonzalez Giménez, Secretario General del Decanato de la Facultad de Derecho fue el responsable de la lectura de la Memoria de Actividades del curso 2012/2013

donde se recogió la intensa actividad desarrollada por la citada Universidad.

Posteriormente se tuvo la oportunidad de escuchar un interludio musical a cargo de D. Javier Plaza Gil y Tareixa Uxia Rascado Leira que interpretaron al piano las Sonatinas de Diabelli. Una vez finalizada esta pausa musical se continuó con la entrega de las Medallas de la Facultad de Derecho para homenajear a dos antiguos decanos D. Ramón Herrera y D. José Eduardo Sáinz Cantero, también se hizo entrega el premio al mejor expediente que recayó en la alumna Ana Cea.

Este acto es una muestra de la estrecha relación existente entre el Colegio de Graduados Sociales de Almería presidido por D. Miguel Ángel Tortosa y la Universidad, un encuentro donde asistió numeroso público.

El Decano de la Facultad de Derecho, D. Fernando Fernández Marín no quiso concluir sus palabras sin resaltar el importante papel que juegan los Graduados Sociales dentro de la jurisdicción social, una actividad que muestra la excelente preparación académica que tienen estos profesionales en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales imparte una conferencia en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

"La Reforma Laboral del 2012: Impacto Social y Económico" fue el tema tratado en la conferencia que D. Javier San Martín impartió ayer en el acto de inauguración de la

presentación del Máster "Consultoría y Auditoría Laboral" que la Universidad Pablo de Olavide organiza en la capital sevillana.

La mesa presidencial estuvo formada por el Vicerrector de Postgrado de la Universidad, D. Miguel Ángel Gual Font, el Director del Máster Prof. Dr. D. Santiago González Ortega, por el Coordinador Prof. Dr. D. Rafael Gómez Gordillo, por el Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Sevilla; D. Rafael Hidalgo y por el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, D. Javier San Martín.

El Vicerrector agradeció sinceramente la presencia del máximo representante de la profesión en tierras hispalenses pues su intervención además de interesar al público asistente demostró el profundo conocimiento que los Graduados Sociales tienen de las materias relacionadas con el Derecho del Trabajo.



Clausura del IV Curso experto de Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid



En el salón de Juntas de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, tuvo lugar el acto de clausura de la IV Edición del Curso experto en Seguridad Social que organiza esta Facultad, cuyo director académico es el Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, D. José Luis Tortuero.

La mesa presidencial estuvo formada por los Catedráticos de Derecho Constitucional y Decano de la Facultad de Derecho de la UCM, D. Raúl Canosa Usera, el Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, D. José Luis Tortuero, el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, D. Javier San Martín y por el Secretario de Estado para la Seguridad Social, D. Tomás Burgos Gallego, que impartió la conferencia de clausura.

La importancia de esta materia hace que este curso tenga como colaboradores principales el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y el Servicio Público de

Empleo Estatal, siendo desde esta convocatoria el Consejo General colaborador del mismo.

Este curso ha tenido 31 alumnos que desde el mes de octubre hasta junio han realizado 250 horas presenciales pudiendo también asistir a las clases a través de internet.

El claustro de profesores ha estado formado por funcionarios de las instituciones, letrados de la Seguridad Social, profesores de la UCM, profesores especialistas de otras universidades, inspectores de trabajo, magistrados, penalistas, especialistas de entidades aseguradoras, todo un elenco de profesionales al más alto nivel en la materia impartida.

El Sr. San Martín animó a los alumnos y a las instituciones que se profundice y se renueve los conocimientos de los profesionales, garantizándose de esta manera el correcto funcionamiento de la Administración del Estado y del cumplimiento de sus normas. Pieza fundamental para el desarrollo y profesionalización de un País.

Acto de Graduación en la Universidad Francisco de Vitoria



El pasado mes de octubre se ponía en marcha el **“II Curso de adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”** que la Universidad Francisco de Vitoria ha diseñado para ofertar a nuestro Colectivo. Una formación e-learning y presencial que permite compaginar de manera cómoda estudios y trabajo para aquellos Graduados Sociales que desearan adquirir el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Pues bien, el sábado 24 de mayo tuvo lugar el acto de Graduación de esta segunda edición, correspondiente al curso académico 2013-2014, en la que se entregaron los diplomas a los más de cien alumnos, todos ellos Graduados Sociales que pudieron recoger su nueva titulación universitaria, en un encuentro donde estuvieron gran parte del claustro de profesores, el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, D. José María Ortiz Ibarz y el Secretario General de la Universidad Francisco de Vitoria, D. José Antonio Verdejo Delgado y el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, D. Javier San Martín Rodríguez.

En los discursos pronunciados por parte de los representantes académicos como a nivel institucional se subrayó la importancia de esta continuidad de estudios, culminando de esta manera, muchos años de intenso trabajo Corporativo Colegial para que nuestra Profesión fuese reconocida con los mismos créditos que cualquier otro Grado, proyectando de esta manera un futuro prometedor para los “Graduados Sociales”.

Jornada en Valladolid sobre “Relaciones Laborales ante la recuperación económica”

En la sede de la Cámara de Comercio de Valladolid y organizado por Fremap y Wolters Kluwer se realizó una interesante Jornada con el título **“Relaciones Laborales ante la recuperación económica”** permitió escuchar tres interesantes conferencias que desde diferentes aspectos profesionales trataban este tema de actualidad.

La primera de las intervenciones, estuvo a cargo de D. Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España que habló sobre la evolución del despido objetivo en nuestro Ordenamiento Jurídico, la segunda de las ponencias fue **“Lucha contra el fraude en materia de Seguridad Social y empleo irregular”** que abordó D. Javier Calderón Pastor, Jefe de la Inspección de Trabajo de Castilla y León, siendo la última de las intervenciones la conferencia impartida por D. Antonio Salas Baena, Director Nacional de Fremap de Prestaciones Económicas, que disertó sobre la situación de la gestión de la incapacidad temporal y las expectativas de modificación en su régimen jurídico. Todos estos temas dieron paso a un interesante turno de preguntas y coloquio que permitió la participación del público asistente a esta acción formativa.

La apertura de este acto fue realizada por D. Jose Rolando Alvarez Valbuena, Presidente de la Cámara de Comer-



cio de Valladolid que agradeció a los organizadores la realización de esta actividad, agradeciendo también a los ponentes su presencia y participación, que por la numerosa afluencia de público, es evidente satisface e interesa a los profesionales del sector.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales inaugura las Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del colegio de las Islas Baleares



En el Ilustre Colegio Oficial de Graduats Socials de les Illes Balears se desarrollaron unas interesantes jornadas sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Temas como **“El régimen jurídico del contrato fijo discontinuo”** impartido por el Graduado Social, Carlos Sedano, o la conferencia sobre **“La ultraactividad de los convenios colectivos”** de Ricardo Bodas, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, fueron algunos de los temas que se trataron en este foro de expertos.

La calidad de los ponentes fue una de las cuestiones a destacar de estas interesantes jornadas, ponentes como, Antonio Comas, Director Provincial de la TGSS en Illes Balears, Rosario Mora, Directora Territorial –Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Rosa Cosmelli Maroto, Fiscal Coordinadora de Vigilancia Penitenciaria debatieron en una mesa redonda sobre **“El empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social”**.

El mundo universitario también estuvo presente a través de Jesús Lahera, Profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid que habló sobre **“Las indemnizaciones en el contrato de trabajo, indemnizaciones tasadas y no tasadas”** que junto con la ponencia **“Aspectos laborales de la retribución flexible en la empresa”** de la profesora Magdalena Llompart, Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de les Illes Balears pusieron el cierre a un excelente claustro de ponentes designados para esta edición.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín fue el encargado de inaugurar estas Jornadas, invitación que agradeció expresamente al Presidente del Colegio Balear José Javier Bonet y a los miembros de su Junta de Gobierno, haciéndoles también extensible la felicitación por el éxito de convocatoria, dato que demuestra el interés de los colegiados por este tipo de actividades formativas.

Tradicional cena del Colegio Oficial de Graduados Sociales de León

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de León organizó en el maravilloso entorno del Hostal San Marcos una cena de Institucional que contó con la presencia de D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España.

Durante el acto se procedió a la entrega del premio José Quirós al mejor expediente académico para Dña. Sara Martínez de la Varga, así como la entrega de medallas a los compañeros que llevan más de 25 años de profesión, D. Eduardo Ferrero León y a D. Ángel Gonzalez Robles.

A esta importante cita leonesa acudió el Presidente de la Audiencia Provincial, los jueces de lo Social, el nuevo

decano del Colegio Oficial de Abogados de León, la decana de la facultad de Ciencias del Trabajo, el decano de la Facultad de Derecho, así como la Junta de Gobierno del citado colegio, compañeros de profesión, familiares y amigos de los asistentes.

El Presidente del Colegio D. Jose Ismael Barroso Castañón agradeció a todos su presencia en esta cena y felicitó a todos los premiados por su buen hacer, un camino para unos ya recorrido con intenso trabajo y un inicio para otros que comienza con una brillante preparación académica, a todos ellos les agradeció su aportación al colectivo.

Actos institucionales en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona



En la sede del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona tuvo lugar el Acto de imposición de Togas y Juramento o Promesa de los nuevos Colegiados, este acto estuvo presidido por D. Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, que junto con Dña. Ana María Asamá, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona, Dña. Rosa María Virolés Piñol, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, D. Francisco Javier Sánchez Icart, Magistrado del Juzgado Social nº 3 de Tarragona y D. Alfonso González Bondia, Decano de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona constituyeron la mesa presidencial.

Posteriormente y como otros años en el Tinglado del Muelle de Costa del Puerto de Tarragona, tuvo lugar la cena colegial, donde se entregaron una serie de Medallas, en sus diferentes categorías al Mérito Profesional por 15 y 25 años de Colegiación, Medalla al Mérito en el Trabajo por 20 años de Colegiación en el ejercicio de la profesión y como última la entrega de la Medalla a los Servicios Distinguidos en la categoría de Oro.

Este acto contó con la presencia de numerosas autoridades como D. Josep Félix Ballesteros, Alcalde de Tarragona, Dña. Germá Gordó Aubarell, Conseller de Justicia de la Generalitat de Catalunya, D. Jordi Serra, Subdelegado de Gobierno, D. Joaquim Nin, Delegado de la Generalitat de Catalunya, Dña. M^a Luz Bataller, Directora General de la Inspección de Trabajo de Catalunya y D. José Bernardo Herrero Martín, Delegado de la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Catalunya y uno de los homenajeados durante la cena, pues recibió la Medalla de Oro a los Méritos Distinguidos.

El Presidente del Consejo General en su discurso hizo un repaso del momento en el que se encuentra la profesión, un momento que más que nunca podrá consolidar a los Graduados Sociales como profesionales de la Justicia. También quiso felicitar muy especialmente a la Presidenta y a los miembros de su Junta de Gobierno por el excelente trabajo realizado en la organización de este acto, que sin lugar a dudas, ha reunido a un nutrido grupo de representantes de las más altas instituciones de la Generalitat de Catalunya.

El presidente del Consejo General acude al acto de inauguración del VII Congreso de actualidad laboral en Madrid

Los Graduados Sociales de Madrid celebraron el Congreso Actualidad Laboral, tres intensos días donde expertos en Derecho del Trabajo intercambiaron ideas, experiencias y proyectos, donde la participación de todos los asistentes ofreció la posibilidad de plantear dudas y fomentar el coloquio.

El programa, como en otras ocasiones, está formado por primeras figuras de la Judicatura, Universidad y de la Administración del Estado que comparten con los Graduados Sociales madrileños unas jornadas de gran interés.

La mesa del Acto de Apertura estuvo formada por D. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Presidente del Tri-



bunal Constitucional, D. Francisco Javier Vieira Morante, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid,

Dña. Beatriz Grande Pesquero, Directora General de Relaciones con la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid, D. Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Dña. Eva Torrecilla, Vicepresidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid y por Dña. María Antonia Cruz Izquierdo y Francisco Félix Zamora, respectivamente Presidenta y Presidente de Honor del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid.

Además bajo la dirección técnica del Colegio también se celebró en la Comunidad de Madrid el **IV Encuentro de la Justicia del Orden Social**, un lugar de encuentro donde se manifiesta el apoyo que nuestro colectivo realiza para la mejora del servicio y funcionalidad de la Justicia.

Actos institucionales del Colegio de Graduados Sociales de Cantabria

En la sede del Parlamento de Cantabria se celebraron el Acto de Jura o Promesa de nuevos Colegiados del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria, además de este tradicional evento, este año había un motivo mayor de celebración, la imposición a Dña. Marina Pacheco Valduesa, Presidenta del Colegio Cántabro de la Medalla de Oro al Mérito Colegial del Consejo General.

La mesa presidencial fue presidida por D. Javier San Martín Rodríguez, y estuvo formada por D. Cesar Tolosa Tribiño, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria; por D. Luis Carlos Albalá Bolado, Vicepresidente 1º del Parlamento de Cantabria; Dña. Francisca Sánchez Alonso, Vicesecretaria del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria y por Dña. Marina Pacheco Valduesa.

A lo largo de la perfecta organización del acto de juramento se pudieron escuchar varias intervenciones musicales a cargo del Cuarteto Medicea y la soprano Dña. Noemí López Vázquez.

Una vez finalizado el proceso de jura o promesa de los nuevos colegiados, tuvo lugar el emotivo acto de imposición de la Medalla de Oro a la Presidenta del Colegio Cántabro.

D. Javier San Martín tuvo cariñosas palabras para su compañera, donde destacó que los comienzos de Marina no fueron fáciles, pues la sociedad española ha evolucionado mucho, aspectos que ahora consideramos normales hace pocos años no lo eran, una mujer estaba limitada a un determinado papel, pero ella, dijo el Sr. San Martín, "era una adelantada a su tiempo, luchó por aquello que más quería: su independencia. Sus ganas por aprender, por desarrollar un trabajo bien hecho, su amor por la profesión han sido una constante en su vida, pero como mujer inteligente y sensible que es, también supo jugar sus cartas a nivel personal formando una maravillosa familia y



buscando al compañero ideal, partida que también supo ganar con maestría".

También el Presidente del Consejo General quiso destacar su papel al frente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria, un colegio pequeño, sin grandes presupuestos, pero que ha sabido gestionar con talento y responsabilidad, actividad que compatibilizó de manera brillante en su etapa como Vocal de la Comisión Permanente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, una etapa que recuerda el Sr. San Martín con mucho cariño, pues tuvo la oportunidad de cruzar la frontera de la amistad profesional a la amistad sincera.

Para finalizar, el Presidente informó a todos los asistentes que esta medalla no es el único reconocimiento que se ha otorgado a Marina, también en el año 2011 se le concedió el Premio Mérito Social a la Defensa de la Profesión. Cuestiones todas ellas, que no solamente avalan su brillante trayectoria profesional e institucional, avala algo mucho más importante, una verdadera victoria: el cariño y respeto de todos sus compañeros.

Congreso de la asociación española de auditores socio-laborales en Santander



El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España estuvo invitado a presidir dos relevantes actos en la ciudad de Santander.

El día 9 de mayo, Javier San Martín clausuró las *XV Jornadas Técnicas Nacionales de Auditoría Socio-Laboral* que este año se desarrollaron bajo el título **“Crecimiento y Valor de tu despacho Profesional”** donde a lo largo de dos intensos días se trataron estrategias para el posicionamiento de los despachos, buscando siempre la diferenciación del mismo para la búsqueda de la fidelización del cliente.

En palabras del Presidente del CEAL, Juan Pañella este año se ha pretendido buscar un tema que siendo de actualidad no se había tratado nunca en las ediciones del congreso. Unas estrategias de marketing que deben ser tenidas en cuenta para que los principios básicos de un buen despacho profesional continúen, pero se adapten a las necesidades actuales de los clientes.

Javier San Martín que fue el encargado de clausurar este acto, felicitó a los organizadores del encuentro por el tema seleccionado, pues evidentemente la formación del profesional y actualización en materias propias del trabajo son fundamentales, pero no se puede obviar, la ampliación de los medios de comunicación a utilizar, y el cuidado de la imagen corporativa de nuestros despachos, pues es una realidad que los clientes son cada día más exigentes, y la competencia es tan grande, que solamente sobrevivirán aquellos que además de dar un servicio múltiple y profesional, su imagen se adapte más a los tiempos modernos, consiguiendo con eso, no solo mantener a su cliente tradicional, sino ampliar su cartera de trabajo.

El broche de oro a este congreso lo puso la cena organizada en el marco incomparable del Palacio de la Magdalena.

Se aprueba el proyecto de Ley de Asistencia Jurídica Gratuita

El proyecto de Ley de Asistencia Jurídica Gratuita incluye a figura procesal del Graduado Social al igual que Abogados y Procuradores.

La nueva Ley de asistencia jurídica gratuita se construye sobre la misma arquitectura que la anterior Ley de 1996, cuyos principios mantiene a la hora de reconocer el derecho en su mayor amplitud y la organización administrativa en la que se apoya, sobre la base de que el reconocimiento del derecho a la justicia gratuita queda fuera de los márgenes constitucionales del ejercicio de la potestad jurisdiccional.

Igualmente, la nueva Ley sigue configurando el sistema de justicia gratuita como un servicio público, prestado fundamentalmente por la Abogacía y la Procuraduría, financiado con fondos públicos, pero con una importante novedad, la ley incorpora al sistema a los Graduados Sociales en cuanto pueden ostentar la representación técnica en determinados procedimientos laborales y de Seguridad Social. El mantenimiento del sistema que diseñó la Ley de 1996 no impide introducir reformas importantes que contribuyen no sólo a su mantenimiento, sino también a su mejora, tanto en la garantía de acceso a la Justicia de quienes realmente lo necesitan, como en los aspectos referidos a su gestión.

El funcionamiento de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita se ajustará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para los órganos colegiados.

El Ministerio de Justicia prestará el soporte administrativo y el apoyo técnico necesarios para el funcionamiento de las Comisiones dependientes de la Administración General del Estado.

Los Colegios de Abogados, de Procuradores y de Graduados Sociales pondrán a disposición de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, la lista de colegiados ejercientes adscritos a los servicios de justicia gratuita, con indicación, en su caso, de especializaciones.

Los Colegios de Graduados Sociales organizarán los servicios de representación técnica en el ámbito de la Jurisdicción Social, atendiendo a los mismos principios de prestación continuada, funcionalidad y eficiencia.

Una vez más se ha demostrado que un trabajo en equipo liderado por este Consejo General de Graduados Sociales nos lleva a la consolidación de nuestra figura en el Orden Social, todo ello fruto de un intenso trabajo, con numerosas reuniones y gestiones que se han llevado a cabo desde esta Corporación.

Aprobada la nueva directiva europea que permitirá una mejor movilidad de los profesionales

Después de tres años de intenso trabajo e interlocución con las partes implicadas, el pasado mes de noviembre, el Consejo de la Unión Europea aprobaba el texto que modifica la Directiva 2005/36 de Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales.

La revisión efectuada durante estos años tenía como objetivo hacer más eficiente el sistema de reconocimiento mutuo de las cualificaciones existente en la Unión Europea (UE) y, con ello, facilitar una mayor y mejor movilidad de los trabajadores cualificados en la UE.

Entre las principales novedades que recoge la nueva Directiva se encuentra la creación de una **tarjeta profesional europea** que, como certificado electrónico, ofrecerá a los profesionales interesados la posibilidad de beneficiarse de un reconocimiento de sus cualificaciones más fácil y rápido. Esta tarjeta está asociada a un procedimiento de reconocimiento optimizado y desarrollado a través del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI).

La Directiva revisada incorpora el principio de acceso parcial para determinadas profesiones e introduce algunos cambios en la definición de los requisitos mínimos de formación para las profesiones que se benefician del reconocimiento automático de sus cualificaciones. La Directiva incluye también el fomento y mayor transparencia del **Desarrollo Profesional Continuo** de estas profesiones que gozan de reconocimiento automático.

Dada la importancia de esta Directiva, Unión Profesional (UP), asociación que agrupa a las profesiones colegiadas españolas, ha participado en las diferentes fases del proceso de modernización resaltando, entre otras cuestiones, la necesidad de reforzar el papel de las organizaciones profesionales en los procesos de reconocimiento.

Como se ha puesto de manifiesto durante su tramitación, la agilización y simplificación de trámites y requisitos debe compatibilizarse siempre con el más alto nivel de calidad de formación y cualificaciones profesionales, en beneficio del interés general y la protección de los derechos de usuarios, clientes y ciudadanos. De ahí el papel de la participación activa de las organizaciones profesionales en los procesos de reconocimiento como organismos competentes y, en cualquier caso, como centros de asistencia, ya que son agentes clave para el buen funcionamiento del sistema general y de los procedimientos de carácter automático.

Se desarrollarán asimismo **marcos comunes de formación** que, tal y como había sido solicitado desde



UP, podrán ser propuestos por las organizaciones profesionales representativas, a nivel nacional o de la UE. Las cualificaciones obtenidas en estos marcos, sobre la base de un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias o pruebas de formación estandarizados, serán automáticamente reconocidas por los Estados miembros.

Asimismo, se prevé un ejercicio de evaluación mutua de las profesiones reguladas y se detalla un mecanismo de alerta entre autoridades competentes en relación a aquellos profesionales que hayan sido suspendidos de ejercicio o que hayan hecho uso de documentación falsificada. Se clarifican, por otra parte, los requisitos lingüísticos exigibles a los profesionales.

Proceso de modernización de la Directiva

Desde el año 2010, las instituciones europeas han trabajado junto a los Estados miembros, las organizaciones profesionales y los grupos de interés en la modernización de la Directiva 2005/36/CE de reconocimiento de cualificaciones profesionales. La Comisión Europea presentó su propuesta para comenzar dicho proceso de revisión en diciembre de 2011 como parte de las doce medidas prioritarias contenida en el Acta de Mercado Único para promover el crecimiento y la creación de empleo.

Tras el acuerdo político alcanzado por las instituciones europea (Comisión, Parlamento y Consejo) en junio de 2013, el 9 de octubre era aprobado oficialmente el texto de la nueva Directiva por el Parlamento Europeo, siendo adoptado por el Consejo de la Unión Europea el 15 de noviembre. Está previsto que sea publicado antes de fin de año en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE).

Cruz Distinguida de Segunda Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort



En el Tribunal Superior de Justicia de Galicia cuya sede está en la ciudad de A Coruña, tuvo lugar el pasado viernes 20 de junio el acto de imposición de la Cruz Distinguida de Segunda Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort para D. Manuel Núñez Carreira, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Lugo.

Este acto congregó a más de cuarenta personas que quisieron acompañar al presidente lucense en un día tan importante para su trayectoria profesional.

El Catedrático German Barreiro Gonzalez fue el encargado de la lectura de la Laudatio, recordando la importancia de la figura de Raimundo de Peñafort en el siglo XIII. También destacó la actividad realizada por Manuel Núñez como servidor público en el Ayuntamiento de Lugo como concejal y en el Parlamento Gallego, sin olvidar de forma especial su trabajo, esfuerzo y dedicación al estamento laboral más querido para él: los Graduados Sociales.

La mesa presidencial del Salón de Vistas del TSJ, estuvo formada por el Presidente del TSXG, D. Miguel Ángel Cadenas, el Presidente de la Sala de lo Social del TSXG, D. Antonio Jesús Outeiriño Fuente, el Presidente de la Audiencia Provincial de Lugo D. José Antonio Varela, el Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de León, D. Germán Barreiro y el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, D. Javier San Martín Rodríguez quién fue el encargado de condecorar al homenajeado.

Como padrinos del Sr. Núñez estuvieron presentes, D. Pedro Bonilla, Tesorero del Consejo General de Graduados Sociales y D. Antonio Martos Presa, Presidente del Colegio de Asturias.

Asimismo quisieron acompañar al Presidente lucense, sus homólogos de A Coruña, Dña. Susana Soneira y de Pontevedra D. Raúl Eugenio Gómez Villaverde, junto con German Prieto –Puga, Vicesecretario del Consejo General de Graduados Sociales que leyó la Orden Ministerial de la concesión.



Medalla de Oro al Mérito del Trabajo



El Consejo de Ministros celebrado el pasado viernes 13 de junio aprobó la concesión de la Medalla al Mérito en el Trabajo para Dña. Marina Pacheco Valduesa, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria y *ex* Vocal de la Comisión Permanente de este Consejo General de Graduados Sociales de España.

La Medalla al Mérito en el Trabajo se concede con el fin de premiar y destacar el mérito de una conducta socialmente útil y ejemplar en el desempeño de los deberes

que impone el ejercicio de cualquier trabajo, profesión o servicio.

Esta concesión surgió a raíz de una propuesta realizada al Ministerio de Empleo y Seguridad Social por D. Javier San Martín, Presidente del Consejo General, al considerar que la trayectoria de Dña. Marina Pacheco Valduesa era merecedora de una distinción de esta categoría.

Una vida dedicada al ejercicio de la profesión desde su vertiente procesal como de asesoramiento. Asimismo su vocación por nuestro colectivo la hicieron compaginar estas funciones con su actividad al frente del Colegio Cantabro.

Todas estas funciones siempre han sido desarrolladas con **esfuerzo**, como único camino para construir una sólida trayectoria profesional.

Otros premiados en esta convocatoria han sido el guitarrista Paco de Lucía, a título Póstumo, Rafael Nadal, actual número uno de la clasificación mundial de Tenis o Esther Koplowitz, empresaria y accionistas del grupo de construcción y servicios FCC.

En el año 2012 Marina Pacheco también fue galardonada con el Premio al Mérito Social a la Defensa de la Profesión, que le concedió este Consejo General de Graduados Sociales de España y también en este mismo número de la revista se recoge el acto de imposición de la Medalla de Oro al Mérito Colegial impuesta por D. Javier San Martín en el pasado mes de mayo en la sede del Parlamento de Cantabria.

Desde aquí queremos felicitar a la Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria por este merecido reconocimiento y darle nuestra más sincera enhorabuena.



Escuela de práctica profesional Alonso Olea



La fundación Justicia Social decidió que para la convocatoria de la X Edición de la Escuela de Práctica Profesional Dr. Manuel Alonso Olea, se debería premiar a aquellos Graduados Sociales que brindan su servicio de asistencia jurídica laboral gratuita en la sede de sus respectivos colegios.

Este curso contó con una formación académica específica para el asesoramiento en materia laboral, programa que fue elaborado por el jefe de estudios D. José Ramón Vela y fue impartido por un elenco de profesores de gran prestigio.



El acto de clausura estuvo a cargo del Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Murcia, D. José Ruiz Sánchez, Director de la Escuela, D. Jose Ramón Vela, Jefe de Estudios de la misma y con la presencia de D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y de la Fundación Justicia Social.

El equipo directivo de la Escuela subrayó la necesidad e importancia de la implantación de este servicio, no solamente por un acto de solidaridad con aquellos que en estos

momentos lo necesitan, sino porque es una realidad social que sabrá apreciar la sociedad en general.

El Sr. San Martín agradeció a cada uno de los presentes su tiempo dedicado al servicio de la profesión y de los más necesitados, un trabajo que engrandece al colectivo y que tendrá su recompensa más pronto de lo que podemos pensar, para que esta honesta actividad esté regulada de manera igualitaria a otras profesiones.

Al acto de clausura asistieron todos los miembros de la Comisión Permanente del Consejo General de Graduados Sociales de España.

X EDICIÓN ESCUELA ALONSO OLEA – 2013

COLEGIO	NOMBRE	APELLIDOS
ALBACETE	D. Juan José	GONZÁLEZ MARTÍNEZ
ALICANTE	Dª Estefanía	TOMÁS LÓPEZ
ASTURIAS	Dª Alma María	ALONSO FERNÁNDEZ
BADAJOS	D. Joaquín	VERDASCO DÁVILA
	Dª Ana Isabel	GARVIN CASADO
BURGOS	Dª Rebeca	GALVÁN ALCALDE
CASTELLÓN	Dª Elena	GRIJALBO BONO
GRANADA	Dª Ana Mª	RUIZ BACHS
ILLES BALEARES	Dª Mª Amparo	GALLEGO GARCÍA
	D. Marcos	MARTÍNEZ VICEDO
	D. Antoni	PASCUAL GALMÉS
	D. Jaume	CATALÀ SANSÓ
	D. Antoni	CARBONELL TORRES
JAEN	Dª Francisca	RAMIREZ SÁNCHEZ
	Dª Mª de las Mercedes	MOLINA LARA

COLEGIO	NOMBRE	APELLIDOS
LUGO	Dª Mónica	LÓPEZ VILLAR
MADRID	Dª Mónica	LANCHA VIZCAINO
MÁLAGA Y MELILLA	D. José Manuel	DE LOS RÍOS MARFIL
	D. Sergio	BAUTISTA SÁNCHEZ
	Dª Monserrat	ARCAS PALACIOS
MURCIA	Dª Inmaculada	BAS PASCUAL
NAVARRA	Dª Blanca	VALENCIA SOLA
	D. José Luis	LARA ESPARZA
	Dª Elena	SALINAS BARIAIN
	D. Juan Carlos	MURAZÁBAL PÉREZ
	Dª Ángeles	SASAL ELIZARI
VALENCIA	Dª Silvia	MARTÍNEZ LAYUNTA
SEVILLA	Dª Mª del Carmen	Dª Mª del Carmen
ZARAGOZA	D. Félix	CATMIELA FRONTIÑÁN

**FUNDACIÓN “JUSTICIA SOCIAL” PROFESORADO ESCUELA PRÁCTICA PROFESIONAL “
PROFESOR DOCTOR MANUEL ALONSO OLEA” CURSO 2013**

NOMBRE	APELLIDOS	CARGO
D. Pablo	ARRAIZA JIMÉNEZ	Juez de lo Mercantil de León
D. Ricardo	BODAS MARTÍN	Presidente Sala de lo Social de la Audiencia Nacional
D. Alfonso	GONZÁLEZ GONZÁLEZ	Magistrado Juzgado Social nº 1 de Valladolid
D. Ignacio	MORENO GONZÁLEZ-ALLER	Magistrado de la Sala Social del TSJ de Madrid
D. Fernando	SALINAS MOLINA	Magistrado de la Sala IV del T.Supremo
D. Enrique	LÓPEZ LOPEZ	Magistrado del Tribunal Constitucional
D. Julián	SÁNCHEZ MELGAR	Magistrado de la Sala Segunda (de lo Penal) del Tribunal Supremo

NOMBRE	APELLIDOS	CARGO
D. Juan	FERNÁNDEZ HENARES	Presidente del Ilustre Colegio Oficial Grad. Soc. de Málaga y Melilla
Dª Mª Lourdes	ARASTEY SAHÚN	Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo
D. Alfonso	HERNÁNDEZ QUEREDA	Vocal Electivo del CGCOGSE y Vpte. Colegio de Murcia
D. José	RUIZ SÁNCHEZ	Presidente del Ilustre Colegio Oficial Grad. Soc. de Murcia
D. José	CASTAÑO SEMITIEL	Vocal de la Comisión de Foro Tributario
Dª Ana	ALVAREZ MORENO	Letrada de la Admón de la SS. – Dirección Servicio Jurídico Admón de la SS
D. Jaime	DE LAMO RUBIO	Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de León

Escuela de verano José Luís García Bigoles

D. Antonio Martos Presa, director de la Escuela José Luis García Bigoles se reunió con el Presidente del Consejo General para tratar temas relacionados con la convocatoria de la próxima edición que se celebrará el **26 de septiembre** en Asturias.

“**Derecho del Trabajo: Una encrucijada**” será el tema principal a tratar en esta jornada que se realizará durante la mañana y tarde del citado día.

El programa que está pendiente de cerrarse contará con varias conferencias y una mesa redonda, los ponentes serán magistrados del Tribunal Supremo, vocales del Consejo General del Poder Judicial y Presidentes de Tribunales Superiores de Justicia, un elenco de profesionales que aportarán sus puntos de vista sobre esta importante materia.

Los vocales del Consejo General del Poder Judicial, Rafael Fernández Valverde y Gerardo Martínez Tristán o los Magistrados del Tribunal Supremo como Manuel Marchena y Antonio Sempere ya han confirmado su participación en esta Escuela, que promete ser un encuentro de alto nivel entre los más reconocidos y destacados profesionales de la Justicia.

Ponencias como “Doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo, sobre el despido colectivo tras la reforma”, “Ley de Servicios Profesionales” o “Los Artículos 311 al 317 del



Código Penal.- Delito contra la seguridad de los trabajadores” serán algunas de las ponencias o temas a tratar durante el desarrollo de esta Escuela.

El Hotel Reconquista será el marco perfecto para convertirse por un día, en la sede de esta Escuela que este año celebrará su tercera edición.

El precio para la inscripción es de **50 euros**, un precio muy asequible para todos los colegiados, donde además de poder asistir a las conferencias podrás disfrutar de un desayuno y un almuerzo en el Hotel Reconquista.

Para más información e inscripciones visita la página web del Consejo General de Graduados Sociales de España y la Fundación Justicia Social.

www.graduadosociales.org
www.fundacionjusticiasocial.es

**PROGRAMA PROVISIONAL
III EDICIÓN DE LA ESCUELA DE VERANO
"JOSÉ LUIS GARCÍA BIGOLES"**

DERECHO DEL TRABAJO: UNA ENCRUCIJADA

Día: 26 de septiembre de 2014

Lugar: Hotel Meliá de la Reconquista - Calle Gil de Jaz, 16 - Oviedo

Director: Ilmo. Sr. D. Francisco Antonio Martos Presa
Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias

Viernes, 26 de septiembre

09:00 h.- Acreditaciones

09:30 h.- Acto de Inauguración

- Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez
Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España
- Ilmo. Sr. D. Agustín Iglesias Caunedo
Alcalde de Oviedo
- Ilmo. Sr. D. Antonio Martos Presa
Presidente de Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias y Director de la Escuela de Verano "José Luis García Bigoles"
- Ilmo. Sr. D. José Ruiz Sánchez
Director de la Escuela de Práctica Profesional "Alonso Olea" y Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia

10:00 a 11:00 h.- Conferencia: "La doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo. Modificaciones sustanciales tras la Reforma Laboral"

- Excmo. Sr. D. José Manuel López y García de la Serrana
Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo

11:00 a 11:30 h.- Pausa – café

11:30 a 13:00 h.- Mesa Redonda: "Responsabilidad Empresarial ante los accidentes de trabajo"

Colabora



Wolters Kluwer

Ponentes:

- Ilma. Sra. Dña. Esperanza González Avella
Fiscal Especial en Materia de Siniestralidad del Tribunal Superior de Justicia de Asturias

- Sr. D. José M^a Bigoles Martín
Abogado

13:00 a 14:00 h.- Conferencia: “Doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo sobre el despido colectivo tras la reforma”

- Excmo. Sr. D. Antonio Sempere Navarro
Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo

14:00 h.- Almuerzo organizado

17:00 a 18:00 h.- Conferencia: “La Ley de Colegios y Servicios Profesionales”

- Excmo. Sr. D. Rafael Fernández Valverde
Vocal del Consejo General del Poder Judicial y Presidente de la Sección Quinta de la Sala Tercera del Tribunal Supremo

18:00 a 19:00 h.- Conferencia: “Los artículos 311 a 317 del Código Penal.- Delito contra los derechos de los trabajadores”

- Excmo. Sr. D. Manuel Marchena Gómez
Magistrado de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo

19:00 a 19:30 h.- Acto de clausura

- Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez
Presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo
- Excmo. Sr. D. Ignacio Vidau Argüelles
Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Asturias
- Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez
Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España
- Ilmo. Sr. D. Antonio Martos Presa
Presidente de Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias y Director de la Escuela de Verano “José Luis García Bigoles”

Colabora



ESCUELA DE VERANO "JOSÉ LUIS GARCÍA BIGOLES"

¡APÚNTATE! Este formulario deberá ser cumplimentado en mayúsculas y enviado por e-mail a la FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL. Teléfono +34 902 15 20 18 – fundacion@justiciasocial.es

DATOS PARTICIPANTE		
Inscripción Escuela de Verano "Jose Luis García Bigoles"		
26 de septiembre 2014		Hotel Meliá Reconquista Oviedo (Asturias)
Nombre:		
Apellidos:		
Dirección:		
Código Postal:	Ciudad:	Provincia:
E-mail:		
Teléfono:	Móvil:	Fax:
Nº Colegiado:		
Sugerencias:		
COSTE DE LA INSCRIPCIÓN		
50€.- ESCUELA DE VERANO "JOSÉ LUIS GARCIA BIGOLES": Este precio incluye la asistencia a la Escuela, el diploma acreditativo, el coffee y el almuerzo del día 26 de septiembre.		
FORMA DE PAGO		
TRANSFERENCIA BANCARIA A FAVOR DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL		
BANCO SANTANDER		ES13 0030 1028 13 0004987271
IMPRESINDIBLE: Rogamos envíen copia de la transferencia junto al Boletín de inscripción al e-mail fundacion@justiciasocial.es		

Colabora



Germán Barreiro González

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de León

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

I. SUCESIÓN DE EMPRESA. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

(Sentencia 18 julio 2013)

La Directiva 77/187/CEE no tiene únicamente por objeto salvaguardar los intereses de los trabajadores en una transmisión de empresa, sino que pretende garantizar un equilibrio justo entre los intereses de estos, por una parte, y los del cesionario, por otra. Más concretamente, la Directiva indica que el cesionario debe seguir pudiendo realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para continuar su actividad. En la medida en que se trate de una transmisión de empresa del sector público al sector privado, ha de considerarse que la continuación de la actividad del cesionario requerirá ajustes y adaptaciones importantes, dadas las diferencias inevitables que existen entre los dos sectores en lo que se refiere a las condiciones laborales. Sin embargo, una cláusula de remisión dinámica a convenios colectivos negociados y aprobados después de la fecha de transmisión de la empresa de que se trate, destinados a regular la evolución de las condiciones laborales en el sector público, puede limitar considerablemente el margen de maniobra que un cesionario privado necesita para adoptar esas medidas de ajuste y de adaptación.

En una situación de este tipo, una cláusula semejante puede menoscabar el justo equilibrio entre los intereses del cesionario en su condición de empresario, por una parte, y los de los trabajadores, por otra. Supuesto en que el cesionario, ejercitando su derecho a no asociarse, no tiene ninguna posibilidad de participar en el organismo de negociación colectiva correspondiente. Además este cesionario no dispone ni de la facultad de hacer valer de manera eficaz sus intereses en un proceso contractual ni de negociar los elementos que determinen la evolución de las condiciones laborales de sus trabajadores con vistas a su actividad económica futura. En estas circunstancias, la libertad contractual de este cesionario se ve gravemente reducida hasta el punto de que tal limitación puede afectar a la propia esencia de su derecho a la libertad de empresa.

En virtud de la libertad de empresa, el cesionario debe tener la posibilidad de hacer valer de manera eficaz sus intereses en un proceso contractual (negociación colectiva) en el que participe y de negociar los elementos que determinen la evolución de las condiciones laborales de sus trabajadores con vistas a su actividad económica futura. El artículo 3 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro establezca, en el caso de una transmisión de empresa, que las cláusulas de remisión dinámica a los convenios colectivos negociados y aprobados después de la fecha de la transmisión podrán hacerse valer frente al cesionario cuando éste no tenga la posibilidad de participar en el proceso de negociación de dichos convenios colectivos celebrados después de la transmisión.

II. LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO

(Sentencia 12 septiembre 2013)

Cuando se han prestado servicios en dos Estados miembros sucesivamente puede ocurrir que haya problemas en cuanto a la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo al reconocer y regular las respectivas legislaciones de los Estados, derechos distintos. El Tribunal señala que, como regla general, se está a la voluntad de las partes, o en su defecto al lugar de realización del trabajo (*locus regit actum; lex loci laboris*) o al lugar con el que la situación litigiosa, a la vista de todas las demás circunstancias del caso, presente vínculos más estrechos.

El artículo 6, apartado 2, del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato de trabajo de



modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando del conjunto de las circunstancias resulte que dicho contrato presenta un vínculo más estrecho con otro país.

III. MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUCESIÓN DE EMPRESA

(Sentencia 6 marzo 2014)

La Directiva 2001/23 CE del Consejo, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, es aplicable a todos los supuestos de cambio, en el marco de relaciones contractuales, de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa, que asume las obligaciones de empresario frente a los empleados de la empresa. La transmisión debe referirse a una unidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada. Constituye tal unidad todo conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio, suficientemente estructurada y autónoma. De ello se deduce que, para la aplicación de la referida Directiva, la unidad económica de que se trate debe, con anterioridad a la transmisión, en particular, gozar de una autonomía funcional suficiente, refiriéndose el concepto de autonomía a las facultades, conferidas a los responsables del grupo de trabajadores afectado, de organizar de manera relativamente libre e independiente el trabajo dentro del referido grupo, y más concretamente de dar órdenes e instrucciones y distribuir tareas entre los trabajadores subordinados pertenecientes al grupo en cuestión, ello sin intervención directa de otras estructuras de organización del empresario.

Si resultara que la unidad transferida de que se trata no disponía, con anterioridad a la transmisión, de una autonomía funcional suficiente, tal transmisión no estaría comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23. En tales circunstancias, no existiría la obligación que se deriva de dicha Directiva de mantener los derechos de los trabajadores transmitidos. Sin embargo, no procede interpretar dicha Directiva en el sentido de que prohíbe que un Estado miembro establezca tal mantenimiento de los derechos de los trabajadores en la situación que se contempla en el presente caso. En consecuencia, la mera falta de autonomía funcional de la unidad transmitida no puede, de por sí, impedir que un Estado miembro garantice en su Derecho interno el mantenimiento de los derechos de los trabajadores posteriormente al cambio de empresario.

Teniendo en cuenta todas las consideraciones que preceden, procede responder que el artículo 1, apartado 1,

letras a) y b), de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, que, con motivo de la transmisión de una parte de empresa, permite que el cesionario suceda al cedente en las relaciones laborales en el supuesto de que esa parte de empresa no constituya una unidad económica funcionalmente autónoma preexistente a su transmisión. Asimismo, que no se opone a una norma nacional, que permite que el cesionario suceda al cedente en las relaciones laborales en el supuesto de que, con posterioridad a la transmisión de la parte de la empresa considerada, ese cedente ejerza, con respecto a tal cesionario, facultades de control significativas.

IV. TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA. PROFESORES ASOCIADOS DE UNIVERSIDAD

(Sentencia 13 marzo 2014)

Según el tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, su ámbito de aplicación se define con amplitud, pues en él se incluyen con carácter general “los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro”. Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de “trabajador con contrato de duración determinada”, formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan. De ello se deduce que un trabajador, como un profesor asociado de una universidad, cuyo contrato de trabajo, según el Derecho nacional (español) debe celebrarse necesariamente por una duración determinada, está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco.

Hay que recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados. De esta forma, dicha disposición del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno, como ocurre en el presente caso, no contemple medidas legales equivalentes.

En estas circunstancias, procede examinar en qué medida la renovación de estos contratos de trabajo puede estar justificada por una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco. Según la juris-



prudencia, el concepto de “razones objetivas” se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro.

De la normativa nacional controvertida se desprende que la celebración y renovación, por parte de las universidades, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados, como el demandante, está justificada por la necesidad de confiar a “especialistas de reconocida competencia” que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas, para que éstos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional. En virtud de esta normativa, el profesor asociado debe haber ejercido una actividad profesional remunerada, de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un período mínimo de varios años durante un período anterior a su contratación por la Universidad. Por otro lado, los contratos de trabajo en cuestión se celebran y renuevan siempre que siga cumpliéndose el requisito del ejercicio de la actividad profesional y deben finalizar cuando el profesor asociado de que se trate cumpla la edad de jubilación.

Por consiguiente, sin perjuicio de las comprobaciones que incumbe al juzgado remitente realizar, ya que éste tiene competencia exclusiva para interpretar el Derecho nacional, dicha normativa establece las circunstancias precisas y concretas en las que los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse y renovarse para contratar profesores asociados y responde a una necesidad auténtica. En particular, estos contratos temporales permiten alcanzar el objetivo perseguido, que consiste en enriquecer la enseñanza universitaria en ámbitos específicos mediante

la experiencia de especialistas reconocidos, dado que estos contratos permiten tener en cuenta la evolución tanto de las competencias de los interesados en los ámbitos de que se trate como de las necesidades de las universidades. Por otro lado, habida cuenta de que, para ser contratado como profesor asociado, el interesado debe ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y sólo puede desempeñar su actividad docente a tiempo parcial, tampoco tal contrato de trabajo puede, como tal, menoscabar la finalidad del Acuerdo marco, que es proteger a los trabajadores contra la precariedad en materia de empleo.

Incumbe a todas las autoridades del Estado miembro interesado, incluidos los tribunales nacionales, garantizar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, comprobando concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada con profesores asociados trata de atender a necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida en el litigio principal no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las universidades en materia de contratación de personal docente.

Habida cuenta del conjunto de consideraciones precedentes, procede responder que la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula, extremo que incumbe comprobar al Juzgado remitente. No obstante, incumbe también a dicho Juzgado comprobar concretamente que, en el litigio principal, la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trataba realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida en el litigio principal no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.

Tribunal Constitucional

Germán Barreiro González

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de León

I. DESPIDO DISCIPLINARIO. ACCESO POR EL EMPRESARIO AL CORREO ELECTRÓNICO DEL TRABAJADOR

(Sentencia 7 octubre 2013)

Procede analizar si la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada por el trabajador vulnera los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, al haber considerado como prueba lícita en el proceso de despido la aportación por la empresa del contenido de determinados correos electrónicos del trabajador recurrente, cuya obtención tuvo lugar mediante el acceso a un ordenador portátil propiedad de la empresa. De acuerdo con los hechos probados y según se refleja en los antecedentes, el contenido de los correos electrónicos que son objeto del presente recurso de amparo reflejaba que, a través de la dirección electrónica facilitada por la entidad empresarial, el trabajador había mantenido contacto con terceros ajenos a ella a los que había remitido información detallada sobre las previsiones productivas y datos relevantes internos de la organización empresarial. Esta conducta, conforme a la Sentencia recurrida, no estaba autorizada e implicaba la comisión de la falta laboral muy grave tipificada en el Convenio Colectivo aplicable consistente en la revelación a elementos extraños a la empresa de datos de reserva obligada.

La controversia a resolver versa, por tanto, sobre la necesaria delimitación de bienes e intereses de relevancia constitucional en el marco de las relaciones laborales: los derechos del trabajador a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (arts. 18.1 y 18.3 de la Constitución) y el poder de dirección del empresario reconocido en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores. Procede el examen individualizado de los dos derechos fundamentales cuya vulneración se denuncia, pues, ni el objeto de protección ni el contenido de los alegados derechos al secreto de las comunicaciones y a la intimidad son coextensos, por lo que, consecuentemente, su régimen de protección constitucional es diferente y autónomo.

Por lo que se refiere, en primer lugar, al derecho al secreto de las comunicaciones, proyectando la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el supuesto ahora enjuiciado, procede determinar el régimen de uso por los trabajadores de las herramientas informáticas de titularidad empresarial que resultaba aplicable en la empresa demandada en el momento de producirse los hechos. Se debe constatar si la utilización del correo electrónico por parte del recurrente, sobre la que versa su demanda de amparo, gozaba o no de la protección constitucional del art. 18.3 ante la actuación fiscalizadora del empresario.

En atención al carácter vinculante de la regulación colectivamente pactada, cabe concluir que, en su relación laboral, sólo estaba permitido al trabajador el uso profesional del correo electrónico de titularidad empresarial; en tanto su utilización para fines ajenos al contenido de la prestación laboral se encontraba tipificada como infracción sancionable por el empresario, regía pues en la empresa una prohibición expresa de uso extralaboral, no constando que dicha prohibición hubiera sido atenuada por la entidad. Siendo este el régimen aplicable, el poder de control de la empresa sobre las herramientas informáticas de titularidad empresarial puestas a disposición de los trabajadores podía legítimamente ejercerse, ex art. 20.3, tanto a efectos de vigilar el cumplimiento de la prestación laboral realizada a través del uso profesional de estos instrumentos, como para fiscalizar que su utilización no se destinaba a fines personales o ajenos al contenido propio de su prestación de trabajo. En el contexto descrito se debe concluir que la conducta empresarial denunciada, realizada además cuando el proceso de comunicación podía entenderse ya finalizado, no ha supuesto una interceptación o conocimiento antijurídicos de comunicaciones ajenas realizadas en canal cerrado; en definitiva, debe descartarse la invocada lesión del derecho al secreto de las comunicaciones.

Rechazada la conculcación de este derecho fundamental ex art. 18.3, hay que valorar en segundo lugar sí, no obstante, el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos del trabajador registrados en el ordenador de la entidad y que permitió acceder a mensajes relativos a la transmisión a terceros de información empresarial reservada, ha comportado una vulneración de su derecho a la intimidad reconocido

en el art. 18.1 que no es absoluto --como no lo es ningún derecho fundamental--, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado.

Siguiendo doctrina reiterada de este Tribunal, de forma similar a lo dicho respecto al derecho al secreto de las comunicaciones, tampoco en este caso se puede apreciar que el trabajador contara con una expectativa razonable de privacidad respecto a sus correos electrónicos registrados en el ordenador de la entidad empresarial. La habilitación por la empresa de esta herramienta informática como medio para llevar a cabo el adecuado cumplimiento de la prestación de trabajo y el hecho de que su uso para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral estuviera tipificado en el Convenio Colectivo aplicable como infracción sancionable impiden considerar que su utilización quedara al margen del control empresarial. En el supuesto en cuestión, el régimen jurídico aplicable en la empresa respecto al uso de las herramientas informáticas de su propiedad hacía factible y previsible la posibilidad de que el empresario ejerciera su facultad legal de vigilancia sobre los correos electrónicos del trabajador, tanto a efectos de supervisar el correcto cumplimiento de su prestación laboral desarrollada a través de este instrumento, como a fin de constatar que su utilización se ceñía a fines estrictamente profesionales y no personales o extralaborales. Tal circunstancia impedía en este caso abrigar una expectativa razonable de privacidad que determinara la entrada en la esfera de protección del derecho a la intimidad. Atendidas las circunstancias del supuesto, frente a la alegación del recurrente, tampoco se aprecia que el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos objeto de la controversia haya resultado excesivo o desproporcionado para la satisfacción de los indicados objetivos e intereses empresariales.

Ha de afirmarse aquí que el acceso por la empresa a los correos electrónicos del trabajador reunía las exigencias requeridas por el juicio de proporcionalidad. Se trataba en primer lugar de una medida justificada, puesto que, conforme consta en la Sentencia de instancia, su práctica se fundó en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador. En segundo término, la medida era idónea para la finalidad pretendida por la empresa, consistente en verificar si el trabajador cometía efectivamente la irregularidad sospechada: la revelación a terceros de datos empresariales de reserva obligada; al objeto de adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. En tercer lugar, la medida podía considerarse necesaria, dado que, como instrumento de transmisión en dicha información confidencial, el contenido o texto de los correos electrónicos serviría de prueba de la citada irregularidad ante la eventual impugnación judicial de la sanción empresarial; no era pues suficiente a tal fin el mero acceso a otros elementos de la comunicación como la identificación del remitente o destinatario, que por sí solos no permitían acreditar el ilícito indicado. Finalmente, la medida podía entenderse como ponderada y equilibrada; al margen de las garantías con que se realizó el control empresarial a través de la intervención de perito informático y notario, ha de partirse de que la controversia a dirimir en este recurso se ciñe a los correos electrónicos aportados por la empresa como prueba en el proceso de despido que fueron valorados en su decisión por la resolución judicial impugna-

da. No consta en las actuaciones que el contenido de estos mensajes refleje aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros, conforme a la Sentencia recurrida, implicaba una transgresión de la buena fe contractual. De ahí que, atendida la naturaleza de la infracción investigada y su relevancia para la entidad, no pueda apreciarse que la acción empresarial de fiscalización haya resultado desmedida respecto a la afectación sufrida por la privacidad del trabajador. En consecuencia una vez ponderados los derechos y bienes en conflicto en los términos vistos, se considera que la conducta empresarial ha sido conforme a las exigencias del principio de proporcionalidad, rechazándose por tanto que se haya lesionado el derecho a la intimidad personal del art. 18.1.

II. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA DE TRABAJADORA EMBARAZADA

(Sentencia 10 octubre 2013; con voto particular)

La trabajadora demandante de amparo, imputa a las resoluciones judiciales impugnadas la vulneración de sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la Constitución), y a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 de la Constitución), por haber rechazado, mediante una interpretación restrictiva de lo dispuesto en el art. 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores sobre la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas y sin ponderar la dimensión constitucional del asunto planteado, su pretensión de que se declarase nula la extinción de su contrato durante el período de prueba, por tratarse de una trabajadora embarazada, aunque no conste que el embarazo fuera conocido por la empresa. Se debe descartar que --en contra de lo que sostiene la demandante-- la doctrina del Tribunal Constitucional haya sido desatendida u obviada por las Sentencias impugnadas en amparo, y en particular por la dictada en casación para la unificación de doctrina por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, toda vez que estas han resuelto un caso que, desde la perspectiva del canon reforzado del derecho a la tutela judicial efectiva que impone la afectación del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, es sustancialmente diferente.

En el presente caso los órganos judiciales han razonado que lo dispuesto en el art. 55.5 b) no es aplicable al supuesto enjuiciado, que no se refiere a un despido, sino a una extinción del contrato laboral durante el período de prueba. El problema planteado debe de ser abordado desde la óptica de la protección frente a la decisión extintiva derivada del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, sin que resulte aplicable al desistimiento empresarial durante el período de prueba la regla sobre la nulidad objetiva del despido en caso de embarazo establecida por el citado art. 55.5 b), dada la distinta naturaleza jurídica de las instituciones del despido y de la extinción del contrato en el período de prueba, pues las diferencias sustanciales entre una y otra institución jurídica evidencian que el legislador

se ha decantado conscientemente por limitar esa tutela reforzada al caso del despido de la trabajadora embarazada, excluyendo su aplicación al supuesto de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba.

En definitiva, la extinción del contrato durante el período de prueba será nula (como cualquier otra decisión extintiva) si se produce con vulneración de derechos fundamentales, como sucederá si la decisión empresarial es una reacción al embarazo de la trabajadora. Ello sentado, y aplicando la doctrina constitucional en materia de discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas, entiende el Tribunal Supremo que en el presente caso no existían indicios de discriminación, pues no ha quedado acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora y que, aunque se hubiera afirmado la existencia de indicios que no han sido aportados, resulta que en la misma fecha de extinción del contrato de la recurrente se extinguió también por el mismo motivo el contrato de otro trabajador, contratado en idénticas condiciones y fechas, dándose en ambos casos la circunstancia de que no se habían alcanzado los objetivos mínimos de ventas fijados en el contrato, lo que excluiría el pretendido móvil discriminatorio de la decisión extintiva al no tener por causa el estado de embarazo de la trabajadora demandante, que la empresa desconocía.

En suma, el análisis de la cuestión planteada que se contiene en la Sentencia impugnada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo expresa una argumentación axiológica no solo motivada y fundada en Derecho, sino plenamente coherente y respetuosa con el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo. No cabe formular reproche alguno desde la perspectiva del canon reforzado de motivación a una interpretación judicial que sostiene que el sistema de tutela objetiva previsto para el despido de la trabajadora embarazada no resulta aplicable a las extinciones del contrato en el período de prueba, pues entre ambas instituciones existen suficientes diferencias sustantivas como para justificar un tratamiento diferenciado, reforzado en el caso del despido, en cuanto decisión necesariamente causal y motivada y cuya trascendencia para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas resulta indudablemente mayor. Esta interpretación, en efecto, no resulta constitucionalmente reprochable, dado que no priva de las necesarias garantías antidiscriminatorias a las extinciones del contrato de trabajo durante el período de prueba, que, pese a no exigir siquiera causa ni motivación de ningún tipo –pudiendo responder, por su propia naturaleza, a la pura voluntad empresarial– no pueden, claro está, vulnerar derechos fundamentales, como tiene establecido la doctrina del Tribunal Constitucional y se recuerda precisamente en la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Como conclusión de lo expuesto cabe señalar, en primer lugar, que las Sentencias recurridas no han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo y, más en concreto, que la respuesta dada a la cuestión planteada en el presente caso por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que puso fin la vía judicial resulta plenamente respetuosa con la doctrina constitucional en la materia y, en segundo lugar, que las Sentencias impugnadas han efectuado en el presente caso una interpretación del



derecho a la no discriminación por razón de sexo, atendidas las circunstancias concurrentes, que resulta plenamente acorde con las exigencias de la doctrina constitucional al respecto sobre la verificación de la aportación de indicios de discriminación suficientes y, en su caso, la refutación de tal panorama indiciario por la empresa. Todo ello determina la denegación del amparo.

III. CONFLICTO POSITIVO DE COMPETENCIA SOBRE DETERMINADOS ARTÍCULOS DEL RD 1529/2012, DE 8 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

(Sentencia 13 febrero 2014; con voto particular)

Se impugna el art. 16.8, a cuyo tenor, “cuando una misma empresa realice contratos para la formación y el aprendizaje en más de una Comunidad Autónoma, la autorización del acuerdo para la actividad formativa será concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal. En ese caso, el seguimiento y evaluación de dicha actividad formativa será realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal”. La Comunidad Autónoma considera que este precepto utiliza indebidamente la supraterritorialidad como criterio de atribución de competencias ejecutivas a órganos de la Administración General del Estado en materia laboral.

El supuesto controvertido se refiere, no al contrato en sí, sino específicamente a la actividad de autorización de la actividad formativa vinculada a un específico contrato para la formación y el aprendizaje, actividad formativa que está relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora (art. 16.3) y, en todo caso, ha de impartirse bien vinculada a un concreto

centro de formación profesional, tal como resulta del art. 4 en relación con el art. 18.1 o bien, por la propia empresa, en los términos del art. 18.4, supuesto que requiere autorización de la Administración educativa o laboral, sin excluir tampoco la necesidad, en su caso, de realización de períodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada. La citada formación se puede impartir de varios modos, conforme al art. 17.1 pero, salvo que la formación la imparta la propia empresa, siempre se encuentra vinculada a un concreto centro formativo u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación con el que la empresa suscribe un acuerdo que se anexa al contrato. A este centro formativo es, además, a quien compete designar a una persona para que actúe como "tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los Profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato".

De todo lo anterior se deduce que, en el caso de que la actividad formativa vinculada al contrato no se realice por la propia empresa, es necesaria la suscripción de un acuerdo con un concreto centro formativo, cuya creación, autorización, homologación y gestión es, en principio, competencia autonómica, hasta el punto de que en el caso de los centros del sistema educativo, será suficiente que la Administración educativa comunique al servicio público de empleo competente los centros disponibles para desarrollar las actividades formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje (art. 18.2). Del mismo modo, cuando la actividad formativa se realice en la propia empresa ha de mediar una previa autorización así como el cumplimiento de las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias, actividad que, dada su naturaleza ejecutiva, corresponde también a las Comunidades Autónomas. Finalmente, obvio es decir que el contrato se suscribe con un trabajador individual y ha de ser adaptado a cada concreto puesto de trabajo en el que se use esta específica modalidad de contratación hasta el punto de que el acuerdo sobre las actividades formativas a impartir,



suscrito entre el centro, el trabajador y la empresa, se anexa al propio contrato. Por tanto, de la regulación de la mencionada actividad formativa en el Real Decreto 1529/2012 no se desprende la necesidad de centralización en un órgano estatal.

Todo lo anteriormente expuesto nos lleva a concluir que, en este caso, no ha quedado acreditado que actuaciones controvertidas deban ser necesariamente realizadas por el Estado, pues en el supuesto de que una empresa suscriba los contratos en más de una Comunidad Autónoma no es imprescindible que la autorización de la actividad formativa, así como su seguimiento y evaluación, corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, con lo que el art. 16.8 excede de las competencias estatales *ex art.* 149.1.7 de la Constitución siendo inconstitucional y nulo. La impugnación por conexión de la disposición final primera que enuncia los títulos competenciales que habilitan al Estado para establecer la regulación que contiene el Real Decreto ha de resolverse en consonancia con las conclusiones anteriormente alcanzadas. De esta manera, declarada la inconstitucionalidad del art. 16.8 lo mismo ha de suceder con la disposición final primera, si bien exclusivamente en la medida en que enuncia el título competencial, art. 149.1.7, que como ya se dijo, no presta amparo al precepto mencionado.

No se estima la impugnación respecto de los siguientes preceptos:

El último inciso del párrafo primero del art. 22.2 que, destinado a regular la información y orientación dirigida a empresas y trabajadores acerca de las posibilidades tanto de esta contratación como de la formación asociada, dispone: "A estos efectos, los Servicios Públicos de Empleo establecerán los medios específicos para garantizar estos servicios de información y orientación, coordinarán la información relativa a las empresas que demandan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje y a los centros formativos reconocidos para impartir la formación vinculada a estos contratos. La prestación de estos servicios se podrá realizar directamente, en una sede física, a través de una página web o de cualquier otro medio que garantice su difusión. En todo caso, el establecimiento de estos servicios se efectuará, exclusivamente, con los medios de los que dispongan dichos Servicios Públicos de Empleo".

El art. 30, relativo al programa de formación a realizar entre la empresa y el centro educativo en el ámbito de la denominada formación profesional dual, en su apartado 5, conforme al cual: "La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos. Para ello, se establecerán las tutorías a que se refiere el artículo 20 de este Real Decreto".

Y el art. 31.2, el cual, al referirse a la competencia de autorización del proyecto de formación profesional dual que se va a llevar a cabo mediante convenio entre la empresa y un centro docente autorizado para impartir ciclos formativos de formación profesional, establece: "Cuando el ámbito de aplicación del proyecto de formación profesional dual presentado por una empresa afecte a más de una Comunidad Autónoma, su autorización corresponderá al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte".



¿Si puedes tener el mejor seguro de Responsabilidad Civil Profesional por qué te conformas con el que tienes?

GLOBALFINANZ

Correduría de Seguros del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales

- Seguro exclusivo para Colegios y Colegiados.
- Con la Compañía Aseguradora AXA (Primer Grupo Asegurador Mundial 2011 Best Review)
- Con el asesoramiento de Globalfinanz Correduría especializada en Responsabilidad Civil Profesional.
- Con el respaldo del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales.
- Especialmente diseñado para Graduados Sociales y contemplando todas las actividades que realices: Laboral, Fiscal y Contable, Mediación, Gestoría e incluso Asesoría Jurídica como despacho de Abogados.
- Ámbito geográfico: Todo el Mundo excepto USA y Canadá.
- Ámbito temporal: Retroactividad Ilimitada.
- **Incluye Auditoria Socio-Laboral.**
- **Con los límites de cobertura más altos: 1.500.000 €**
- **Franquicia de 300 € en RC Profesional.**
- **El mejor precio. Prima Total Anual 294 €, hasta 15 empleados.**

Pregunta en tu Colegio o entra en www.responsabilidadprofesional.es

pincha en Graduado Social y accede a las mejores condiciones para tu seguro de Responsabilidad Civil Profesional



|| Un seguro de salud hecho a tu medida ||

Acuerdo especial para:



**Consejo General de Colegios Oficiales
de Graduados Sociales de España**

Gracias al acuerdo entre ambas entidades ahora tienes la oportunidad de confiar a **ASISA** el cuidado de tu salud y la de los tuyos en unas condiciones muy ventajosas.

Lo que sólo **ASISA** puede ofrecerte

ASISA es la compañía con más recursos propios:
14 Clínicas y Hospitales y más de 16 Centros Médicos.

Entre más de 32.000 médicos a tu disposición seguro que encuentras el tuyo.

Con más de 600 Centros Asistenciales concertados en todo el país.

Y más de 100 puntos de atención al cliente para estar más cerca de ti.

Coberturas Destacadas

- Acceso libre y directo a especialistas.
- Rehabilitación y recuperación funcional.
- Servicio de urgencias y traslados de ambulancia sin límite de kilometraje.
- Segunda opinión médica internacional.
- Cobertura en sesiones de psicoterapia.
- Seguro de atención de urgencias de viaje al extranjero de hasta 12.000€, para no preocuparse al realizar sus desplazamientos.
- Asistencia sanitaria que exija el tratamiento por accidentes laborales, profesionales y los amparados por el Seguro Obligatorio de Vehículos de Motor.
- Información médica permanente, atendidos por profesionales de ASISA, a través del teléfono 24 horas de ASISA 902 010 181 y www.asisa.es

Más información y contratación:

Gema Cerezo

Tlf.: 91 715 81 00 / 91 601 09 00

E-mail: gcerezom@asisa.es

Acuerdo especial: Primas 2014

**ASISA
SALUD**

persona/mes

De 0 a 21 años **37,48 €**

De 22 a 55 años **39,63 €**

De 56 a 64 años **46,05 €**

65 años o más **96,39 €**

* El precio por ser neto no incluye los impuestos legalmente repercutibles.

No olvide identificarse con el número de colectivo **21.780**

Condiciones de Contratación

- PERIODO PROMOCIONAL SIN CARENCIAS para las altas que se efectúen desde 01/07/2014 hasta 30/09/2014.
- SIN COPAGOS (Excepto psicoterapia: 9€/sesión).
- Límite de edad de contratación: 64 años.

Acceso Preferente a otros servicios

- Acceso a técnicas de reproducción asistida en condiciones económicas muy ventajosas.
- Precios especiales para la conservación de células madre del cordón umbilical con Criocord.
- Cirugía Refractiva: Corrección de la miopía, hipermetropía y astigmatismo mediante Láser Excimer y Láser Intralase a precios excepcionales.

¿Quién puede beneficiarse de esta oferta?

- Colegiados, empleados y sus familiares directos (cónyuge, pareja de hecho e hijos).

Y sólo por ser de ASISA

Seguro de fallecimiento por accidente de 6.000 €.

Formarás parte del exclusivo **ClubASISA**