

Revista del Consejo General de

Graduados Sociales

Nueva época | Enero | 2015 | número 30

**Elecciones
del Consejo General
de Graduados
Sociales de España
Firma con ANTEA**

Entrevistas a

Rafael Catalá Polo
Ministro de Justicia

Jesús Gullón Rodríguez
Presidente de la Sala de lo Social
del Tribunal Supremo

Antonio V. Sempere Navarro
Magistrado de la Sala de lo Social
del Tribunal Supremo



JUSTICIA

¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

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

Descubra todas las ventajas.

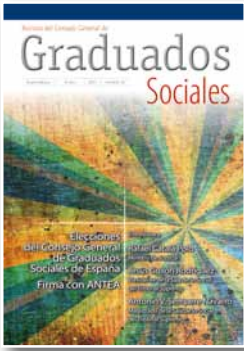
Infórmese de las condiciones completas en su oficina Santander, en el 902 100 277 o en www.bancosantander.es



Queremos
ser tu banco

 **Santander**
un banco para tus ideas

bancosantander.es
bsan.mobi



EDITORIAL [PÁG. 3]

► Opinión

ENTREVISTA A...

Rafael Catalá Polo [PÁG. 7]

Jesús Gullón Rodríguez [PÁG. 10]

Antonio V. Sempere Navarro [PÁG. 13]

Las nuevas reglas de gestión y control de la incapacidad temporal: Novedades y puntos críticos del Real Decreto 625/2014

JOSÉ LUIS TORTUERO PLAZA [PÁG. 17]

Los Graduados Sociales y la reclamación de los créditos devengados en el proceso laboral: La jura de cuentas

MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ MUÑOZ [PÁG. 22]

Autoprotección para la dependencia en el envejecimiento

GERARDO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ [PÁG. 26]

La solución autónoma del conflicto colectivo laboral. Una realidad consolidada

MARTÍN BORREGO GUTIÉRREZ [PÁG. 30]

Los horarios y sus efectos sobre los riesgos psicosociales

RAFAEL RUIZ CALATRAVA [PÁG. 32]

Del impulso monetario al crecimiento

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CAMPUZANO [PÁG. 35]

Nuevos incentivos a la contratación. La tarifa joven

JORDI SERRATS MARTÍNEZ [PÁG. 37]

El mecanismo de compensación y absorción salarial

EVA MARTÍNEZ AMENEDO [PÁG. 39]

La norma ISO 10667, herramienta para la evaluación de personas en los entornos laborales

REDACCIÓN WOLTERS KLUWER [PÁG. 41]

► Consejo General

Actos institucionales del Consejo General de Graduados Sociales

- Entrega de las Condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort [PÁG. 44]
- Entrega de los Premios Mérito Social [PÁG. 44]

Elecciones del Consejo General de Graduados Sociales de España [PÁG. 47]

Imposición de la medalla de honor de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación [PÁG. 48]

Reunión con el Ministro de Justicia [PÁG. 49]

El Consejo General de Graduados Sociales de España renueva su convenio con el Banco Santander [PÁG. 50]

Acuerdo de colaboración con la empresa ANTEA S.A. [PÁG. 50]
I Congreso internacional de derecho procesal laboral: "Necesidad de Reforma del Proceso Laboral-Tendencia a la Oralidad" [PÁG. 51]
Real Academia de Jurisprudencia y Legislación [PÁG. 51]
Javier San Martín recibe el premio Erga Omnes 2014 [PÁG. 52]
Acto de imposición de los galardones de la asociación Shumman & Bigoles [PÁG. 53]
Cena anual del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona [PÁG. 53]
El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias recibe la Cruz de San Raimundo de Peñafort [PÁG. 54]
Fátima Báñez hace entrega a Marina Pacheco de la medalla de oro al mérito en el trabajo [PÁG. 55]
Decreto de Presidencia. Uso de Toga [PÁG. 56]
Premio "Informe Cardellach" [PÁG. 57]
Vicepresidente de honor del Consejo General de Graduados Sociales de España [PÁG. 57]
Apertura del año judicial [PÁG. 58]
El presidente del Consejo General de Graduados Sociales acude a la toma de posesión de la cúpula del Ministerio de Justicia [PÁG. 58]
Toma de posesión en el Tribunal Supremo [PÁG. 59]
XI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social [PÁG. 60]
Pleno extraordinario sobre la administración concertada [PÁG. 60]
Reunión en el Parlamento Europeo [PÁG. 61]
Ley de Asistencia Jurídica Gratuita [PÁG. 62]
Obituario Vicente Cardellach i Marzá [PÁG. 62]
Mi homenaje a Don Vicente Cardellach i Marzá [PÁG. 63]

► Fundación Justicia Social

Escuela José Luis García Bigoles. Derecho del Trabajo: Una encrucijada [PÁG. 64]
XI Edición de la escuela de práctica profesional Manuel Alonso Olea [PÁG. 66]
Desayuno Foro Social "Coaching" [PÁG. 67]
I Jornada laboralista en León [PÁG. 68]
La Fundación Justicia Social y el Banco Santander [PÁG. 70]
Clases prácticas del curso general de mediación civil y familiar [PÁG. 70]

► Jurisprudencia

Tribunal de Justicia de la Unión Europea [PÁG. 71]
Tribunal Constitucional [PÁG. 74]
GERMÁN BARREIRO GONZÁLEZ

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 Consejo General de Graduados Sociales de España

La Administración Concertada.

No creo que exista en los últimos días una frase más utilizada en el mundo "iuslaboralista" que la que titulariza esta editorial: La Administración Concertada.

La verdad es que todos los colaboradores del Sistema RED, los auténticos, los que realmente nos dedicamos a ello, los que pagamos en nuestros impuestos el rendimiento de la contraprestación, estamos perplejos ante las circunstancias y hasta un poco desconcertados, pero lo cierto es que en nuestro ánimo no está la desaparición de esta institución jurídica, que tiene su origen en la histórica colaboración que los Graduados Sociales han mostrado con la Seguridad Social y que es una parte sustancial e indisoluble de la profesión.

Para los que no son conocedores de ello, debo informar que la Administración Concertada, es una "contraprestación económica que las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social abonan a los Graduados Sociales, otros profesionales colegiados y a empresas de más de 250 trabajadores, por el trabajo que realizan para sus pagadores".

Pero, en honor a la verdad, no vale solamente esta definición en abstracto, para dibujar el trabajo que ahora se ve amenazado; no vale solamente con perfilar el problema, debemos de abordarlo en profundidad, para concluir que la Administración Concertada es la parte de un contrato de arrendamiento de servicios profesionales y el mero intento de su desaparición supone un incumplimiento grave y culpable de lo pactado, de ahí que, a pesar de que algunos se han "lanzado" ya a expresar en escritos dirigidos a los colaboradores su volitización, el incumplimiento del pago en el periodo establecido, supondrá como ya hemos apuntado un incumplimiento contractual.

La Administración Concertada abarca un amplio contenido en la relación colaborador-Mutua; un amplio contenido que llega a fidelizar al asesor con la entidad, por el mero hecho del buen o mal trato dispensado al trabajador de la empresa mutualista ante un posible siniestro, o incluso por la magnífica eficacia de la Mutua de Accidentes de Trabajo; y al mismo tiempo, es esa relación, Colaborador-Mutua de

Accidentes, la que si no tiene un resultado eficiente en el tratamiento del siniestro puede cambiar la voluntad del colaborador para dirigir a los Mutualistas hacia otra entidad más eficaz. En definitiva, en un primer momento, el colaborador (Graduado Social o no) es el primer filtro que tiene la Mutua de Accidentes de Trabajo, para el desarrollo de la mejor gestión posible ante un siniestro, sea del tipo que sea. Y es por lo tanto el colaborador, el mejor aliado de la Empresa Mutualista, del trabajador y por supuesto del Sistema de la Seguridad Social, pues la valoración del comportamiento de la Mutua de Accidentes de Trabajo ante un siniestro ocurrido en los trabajadores de una de las empresas cuya gestión tiene encomendada dará lugar a fijar un criterio de estabilidad en la Entidad Colaboradora.

El Graduado Social, como el resto de operadores administrativos, busca siempre lo mejor para sus clientes. Es un principio de Economía de Mercado. La competencia hoy en día es tan próxima a cualquier acto que para alejarse del fracaso es preciso competir con los mejores aliados. Y sin duda, las Mutuas Colaboradoras son unos aliados muy importantes para los Graduados Sociales en el complejo mundo de las relaciones laborales, porque de su eficacia en el tratamiento del Accidente de Trabajo, seguimiento del mismo, preocupación por la curación, etc... dependerá, en muchas ocasiones el empresario, para desarrollar adecuadamente su trabajo. No debemos de olvidar, que en nuestro País, la gran mayoría de unidades productivas son pequeñas empresas y que una baja laboral, fraudulentamente administrada, sin control de la Mutua, puede causar un grave daño económico a miles y miles de autónomos y pequeños empresarios. Ahí es donde el Graduado Social busca eficacia para la gestión de sus empresas, justo en ese punto, en la gestión de la baja. Y por ello, se trata de utilizar "a la mejor", "a la más eficaz" "a la que mejor gestione".

Es en definitiva, el mercado, el que perfila la eficacia del sistema y no el BOE. La norma puede a golpe de letra perimetrar la actuación, pero en tanto en cuanto haya libertad para decidir, será la eficacia del libre mercado la que destinará hacia una Mutua o hacia otra la masa mutualista. Ahora bien, para que eso ocurra tal y como se define, las Mutuas Colaboradoras deben de actuar bajo un principio de igualdad. Igualdad de medios e igualdad de principios especialmente.

De medios, porque es notorio que territorialmente las entidades colaboradoras no gozan de la misma implantación y ello da lugar a una oferta diferente que el colaborador valora desde el inicio de la relación. De principios, porque en el fondo es lo que debe de guiar a todas en su actividad el principio de eficacia en la gestión, en el cauce marcado por la norma. Si ese principio rector del sistema no se sigue al pie de la letra, dará lugar a posiciones diferentes en el mercado y obviamente a desigualdades.

Pues bien, partiendo de la base de que el Mutualismo descrito por la norma laboral actual es un complejo sistema que tiene cuerpo público y alma privada, la libertad de mercado antes apuntada solo cabe para una de las dos partes del contrato, para quien demanda, para el Graduado Social, porque la otra parte, la oferta, no existe, al regirse por los principios básicos del Sistema de la Seguridad Social, pero siempre, con una finalidad, la eficacia, que es lo que en esencia buscamos todo.

Y en ese complejo mundo de relaciones privadas y publicas, el Colaborador (Graduado Social o no), tramita los convenios de asociación, tramita los partes de accidentes de trabajo a través del Sistema Delta, dotando de información a la Mutua y en definitiva al Sistema, tramita la relación de los accidentes sin baja, tramita los partes médicos de baja y alta, coordina la atención a empresas de los trabajadores adheridos, facilita información a empresas y trabajadores sobre los centros sanitarios y localiza el mejor y más rápido servicio de atención ante el siniestro, facilita la información a empresas, trabajadores y mutuas y viceversa, hace un continuo seguimiento del accidente de trabajo y en definitiva, ejerce una autentica tutela frente a la Mutua y sobre el trabajador y la empresa para la mejor coordinación del siniestro y la mejor respuesta ante el mismo.

Todo ello, obviamente, sincronizado para que, la vertiente sanitaria del accidente tenga un reflejo ajustado a derecho en la vertiente contributiva y pagadora hacia la empresa y hacia el trabajador.

Puesta de manifiesto esta colaboración tan especial entre Graduados Sociales-Mutuas Colaboradores y Seguridad Social, cuando el Proyecto de Ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades, entró en el Senado, proveniente del Congreso de los Diputados, el segundo párrafo del apartado 6 del art. 68, mantenía su vigencia, pero, incomprensiblemente, inesperadamente, los grupos parlamentarios, transaccionan una enmienda, número 138, que es admitida, la cual, tiene por finalidad, la supresión de dicho párrafo segundo.

La cuestión, no hubiera generado ninguna trascendencia, de no haber sido por la motivación que lleva la enmienda, pues, la supresión de dicho segundo párrafo, en absoluto significa la eliminación de la Administración Concertada, sin embargo, los parlamentarios que redactaron ese apéndice legislativo, se vistieron de "gloria" al describir el porqué de la supresión del párrafo segundo del apartado 6 del art. 68.

Motivación de la enmienda: Establecer, de forma clara y precisa, que la gestión de las Mutuas en ningún caso puede servir de fundamento a operaciones de lucro, como recoge el párrafo primero del art. 68 de la Ley General de la Seguridad Social, en coherencia con los principios en que se asienta el sistema de la Seguridad Social establecidos en el art. 4 de dicha Ley. Por ello se prohíbe con cargo a los recursos de la Seguridad Social adscritos a las Mutuas, la llamada "administración concertada" que si bien pudo tener una justificación hace décadas, dado el número de entidades, así como los procedimientos manuales en la gestión, no tiene ninguna justificación en la segunda década del siglo XXI, cuando existen 20 Mutuas y con una gestión basada en las tecnologías de la información y la comunicación".

Y así, cuando el Boletín del Senado de fecha 16.12.14, publica el proyecto de Ley para su traslado al Congreso de los Diputados, ya aparece como suprimido el referido párrafo segundo, dando lugar el texto general a la Ley 35/2014, que publicó el BOE de fecha 29.12.14, ley que se conoce vulgarmente como "Ley de Mutuas" y que entró en vigor el día 1.1.15

Así las cosas, tanto en el colectivo de Graduados Sociales, como en otros (suponemos) el desconcierto es total. ¿Se ha suprimido la Administración Concertada?, ¿Debemos de dejar la estrecha y especial colaboración que tenemos con las Mutuas?, ¿Se incumplirán los contratos de colaboración que hemos firmado los Graduados Sociales con las Mutuas, donde les hemos facilitado cada una de las empresas cuya gestión realizamos?.

El CGCOGSE está haciendo las gestiones necesarias para conocer de primera mano, la voluntad del Ministerio. Estamos convencidos de que todas las preguntas tendrán una respuesta positiva al mantenimiento de la Administración Concertada y que la motivación se hizo de forma inapropiada en una confusión de términos y principios inadecuada.

Estamos convencidos de ello y por lo tanto, la posición del colectivo es la de conocer la respuesta del Ministerio ante esta situación.

APRENDE ONLINE LO QUE QUIERAS, CUANDO QUIERAS, DONDE QUIERAS

class.wolterskluwer.es



1

Nuevo concepto de formación en el que tú tomas las riendas del aprendizaje

2

Un portal de cursos audiovisuales online, que integra distintas temáticas y categorías

3

Una experiencia de formación novedosa y con los mejores expertos en cada área

4

Acceso sin límites. Desde smartphone, tablet o pc





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 (en fines de semana), se facilita la **compatibilidad del estudio** con la vida profesional y personal.

El alumno obtiene la **Titulación 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**.

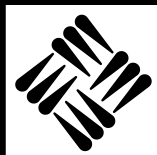
Descuento de 710 € para los Graduados Sociales Colegiados.

Además, si te interesa seguir formándote puedes cursar:

- DERECHO (modalidad EXECUTIVE)
- 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

Rafael Catalá Polo

Ministro de Justicia



El momento complicado que pasa la Justicia no es ajeno a nadie, los colectivos que han estado enfrentados con las actuaciones de Ruiz-Gallardón están atentos a los pasos que dará el Ministro en todos aquellos temas en los que se ha levantado polémica, ¿cómo pretende arreglar esta situación? ¿Cuáles serán sus primeras actuaciones para arreglar estos incidentes?

En este momento y en cualquier otro mi modo habitual de proceder consiste en escuchar a todos aquellos profesionales que se vean afectados en una determinada reforma, porque creo que son imprescindibles para poder llevarla a buen término. Si se descuenta el legítimo margen de interés propio que un determinado colectivo puede tener, creo que la mayor parte de sus opiniones responden a una preocupación sincera por contribuir a la mejora del sector. En el caso de la Administración de Justicia me parece fundamental tener en cuenta ese enorme caudal de experiencia. Creo que si nos sentamos a hablar

y exponemos nuestras posiciones con espíritu abierto podremos comprobar que son más los elementos de acuerdo acerca de qué necesita cambiarse en la Justicia que los de discrepancia.

La mayoría absoluta del Partido Popular les ha permitido no tener que buscar el consenso en todas las reformas legislativas que han puesto en marcha en este periodo, pero todavía quedan muchas reformas y algunas de ellas precisamente de su cartera ministerial. ¿Se está reuniendo con los diferentes grupos parlamentarios y también con los diferentes colectivos para escuchar sus opiniones al respecto?

Estoy manteniendo esas reuniones, y además con un ritmo muy intenso. Creo que en mes y medio he podido recibir a cerca de una veintena de colectivos, representantes de los sindicatos, las Comunidades Autónomas, grupos parlamentarios e interlocutores de todo tipo. Y créame que la mayoría absoluta del Partido Popular no ha sido un factor que me haya disuadido de hacerlo. Pienso que la responsabilidad de acometer una modernización profunda de la Administración de Justicia es compartida, aunque la iniciativa lógicamente corresponda al Gobierno. Por eso es necesario hablar e identificar de qué modo mejor puede participar cada colectivo en esa tarea.

Los presupuestos para el año 2015 ya se han presentado y no hay muchas diferencias respecto al año anterior. ¿No cree que para tener una Justicia eficiente y ágil

deberían estar dotados de más medios económicos?

Sí hay una diferencia, y es que por primera vez en esta Legislatura disponemos de mayores recursos que en el ejercicio anterior: un 1,2% más en términos homogéneos. Después de años de reducción presupuestaria supone un punto de inflexión importante. Es cierto que en términos absolutos el presupuesto no es muy distinto, pero nos encontramos ya dentro de una tendencia al alza. La buena gestión ha permitido no solo que se haya mantenido la cartera de servicios que recibe el ciudadano desde la Administración de Justicia durante estos últimos años, sino también que ahora podamos disponer de 16 millones de euros que vamos a invertir en modernización tecnológica, algo que es vital para esa Justicia eficiente y ágil que se nos demanda. De modo que el reto consiste en hacer más con lo mismo, y en destinar los recursos adicionales que vayamos consiguiendo a aspectos clave necesitados de un impulso, como es la implantación de las nuevas tecnologías en el ámbito de la Justicia.

La realidad nos dice que hay un incremento del número de procedimientos que deben resolver los órganos judiciales que no se corresponde con el crecimiento suficiente en el número de jueces. ¿Considera que la mediación podría ayudar a paliar esta situación? ¿Tienen pensado establecer políticas para impulsar cada vez más este asunto dentro de nuestra sociedad?

Tengo la mejor opinión de la mediación, y ahora le explicaré por



qué. Pero permítame que le dé antes algunos datos. Entre 2003 y 2012 la población española creció un 13%, mientras que los asuntos ingresados en nuestros órganos judiciales lo hicieron en un 25%, y el número de unidades judiciales aumentaba un 24,5%. Sin embargo, los asuntos pendientes se incrementaron en un 40%. Es decir, que no hay una ecuación que relacione directamente apertura de juzgados y disminución de asuntos pendientes. Eso nos debe llevar a reflexionar acerca de si las cuantiosas inversiones que se hicieron entonces fueron bien gestionadas. En cualquier caso, la mediación nos brinda un instrumento muy valioso que puede contribuir a descongestionar nuestros juzgados y tribunales, y que ofrece al ciudadano un medio sencillo, económico y fiable para resolver numerosos conflictos. La clave está en ir consiguiendo que la sociedad conozca esta herramienta y se sirva de ella cada vez más. La formación de los mediadores es importante a este respecto.

Usted conoce perfectamente nuestra implicación en la Justicia Social pues bajo su anterior mandato como Secretario de Estado de Justicia fue pieza clave para conseguir uno de los hitos históricos para los Graduados Sociales que fue la incorporación de la Representación Técnica en la Ley Orgánica del Poder Judicial que dio posteriormente paso a la firma del Recurso de Suplicación por parte de nuestro colectivo. ¿Qué papel considera que juega actualmente el Graduado Social?

Esa percepción, ajustada a la realidad, sobre la implicación de los Graduados Sociales en el orden social no ha variado desde que ejercí las responsabilidades de Secretario de Estado de Justicia. Es más, al retornar a este Departamento, ahora como Ministro, he comprobado con satisfacción que esa implicación ha aumentado –y esto es importante tanto cuantitativa como cualitativamente. Estamos en un buen punto de partida para estudiar medidas que, fruto del diálogo y el consenso, incrementen esa implicación de los Graduados Sociales respetando, en todo caso, el equilibrio en el ejercicio de las diferentes funciones, con



el resto de profesiones jurídicas. Por tanto, podemos afirmar que ocupan un papel más relevante que hace una década y que ese proceso de reconocimiento todavía no ha concluido. Hay margen para ampliar ese papel, aunque para ello sea necesario examinar con la máxima cautela el marco jurídico de actuación.

El Consejo General tiene una reivindicación histórica de una actividad cuyo fin no es precisamente mercantilista, sino humanitario y solidario, una labor que está en pleno auge en los colegios provinciales a través de sus servicios de orientación jurídica laboral que de manera altruista atiende los Graduados Sociales, pero que se encuentra estancada a nivel legislativo por las voces discrepantes de otros profesionales del Derecho. Me estoy refiriendo a que se recoja por fin esta actividad de Asistencia Jurídica Gratuita y que la figura del Graduado Social quede reflejada en esta Ley que está tratando este importante asunto y así se regule una función de la cual, sin lugar a dudas, el mayor beneficiario será el ciudadano. ¿Qué opina de esta petición? ¿Está a favor de ella?

Es verdad que el Proyecto de Ley de Asistencia Jurídica Gratuita que en estos momentos se encuentra en tramitación en el Congreso reconoce la posibilidad de que, dentro del sistema y de los supuestos en que se reconoce el acceso a la Justicia Gratuita, la representación técnica en la jurisdicción social sea ejercida por los Graduados Sociales que serán retribuidos con cargo a los fondos destinados a la financiación del servicio de asistencia jurídica gratuita. Dicho esto, hay que matizar que ese reconocimiento, que atiende la reivindicación de esta profesión, no sería de aplicación efectiva hasta que se produzca una reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial que incluya esa previsión. Por tanto, en este asunto es recomendable una mirada más profunda y una reflexión serena. No basta con que aquí afirme que estoy a favor de la petición que se ha enunciado en la pregunta, porque eso no tendría ninguna consecuencia efectiva. Por eso mi respuesta es un compromiso de estudiar esa petición

y de ver cómo se articula para que sea una realidad, pues no podemos obviar que para prestar esos servicios los graduados sociales tendrían que cumplir los mismos requisitos que se exigen para el ejercicio de las profesiones de abogado y procurador.

Otra de las iniciativas que desde hace un tiempo tiene el Consejo General de Graduados Sociales es conseguir para nuestro colectivo el Recurso de Casación, pues académicamente nada impide que los Graduados Sociales puedan elaborar y firmar dichos recursos completando su trabajo en todas las instancias en las que se conoce la materia laboral. ¿Considera factible esta aspiración?

Al igual que acabo de responder en materia de asistencia jurídica gratuita, este tema requiere ser examinado desde una perspectiva amplia, de modo que en ningún caso su ejercicio por parte de los Graduados Sociales estuviera sujeto a unas condiciones de ejercicio profesional distintas a las que se han acordado para abogados y procuradores, como es una formación y capacitación acreditada mediante la realización de unos estudios jurídicos de posgrado y una prueba de acceso. Habría que homologar las condiciones de ejercicio, pues toda solución a estas cuestiones que se me están planteando no debería suponer ningún quebranto en materia de libre competencia, lo cual demanda prudencia antes de hacer afirmaciones rotundas. De hecho, aceptar sin más esa posibilidad de participar en la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita o que se reconozca la capacidad para firmar recursos de casación puede tener efectos colaterales para el colectivo.

Nuestro colectivo quiere introducir nuestra figura en la Ley de Acceso a la Profesión de Abogado y Procurador, pudiéndose denominar Ley de Acceso a los Tribunales de Justicia. ¿Qué opina de esta petición? ¿La considera lógica e idónea?

Insisto en los planteamientos que acabo de exponer. Este Ministerio no se cierra a ninguna reivindicación. Pero antes de aceptarlas, por puro

sentido de la responsabilidad, hay que valorar su viabilidad, su impacto, y su adecuación al conjunto del ordenamiento jurídico para que cuando llegue el momento de aplicar esa norma no sea impugnada e invalidada. Dicho esto, las puertas del Ministerio y del despacho del Ministro están abiertas a valorar todas las propuestas, a estudiarlas, y a que se conviertan en medidas consensuadas con todos los que, de una u otra forma, están vinculados a la Justicia.

Desde su anterior etapa como Secretario de Justicia y ahora como Ministro de Justicia, ¿ha notado cambios sustanciales en este Ministerio? ¿Qué actividades cree que debían haber avanzado más?

Uno de los terrenos donde me gustaría haber visto un mayor avance es el de la implantación de las nuevas tecnologías. Muchos organismos de la Administración han experimentado progresos muy grandes en esa faceta, y es verdad que la Justicia parece que se ha quedado un poco por detrás. Es un tema complejo pero se están dando ya pasos muy importantes para conciliar los distintos sistemas de gestión procesal, y confío en que terminaremos viendo cómo los distintos operadores jurídicos pueden intercambiar información entre sí de un modo fluido y atender al ciudadano por vía telemática. Sin embargo, han pasado diez años desde que yo fui Secretario de Estado y por supuesto que ha habido cambios.

¿Qué espera aportar en este periodo como máximo responsable del Ministerio de Justicia?

Diálogo, compromiso con los proyectos normativos que queremos aprobar en los próximos meses, capacidad de trabajo y un gran respeto por los profesionales que integran la Administración de Justicia. Con esos mimbres podemos acometer una reforma de la Justicia española que quizá no dé titulares revolucionarios, pero que poco a poco irá transformando a mejor el día a día de este servicio público, que además es un pilar del Estado de Derecho.

Jesús Gullón Rodríguez Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo



La situación económica del país es evidente que ha afectado a toda la sociedad y en materia laboral ha sido uno de los temas principales de este triste periodo ¿Cómo se ha reflejado esta situación en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo?

Es cierto que la situación de crisis económica que vivimos desde el año 2008 ha tenido unas dimensiones, profundidad y extensión, que no tienen precedentes en nuestro país, y también lo es que tal vez se ha querido atajar o paliar esa crisis, en lo que al mundo laboral se refiere, de la misma manera que otras crisis anteriores, con modificaciones normativas, que en este caso han sido de muy profundo calado y referidas a espacios muy sensibles como la contratación, la flexibilidad interna con modificaciones de condiciones retributivas y jornada, la flexibilidad externa o de salida y las también muy importantes reformas

abordadas en el ámbito de la negociación colectiva.

Ello ha motivado un importante crecimiento de la litigiosidad en general y particularmente de la conflictividad colectiva, en la que se incluye con especial relevancia la nueva competencia –desde la entrada en vigor del RDL 3/2012, en febrero de 2012— en materia de despidos colectivos. De hecho, en la Sala Cuarta del Tribunal Supremo el número de recursos de casación ordinaria se ha incrementado desde el año 2012, preocupantemente, hasta casi cuadruplicar en 2014 el número de aquéllos que se tramitaban anualmente antes de la reforma. Y los asuntos referidos a la casación para la unificación de doctrina han sufrido también un notable incremento, hasta situarnos, sumando ambas cifras y para éste año, en previsiones de cerrar el año con 4.800 o 5.000 recursos.

La puesta en marcha del Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral, trajo ríos de tinta ¿Cómo valora la Reforma Laboral tras dos años de aplicación?, en su opinión ¿Cuáles serían los puntos positivos y cuales los negativos de dicho Real Decreto?

Desde la perspectiva de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo es pronto para hacer un balance tras los más de dos años de vigencia del conjunto de normas que se iniciaron en febrero de 2012 con el RDL 3/2012,

pero al que han seguido otras normas como la Ley 3/2012, el RDL 11/2013 o la Ley 1/2014, con los correspondientes problemas de derecho transitorio o de aplicabilidad temporal al contener regulaciones distintas de los mismos preceptos. Precisamente por ello se aprecia en la regulación de algunas figuras nuevas, como en el despido colectivo, un cierto apresuramiento y una complejidad técnica muy relevante, de lo que se ha desprendido la necesidad de retocar con frecuencia y a veces de manera sustancial, la regulación del mismo en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Los recursos de casación de los que ahora conoce la Sala y que se refieren a la reforma se corresponden con sentencias dictadas por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia en el año 2013 y en el año 2014 se observa un incremento del número de sentencias de instancia recurridas en casación en esta materia de despido colectivo.

Necesitaremos que transcurra algún tiempo para valorar debidamente la reforma que, en todo caso y hasta ahora, parece que no ha sido ciertamente un elemento desencadenante o favorecedor de la creación de empleo, a pesar de lo que ese era precisamente uno de los motivos, de las razones expresadas por el legislador para justificar esas importantes reformas.



Al principio de la puesta en marcha de la Reforma Laboral había voces discrepantes con el texto de la misma, considerando algunas partes como inconstitucionales. ¿Qué piensa usted al respecto? ¿Qué partes del texto han traído más problemas por su forma de redacción o por su aplicación?

De hecho esas dudas de inconstitucionalidad ciertas ha tenido que resolverlas, como es lógico, el Tribunal Constitucional, que en su importante sentencia de 16 de julio de 2014, del Pleno, resolvió el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012, declarando, con votos particulares, que no resulta contrario a la Constitución el artículo 4.3 que fija en un año la duración del período de prueba del contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; el art. 14.1, que da nueva redacción al art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 14.3 que modifica el art. 84.2 ET para atribuir una prioridad aplicativa a los convenios colectivos de empresa en caso de concurrencia entre convenios colectivos. Desde ese punto de vista entonces, los preceptos analizados en esa importante sentencia se han visto liberados de posible tacha de inconstitucionalidad.

Usted es Magistrado del Tribunal Supremo desde el año 1999 y Presidente de la Sala de lo Social desde 2012, una trayectoria extensa en este Alto Tribunal. ¿Cuáles son sus objetivos prioritarios para este periodo como Presidente de la Sala IV?

Como antes he anticipado, la situación de la Sala se ha complicado mucho últimamente a causa del notable incremento de los asuntos que llegan a ella, especialmente los referidos a la litigiosidad colectiva y de los nuevos pleitos de despido colectivo, de gran trascendencia y complejidad que se resuelven por el Pleno de la Sala, compuesto actualmente por catorce magistrados. Junto con ello no se debe perder de vista que ese mismo número de magistrados hemos de resolver más de 4.500 recursos de casación para la unificación de doctrina, tarea ingente para la que es absolutamen-

te necesario reforzar el Gabinete Técnico de la Sala, pieza esencial que requiere una especial atención para el mejor funcionamiento de la Sala, que, de hecho, ha visto incrementar el número de asuntos ingresados en el último año en relación con el anterior en más de un 24%. Al propio tiempo, resultan mejorables muchos aspectos referidos a los trámites procesales en los recursos, como la dinamización de nuevos métodos para llevar a cabo los actos de comunicación con profesionales,

como LexNET o la mejora de las aplicaciones procesales, herramientas imprescindibles para un adecuado y ágil funcionamiento de la Sala.

Al propio tiempo hay que decir que no todos los problemas de la Sala de lo Social han de enfocarse desde la perspectiva de productividad o la reducción del número de asuntos. La celeridad es obviamente un valor en la justicia y aún más en el ámbito del proceso laboral, pero un Tribunal Supremo tiene por defini-





ción como principal tarea la de crear una jurisprudencia uniforme y sólida como pilar de la necesaria seguridad jurídica en el Estado de Derecho, y esa tarea exige siempre reflexión, debate entre todos los integrantes del Órgano y sosiego, características no siempre compatibles con la meta prioritaria de la rapidez en el despacho de los numerosísimos asuntos. Reflexión y cuidado interpretativo que además exige de una gran dedicación cuando, como ocurre con las nuevas y numerosas normas dictadas en los últimos tres años, la aplicación de esas disposiciones origina diariamente nuevos retos interpretativos a la Sala.

Usted conoce muy bien la profesión de Graduado Social y sus aspiraciones, entre las que destaca el recurso de Casación

¿Cree que esta aspiración está legitimada por la profesionalidad y preparación del colectivo para su consecución?

Conozco profesionalmente al colectivo de los Graduados Sociales y su competencia desde hace más de treinta años; fui profesor en la antigua Escuela Social y conozco también la trayectoria de los estudios que desde hace años tienen rango universitario, así como el paulatino reconocimiento que las Leyes procesales laborales han ido llevando a cabo de las funciones del Graduado Social. En mi opinión, teniendo en cuenta el nivel de esos estudios y la conocida y específica profesionalidad del colectivo, hoy no debería existir obstáculo legal para que los Graduados Sociales pudiesen concluir toda la trayectoria procesal de

un asunto laboral desde la redacción de la demanda hasta a la formulación del recurso de casación, pasando por la suplicación, que sí pueden legalmente formularla, lo cual creo no tiene demasiado sentido, teniendo en cuenta las especiales características de éste recurso, de alguna manera próximo a la casación.

Además, me consta personalmente el gran esfuerzo formativo que de manera constante están llevando a cabo el Consejo General y los Colegios Profesionales de los Graduados Sociales, para que sus integrantes participen, como está sucediendo, en foros de actualización profesional o de debate y conocimiento de las numerosas novedades normativas que se vienen produciendo en el ámbito del derecho del trabajo, de la Seguridad Social y en el proceso laboral.

Otro tema que desde el Consejo General de Graduados Sociales se está trabajando arduamente es la Asistencia Jurídica Gratuita ¿Considera que los Graduados Sociales podrían prestar este servicio en materia laboral?

La asistencia técnica profesionalizada para quien carece de recursos me parece que en el ámbito laboral podría ser perfectamente desempeñada con totales garantías y solvencia por los Graduados Sociales, por las mismas razones que antes he apuntado.

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

La formación específica que recibe el Graduado Social en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la práctica posterior también especializada ante los Tribunales laborales, permiten afirmar que, como comprobé personalmente en mis más de diez años de servicio en un Juzgado de lo Social, la función que desempeñan como operadores jurídicos tiene la solvencia y la profesionalidad exigible a cualquier técnico en derecho que se acerque al ejercicio de esta muy especializada rama del conocimiento jurídico.

Antonio V. Sempere Navarro

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo



Su trayectoria profesional en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se puede decir que forma un círculo perfecto. Como Catedrático de Universidad ha vivido intensamente el mundo Universitario; como publicista vinculado a la Editorial Aranzadi ha dado a conocer múltiples estudios; como Coordinador del Área Laboral del despacho Gómez-Acebo & Pombo se ha volcado en la Abogacía; como Magistrado del Supremo ahora otea el ámbito jurisdiccional ¿En qué parcela de las mencionadas se ha sentido más cómodo?, ¿qué le ha aportado cada una?, ¿se podría decir que ha llegado a la cúspide de su trayectoria profesional?

Las aulas y la realidad deben mirarse recíprocamente; nunca he delegado la impartición de las clases prácticas; del mismo modo, la mejor manera de resolver un problema endiablado consiste en remontarse

a los principios. Concibo las diversas facetas profesionales como complementarias; todas poseen incentivos, retos, deficiencias, posibilidad de crecimiento u oportunidades para sufrir o disfrutar, según los casos.

Buena formación, valentía intelectual y personal para avanzar hasta donde proceda, pragmatismo para evitar construcciones en el aire, sentido de la justicia material, respeto hacia lo ajeno, deseo de mejorar, generación de empatía, ambición, trabajo en equipo, modestia; son valores propios de las diversas parcelas por donde he venido transitando y que me gustaría conservar.

La abogacía es apasionante, pero no creo que la Magistratura lo sea menos; el vértigo de los asuntos nuevos y la confianza de los trabajadores o empresas que nos encomiendan un asunto resulta muy atractivo y lo añoro de cuándo en cuándo, al igual que el ambiente del propio despacho, con tanta gente querida. Lo de la Universidad es distinto, porque por vía de actividades esporádicas (conferencias, charlas) aspiro a no cortar con la faceta docente, al igual que con las publicaciones.

Con el acceso al Tribunal Supremo culmino una etapa, pero no me gusta poner puntos finales; en la propia Sala Cuarta tengo que subir muchos peldaños y, además, la vida siempre proporciona posibilidades de crecimiento.

Indíquenos de estos tres campos (universidad, abogacía y justicia) que usted conoce a la perfec-

ción ¿Qué aspectos son necesarios cambiar, para otorgar una mejora en la calidad de sus prestaciones?

En los tres campos partimos de realidades muy diversas; considero erróneo hablar de "la Universidad" y emitir juicios generales porque poco tiene que ver la situación de la Universidad Miguel Hernández con la de Navarra, por ejemplificar; lo mismo si comparamos al Abogado unipersonal que ejerce en Lugo con el perteneciente a un Despacho Multinacional de Barcelona; y no digamos si el contraste es entre el Juzgado de lo Social de Menorca y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Pero no quiero eludir la respuesta, de modo que apuntaré unas ideas básicas:

Hay cambios que pueden desarrollarse a nivel individual, otros que son posibles por decisiones colectivas e internas de las instituciones y unos terceros que deben ser impuestos desde fuera. Muchas veces se omite esta elemental distinción.

Universidad, Justicia, Profesiones Jurídicas son ámbitos que deben acompañar su funcionalidad a las exigencias de una sociedad muy dinámica, pero con frecuencia carente de una clara escala de valores.

Soy partidario de elevar el nivel de autoexigencia en todos los ámbitos; la cultura del esfuerzo, la vocación de servicio, la recompensa a los mejores y el estímulo a los rezagados son imprescindibles.

La implantación de Bolonia (Universidad), la libre competencia



(Profesiones Jurídicas) o la Nueva Oficina Judicial (Administración de Justicia) han llegado acompañadas de muchos sobreentendidos, algún malentendido y ciertos errores que a veces inducen a preferir lo anterior.

Supongo que su día a día es muy diferente en estos momentos a sus funciones anteriores como Catedrático y su trabajo en el despacho de abogados ¿En qué ha cambiado principalmente?

Sobre una misma base material (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) aplico ahora un distinto objeto formal: no se trata de acompañar a quien quiere saber o de asesorar a quien necesita consejo sino de determinar lo acertado de uno u otro planteamiento.

El elevado nivel técnico de los componentes de la Sala, la complejidad de la mayoría de asuntos, lo cambiante de nuestra legislación, las innovaciones derivadas de las Reformas (procesales y sustantivas) de 2010-2014, propician una especie de festival permanente de adrenalina iuslaboral. Dicho de otro modo: he cambiado horas de trepidante correo electrónico o entrevistas e informes por jornadas de estudio y debate; sesiones didácticas e introductorias por redacción de complejas Ponencias. Todo tan distinto y, al tiempo, tan lógico que encaja a la perfección.

El Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Francisco

Javier Vieira, en la presentación de la memoria del año 2013 del TSJ de Madrid, definió como “preocupante” la situación de los Juzgados de lo Social, motivada por la crisis empresarial y el aumento de los despidos, solicitando a la Administración que redoble sus esfuerzos para salvar esta situación ¿Desde el Tribunal Supremo se percibe esta misma situación?, ¿cómo se podría paliar estos puntos críticos de colapso en los Juzgados de lo Social?

A fecha 30 de junio de 2014 han entrado 218 recursos de casación común (frente a 156 el año anterior) y 2147 de casación unificadora (frente a 1740 en 2013); basta ese botón de muestra para evidenciar que también la cúspide de la jurisdicción social se encuentra desbordada. Un aumento de plantilla en el Gabinete Técnico de la Sala Cuarta sería una excelente inversión, de cuantía moderada e importante rentabilidad.

La disminución de la carga de trabajo en los Juzgados debiera ser prioridad nacional y no mera preocupación de los profesionales jurídicos; en particular, la Jurisdicción Social tiene ya unos plazos de respuesta inasumibles, muchas veces vulneradores del derecho a la tutela judicial efectiva, y poniendo en cuestión su propia existencia. Si no hay rapidez, carece de sentido la especialización jurisdiccional.

Una verdadera reforma de la Oficina Judicial, redefiniendo el papel de los actores, modernizando realmente la gestión y los actos de comunica-

ción, poniendo en valor el trabajo de los Profesionales al servicio de la Administración de Justicia, incluyendo un pacto entre las diversas Instituciones competentes e invirtiendo lo necesario, constituye una necesidad de primer orden. Deseo que cuando lleguen las próximas elecciones autonómicas y legislativas se hable de estos temas; la ciudadanía no puede permanecer ajena a los grandes debates; hay muchas opciones que despejar y casi ninguna posee un carácter exclusivamente técnico.

Cuando tenemos la oportunidad de escuchar una conferencia suya es admirable el modo de transformar lo complicado en comprensible, esa característica suya manifiesta una claridad de ideas que sabe transmitir perfectamente ¿Cree usted que la racionalidad debería prevalecer como criterio último?

Muchas gracias por el cumplido, que se corresponde con una obsesión personal: que quien escucha comprenda el mensaje; me repele la idea de que los grandes problemas son para los expertos: las Ciencias son para mejorar la vida de las personas y éstas deben entender lo que se debate en cada momento.

El criterio último del Derecho, en mi concepción, se identifica con la consecución de los fines marcados por la Constitución y el resto del ordenamiento. Soy poco amigo de construcciones suprapositivas, alternativas o imaginativas; en el Estado de Derecho quiero que prime la dignidad de las personas, sus derechos como tales y la ley democráticamente gestada.

Cada día se escuchan más voces pidiendo una simplificación en materia de contratación ¿Es favorable a las corrientes que indican que se debería simplificar los modelos de contratos?

Me considero accidentalista, no me parece que sea un debate realmente interesante porque tampoco veo el problema. Se confunden modalidades de contratos (clases) con modelos de contratación (formularios); se entroniza o demoniza un “contrato único” de perfiles muy similares a lo que tenemos; los partidarios del “contrato estable” se apresuran a proponer contrato para jóvenes o para población madura, según convenga, en

cuanto se les pregunta por sus recetas para uno u otro problema. Espoleado por ese clima, el legislador lo mismo apunta hacia la eliminación de la panoplia de incentivos (reducciones, bonificaciones, desgravaciones, exenciones, etc.) que genera interminables clases de ellos.

Me gusta recordar que con las mismas leyes laborales nuestro país fue el que más empleo generó en toda la Unión Europea y, pocos años después, el que más rápidamente lo destruyó. O que quienes convocaron movilizaciones frente a las reformas de 2010 ahora las reivindicaban. Preconizo menos cambios normativos y más actuaciones responsables; más política (general, empresarial, sindical, etc.) y menos boletín oficial. Los gobernantes todo lo quieren arreglar con leyes y los opositores prometiendo que, ellos sí, derogarán las malas y aprobarán las buenas. Lo cierto es que las normas juegan un papel relevante, pero casi nunca decisivo; sería demasiado sencillo cambiar la realidad publicando normas....

¿En su opinión cómo ha evolucionado la Reforma Laboral?, ¿Han sido efectivas estas medidas?

A la vista está que los diagnósticos sobre las consecuencias de las Reformas de 2012/2014 son diametralmente opuestos, lo que enlaza con el enfoque a que me refería en la respuesta anterior. Se quieren obtener deducciones de causa-efecto con una inmediatez poco sensata; se eleva a categoría el desenlace de algún pleito sonado; cada cual, al margen de que sea lógico, buscar cargarse de razones y la ecuanimidad se queda a veces casi huérfana.

La Reforma es vastísima, los enfoques para el análisis abundantes y el tiempo transcurrido todavía no mucho. Con esas advertencias creo que ha habido de todo, como en botica; grandes aciertos, errores incomprensibles y una mayoría de preceptos razonablemente aceptables. Adicionalmente, sus efectos dependen en parte de las interpretaciones judiciales, de la actitud de los convenios, de los comités de empresa o de los empleadores, de los asesores o de la Inspección de Trabajo, etc.,

Insistiré en mi tesis: no podemos confiar los cambios reales en cada empresa (desde una enorme a otra microscópica) a lo que diga o calle la

Ley Laboral. Los agentes sociales, sus asesores, el funcionariado competente, las concretas personas de cada entorno tienen muchas posibilidades de mejorar o empeorar las cosas; ojalá podamos confiar más en todo ello y no miremos tanto al BOE...

Entonces, ¿no es partidario de más reformas, como está pidiendo el FMI o la OCDE?

Siempre he tenido una posición muy respetuosa hacia el legislador, sea cual sea su perfil, limitando mis críticas a los aspectos técnicos, no solo porque eso ya nos ha dado siempre mucho trabajo (perdón por la ironía) sino también por mi concepción respecto de lo que debe ser un Profesor (trasladar visiones útiles para todo el espectro de posiciones profesionales o ideológicas).

Antes de ser Magistrado he escrito muchas veces que el Derecho del Trabajo no iba a resolver los problemas de desempleo (al margen de que pueda estorbar o auxiliar); que las leyes deben poder reposar y penetrar progresivamente en la realidad; que con las mismas normas se puede llegar a sitios muy diversos; o que la gran revolución sería incidir sobre las conductas

(sindicales, patronales, funcionariales, docentes, etc.) y dejar tranquilo el BOE durante una temporada. Como es lógico, no he cambiado de idea.

¿Considera que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social está a la altura de los tiempos?

Se trata de una Ley joven, que posee muchos recovecos inexplorados y que viene a significar la mayoría de edad del orden social de la jurisdicción, exigiendo el máximo nivel de competencia y dedicación a cuantos ejerzan actividades profesionales ante ella. No alcanzo a comprender cómo todavía hay quienes consideran que están ante algo menor o de "segundo nivel".

Ni los intereses en juego (sumamente relevantes), ni la arquitectura jurisdiccional (en sintonía con la LEC) ni la complejidad de las normas sustantivas aplicadas (por no hablar de su riqueza y heterogeneidad) casan con ese anquilosado prejuicio. La cercanía de quienes nos dedicamos al Derecho del Trabajo juega malas pasadas a quienes deducen esa conclusión a partir de una apariencia amable.



El estos años de crisis han proliferado la convocatoria de huelgas que afecta a muchos sectores y actividades del país ¿Cree que es necesaria una regulación completa del Derecho de Huelga?

Una cosa es que resulte necesaria una Ley sobre el Derecho de Huelga y otra que se considere conveniente la normación del modo en que han de salvaguardarse los servicios esenciales; estoy más cerca de lo segundo.

No tenemos ley postconstitucional, pero sí una amplia regulación; quizá la seguridad jurídica ganaría con un texto normativo nuevo, pero la verdad es que en la mayoría de temas no tengo la sensación de incertidumbre que tantas veces se denuncia.

Que exista una ley tampoco significará que se acaben los problemas; el conflicto y la discusión son consustanciales a las relaciones laborales, del mismo modo que se cuenta con la sensatez de todos los protagonistas para gestionar cada caso.

Usted conoce perfectamente a los Graduados Sociales ¿Qué papel cree que desempeña este colectivo dentro del ámbito de la Justicia?

Por formación académica, tradición histórica, organización profesional, visibilidad, número, cohesión, modernidad, influencia, accesibilidad, sensibilidad social, cercanía y competitividad, la mayoría del colectivo se ha erigido en el paradigma de lo que sea un Asesor Laboral en el siglo XXI.

Su cotidiana presencia en los más variados asuntos relacionados con trabajadores, pensionistas, pequeños empresarios, Departamentos de Recursos Humanos, Recursos preventivos o Docencia especializada avala esa impresión.

Me encanta el modo en que han sabido tener acceso a cualquier órgano administrativo para la salvaguarda de los intereses de sus clientes y, al tiempo, ser leales colaboradores con lo público. Quedan, por fortuna, muy lejanos los tiempos en que se cuestionaba su vestimenta profesional, su cualificación técnica o su papel en los recursos de suplicación. Aunque desempeñan cometidos numerosísimos fuera de los estrados, no cabe duda de que en el orden social nuestra jurisdicción sería distinta si prescindieramos de su papel.

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

El artículo 122.2 de la Constitución prevé que ocho miembros del CGPJ sean designados "entre abogados y otros juristas"; teniendo en cuenta que hay cinco órdenes jurisdiccionales, así como Abogados, Abogados del Estado, Notarios, Fiscales, Procuradores, Secretarios Judiciales, Catedráticos, Letrados de Cortes o del Consejo de Estado, etc. quizá no deba pensarse en un sistema de reparto por cuotas. Parece preferible el sano pluralismo, más que el mecánico reparto.

Respondiendo directamente: creo que los Graduados Sociales deben ser considerados en pie de igualdad con otras profesiones jurídicas, pudiendo acceder naturaliter a alguna de esas plazas, al margen de que para un determinado mandato haya dos o ninguna persona que pose tal título profesional.

Por descontado, no se me escapa el simbolismo que tendría la designación de una primera persona con tal perfil; de ello solo pueden derivar consecuencias favorables.

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

Las respuestas que he dado a las dos preguntas anteriores ya desvelan claramente mi opinión. No creo que tardemos mucho tiempo en comprobar que la aspiración se ha realizado.

Otra de las metas de esta Corporación es conseguir el Recurso de Casación ¿Cree usted que es justo que nuestras competencias profesionales estén limitadas en esta fase ante el Tribunal Supremo?

Hace ya muchos años manifestaba mi convicción de que los egresados de las aulas con la titulación de Diplomado en Relaciones Laborales estaban facultados para la gestión de todos los aspectos procesales relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

De manera sorprendente, al implantarse el Grado de cuatro años, determinados Planes de Estudios han reducido el Derecho Procesal y convertido la respuesta a la pregunta en algo condicional. Es decir, en algunos casos cabe que la persona no esté suficientemente preparada, mientras que en otros sucede lo contrario, sin que el acceso a la condición de Graduado Social garantice, al día de hoy, que las cosas sean de otro modo. Eso es compatible con que muchos profesionales se encuentren perfectamente capacitados y, de hecho, vengán construyendo escritos casacionales respaldados por la firma de Abogados asociados.



Las Nuevas Reglas de Gestión y Control de la Incapacidad Temporal: novedades y puntos críticos del Real Decreto 625/2014

José Luis Tortuero Plaza

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Director del Título de Experto en Seguridad Social de la UCM

1. INTRODUCCIÓN

Después de un largo periodo en incubación (más de un año) y siempre al rebufo del denominado Proyecto de Ley de Mutuas, el Boletín Oficial del Estado publicó el día 21 de julio, el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración

El RD 625/2014 viene a sustituir a su precedente, -que es derogado expresamente por la disposición derogatoria única- el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, al tiempo, el nuevo RD modifica todo un conjunto de normas reglamentarias.

Ciertamente el RD 575/1997, de 18 de abril, había quedado desfasado en muchos de sus contenidos, lo que es habitual en materia de Seguridad Social, donde rara vez las reformas de la LGSS van acompañadas del correspondiente texto reglamentario, bien para sustituir al viejo, bien para adaptarle.

Como indica el título del RD – regulación de “determinados aspectos...” – no se pretende proceder a dar una regulación completa, unitaria y acabada de la gestión y control de la incapacidad temporal, sino abordar aspectos parciales, de suma importancia, pero parciales. Nuevamente y una vez más, perdemos la oportunidad de proceder – después de un largo periodo de gestación de la norma – a abordar una regulación completa, optando de forma incomprensible por la ordenación parcelada. La ordenación unitaria de una materia tan importante como es la gestión y el control de la incapacidad temporal, no es un capricho retórico. La parcelación, provoca ausencia de globalidad y por tanto de visión y ordenación de conjunto, más aun cuando las normas reguladoras tienen infinidad de conexiones.



Las materias objeto de reforma son múltiples y de distinto alcance. A modo de resumen afectan a las siguientes materias:

- La nueva ordenación es aplicable a los primeros 365 días, cualquiera que sea la contingencia determinante – accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común y accidente no laboral – y cualquiera

que sea el régimen – general o especiales –, reflejando su vocación universal.

- Deja fuera como suele ser habitual a los denominados los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas, de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado y del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Se moderniza la gestión formal (partes de baja, confirmación y alta) diferenciando los procesos según su duración estimada – inferior a cinco días, entre 5 y 30 días naturales; entre 31 y 60 y entre 61 y más días– en base a protocolos técnico-sanitarios, con identificación de los sujetos responsables en función de la contingencia y de los contenidos de los nuevos partes.
- Se apuesta por la gestión telemática en todas las fases y respecto de todos los intervinientes.
- Se reconoce y facilita el acceso a la información clínica del trabajador incapacitado en una ordenación extendida a “los trabajadores del Sistema de Seguridad Social.
- Ordena el procedimiento para las propuestas de alta médica formuladas por las mutuas en los procesos derivados de contingencias comunes.
- Ordena en desarrollo del artículo 132.2 de la LGSS los requerimientos para reconocimientos médicos de control y la suspensión cautelar de la prestación ante la falta de comparecencia del trabajador.
- Incorpora un nuevo artículo 6 al RD 1430/2009, donde se regula el procedimiento administrativo de determinación de la contingencia causante en los procesos de incapacidad temporal.
- Igualmente, incorpora un nuevo artículo 7 al RD 1430/2009, donde se regula la prolongación de efectos de la incapacidad temporal y agotamiento de la misma.

2. INSTRUMENTOS DE CONTROL SOBRE LA ACTUACIÓN DE LOS FACULTATIVOS Y CENTRALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La nueva ordenación realizada por el RD 625/2014 de los elementos formales vinculados al nacimiento, duración y extinción de la incapacidad temporal – baja médica, confirmación y alta –, son estructurados de forma que en sí mismos constituyen mecanismos de control que pretenden actuar contra la utilización inadecuada de la contingencia, tanto en lo que refiere a su nacimiento, como en su duración. Los instrumentos son múltiples – imposición de protocolos clínicos, fragmentación temporal de los procesos, códigos de diagnóstico, código nacional de ocupación, informes complementarios... – y pretenden controlar la acción médica y centralizar la información, cualquiera que sea la entidad gestora, a través de medios telemáticos en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3. LA FRAGMENTACIÓN TEMPORAL DE LOS PROCESOS COMO MECANISMO CONTROL-PRESIÓN

Otro de los mecanismos de control novedosos se centra en la fragmentación de los procesos de incapacidad en función de su posible duración (inferior a cinco días naturales, entre 5 y 30 días, entre 31 y 60 días y de 61 o más días), lógicamente según los protocolos aplicables. A pesar del revestimiento de buenas intenciones y justificaciones tecnológicas contenidas en la Exposición de Motivo se hace patente expresamente – se cuela en el discurso – la clara intencionalidad del “control”.

Es claro que tras la apariencia de facilitar la expedición y tramitación de los partes médicos, se ejercita y drástico mecanismo de control y de presión sobre el facultativo y sobre el trabajador, *al predeterminarse la fecha de alta médica en cada proceso.*

El elemento de presión-control consistente en la predeterminación temporal del parte de alta médica y, por tanto, de la extinción de la incapacidad temporal, tiene posiblemente un efecto adicional. Cuando el alta predeterminada no se consolide, bien por la modificación del diagnóstico, bien por la evolución del propio proceso, actuará como señal de alarma para la actuación puntual de los inspectores médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en la medida en que tienen competencias para expedir el alta médica. Actuación que, como hemos visto, viene facilitada por la información recibida por el INSS desde el mismo momento en que se expide la baja médica, como por el acceso telemático a toda la información clínica del trabajador, como reiteradamente recoge el RD.

4. FACULTADES DE CONTROL Y LA POSIBLE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

La gestión sanitaria vinculada a la incapacidad temporal se moderniza, apostando por la utilización de procedimientos telemáticos, tanto en la gestión de los elementos formales – que se ordenan en función del previsible tiempo de baja –, en la utilización de protocolos, que pretenden dotar al facultativo de herramientas de respaldo técnico, y en el acceso a la documentación clínica del trabajador por parte de las instituciones con competencias en materia de gestión y control. Parece que la apuesta por los protocolos es excesiva, olvidándose que más que enfermedades existen enfermos.

En este orden y con insuficiente rango legal, el artículo 8 del RD, incorpora una competencia abusiva, a saber, que “los inspectores médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, del Instituto Social de la Marina, para el ejercicio de sus competencias, tendrán acceso, preferentemente por vía telemática, a la documentación clínica de atención primaria y especializada de los trabajadores del Sistema de la Seguridad Social”. La carencia de rango legal y el carácter abusivo de la competencia



no se soluciona con la coletilla habitual que advierte que “el tratamiento de los datos de los trabajadores afectados así como el acceso a los mismos quedará sujeto a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en sus disposiciones de desarrollo” (art. 8.3). Repárese en que los apartados 1 y 2 del artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, dictada en desarrollo del artículo 18.1 CE, establecen que “la protección civil de la intimidad y de la propia imagen *quedará delimitada por las leyes...*”, “no se apreciará la existencia de intromisión ilegítima en el ámbito protegido cuando *estuviere expresamente autorizada por Ley...*”. El RD busca apoyo en la disposición adicional cuadragésima de la LGSS, sin embargo, ésta se refiere a “... datos médicos estrictamente relacionados con las lesiones y dolencias padecidas por el interesado que resulten relevantes para la resolución del procedimiento...”. El diferente ámbito es notable y, por tanto, la autorización legal resulta insuficiente.

5. LAS COMPETENCIAS DE LAS MUTUAS EN LOS PROCESOS DERIVADOS DE CONTINGENCIAS COMUNES: LA PROPUESTA DE ALTA MÉDICA

Sin duda uno de los principales e históricos puntos de conflicto en esta materia ha sido la delimitación de las competencias de las Mutuas para poder expedir altas médicas en los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes.

Parecería razonable entender que el título habilitador no es otro que la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes, cobertura que previamente ha sido elegida por el empresario o lo es por imperativo legal para los trabajadores por cuenta propia. El complemento al referido título está en las competencias de control. El híbrido, gestor de la prestación económica y controlador del proceso incapacitante sin competencias, es poco razonable. Esta distorsión ya fue objeto de reflexión por el TS (FJ.9, STS 5-10-2005, 2966/2005), al afirmar que “la Sala es consciente de la disfunción que significa una gestión limitada de la contingencia por parte de quien tiene atribuido su pago y el control...”.

Recordemos que estas circunstancias han sido el motor de las reformas de los últimos 20 años que han ido situando al Instituto Nacional de la Seguridad Social – tradicional pagador de la prestación – en sujeto con competencias plenas en los primeros trescientos sesenta y cinco días y, exclusivas a partir del referido periodo.

El RD 625/2014, de 18 de julio, apuesta como veremos por una fórmula ya conocida, practicada y fracasada – lo que provocó que el INS asumiera las competencias –, cuya principal novedad es la reducción de los plazos – fórmula también practicada – en periodos transitorios. Sin duda, el procedimiento más equilibrado y garantista es el que integra la participación de los facultativos intervinientes –



Servicio Público de Salud, INS/ISM y Mutua –, esto es, quien otorga la baja médica y lleva el proceso incapacitante y quienes ejercen los mecanismos de control. La cuestión es que hasta ahora han fracasado o han sido poco operativos.

El procedimiento se desarrolla como sigue:

Cundo la mutua competente considere que el trabajador puede no estar impedido para el trabajo, podrá formular, a través de los médicos adscritos a ella, propuesta motivada de alta médica, se dirigirá a las unidades de la inspección médica del Servicio Público de Salud, quienes las remitirán inmediatamente a los facultativos o servicios médicos a quienes corresponda la emisión de los partes médicos del proceso.

Los facultativos referidos deberán pronunciarse bien confirmando la baja médica, bien admitiendo la propuesta. Los supuestos serían los siguientes:

- En el caso de que la inspección médica del correspondiente Servicio Público de Salud no reciba contestación de los facultativos o de los servicios médicos, o en caso de discrepar de la misma, podrá acordar el alta médica, efectiva e inmediata.
- En el caso de que se confirme la baja médica, la inspección comunicará a la mutua, dentro del plazo de los cinco días siguientes a la fecha de recepción de la propuesta de alta, la actuación realizada junto con los informes que el facultativo hubiera remitido.



En los casos en que el procedimiento no funcione, esto es, cuando la propuesta de alta formulada por una mutua no fuese resuelta y notificada en el plazo de cinco días establecido, la mutua podrá solicitar el alta médica al INSS o, en su caso, al ISM. La entidad gestora resolverá en el plazo de cuatro días siguientes a su recepción, efectuando las comunicaciones previstas en el artículo 7.5 del RD 625/2014.

Transitoriedad de los plazos. De conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria segunda del RD, durante los primeros seis meses desde la entrada su vigor (el día primero del segundo mes siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado"), el plazo de cinco días establecido en los párrafos segundo y tercero del artículo 6.2 será de once días. Asimismo, durante los primeros seis meses desde la entrada en vigor, los plazos de cinco y cuatro días establecidos en el artículo 6.3 serán de once y ocho días, respectivamente.

6. DETERMINACIÓN DE LA CONTINGENCIA CAUSANTE DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Varios son los supuestos que pueden dar lugar al procedimiento de determinación de la contingencia.

6.1. El rechazo de la mutua

Es perfectamente posible que, tras la preceptiva atención sanitaria y la realización de las pruebas que correspondan, la mutua entienda que la contingencia origina-

ria de la patología no es de carácter profesional sino de carácter común y determine la remisión del trabajador al Servicio Público de Salud. Hasta ahora, la situación descrita se producía por la vía de hecho, sin la exigencia de ningún acto formal, lo que generaba complicaciones importantes. El artículo 3 del RD pone fin, con acierto, a esta crispante y en ocasiones abusiva situación. En efecto, cuando la mutua rechace el siniestro por entender que el origen de la contingencia es común, deberá entregar al trabajador un informe médico en el que se describa la patología, se señale el diagnóstico y el tratamiento dispensado, acompañado de los informes relativos a las pruebas que se hubieran realizado. Igualmente, la mutua, en base la documentación referida, deberá incorporar al informe los motivos que justifican la determinación de la contingencia como de carácter común.

Lógicamente, tras el rechazo de la mutua el trabajador acudirá al Servicio Público de Salud aportando el preceptivo informe. El facultativo del Servicio Público de Salud, viene obligado a actuar en los extremos bajo el paraguas de la contingencia común, sin perjuicio de que pueda discrepar de tal calificación. Varias situaciones se pueden producir:

- Que el facultativo del Servicio Público de Salud acepte la calificación de la mutua y expida el correspondiente parte de baja médica por contingencia común. En este caso, si el trabajador discrepa de la calificación podrá formular reclamación ante el INSS en los términos que veremos y siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 6 del RD 1430/2009, incorporado por la Disposición final tercera, cuatro del RD 625/2014, de 18 de julio.
- Que el facultativo del Servicio Público de Salud expida el correspondiente parte de baja médica por contingencia común y discrepe de la calificación efectuada por la mutua, cuyo caso podrá formular su discrepancia mediante el procedimiento referido y ordenado en el artículo 6 del RD 1430/2009.

Como veremos, la resolución que resuelva la discrepancia establecerá el carácter común o profesional de la contingencia causante y el sujeto obligado al pago de las prestaciones derivadas de la misma y a la prestación de asistencia sanitaria, en su caso.

6.2. Procedimiento de determinación de la contingencia

Como hemos anunciado, la Disposición final tercera, apartado cuatro, del RD 625/2014, de 18 de julio, incorpora un nuevo artículo 6 al RD 1430/2009, donde se regula el procedimiento administrativo de determinación de la contingencia causante en los procesos de incapacidad temporal.

Sin perjuicio de lo anterior, sorprendentemente el RD 625/2014, mantiene – modificando los plazos – otro procedimiento de determinación de contingencia, regulado en el artículo 4 del RD 1430/2009, combinado con el procedimiento de impugnación de las altas médicas expedidas por los facultativos de la mutuas en las con-



tingencias profesionales. No alcanzo a entender la falta de unificación

El órgano competente para resolver el procedimiento es el INSS, mediante resolución del director provincial correspondiente. Igualmente lo es, en el ámbito del Régimen Especial de Trabajadores del Mar, el ISM.

El procedimiento podrá iniciarse a partir de la emisión del parte de baja médica y deberá ir acompañado de la documentación necesaria y de los informes y pruebas realizadas, a fin de facilitar la oportuna calificación de la contingencia.

Emitido el informe del equipo de valoración de incapacidades, el director provincial competente del INSS dictará la resolución que corresponda, en el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde la aportación de la documentación por las partes interesadas, o del agotamiento de los plazos fijados para ello en el apartado 2 de este artículo.

La resolución deberá pronunciarse sobre los siguientes extremos:

- a) Determinación de la contingencia, común o profesional, de la que derive la situación de incapacidad temporal y si el proceso es o no recaída de otro anterior.
- b) Efectos que correspondan, en el proceso de incapacidad temporal, como consecuencia de la determinación de la contingencia causante, cuando coincidan en el tiempo dolencias derivadas de distintas contingencias.
- c) Sujeto responsable de las prestaciones económicas y sanitarias.

Como es de suponer la variedad de supuestos incorpora una gran casuística y complejidad a los pronunciamientos de la resolución y a sus efectos.

7. REQUERIMIENTO A LOS TRABAJADORES PARA RECONOCIMIENTO MÉDICO Y LA SUSPENSIÓN CAUTELAR DE LA PRESTACIÓN

Rompiendo una tradicional regla extremadamente severa, incomparecencia/extinción de la prestación, el

apartado cuatro de la Disposición final cuarta de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, incorporó un nuevo núm. 3 al artículo 132 de la LGSS. El precepto establece que: *“La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias... producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos”*. El artículo 9 del RD 625/2014, de 18 de julio, procede a regular el procedimiento referido en la LGSS. Estipulación legal y procedimiento que tendrán valor universal.

La norma sorprendente. Fuera de contexto y con una habilitación más que dudosa, el artículo 9.6 del RD 625/2014, incorpora el siguiente párrafo:

“El inspector médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina podrá expedir el alta médica por incomparecencia en el ejercicio de las competencias previstas en la Disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social.”

¿Estas son las competencias previstas en la DA 52? Veamos, la referida norma fue incorporada por el apartado cinco de la Disposición adicional decimonovena de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y supuso un cambio radical en el control de la incapacidad temporal.

Evidentemente, la reforma tiene una función competencial clara y lógicamente, en su momento -2010-, el alta médica podía darse tanto por entender que las dolencias habían dejado de ser incapacitantes, como por falta de comparecencia del trabajador. Hoy, en el 2014 y tras las reformas operadas por la LPE 2014, la falta de comparecencia, no provoca sin más el “alta médica”, que es tanto como decir la “extinción”, sino la apertura del procedimiento regulado en el propio RD.

De todo lo anterior, se deduce que el párrafo analizado, es inoportuno y carece de habilitación legal, contravieniendo lo dispuesto en los artículos 132.3 y 131 bis de la LGSS, preceptos a los que - por su modernidad 2014 – debe adaptarse la previsión contenida en la DA 52, de mayor antigüedad, 2010.

Miguel Ángel López Muñoz

Licenciado en Derecho por la UAM.
Funcionario de la Administración de
Justicia en Andalucía. Profesor del IMAP

Los Graduados Sociales y la reclamación de los créditos devengados en el proceso laboral: la Jura de cuentas

I. INTRODUCCIÓN

El régimen jurídico procesal de los Graduados Sociales lo establecen los arts. 545.3 *LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*, así como los arts. 18 y 21 *Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*. Esta normativa les equipara con procuradores y abogados para ejercer en el proceso laboral, la representación técnica de las partes, la dirección del procedimiento y la defensa de los intereses del cliente.

Las citadas leyes y los estatutos que regulan la profesión¹, les consideran colaboradores de la Administración de Justicia. Reconocen su independencia cuando actúan ante los Tribunales, que tendrán el deber de ampararles en el ejercicio de su libertad de expresión y defensa. Igualmente, les someten al principio de la buena fe, al secreto profesional y a la responsabilidad civil, penal y disciplinaria².

Junto con ese catálogo de derechos y deberes corporativos, disponen de un privilegio que no viene recogido en las leyes procesales. Esta prerrogativa se produce como consecuencia de la equiparación funcional de los Graduados Sociales con procuradores y abogados, quienes cuentan con un procedimiento *ad hoc* para la exacción forzosa de sus honorarios. Este cauce especial viene contemplado en las leyes de procedimiento civil y penal³, siendo de aplicación supletoria en los órdenes jurisdiccionales social, contencioso-administrativo y militar.

Se trata del procedimiento establecido en los arts. 34 y 35 *Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*, más conocido en la práctica forense como *Jura de cuentas*. Esta



denominación algo extravagante, se toma del tenor del art. 8 *Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881*, manteniéndose hasta la actualidad. No han faltado intentos de cambiarla por títulos tan poco afortunados como “manifestación de honorarios”, “minuta manifestada”, o con algo más de acierto el de “reclamación de honorarios”. Nombres que guardan relación con el contenido de las normas reguladoras del expediente, pero que se revelan incapaces para destronar el añejo y arraigado nombre de *Jura de cuentas*.

La Jura de cuentas es un mini proceso ejecutivo, rápido y sencillo, cuyos plazos, motivos de oposición a la demanda y medios de prueba, le convierten en el instrumento más expeditivo del Ordenamiento jurídico.

¹ RD 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales.

² Arts. 187, 542.3 y 546 LOPJ. Art. 75.1 LPL.

³ Art. 34 y 35 LEC. Art. 121 LECrim.



En este artículo se analizan con brevedad, algunos aspectos esenciales de una institución de acusada raigambre histórica. El primer antecedente se remonta a las "Ordenanzas para todas las Audiencias de la Península e Islas Adyacentes, de 19 de diciembre de 1835", llegando con algunas correcciones hasta la *Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*, que mantiene el privilegio dentro del derecho procesal español.

Los Graduados Sociales tienen la facultad para utilizar la Jura de cuentas desde que la legislación fue ampliando sus funciones en el proceso laboral⁴. Aunque no será hasta la última década del siglo pasado, cuando la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos, empieza a reconocer sin objeciones la legitimación de los Graduados Sociales para acceder a la Jura de cuentas.

II. RÉGIMEN JURÍDICO

El expediente de reclamación de derechos del procurador y de honorarios del abogado, se regula en los arts. 34 y 35 LEC. Estos profesionales pueden reclamar en el proceso laboral derechos arancelarios y honorarios, aplicando supletoriamente la LEC, a tenor de la *Disp. final 4.ª Ley 36/2011, de 10 de noviembre, reguladora de la Jurisdicción Social*. La falta de previsión expresa, hace que por analogía (*art. 4.1 CC*) el Graduado Social esté equiparado funcionalmente a procuradores y abogados, lo que le faculta a su vez para ejercitar esas mismas acciones, exclusivamente en el orden social.

Por otro lado, existe numerosa jurisprudencia⁵, que fue reconociendo legitimación activa a los abogados y procuradores para presentar una Jura de cuentas. Así como la extensión de ese derecho a los Graduados Sociales.

Cierra el marco regulador la doctrina de la emblemática *STC 110/1993, de 25 de marzo*, por la que se resolvieron dos cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas. Los magistrados que las promovieron, consideraban que los arts. 8 y 12 LEC de 1881, que regulaban la Jura de cuentas, cercenaban los arts. 14 y 24 *CE*, por la desigualdad manifiesta de una tutela judicial específica para procuradores y abogados, así como la inexistencia de un proceso con todas las garantías. En síntesis, el Tribunal consideró justificada la existencia de ese privilegio procesal⁶. No obstante, el procedimiento tenía

que ser interpretado con arreglo a la Constitución y a la eficacia de los derechos fundamentales. Así las cosas, era necesario que la Jura de cuentas cumpliera los requisitos básicos de toda reclamación judicial. La propia competencia del órgano, la legitimación de las partes, el objeto de la reclamación y el título o minuta, fueron señalados por el Tribunal como elementos que debían ser comprobados de oficio.

Sin embargo, quienes por su profesión hayan presentado, tramitado o formulado oposición en una Jura de cuentas, habrán podido comprobar que la aplicación de la meritada doctrina, apenas se produce. La Jura de cuentas se despacha con una simple diligencia de ordenación, que acuerda dar traslado del escrito de reclamación y de la minuta, al tiempo que se requiere de pago al deudor bajo apercibimiento de apremio.

Si prescindimos de eufemismos, el hecho de que un órgano judicial no verifique los requisitos mínimos de procedibilidad, es una dejación de funciones. El resultado favorece a un actor experto en cuestiones jurídicas, al tiempo que perjudica a un deudor lego en derecho, que asume la carta procesal de examinar cuestiones que difícilmente sabrá apreciar.

Los órganos judiciales incurren en esta infracción del ordenamiento, generalmente porque se desconoce la *STC 110/1993*. La doctrina de esta sentencia es vinculante para todos los Poderes Públicos, y produce efectos generales desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado⁷. Doctrina que el legislador tampoco ha incorporado al derecho positivo, en ninguna de las dos grandes reformas procesales llevadas a cabo desde 1993⁸.

III. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

Como antecedentes hoy superados, han de mencionarse las tesis que rechazaban *á limine* las Juras de cuentas, bien por considerar que la jurisdicción social era incompetente para una reclamación de naturaleza civil, o por entender que los Graduados Sociales, procuradores y abogados carecían de legitimación, en todos los procedimientos laborales donde su intervención era facultativa⁹.

Las Juras de cuentas pueden sustanciarse en cualquier jurisdicción y ante cualquier órgano. Desde un Juzgado de Paz, hasta las Secciones de cualquier Sala del Tribunal Supremo. La competencia subjetiva corresponde al Secretario judicial, a partir de la entrada en vigor de la *LO 1/2009, de 3 de noviembre, complementaria de la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial, por la que se modifica la LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*.

desarrollada. Es así, bajo esta perspectiva como ha de examinarse si está o no justificada la existencia de estos procesos especiales⁷.

⁷ Art. 38.1 LOTC.

⁸ Ley 1/2000, de 7 de enero y LO 1/2009, de 3 de noviembre.

⁹ STS Sala 4.ª, de 18 de mayo de 1996 y STSJ Castilla-La Mancha de 22 de noviembre de 1996.

⁴ 1958 Primer Texto Refundido del Procedimiento Laboral, que permite actuación limitada en la jurisdicción social; 1966, representación de más de 10 trabajadores en procedimientos de oficio; 1985, Art. 440.3 LOPJ, reconoce la facultad de representar a las partes en el procedimiento laboral y de Seguridad Social; 1990, Art. 18 LPL, mantiene la representación de las partes; 2003 art. 545.3 LOPJ, define su intervención como «representación técnica de las partes»; 011, arts. 18 y 21 LJL, establecen la representación técnica de las partes en los procesos laborales.

⁵ SSTS 20 de enero de 1992; 18 de mayo de 1996; 28 de enero de 1998; 3 de noviembre de 2004 y 7 de diciembre de 2004. SSTSJ Madrid 23 de diciembre de 1993 y Andalucía 18 de mayo de 1996.

⁶ FJ.3.º: "No se trata, por tanto, según ya hemos dicho, de un privilegio otorgado con carácter general a Procuradores y Abogados en atención a estas profesiones, sino en atención a su intervención en un pleito concreto en que han actuado y para obtener la debida satisfacción, dentro de ese mismo pleito, a la actividad

La competencia está desconcentrada en todos y cada uno de los órganos judiciales del Estado. Merece subrayarse este acierto del legislador decimonónico, porque configura la competencia objetiva en función de la facilidad y proximidad del juez del asunto principal, para comprobar la realidad del devengo de los derechos que se reclaman.

IV. LEGITIMACIÓN

En la Ley de Enjuiciamiento Civil, la legitimación activa la ostentan los procuradores, sus herederos y los abogados. En el proceso laboral se produce la única excepción, respecto de una legitimación tasada y que por analogía, se extiende a los Graduados Sociales. No parece que la analogía pueda alcanzar a sus herederos, debido a la interpretación restrictiva que ha de hacerse en todo lo no previsto en un proceso sumario y especial.

Los legitimados pasivos son el poderdante del procurador y la parte defendida por el abogado, lo que sin mayores dificultades se traslada al ámbito del graduado social. Sin embargo, la designación del deudor no siempre será una labor sencilla. Especialmente cuando se reclame frente a empresas, mutuas, sindicatos o la Administración, por unos servicios prestados a la propia entidad, a sus empleados o incluso a terceros.

La reclamación siempre tendrá como sujetos pasivos a quienes fueron parte en el pleito. Es importante no confundir a la parte representada o defendida, con el contratante de los servicios del graduado social. El arrendatario de los servicios no puede ser sujeto pasivo de una Jura de cuentas. Ni siquiera en el caso de que hubiese asumido expresamente el pago de los honorarios. Los tantas veces referidos arts. 34 y 35 LEC, son normas de orden público e indisponibles para las partes.

Conviene destacar que las obligaciones de pagar los derechos económicos del graduado social, exigibles a través de una Jura de cuentas, no nacen del contrato de mandato o del arrendamiento de servicios, sino que las establecen en las leyes procesales¹⁰.

Con respecto a la representación necesaria que exigen las dos modalidades del art. 19 de la Ley de la Jurisdicción Social, por concurrir más de diez actores ya sea en el mismo pleito o por la acumulación de procesos, resultaría más que aconsejable, que el profesional documente el modo en el que esa pluralidad de personas abonará sus honorarios.

De no mediar pacto sobre estas cuestiones, la mejor doctrina¹¹ considera que las obligaciones que no nacen del contrato han de presumirse solidarias, en lugar de mancomunadas. Por lo que la minuta puede reclamarse con carácter solidario frente a una, algunas o todas las personas que integraron la parte procesal representada técnicamente por el graduado social.

¹⁰ Arts. 34 y 35 LEC. Art. 121 LECrim.

¹¹ DIEZ PICAZO, L. y GULLÓN, A., *Instituciones de Derecho Civil*, vol. I, Ed. Tecnos, Madrid, 1995, pág. 477.

Al margen de esta presunción, se puede concertar el pago mancomunado de los honorarios. Tampoco nada obsta para que el graduado social presente una Jura de cuentas individual para cada integrante de la parte a la que se representó. En este supuesto cabrían dos modalidades: el prorrateo del total de una única minuta entre todos los clientes, o bien presentando demandas y minutas individuales frente a quienes les exija el pago de honorarios.

Otra de las singularidades del orden social es que se reconoce a los mayores de 16 años, capacidad para celebrar válidamente un contrato de trabajo, o acogerse al régimen de los trabajadores autónomos. Igualmente, les confiere capacidad para ser parte procesal en la defensa ante los Tribunales de los derechos del contrato y de sus relaciones con la Seguridad Social.

En este contexto, el menor emancipado¹² tiene legitimación pasiva para soportar una reclamación de honorarios de un graduado social. Igualmente, el contrato de arrendamiento de servicios o de mandato celebrado con el menor también será válido. El decreto que fije la deuda se ejecutará contra el patrimonio del joven, no frente al de sus padres o representantes legales.

Por el contrario, los mayores de 16 años no emancipados requieren autorización de su representante legal para contratar. Una vez obtenida, tienen capacidad para ejercer los derechos y cumplir los deberes del contrato de trabajo¹³, lo que les confiere capacidad de obrar y de responder de obligaciones como son el pago de los honorarios del graduado social.

Los contratos de trabajo de los menores de 16 años están sometidos a un régimen especial¹⁴, del que nos interesa destacar que el negocio jurídico lo celebra en su propio nombre y derecho el padre, la madre o el tutor, por lo que serán estos los titulares de los derechos y los encargados de cumplir las obligaciones. En un procedimiento judicial serían ellos la parte procesal y, por tanto, tributarios de abonar los honorarios del graduado social.

V. OBJETO

Únicamente pueden reclamarse honorarios por actuaciones en las que haya intervenido el graduado social y que consten en autos. Cualquier otro servicio no puede ser objeto del procedimiento y ha de ser rechazado por el Secretario. En virtud del art. 34.1 LEC, también podría reclamar el importe de los gastos que el graduado social haya suplido para el cliente, siempre que aporte los justificantes de haberlos realizado y que guarden relación directa con el pleito.

Hay que insistir en la bondad de un documento que viene siendo recomendado por todos los Colegios profesio-

¹² La emancipación de los menores de edad puede tener lugar por: alcanzar la mayoría de edad, por matrimonio, por concesión de quienes ejercen la patria potestad y por concesión judicial.

¹³ Art. 7 b) del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁴ Art. 6.4 del Estatuto de los Trabajadores.



nales, para regular los servicios y, en su caso, dirimir las controversias entre el colegiado y su cliente: *la hoja de encargo profesional o presupuesto previo*. En la Jura de cuentas, todos los conceptos y la cuantía que se acuerde previamente por los servicios, tendrán fuerza ejecutiva si se presenta en el juzgado. Además se evitaría que, con posterioridad, el deudor pueda oponerse a la Jura de cuentas alegando que le reclaman conceptos indebidos o cantidades excesivas. Tendría que acudir a la vía civil y al procedimiento declarativo correspondiente para discutir estas cuestiones, ya que la Jura de cuentas no tiene valor de cosa juzgada.

VI. EL TÍTULO

La STC 110/1993, consideraba que el título era la minuta o factura que presenta el profesional junto con el escrito de reclamación. La factura y, en su caso, la nota de encargo son documentos privados que más adelante integran el título ejecutivo, junto con el decreto del Secretario que fija la deuda, de conformidad con los arts. 34.2 y 35.2 en relación con el art. 517.2.9.º LEC.

No procede que con base en los arts. 34.3 y 35.3 de la citada ley, el Secretario dicte un decreto despachando ejecución. Siempre corresponderá al Juez o Tribunal, dictar el auto por el que se dicta la orden general de ejecución y se despacha la misma, con arreglo al art. 551.1 LEC.

El presupuesto o nota de encargo, tiene que cumplir el requisito del art. 35.2, párr. 3.º LEC, en el sentido de que los servicios y su precio, hayan sido determinados previamente y aceptados expresamente por el deudor. A partir de ahí, la Jura de cuentas no podrá ser impugnada por incluir partidas indebidas o excesivas.

El requisito formal del título es que la minuta contenga cada concepto suficientemente detallado, con la finalidad de que el Secretario pueda comprobar en los autos la reali-

dad de su devengo. Es más que aconsejable que la minuta no incluya conceptos genéricos, puesto que el rechazo de una de estas partidas puede suponer el fracaso de gran parte de la reclamación. El margen que tiene el Secretario para establecer la deuda es estrecho, limitado a suprimir partidas improcedentes y mantener las procedentes. Si los conceptos se individualizan en lugar de agruparlos, la exclusión de una partida permite salvar el resto.

Si el decreto que establece la deuda rebaja la cantidad reclamada inicialmente, tendrá consecuencias fiscales y contables para el actor. El graduado social debe anular la factura entregada con la reclamación y emitir una nueva, para que se ajuste a las partidas y cantidades establecidas en firme.

Para concluir, es más que aconsejable que la minuta cumpla con los requisitos del art. 6 RD 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se regulan las obligaciones de facturación. Con ello se observa la normativa de consumo, al tiempo que se conjuran los motivos de impugnación por defectos formales en el título.

Espero que estas breves cuestiones sobre una institución tan singular, hayan sido interesantes para el lector, y sirvan para divulgar entre los Graduados Sociales las ventajas que incorpora el procedimiento de Jura de cuentas.

No obstante, para todos aquellos que puedan estar interesados en la materia, se abordan todos estos temas con mayor profundidad en una monografía sobre la Jura de cuentas, que además incluye jurisprudencia aplicada, formularios, preguntas y respuestas, esquemas, etc. Publicada por la Editorial Bosch, en su colección de práctica jurídica: *Los Créditos Procesales de Procuradores, Abogados, Peritos y Testigos: soluciones de la práctica penal para las Juras de cuentas*, Barcelona, diciembre de 2011.



Gerardo Hernández Rodríguez

Graduado Social y Profesor Titular de Sociología. Universidad de La Coruña

Autoprotección para la dependencia en el envejecimiento

1. INTRODUCCIÓN

Un fenómeno sociodemográfico característico de nuestra sociedad, es el envejecimiento de su población, que supone, a su vez, reducción de los miembros de la familia, dificultades para asumir el cuidado de los mayores dependientes y necesidad del establecimiento y desarrollo de normas y recursos, legales y sociales, para cubrir estas contingencias y propiciar su protección.

En nuestra sociedad el Derecho ha de procurar siempre el amparo y la protección del más débil, de quien no es capaz de desempeñar plenamente las funciones de su condición de persona, tanto física como jurídica.

Cuando se promueve la incapacitación para una persona mayor, hay ocasiones en que, por parte de sus sucesores, se intenta reducir o eliminar la capacidad de disponibilidad de sus recursos considerando una futura recepción de los mismos. En otras ocasiones la actuación es la opuesta: evitar la incapacitación del mayor para que, sin control o supervisión judicial, se pueda conseguir del afectado una cierta prodigalidad en beneficio de los familiares que de tal modo actúan.

Es evidente que estos hechos constituyen, en su naturaleza y sus consecuencias, una problemática social, humana y legal a la que nuestras inquietudes sociales y nuestro ordenamiento jurídico tratan de responder con medidas que favorezcan la capacidad de obrar, presente y futura, de los ciudadanos. Una de estas medidas legales con repercusión social es la referida a la previsión de la autoprotección.

La incapacitación judicial no siempre es la solución al problema, unas veces porque la delimitación de la capacidad de obrar plena o suficiente y de la incapacitación es dificultada por momentos de lucidez, y en otras, porque, al tratarse de un familiar próximo, el sentimiento es de rechazo a aquella.

Para toda persona es un derecho inalienable el regular las situaciones por las que atraviesa a lo largo de su vida, siempre dentro del marco que la ley le otorga, y por supuesto, también de su futura incapacitación, más cuando es posible el diagnóstico de la enfermedad y su evolución respecto a la capacidad de obrar.



En el Derecho español, el reconocimiento de la autonomía de la voluntad como forma de regulación de la protección de la incapacidad fue escaso y tardío, sobre todo para la persona que sufre esa situación de pérdida de capacidad natural, soslayándolo la Ley 13/1983 de reforma de la tutela, que solo se refería a las disposiciones paternas respecto a sus hijos menores o incapacitados. La Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de Protección patrimonial de las personas con discapacidad, es la encargada de introducir las instituciones jurídicas necesarias y de modificar adaptando algunas ya existentes, para que la regulación de la protección de la propia incapacidad sea efectiva.

No se trata solo de suplir la voluntad de la persona que sufre la pérdida de capacidad de obrar, sino de que todo el que sea capaz pueda prever su propia protección en el supuesto de que se dé esa situación en el futuro.

Las soluciones propuestas para la protección de la incapacitación judicial son la autotutela, la incapacitación



voluntaria o auto-incapacitación, el apoderamiento preventivo que también tiene su aplicación a los momentos previos a la incapacitación judicial y las instrucciones previas o voluntades anticipadas, que tienen como fin manifestar las directrices a las que el interesado quiere que se ajuste el cuidado y atención de un estado terminal de su salud.

2. DIMENSIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DEL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y LA DEPENDENCIA

Hay una serie de causas de muerte que, merced a los avances científicos, higiénicos y sanitarios, han sido ya superadas. Pero nuevas patologías afectan al ser humano que, debido al aumento de la esperanza de vida, se manifiestan en las edades más avanzadas y que, frecuentemente, son de larga duración, tales como la enfermedad de Alzheimer y otras demencias, que dan lugar a elevados grados de dependencia con repercusiones en la familia que las afronta, y en la sociedad que ha de instrumentalizar nuevos recursos para evitar o paliar sus efectos.

El crecimiento de la población mayor de 65 años ha sido algo común a los países desarrollados. Un indicador claro es la esperanza de vida. En España, desde 1900 al 2013, ha pasado, según datos del INE, de 34,7 años para el total de la población (33,8 para los hombres y 35,7 para las mujeres) a 82,8 para el total de la población, 79,9 para los hombres y 85,6 para las mujeres.

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia aprobada en el año 2006 (MTAS 2006), pretende dar solución a las necesidades de, entre otros, las personas mayores de 65 años con algún tipo de dependencia física o mental.

Esta Ley de Dependencia, establece unos grados, teniendo presente que, para el Diccionario de la Real Academia Española, dependencia es, entre otras acepciones, la "situación de la persona que no puede valerse por sí misma". Estos grados son: 1.- Dependencia moderada; 2.- Dependencia severa y 3.- Gran dependencia.

Cuando se habla de dependencia en el entorno familiar, lo habitual es pensar en la figura de la persona dependiente física, psíquica o intelectual. Pero en la familia también hay otros tipos de dependencia, como puede ser la económica, la del alojamiento o la del cuidado de personas, como los menores.

Dice la Recomendación nº 25 de la I Asamblea Mundial de las Naciones Unidas sobre el envejecimiento (Viena, 1982): *La familia es la unidad básica reconocida por la sociedad, y se deberán desplegar todos los esfuerzos necesarios para apoyarla, protegerla y fortalecerla de acuerdo con el sistema de valores culturales de cada sociedad y atendiendo a las necesidades de sus miembros de edad avanzada. Los Gobiernos deberán promover las políticas sociales que alienten el mantenimiento de la solidaridad familiar entre generaciones, resaltando el apoyo de toda la comunidad a las necesidades de los que prestan cuidados a los ancianos y la aportación de las organizaciones no gubernamentales en el fortalecimiento de la familia como unidad.*

Y en las Recomendaciones nº 28 y 29 recogidas en el texto del Ministerio de Asuntos Exteriores se especifica que *debe alentarse a los hijos a que mantengan a los padres y deberá alentarse a los gobiernos y a los órganos no gubernamentales a que establezcan servicios sociales en apoyo a toda la familia cuando existan personas de edad en el hogar y a que apliquen medidas especialmente dirigidas a las familias de bajos ingresos que deseen mantener en el hogar a las personas de edad avanzada*" (MAE, 2000:65-66).

En la práctica, en el cuidado a las personas mayores dependientes coinciden tres cuestiones: la atención se hace prioritariamente desde el ámbito familiar y muy secundariamente desde programas y servicios públicos; el papel del cuidado recae de forma masiva en las mujeres de la familia en general y en las hijas solteras en particular; los cuidados, por su duración, intensidad y complejidad, acarrean un fuerte coste económico, social, psicológico, etc., en las personas cuidadoras y en el conjunto de las familias.

3. LA PREVISIÓN DE LA INCAPACITACIÓN Y LA GUARDA DE LA PERSONA Y DE LOS BIENES

Con algunas las instituciones a las que nos referiremos a continuación, sin agotarlas en su totalidad, se pretende la organización de las situaciones de incapacidad susceptibles de incapacitación judicial y sometimiento a tutela o curatela.

3.1. La Autotutela

En un principio la previsión de la tutela se identificaba con la designación del cargo tutelar. El significado actual de la autotutela es mucho más amplio abarcando la organización de la autoprotección en todos sus aspectos: personal y patrimonial.

La autotutela sería "la legitimación de un mayor de edad para regular el mecanismo protector de su tutela, en contemplación de una eventual incapacitación" (Ferrán, 1993), o "la autorregulación normativa de la institución tutelar, en previsión de la propia incapacitación" (Castillo, 2001).

La definición legal es la comprendida en la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de Protección Patrimonial de las personas con discapacidad, que introduce la institución en el Código Civil: "La posibilidad que tiene una persona capaz de obrar de adoptar las disposiciones que estime convenientes en previsión de su futura incapacitación".

3.2. La Autotutela en el Código Civil

La autorregulación de la tutela es introducida en el Código Civil por la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de Protección patrimonial de las personas con discapacidad, añadiendo un nuevo párrafo al artículo 223: "Asimismo, cualquier persona con la capacidad de obrar suficiente, en previsión de ser incapacitada judicialmente en el futuro, podrá en documento público notarial adoptar cualquier disposición relativa a su propia persona y bienes incluida la designación de tutor".

3.3. Ley 2/2006, de 14 de julio, de Derecho Civil de Galicia

En diferentes Comunidades Autónomas también se ha abordado esta cuestión. Así, por ejemplo, en Galicia se ha regulado la autotutela en la Ley 2/2006, de 14 de junio, de Derecho Civil de Galicia, que por su carácter ilustrativo traemos aquí y en cuyo artículo 42 se especifica:

“En previsión de una eventual incapacidad, cualquier persona mayor de edad, podrá designar en escritura pública la persona o personas, físicas o jurídicas, para que ejerzan el cargo de tutor. Del mismo modo, podrá nombrar sustitutos de los designados para ejercer la tutela, y excluir a determinadas personas para el cargo”. El artículo 43 establece la posibilidad de delegación de nombramiento de tutor: “La persona interesada también podrá delegar en su cónyuge u otra persona la elección del futuro tutor entre una pluralidad de personas físicas o jurídicas, previamente identificadas o relacionadas en escritura pública”.

El artículo 44 concede una amplia libertad para ordenar la tutela, estableciendo: “Asimismo el interesado podrá: 1º. Fijar la retribución del futuro tutor, y señalar las reglas generales de funcionamiento y contenido de la tutela prevista, en especial en lo que se refiere al cuidado de su persona y 2º. Proponer medidas de vigilancia y control de la actuación tutelar, así como reglas para la administración de sus bienes”. El Derecho gallego permite una amplia y completa regulación de la tutela.

3.4. Previsiones en la esfera patrimonial

Las previsiones patrimoniales se refieren a la administración de los bienes, cuestión en la que debemos tener en cuenta que existen normas de carácter imperativo que no se pueden ignorar (Serano: 2008). La reforma de la Ley 41/2003, ofrece la posibilidad de regular la administración de los bienes, mediante la afectación de los mismos a la satisfacción de las necesidades vitales del incapacitado judicialmente o del discapacitado no incapacitado.

3.5. Fiscalización y Control de la Tutela

El artículo 223 del Código Civil, se refiere a los órganos de fiscalización de la tutela en las disposiciones paternas, entendiéndose que también afecta a las de autotutela. El Ministerio Fiscal es el órgano de vigilancia, y el Juez el de control; la función controladora de este último tiene su máxima expresión en la autorización prevista en el artículo 271 del Código Civil, para los actos de disposición patrimonial o de administración especial. El objeto de este artículo es proteger el patrimonio del incapacitado de posibles abusos exigiendo la justificación en su interés de los actos de administración especial. El tutor está obligado a rendir cuentas, y es responsable civil y penalmente de su actuación en el ejercicio de la tutela, lo que significa otro control (Candau, 2003 y Palomino, 2006).

3.6. La Incapacitación Voluntaria

La auto-incapacitación o incapacitación voluntaria es otra reforma que introduce la Ley 41/2003, de 18 de

noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad, como una posibilidad más de ejercicio de la autonomía de la voluntad en la protección de la propia persona y bienes, legitimando al presunto incapaz a instar la demanda de su propia incapacitación (Artº 757/1º, Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil).

4. LA INAPTITUD. PREVISIÓN DE LA PROTECCIÓN

4.1. Las Instrucciones Previas y sus limitaciones

La Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, define en su artículo 11 las instrucciones previas como el documento, en virtud del cual, “una persona mayor de edad, capaz y libre, manifiesta anticipadamente su voluntad, con objeto de que ésta se cumpla en el momento en que llegue a situaciones en cuyas circunstancias no sea capaz de expresarlos personalmente, sobre los cuidados y tratamiento de salud o, una vez llegado el fallecimiento, sobre el destino de su cuerpo, o de los órganos del mismo”.

En el documento de instrucciones previas o voluntades anticipadas intervienen varios sujetos, por un lado el paciente que es la persona que manifiesta su voluntad con la intención de que se cumpla; el destinatario de la declaración que es el médico y profesionales sanitarios que en su día se ocupen de la atención sanitaria, cuya identificación es indeterminada hasta el momento en el que se produzca la enfermedad; y la persona designada como interlocutor o representante del paciente al objeto de que actúe como transmisor de la voluntad emitida, y supervisor de su cumplimiento.

Los límites aplicables son los generales de todas las estipulaciones nacidas de la autonomía de la voluntad, de manera que no pueden formularse instrucciones previas contrarias a la ley, en el sentido de que no pueden constituir un instrumento para la práctica de la eutanasia o el auxilio al suicidio, conductas delictivas en nuestro Ordenamiento Jurídico.

La Ley del Galicia (Artº. 5.3), también establece como límites de las voluntades anticipadas, las referidas en la Ley de autonomía del paciente, afirmando que: “no podrán tener en cuenta voluntades anticipadas que incorporen previsiones contrarias al ordenamiento jurídico o a la buena práctica clínica, o que no se correspondan exactamente con lo expresado en el momento de emitir la voluntad anticipada”.

5. CONCLUSIONES

En los países desarrollados se ha producido en los últimos años un fuerte incremento de la población anciana, dándose al mismo tiempo una sensible reducción en las edades de la infancia y la adolescencia. Y las previsiones y proyecciones para las próximas décadas, salvo circunstancias que varíen esta tendencia, apuntan a que no sólo no se reducirá este envejecimiento poblacional, sino que se experimentará un crecimiento del mismo. La presencia de enfermedades crónicas e invalidantes, como las demencias



y su prevalencia en aumento progresivo en las edades finales, supondrá un aumento de la dependencia, siendo ésta recíproca entre los cuidados y los cuidadores.

La reducción en la composición de los núcleos familiares está propiciando que la carga del cuidado de la dependencia recaiga sobre un número limitado de los familiares que son, como ha quedado demostrado, las mujeres, máxime en situaciones en las que el cuidado de la dependencia requiere, no solo dedicación afectiva, sino también cualificación profesional.

Hasta no hace mucho las leyes contemplaban las figuras y los procedimientos para la protección de las personas que perdieran sus facultades y devinieran en dependientes. Estas figuras eran la incapacitación, la tutela y la curatela. Pero la velocidad del cambio es cada vez más acelerada y nuevas realidades impulsan el motor de la actualización de las estructuras sociales, entre ellas las normativas jurídicas.

En nuestro caso, cabe concluir que una de las innovaciones más destacada es la que ha sido objeto de este estudio: la posibilidad de que sean las personas, cuando aún disfruten de un buen estado de salud física y mental, las que, a través de figuras como la previsión de la autoprotección puedan disponer, con el amparo de la ley, su futuro, el que consideren más adecuado y deseable para sus personas y sus bienes.

A este fin están contribuyendo, desde sus diferentes niveles de competencia, las distintas administraciones públicas desde las perspectivas legales, políticas, económicas y sociales, aunque para ello, y ante algunas de sus posibles limitaciones para asumir estas competencias en las dimensiones que se prevé se van a presentar, se han creado instituciones tales como las fundaciones tutelares bajo el control de esas mismas administraciones públicas.

Referencias bibliográficas:

- BAZO ROYO, M^a. Teresa, HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Gerardo et al.: (2006) "Sociología de la vejez", en Millán Calenti, J.C. (dir.) *Principios de Geriátrica y Gerontología*, Madrid, McGraw Hill: Págs. 43-112.

- CANDAU PÉREZ, Alfonso, (2003) *Responsabilidad del Tutor. Extinción de la tutela. Rendición de cuentas. La protección jurídica del discapacitado*, I Congreso Regional, Junta de Castilla y León, Valencia, Tirant lo Blanch.
- CANO TELLO, Celestino (1984) en *La nueva regulación de la tutela e instituciones afines. Un ensayo sobre la Ley de 24 de octubre de 1.983*, Madrid, Ed Civitas.
- CASTILLO TAMARIT, Vicente José, (2001) en "tutela, autotutela, protección de menores", *Revista Jurídica del Notariado*, nº 39, julio-septiembre, págs. 39 -53
- FERRAN BADOSA COLL, (1993) "La Autotutela", *Estudios homenaje al Profesor Lacruz Berdejo*, Volumen II Bosch Barcelona, págs. 903-931.
- JEFATURA DEL ESTADO, (2003): *Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad*. Publicado en BOE núm. 277 de 19 de Noviembre de 2003
- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES: (2000) *El Ministerio de Asuntos Exteriores de España y el Año Internacional de las Personas Mayores*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES-IMSERSO: (2006) *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. Madrid, IMSERSO.
- PALOMINO DÍEZ, Isabel, (2006) *El tutor*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- SERRANO GARCÍA, Ignacio (2008) en *Protección patrimonial de las personas con discapacidad. Tratamiento sistemático de la Ley 41/2003*, Iustel, Madrid.
- XUNTA DE GALICIA. (2006) *Ley 2/2006, de 14 de junio de Derecho Civil de Galicia*. DOG núm. 124 de 29 de Junio de 2006 y BOE núm. 191 de 11 de Agosto de 2006

Martin Borrego Gutiérrez

Director General de la Fundación SIMA
Servicio Interconfederal de Mediación
y Arbitraje

La solución autónoma del conflicto colectivo laboral. Una realidad consolidada

En el ámbito laboral la mediación es algo que forma parte ya de la práctica habitual de las relaciones laborales pues contamos con una experiencia de más de treinta años desde que en los años 80 se crearon los primeros sistemas de solución extrajudicial de conflictos y principalmente en la década de los noventa. Así, en 1996 se suscribe por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, el I Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), y la mayor parte de los acuerdos de ámbito autonómicos.



El ASEC puso de manifiesto la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía de los interlocutores sociales. El ASEC aparece así enmarcado dentro de la firme y ya consolidada vocación de nuestro modelo de relaciones laborales por dotar a los interlocutores sociales de un mayor protagonismo en su configuración. Desde 1998 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) fundación creada en el ASAC para la gestión del Acuerdo, cuenta ya con una amplia experiencia en la gestión del conflicto laboral que se traduce en los más de cuatro mil expedientes de mediación y arbitraje tramitados desde entonces.

El ASEC fue renovado en cuatro ocasiones desde entonces estando vigente en la actualidad el ASAC V que fue suscrito en el día 7 de Febrero de 2012 y que tiene una vigencia hasta 31 de diciembre de 2016.

Entrando ya en el contenido del acuerdo el ASC prevé la mediación y el arbitraje como instrumentos para la solución de los conflictos colectivos laborales, instrumentos que no solo pretenden ofrecer a las partes una alternativa real y eficaz a la solución administrativa y jurisdiccional, sino también introducir, como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, la solución negociada de los conflictos colectivos de trabajo. La solución extrajudicial se convierte en una prolongación de la negociación colectiva.

Si tenemos en cuenta el ámbito personal y territorial el SIMA interviene en los conflictos colectivos de trabajo de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma. Además, en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas y ya se citó anteriormente, existen Acuerdos sobre Solución de Conflictos cuya gestión corresponde también a los interlocutores sociales. Para situar el impacto que tiene la solución autónoma es necesario destacar que anualmente el SIMA y los organismos de solución extrajudicial de conflictos de ámbito autonómico gestionan anualmente una media de 7.000 conflictos colectivos que afectan a más de 9 millones de trabajadores.



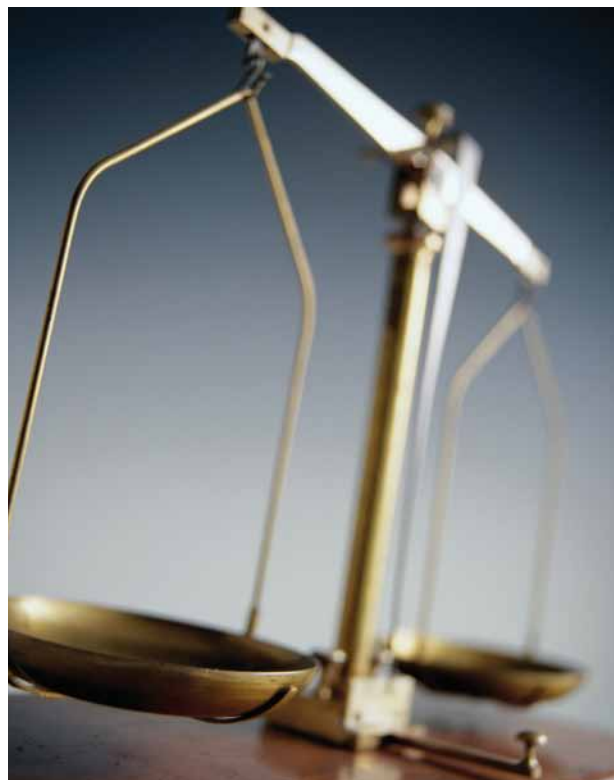
La experiencia de más de dieciséis años en la gestión del conflicto nos permite contar con una perspectiva muy amplia sobre las ventajas de la mediación frente a otras fórmulas de solución del conflicto y de las que intentaré a continuación citar las más destacadas.

Una de las primeras ventajas que observamos es que en la mediación la solución al conflicto colectivo concreto la alcanzan las partes "por sí mismas". El acuerdo siempre se considera, como no puede ser de otra manera, como un logro de las partes. El mediador, a diferencia de otras figuras, ayuda a las partes a que sean ellas las que encuentren la solución al conflicto. Esta ventaja respecto al protagonismo del acuerdo alcanzado se traduce en que el 90% de los acuerdos alcanzados en el SIMA se cumple y es justamente la colaboración de las partes en el acuerdo alcanzado la que refuerza su cumplimiento.

Esta forma de abordar el conflicto, desde una mediación eminentemente colaborativa, y la actitud de las partes en el procedimiento se traduce en una mejora a largo plazo de las relaciones laborales en la empresa o sector donde ha intervenido el SIMA. Se crea en este sentido una cultura del diálogo como base para la solución del conflicto tanto para el presente como para los que se puedan plantear en el futuro. Es decir, podemos afirmar que la mediación extiende sus efectos más allá del propio acto de mediación con independencia del resultado concreto.

Por otro lado, en el procedimiento de mediación las partes no pierden en ningún momento el control sobre el proceso, debatiendo en muchas ocasiones no sólo las cuestiones planteadas, sino también cuantas consideren oportunas para la resolución de la controversia. El conflicto es abordado desde cualquier perspectiva que contribuya a su solución, no siendo necesaria, ni probablemente conveniente en algunos casos, la consideración exclusiva de los aspectos legales o jurisprudenciales. No podemos olvidar que en muchos casos los conflictos que se plantean no son estrictamente jurídicos sino que también se plantean conflictos de intereses. La mediación, a diferencia de la sentencia judicial, no tiene como efecto directo una sensación de ganador-perdedor que puede condicionar las relaciones futuras y originar o acrecentar la distancia entre las partes. En este sentido merece la pena destacar que únicamente el 28% de los procedimientos que se tramitan en el SIMA, las partes resuelven su controversia mediante una sentencia judicial.

Junto al protagonismo de las partes la mediación cuenta con la asistencia de un tercero – el mediador – que actuará de manera imparcial, intentando facilitar el entendimiento entre los implicados sin favorecer ni perjudicar a ninguno de ellos. La mediación al estar concebida desde la flexibilidad no cuenta con limitaciones temporales o formales permitiendo a las partes extenderse en sus explicaciones, lo que redundará en nuestra experiencia en una mayor comprensión del problema que se plantea y en una mejora de las relaciones futuras, incluso en los casos en los que no se logra el acuerdo. El hecho de que no existan limitaciones temporales y la posibilidad de celebrar varias sesiones favorece la búsqueda del acuerdo.



Otra de las ventajas del procedimiento de mediación del SIMA es que éste es gratuito para las partes al financiarse el SIMA mediante una subvención concedida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mientras que en el caso de la solución judicial este va a precisar de asistencia letrada, abono de tasas con su correspondiente coste económico.

La tramitación del proceso de mediación es especialmente ágil, permitiendo que las partes sean citadas para el conflicto concreto en plazos muy reducidos. Así, el ASAC establece un plazo máximo de diez días para la tramitación del procedimiento y de 72 horas en los casos de mediación previa a la convocatoria formal de una huelga. En todo caso, y como un rasgo más de la flexibilidad del procedimiento de mediación, dichos plazos pueden ser ampliados por voluntad manifiesta de ambas partes.

En cuanto a las soluciones alcanzadas, indicar que son percibidas por los interesados como más justas. A ello se añade un componente de satisfacción personal de los implicados, que se ven capaces de resolver sus diferencias de manera autónoma. Cuenta, además, con un componente de tranquilidad añadida, puesto que la salida al conflicto no sienta precedente ni tiene virtualidad permanente, sino que se extenderá durante el tiempo que hayan querido las partes. El carácter público o privado de la solución que se alcance, también queda bajo control de los intervinientes que, a diferencia de lo que sucede con una sentencia judicial, podrán optar por mantener el acuerdo en un nivel confidencial. Finalmente, el procedimiento de mediación permite proyectar sus efectos a futuro, no ciñéndose a la situación que dio origen al conflicto sino adecuándola a la dinámica permanentemente cambiante que rige las relaciones laborales.

Rafael Ruiz Calatrava

Graduado Social
 Doctor en Psicología Aplicada
 a la Prevención
 Director de Programas y Planes
 Corporativos de UMIVALE

Los horarios y sus efectos sobre los riesgos psicosociales

“nuestra única riqueza es el tiempo”
 (Seneca)

Según un estudio de 2013 de la Comisión Europea y el Instituto Ipsos, la mitad de los españoles (49%) dice que es habitual sufrir estrés en sus puestos de trabajo, lo cual convierte a este tema en un asunto cuasi de salud pública.



Este porcentaje está en línea con la media europea (51%). Sin embargo, el compromiso para hacerle frente de las empresas de este país es peor que en el resto del continente: sólo un 29% frente al 56% de toda Europa.

Una encuesta realizada en 2010 por la Comisión en la U.E. en la que se entrevistaron a los responsables de 28.250 empresas de 31 países, 1.500 en España, reflejó que en este país nos importa poco organizar bien el trabajo porque está bien visto permanecer inútilmente muchas horas en el mismo, como tampoco, la mala comunicación entre jefes y empleados o que se tomen menos medidas contra la intimidación y el acoso laboral.

Según sus resultados, apenas un 17% de las firmas españolas tiene previstas medidas para hacer frente a la intimidación y el acoso a sus empleados, un porcentaje similar al de Francia (21%), pero muy por debajo de países como Suecia (71%), Holanda (51%) o Reino Unido (80%).

No obstante, España está claramente a la cola de Europa en cuanto a las medidas tomadas en los últimos tres años en empresas que han reconocido casos de estrés. Sólo un 29% cambió la organización del trabajo frente al 38% de Francia, el 47% de Reino Unido o el 45% de Alemania.

Por su parte, apenas un 17% modificó los horarios frente al 33% de Francia, el 38% de Reino Unido o el 30% de Alemania.

Precisamente España sólo es mejor que Hungría y Grecia, en toda Europa, en cuanto al control del “excesivo” número de horas de permanencia en la empresa que favorecen el “presentismo” improductivo del trabajador o tienen un caos de horarios. Un 21% de las empresas españolas hicieron algo, un porcentaje muy inferior a los de Francia (40%), Alemania (50%), Reino Unido (51%), o Suecia (62%).

Todo ello podría tener correlación con que sólo un 13% de las empresas españolas manifestó interés en resolver la mala comunicación entre la dirección y los trabajadores y los problemas de horarios.

Estos datos reflejan, sin duda alguna, la poca importancia que se da a este tema, es más yo me atrevería a decir, que



ni empresarios, ni trabajadores tienen una conciencia exacta de la magnitud del problema o lo ignoran totalmente.

Y lo cierto es que, el exceso de trabajo es un factor de riesgo laboral no sólo por la mayor probabilidad de que dicho riesgo se traduzca en un daño para el trabajador sino porque puede generar alteraciones de la salud.

Además, el tiempo de trabajo, como duración de la exposición a los diferentes agentes o fenómenos nocivos, puede ser un factor a valorar en la lesividad de los diferentes agentes y riesgos laborales. Y, conviene no olvidar la organización del tiempo de trabajo, esto es, aquellos factores de riesgo que se conectan con la organización de la jornada como el trabajo nocturno o a turnos.

Efectos de los riesgos psicosociales

Entrando específicamente en los riesgos psicosociales, las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de la organización y la empresa.

Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica.

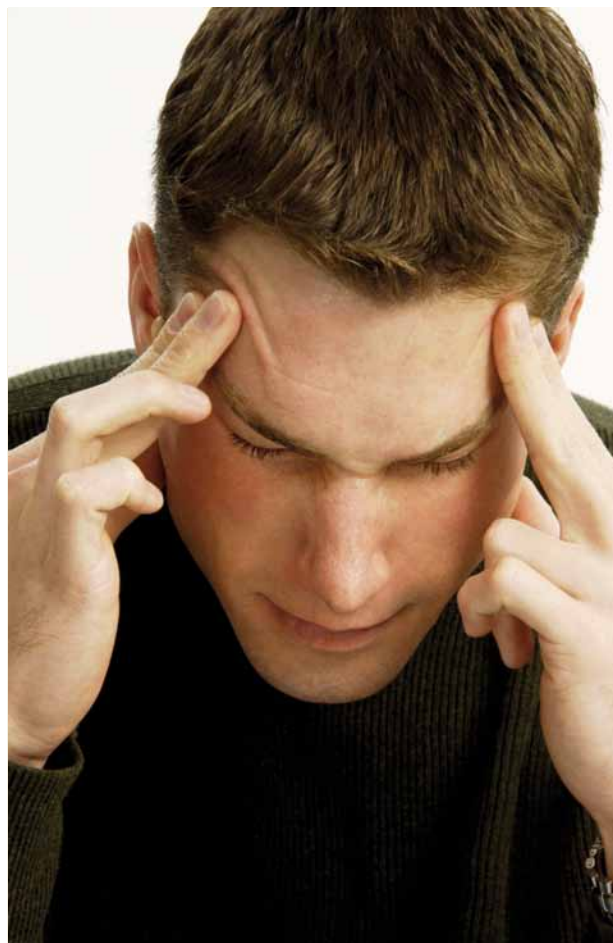
Conflicto trabajo y familia

Los horarios inadecuados o mal diseñados, generan conflicto trabajo/familia ya que suponen la dificultad de mantener un equilibrio funcional entre las demandas laborales y las familiares, y la incapacidad para equilibrar la atención en ambos contextos.

La incapacidad para cumplir y satisfacer las demandas de uno y otro supone habitualmente la aparición de problemas en la organización del tiempo personal, y de forma más amplia e íntima, en el propio equilibrio personal. Los problemas subsiguientes suelen ir en la línea de una desorganización y conflictividad amplia de la propia conducta.

Los efectos de este desequilibrio que pueden llevar al conflicto son diversos:

- Por ejemplo, Frone, Yardley y Markel (1997) encontraron que el conflicto familia-trabajo se relacionaba negativamente con el rendimiento laboral. Además de afectar al rendimiento, si no se encuentra un equilibrio entre ambas esferas, pueden darse otra serie de consecuencias.
- También, Anderson, Coffey y Byerly, 2000, demostraron que aquellas personas que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia, muestran mayores deseos de abandonar la empresa. Si una persona percibe que su trabajo está suponiendo un obstáculo



para atender a sus responsabilidades familiares, puede considerar la posibilidad de abandonar dicho trabajo. Mientras que las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio, el absentismo surge más bien como consecuencia de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en detrimento del propio trabajo. Por ello, habitualmente el absentismo se ha relacionado de forma positiva con el conflicto familia-trabajo (Burke y Greenglass, 1999).

- Ante las dificultades para compaginar estos dos aspectos tan importantes de la vida, el bienestar físico y psicológico de las personas disminuye, dando lugar, entre otros, a problemas de estrés, ansiedad y depresión.
- Por ejemplo, Anderson (2002) y Frone (1992), demostraron que las personas en una situación de conflicto entre las tareas familiares y las laborales experimentan mayores niveles de estrés al tener dificultades para desempeñar sus tareas laborales. Cuando se han tomado medidas indicadoras del bienestar general, los resultados han ido en la misma dirección.

Por ejemplo, Noor (2003) midió síntomas de estrés y encontró una relación positiva entre ambas direcciones del conflicto y los síntomas de estrés.

El conflicto trabajo/familia parece relacionarse con baja satisfacción familiar y profesional, bajos niveles de com-

promiso con la organización, mayor hostilidad en casa y consecuencias físicas y psicológicas, como hipertensión, depresión y síntomas somáticos. El meta-análisis de Allen (2000) muestra cómo las consecuencias se manifiestan en distintas áreas. También se ha asociado el conflicto trabajo-familia con el abuso de sustancias (Eby et al. 2005).

Según la Guía Europea sobre el Estrés de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2000), también nos afectan las horas de trabajo y la organización del horario, ya que las horas de trabajo estructuran la forma de vida de la población activa, manifestándose particularmente en el comportamiento durante el sueño, las costumbres en la alimentación, la vida familiar y las actividades sociales.

Para identificar el estrés relacionado con el trabajo, sus causas y consecuencias, hay que controlar el contenido y las condiciones del trabajo, los términos del contrato, las relaciones sociales en la empresa, la salud, el bienestar y la productividad y sobre todo evaluando los riesgos psicosociales.

La principal recomendación para prevenir el estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo en lo referido al horario de trabajo es diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una rotación que vaya en sentido mañana-tarde-noche para que incidan lo menos posible en los ritmos circadianos.

Los modelos de calidad de vida laboral han mostrado que la calidad del producto está inevitablemente asociado a la calidad de vida laboral, es decir que la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada con

la calidad del sistema de vida laboral. Otro logro del modelo ha consistido en el reconocimiento de que la calidad de vida laboral no puede ser evaluada exclusivamente por elementos subjetivos y emocionales, como la satisfacción laboral, sino que es necesaria la búsqueda de marcadores objetivos.

El planteamiento de la Responsabilidad Social Corporativa ha ido más allá de la simple mejora de los sistemas de producción internos de la empresa y se ha planteado una relación global con el marco ambiental de su enclave geográfico, con el contexto social y político de su ubicación sociodemográfica. El modelo de empresas de acción social se propone objetivos que no son estrictamente lucrativos o financieros sino de mejora de las condiciones reales de una sociedad y una población con limitaciones y necesidades específicas.

Por último, un dato más que significativo. En la Unión Europea se pierden unos 136.000 millones cada año por la caída de la productividad y los tratamientos derivados de trastornos mentales como el estrés, más del doble que los 61.000 millones que se han destinado hasta ahora al rescate de toda la banca española y es que una plantilla mal gestionada hace perder salud a los trabajadores y dinero a los dueños de la empresa y es que "rendimiento empresarial deficiente", es sinónimo de "aumento del absentismo" e incremento del "presentismo".

Esta es la razón, por la que es prioritario realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en todas las empresas y estudiar las variables y subvariables de la organización del trabajo (horarios incluidos) para evitar su incidencia en la salud laboral y en la economía de la empresa.



Del impulso monetario al crecimiento

José Luis Martínez Campuzano

Estratega de Citi en España

La actuación expansiva (en liquidez) de los bancos centrales ofrece un tiempo precioso para que vuelva el crecimiento. Naturalmente, también es parte fundamental en esta deseada recuperación: desde la revalorización de los activos financieros que conlleva (efecto riqueza) hasta la facilidad en el ajuste de la deuda (restricción financiera) sin olvidarnos del mayor optimismo que genera a futuro (efecto confianza) entre los agentes económicos. Como ven, los bancos centrales se han convertido de hecho en los verdaderos hacedores de la recuperación económica a través de los mercados financieros. La estabilidad financiera creada ha sido clave para limitar en lo posible los efectos de la Crisis mundial aún no del todo superada.

Todo lo anterior no ofrece margen de discusión. Estoy narrando simplemente hechos pasados. Pero, ¿qué puede pasar en el futuro? Por de pronto el FMI advertía en su último Informe de Estabilidad Financiera sobre los riesgos asumidos por una expansión monetaria que parece no tener fin. La reciente decisión del Banco Central de China al recortar sus tipos de interés y flexibilizar las operaciones de depósitos de la banca abre la puerta a otras medidas expansivas por parte de economías en desarrollo, tomando el testigo del inicio en la normalización monetaria en algunos países desarrollados. Si esta normalización por otro lado se produce a corto plazo, algo que está lejos aún en mi opinión de materializarse. El FMI alertaba en el informe mencionado sobre los riesgos derivados precisamente por la profundidad de los mercados y los excesos en la infravaloración del riesgo, especialmente en la deuda corporativa. Pero estas mismas conclusiones se podrían extender en el futuro a otras primas de riesgo como las de la bolsa y la deuda soberana. Los mercados suben y bajan, sin tomar nunca un descanso permanente. Es ciertamente complicado que no veamos una mejora adicional en las primas de riesgo bajo nuevas presiones de liquidez desde los bancos centrales a nivel mundial. ¿Anticipando la recuperación? Podría verse de esta forma. Aunque otros pueden valorarlo de forma algo más inquietante: forzando niveles demasiado bajos de volatilidad a corto plazo para repuntar con fuerza a medio y largo plazo.

Probablemente, era la conclusión que subyace en un reciente comentario de un consejero de la Fed al afirmar

que le inquietaba especialmente la combinación de tipos de interés, casi nulos, y un escenario de lenta recuperación mundial. Y es que la solución a todos los riesgos comentados anteriormente es una recuperación económica fuerte y sólida. Algo que por el momento está muy lejos de la realidad, más bien definida como una recuperación débil y titubeante. Y mal distribuida, lo que contrasta con la uniformidad que todos percibimos en el riesgo a nivel mundial de una baja inflación. ¿Qué pueden hacer que no hayan hecho ya los bancos centrales para propiciar una recuperación de la inflación no financiera? Dejar pasar el tiempo y con ello no permitir que la incertidumbre se adueñe de los inversores. Que son también agentes eco-



nómicos, empresas y particulares. De hecho, parte de la desaceleración reciente de la inflación a nivel mundial tiene su origen en la caída de los precios de las materias primas. Comenzando por el desplome de los precios del crudo, algo que pocos (por no decir nadie) esperaban. ¿Un descenso temporal o permanente? Responder a esta cuestión es lo mismo que valorar la propia recuperación económica. Por mi parte espero que los precios del petróleo recuperen niveles de 90/100 dólares por barril durante el próximo año.

¿Me tachan de optimista? ¿Y no lo son cuando compran bolsa a estos precios? Quizás esta es otra de las consecuencias no deseadas en la actuación de los bancos centrales: unos mercados distorsionados. Comenzando por el precio de los activos financieros, las referidas primas de riesgo anteriores, hasta transmitirse poco a poco a otros activos como son cada vez más los de tipo inmobiliario. ¿Y qué pasa entonces con los precios de las commodities? La búsqueda obsesiva de la rentabilidad se combina ahora casi de forma enfermiza para muchos inversores la prevalencia del efecto inercia. ¿Recuerdan cuando mencionaba antes los riesgos que el FMI observaba para el futuro en términos de profundidad de los mercados? Unos mercados direccionales, donde los fundamentales pasan a segundo plano. Por el momento.

Sí, la recuperación más tarde o más temprano llegará. Y como ya les he anticipado antes, no sólo reemplazará al impulso monetario de los bancos centrales como aflorará

riesgos ahora matizados por su actuación. Pero también una recuperación que permitirá resolver algunas de las dudas que ahora ni se plantean simplemente porque han pasado a segundo plano ante la prioridad que suponen los mercados financieros (la estabilidad financiera). Me refiero, por ejemplo, a los desequilibrios a nivel mundial generados antes de la Crisis. Piensen por ejemplo que la suma de déficit/superávit en las balanzas exteriores antes de la Crisis alcanzaba máximos históricos en niveles cercanos al 6 % del PIB. Ahora suponen apenas la mitad de esta cifra, una corrección derivada de la propia debilidad del crecimiento mundial. ¿Temporal entonces? Probablemente una parte del ajuste así lo sea. Lo estamos observando ya en economías como la española que se están ya recuperando con fuerza. Por cierto, algo llamativo considerando la elevada deuda privada y pública que aún mantenemos en España. Aunque habrá que ver si la recuperación en paralelo de la inversión exterior es compatible con el obligado desapalancamiento interno. Pero, volviendo a los desequilibrios a nivel mundial, también cabe la posibilidad de que sea una mejora a permanente. Y me refiero con ello al moderado crecimiento potencial, la propia caída (en parte) de los precios exteriores y hasta los ajustes a los que estamos asistiendo tanto en los modelos de crecimiento en muchas economías como a su impacto en las divisas. Pero creo que estamos adelantando demasiado los acontecimientos. El futuro de esta forma sigue siendo incierto. Pero, ¿cuándo no lo es?



Nuevos incentivos a la contratación. La “Tarifa Joven”

Jordi Serrats Martínez

Abogado de MC MUTUAL

En el BOE del pasado 17 de octubre se publicó la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. En lo referente al ámbito laboral, la norma reproduce en esencia lo establecido por el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, si bien con algunas modificaciones en su contenido.

Ambas normas recogen la creación del denominado Sistema Nacional de Garantía Juvenil, dirigido al colectivo de jóvenes de entre 16 y 25 años, o menores de 30 años en el caso de personas con una discapacidad igual o superior al 33%, no ocupados ni integrados en los sistemas de educación y formación. Su objetivo es el de evitar las situaciones de exclusión social derivadas de la conjunción que se produce entre la falta de preparación y las dificultades de inserción laboral. Para beneficiarse de la atención de este sistema, será necesario estar inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil creado a tal efecto. Las personas inscritas pasarán a constituir una lista única de demanda que se tomará en cuenta por los intervinientes en el Sistema teniendo en cuenta criterios como la edad, la experiencia laboral previa, la permanencia en el desempleo o el nivel de cualificación y, priorizando a aquellas personas jóvenes que no hayan recibido previamente atención por parte del Sistema y a aquellos que estén más próximos a la edad máxima prevista.

Como medida de apoyo a la contratación, se establecen una serie de incentivos que se concretan en la denominada “Tarifa Joven”, que será de aplicación a las contrataciones indefinidas de beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que se lleven a cabo hasta el 30 de junio de 2016. Serán beneficiarios de dicha bonificación las empresas, trabajadores autónomos y socios trabajadores o de trabajo de cooperativas y sociedades laborales que contraten a trabajadores en situación de exclusión social. Para ello deberán hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social y mantener contratado al trabajador al menos seis meses. Todo ello, en el bien entendido de que dicha contratación debe suponer el incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa y que



deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado con la contratación durante todo el disfrute de la bonificación.

La cuantía de la bonificación en la aportación empresarial a la Seguridad Social será de:

- 300 € mensuales si se contrata a jornada completa.
- 225 € mensuales si se realiza una jornada de, al menos, el 75%.
- 150 € mensuales si se realiza una jornada de, al menos, el 50%.

Dicha bonificación se aplicará durante un máximo de 6 meses y será compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar no sea negativo. En este sentido, debe destacarse que la Ley 18/2014, de 15 de octubre, ha incorporado como novedad que si la apor-



tación empresarial a la cotización a la Seguridad Social del trabajador que da derecho a la bonificación fuere inferior al importe de ésta, el exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa. Es decir, la bonificación minora el importe total de la cotización a ingresar por parte de la empresa y no solo con respecto al menor contratado. De este modo se permite, por ejemplo, compatibilizar estas bonificaciones con la tarifa plana aprobada por el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, siempre que se cumplan los requisitos de ambos incentivos.

Otra de las novedades con respecto al texto aprobado en julio por el Real Decreto-ley 8/2014, la encontramos en el cumplimiento de uno de los requisitos establecidos para la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Así, en el supuesto de que el interesado haya finalizado su participación en el sistema educativo o pueda ser destinatario de programas de segunda oportunidad el requisito de no haber recibido acciones educativas que conlleven más

de 40 horas semanales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, queda limitado a los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Finalmente, se aclara que la obligación de mantener al trabajador al menos seis meses no se entiende incumplida cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario que no sean declarados improcedentes, ni por extinciones causadas por dimisión, muerte o invalidez total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores. Asimismo, se incluyen entre los supuestos de extinciones contractuales que no computarán a la hora de acreditar el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total a los seis meses de la celebración del contrato bonificado, las extinciones causadas por dimisión, muerte o invalidez total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por la resolución durante el período de prueba.

El mecanismo de compensación y absorción salarial

Eva Martínez Amenedo

(<http://evaamenedo.wordpress.com/2013/11/16/el-mecanismo-de-compensacion-y-absorcion-salarial>)

Es indudable que en el momento actual nos encontramos en un entorno de moderación, congelación e incluso de “regresión salarial”. La necesidad de la contención de las partidas de gastos de personal nos obliga a los profesionales de esta materia a explorar todas las posibilidades que la legalidad vigente nos ofrece y a buscar entre ellas cuál es la más viable y la que mejor se ajusta a la realidad de nuestra empresa.

Ante este escenario, caben **múltiples posibilidades**, podríamos incluso intentar establecer una cierta graduación entre ellas:

Así, en los casos de imperiosa necesidad, podemos recurrir a un descuelgue (artículo 82.3 del TRET) o a una modificación sustancial de condiciones salariales (artículo 41 del TRET). Pero también, si la situación puede permitirse pasar por una solución menos drástica y coincide el momento de aplicación de una mejora salarial establecida normativa o convencionalmente, podría recurrirse a la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción del artículo 26.5 del TRET cumpliendo, eso sí, los límites, requisitos y cautelas que explicaré a lo largo de este artículo.

El artículo 26.5 del TRET establece lo siguiente: *“Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”.*

**¿Cómo se traduce este precepto en la práctica?
¿Qué aspectos y limitaciones hay que tener en cuenta para su correcta aplicación?**

Lo primero que debe considerarse es que estamos ante un mecanismo que busca **evitar la superposición de incrementos salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras** y que únicamente procederá su aplicación si la situación de partida es más favorable para el trabajador que la establecida por norma o convenio.

De lo anterior se desprende una necesidad de encontrarnos con dos situaciones salariales que comparar, es por ello que **la aplicación de este precepto no es ilimitada en el tiempo**, sino que ha de aplicarse en el momento en

el que entra en vigor un cambio de retribuciones establecidas por convenio o disposición legal, por ejemplo: ante la aplicación de unas nuevas tablas salariales previstas en convenio, ante el vencimiento de un complemento de antigüedad, de una promoción... etc.

Adicionalmente, la literalidad del artículo 26.5 nos aclara que dicha comparación ha de ser necesariamente realizada **en términos agregados y en cómputo anual**.

Existe una extensa jurisprudencia relativa a esta materia, pero voy a reseñar especialmente dos pronunciamientos extremadamente didácticos: la STS 2465/2011 de 12 de abril de 2011, y la SAN 151/2011 de 4 de noviembre de 2011.

La referida STS 2465/2011 contiene una interesante reflexión que se podría resumir en dos puntos:





- 1) La compensación y absorción debe operar sobre retribuciones que presenten la **necesaria homogeneidad**. Esta premisa tiene su justificación en la finalidad de este mecanismo, antes aludida, de evitar la superposición de mejoras salariales procedentes de diferentes fuentes.
- 2) En esta materia se debe huir de la extrapolación de conclusiones generales y evaluar caso por caso, atendiendo en todo caso a la **naturaleza** de los conceptos a compensar y a los **términos, modos y extensión en los que éstos fueron pactados**.

Así, abundando sobre la necesaria concurrencia de homogeneidad entre los conceptos a absorber o compensar, la sentencia establece que no cabe la aplicación de este mecanismo en los siguientes términos:

- Entre los conceptos salariales establecidos por unidad de tiempo y los establecidos en función del esfuerzo laboral.
- Entre los complementos personales que no se vinculan a resultado o a condición de trabajo alguna y los efectivamente ligados al puesto de trabajo.

Por otra parte, la SAN 151/2011 da un paso más y de cara a establecer su incidencia sobre el requisito de homogeneidad, alude expresamente a la clasificación de los complementos salariales por naturaleza recogida en el artículo 26.3 del ET:

Relativos a **condiciones personales del trabajador**: atendiendo a su cualificación personal o profesional que repercute en el trabajo realizado o en su contenido y calidad.

Vinculados al trabajo realizado y enfocados a su **ver-tiente material**: incluyéndose dentro de esta categoría por un lado los complementos de puesto de trabajo (pluses por penosidad, toxicidad, turnicidad, nocturnidad... etc.),

y por otro, los de cantidad y calidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, de asistencia... etc.).

Los establecidos con vinculación a los **resultados y situación de la empresa** (pagas de beneficios, o incluso percepciones enmarcadas en sistemas de retribución variable vinculados a objetivos de esta naturaleza).

Tras lo expuesto creo que podríamos afirmar que **difícilmente prosperaría un planteamiento de aplicación del mecanismo de compensación y absorción sobre conceptos salariales de naturaleza no homogénea**: horas extraordinarias y otras remuneraciones (STSJ Madrid 89/2012 de 3 de febrero de 2012), plus de penosidad y gratificación voluntaria (STSJ Comunidad Valenciana 1519/2010 de 20 de mayo de 2010)... Y mucho menos entre conceptos de naturaleza extrasalarial (plus de transporte) y complementos salariales (STS de 17 de enero de 2013 Rec. nº 1065/2012).

Mucho más controvertida es la cuestión relativa a la posibilidad de aplicar la compensación y absorción entre el salario base, convencionalmente establecido, y complementos salariales "*ad personam*" o de naturaleza voluntaria.

En estos casos la doctrina es mucho menos unánime, y entra en juego **la posible aplicación del principio de condición más beneficiosa**, por ello, antes de la aplicación de este mecanismo en estos casos es imprescindible analizar en profundidad los términos, modos y extensión en los que el complemento salarial "*ad personam*" fue concedido o pactado.

Sin que por ello se considere salvaguardada la aplicación de este mecanismo de compensación o absorción, en estos casos nunca perjudicará que en el momento de la concesión del complemento "*ad personam*" se haga una calificación expresa y fehaciente de su naturaleza voluntaria y que incluso se indique la susceptibilidad de su absorción y compensación futura.

La norma ISO 10667, herramienta para la evaluación de personas en los entornos laborales

Redacción Wolters Kluwer

No deja de ser curioso que, a pesar de la consideración prácticamente unánime de que el capital humano es el principal elemento diferencial en las organizaciones, no haya habido muchas normas sobre aspectos relacionados con la gestión de personas en ámbitos laborales y organizativos. Es verdad que se han publicado algunas normas de calidad específicas para las actividades de formación (como ISO 29990, Qfor ProcessScan, Qfor ClientScan o EQUIS) y es verdad también que se han publicado diversas directrices, orientaciones y códigos deontológicos y de buenas prácticas en relación a la evaluación de personas. Pero hasta ahora no existía una norma internacional específica a este respecto.

Por otro lado, es indudable que la evaluación de personas se utiliza habitualmente en los entornos laborales y resulta imprescindible en muchos de los procesos de RRHH. Dicha evaluación permite tomar decisiones con consecuencias de enorme trascendencia tanto para las personas como para las propias organizaciones.

Con todo ello, ante un tema tan sensible como es la evaluación de personas y sus repercusiones, que los procesos evaluativos ganen en calidad interesa tanto a los propios profesionales de la evaluación, como a los clientes, las personas evaluadas y la sociedad en general. A buen seguro, muchos proveedores de procesos de evaluación y muchos clientes venían ya desarrollando sus actividades de evaluación de manera rigurosa, eficaz y con arreglo a los diversos códigos deontológicos y de buenas prácticas. Pero faltaba un marco global, de ámbito internacional y generalmente aceptado que regulara estas actividades de manera precisa.

En este contexto, la norma ISO 10667 aparece como la primera norma internacional que se ocupa específica y únicamente de la evaluación de personas. No trata de sustituir a los anteriormente citados códigos deontológicos o de buenas prácticas, antes bien, la norma pretende dar un marco para normalizar los procesos evaluativos, permitiendo incorporar las buenas prácticas y códigos existentes y garantizando el cumplimiento de las distintas normativas vigentes en la actualidad en cada país en que la norma se



aplique. De hecho, los propios códigos de buenas prácticas recomiendan la aplicación de algún sistema de calidad que permita un mayor grado de claridad, sistematización y formalización en los procesos evaluativos. A este respecto, la norma ISO 10667 viene a responder oportuna y adecuadamente a dicha recomendación.

Objeto y destinatarios de la Norma ISO 10667

El objeto de la norma ISO 10667 es la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales. A este respecto, la evaluación se debe entender en sentido amplio, puesto que la norma es de aplicación a evaluaciones a lo largo de todo el ciclo de vida laboral y abarca supuestos de evaluación individual (entrevistas, orientación profesional,

desarrollo personal, coaching, selección, planificación del relevo profesional), evaluación grupal (evaluación del nivel de compromiso grupal, evaluación del desempeño para mejora del rendimiento del equipo) y evaluación organizacional (clima laboral, evaluación de riesgos psicosociales, cambios culturales por fusión o adquisición, estudios de niveles de implicación). De tal forma, las directrices de la norma resultan totalmente aplicables a las actividades evaluativas que se precisan en la mayor parte de los procesos de recursos humanos de las organizaciones.

Tal y como expresa la propia norma ISO 10667, sus objetivos son promover las buenas prácticas en los procesos de evaluación y que exista una documentación clara entre los clientes y los proveedores de servicios. La norma proporciona pautas precisas para poder llevar a cabo un proceso de evaluación estructurado, objetivo, riguroso, equitativo, fiable y basado en evidencias. En esa línea, proporciona orientaciones precisas para los clientes y para los proveedores implicados en la prestación de los servicios de evaluación, describe sus respectivas obligaciones y responsabilidades antes, durante y después del procedimiento de evaluación y da orientaciones sobre los derechos y deberes de las personas evaluadas y de las demás partes implicadas en los procesos de evaluación. La norma describe también reglas claras sobre el manejo de los materiales utilizados para la evaluación, así como sobre la protección de los datos, informaciones personales y resultados obtenidos a lo largo del proceso evaluativo.

Otro de los aspectos destacables de la norma, es la importancia que da a la colaboración entre el proveedor de servicios y el cliente en los procesos de evaluación y a la formalización de un acuerdo expreso entre ambos



para la prestación del servicio. La propia estructura de la norma, los aspectos que contempla y los requisitos que deben cumplir las partes de cara al acuerdo facilitan su colaboración y una planificación compartida y enormemente precisa de todo lo referente al proceso evaluativo y sus resultados.

La norma no entra, en cambio, en los aspectos técnicos de los procedimientos y métodos de evaluación utilizados, que deberán quedar asegurados, en todo caso, por los profesionales que desarrollen el proceso de evaluación. En todo caso, desarrollar los procesos de evaluación con arreglo a lo establecido en la norma propiciará a buen seguro que las técnicas de evaluación utilizadas sean las más adecuadas.

La norma ISO 10667 contempla como partes implicadas en el proceso evaluativo al cliente, al proveedor de servicios y a las personas evaluadas. El papel de estas partes implicadas puede variar e interactuar entre sí. En ocasiones el cliente puede ser directamente la persona a evaluar, que solicita los servicios de evaluación para sí misma. En otras, el proveedor puede prestar sus servicios a un cliente para evaluar a terceras personas. Y en otras, el cliente (por ejemplo un departamento de RRHH) puede utilizar los servicios de un proveedor externo y al mismo tiempo prestar servicios de evaluación para los empleados de su organización.

La norma está orientada fundamentalmente a los proveedores de servicios de evaluación y a los clientes, y describe con mucha precisión el papel, derechos y deberes de las personas evaluadas. Sin embargo, no pasa por alto y tiene en cuenta también a otras partes interesadas en el proceso de evaluación como pueden ser los diversos destinatarios de los resultados de la evaluación, intermediarios o usuarios indirectos de la misma y otras partes implicadas directa o indirectamente en el proceso.

Una de las peculiaridades de la norma ISO es su estructura. Se compone de dos partes que, en realidad, están redactadas como si se tratara de dos normas diferentes. La primera, ISO 10667-1 se refiere a los deberes del cliente y la segunda, ISO 10667-2 se refiere a los deberes del proveedor de servicios. El interés de la norma es que tanto proveedor de servicios como cliente sean conocedores de sus obligaciones a la hora de evaluar personas y que el proceso de evaluación parta de una colaboración y un acuerdo expreso entre ambos sobre todo el proceso.

A partir de ahí, ambas partes tienen idéntica estructura. Constan cada una de ellas de una introducción, 6 capítulos y 4 anexos informativos.

El capítulo introductorio y los capítulos 1 y 2 son prácticamente iguales en las dos partes de la norma. Proporcionan informaciones de interés sobre la norma, sus objetivos y sus destinatarios y define, el capítulo 2, los principales términos utilizados en la norma.

Los capítulos 3, 4, 5 y 6 contienen la parte procedimental de la norma y regulan todo lo referente al proceso evaluativo desde la perspectiva del cliente y del proveedor de servicios.



La norma ISO 10667 contiene también cuatro anexos informativos iguales para las partes 1 y 2. A ellos se refiere la norma en algunos de sus capítulos procedimentales y pueden resultar de gran utilidad a la hora de aplicar algunos de sus directrices.

Qué aporta la Norma ISO 10667

Una materia tan sensible como es la evaluación de personas, con repercusiones de tipo vital, profesional, económico y legal para muchas de las partes implicadas, solo puede beneficiarse de esta norma, por cuanto que la misma puede añadir rigor, transparencia y "credibilidad", entre otros aspectos, en el proceso evaluativo. Esta norma es, sin duda, enormemente relevante en lo que se refiere a procesos de evaluación de personas en ámbitos organizativos.

Los primeros beneficiarios de la norma son los propios evaluadores, clientes y personas evaluadas, que podrán tener más claridad sobre sus deberes y responsabilidades respectivos y verán más sistematizado, formalizado y con más seguridad jurídica todo el proceso evaluativo. Además, el cumplimiento de la norma garantizará que los procesos se realizan con escrupuloso respeto a las personas evaluadas y demás partes implicadas en la evaluación.

Por otro lado, las directrices de la norma para el establecimiento de acuerdos formalizados (así como su presentación en dos partes -cliente y proveedor de servicios-) contribuirán también a una mayor colaboración desde el inicio entre proveedores de servicios y clientes y por tanto, a una mayor eficacia en el proceso de evaluación.

A los clientes les facilitará poder estructurar mejor los procesos de evaluación, permitirá que, en todos los casos, sean usuarios más informados y posibilitará que los servicios de evaluación se les presten de una manera más eficaz. Si los procesos se estructuran bien, se utilizan los procedimientos adecuados en función de las necesidades y objetivos que se pretenden con la evaluación y se llevan a cabo por personas formadas al efecto, a buen seguro se ganará en calidad, eficacia, reducción de costes, resultados de las evaluaciones de más utilidad, y a buen seguro, más confianza en los procesos de evaluación y mejor clima en las organizaciones y entre las personas evaluadas.

Por otro lado, certificar que un determinado proveedor de servicios aplica la norma ISO 10667 indicará a sus potenciales clientes que los procesos de evaluación son llevados a cabo con criterio, con rigor y de manera objetiva y eficaz, utilizando los medios adecuados, velando por el cumplimiento de la ley y garantizando la seguridad del proceso y la confidencialidad de los datos.

Todos los profesionales de la evaluación podrán encontrar en esta norma una referencia para mejorar los procesos de evaluación de personas, por supuesto. Pero la norma tiene que servir también para poner en valor este tipo de actividades ante la sociedad en general y para apoyar directa e indirectamente la función desarrollada por los profesionales de la evaluación de personas. Es importante que esos profesionales sean los primeros en apropiarse de



esta norma, y en promover su aplicación. Aplicación que, en definitiva, va a redundar en más calidad en la actividad evaluativa y un mayor reconocimiento a los que ostentan dicha calidad.

Y ahora qué

Al día de hoy, la norma está al inicio de su implantación. Y pasará algún tiempo hasta que comience a haber organismos certificados.

Existen ya iniciativas para dar a conocer la norma en diversas entidades y colegios profesionales y se han comenzado a desarrollar actividades encaminadas a formar especialistas sobre la misma y a facilitarles las herramientas necesarias para aplicar la norma.

Hoy por hoy, se puede comenzar ya a implantar la norma y a adaptar los procesos evaluativos a sus directrices, como paso previo para una posterior certificación si así se desea.

Cuando las entidades certificadoras comiencen a realizar su función auditora, las empresas y/o profesionales de la evaluación (proveedores de servicios o clientes) que hayan implantado la norma podrán solicitar ser auditadas. Según los resultados de la auditoría tendremos ocasión de ver los primeros organismos certificados según la norma ISO 10667 en nuestro país.

La norma, sin duda, puede suponer una oportunidad y una ventaja para los profesionales de la evaluación, que son los que mejor pueden comprenderla y aplicarla. El tiempo y la evolución de la norma seguramente nos permitirán constatar que esta oportunidad y esta ventaja se han aprovechado adecuadamente.

Actos institucionales del Consejo General de Graduados Sociales

Entrega de las condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort

Entrega de los Premios Mérito Social

El pasado 19 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 de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de la Cruz Distinguida de 1º clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort para D. Álvaro Redondo Hermida, Fiscal del Tribunal Supremo, asimismo se impuso la Cruz Distinguida de 2º clase a D. Francisco Javier Barberena Eceiza, Presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Guipúzcoa y a D. José

Conesa Ballester, Presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona.

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

La Mesa Presidencial del Acto de Imposición estuvo formada por, D. Francisco Javier Vieira Morante, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y por D. Javier





San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, junto con D. Luis Cazorla Prieto, Secretario General de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

D. Antonio del Moral, Magistrado del Tribunal Supremo, fue el encargado de proceder a la lectura de la Laudatio de Álvaro Redondo, al igual que D. Jaime Segalés Fidalgo, Juez de lo Social de Bilbao y del abogado catalán D. Jordí Liguierre Forés que dieron lectura respectivamente de las Laudatios de D. Francisco Javier Barberena y de D. José Conesa Ballestero, 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 2014.

Este acto estuvo presentado por la conocida periodista Gloria Serra, que explicó el origen de 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. Aurelio Marcelino Álvarez Álvarez**, Secretario del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias.

- **D. Juan Velázquez Rodríguez**, Ex miembro de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura.

- **D. Joaquín Mur Torres**, Licenciado en Derecho y en Historia, Ex director provincial del INSS en Zaragoza propuesto por Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Zaragoza.





Tras la cena, llegó el momento principal de la noche con la entrega de los Premios Mérito Social 2014. 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:

• **Dña. Carmen Villahizán Martín.- Premio Mérito Social a la Defensa de la Profesión.** *Graduada Social colegiada del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Álava.*

• **D. Fernando de Rosa Torner.- Premio Mérito Social a la Trayectoria Profesional.** *Magistrado de la Sección Primera de la Audiencia Provincial de Valencia.*

• **D. Lorenzo del Río Fernández.- Premio Mérito Social a la Justicia.** *Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla.*



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 música de un grupo de jazz que amenizó toda la velada, poniendo así un bonito punto y final a una noche muy especial para el Colectivo de Graduados Sociales.

Elecciones del Consejo General de Graduados Sociales de España



El día 28 de noviembre tuvieron lugar las elecciones al cargo de Presidente, Vicepresidente 2º y dos Vocales electivos ejercientes para constituir la Comisión Permanente de este Consejo General de Graduados Sociales de España.

El resultado del escrutinio de los votos para la renovación de la composición de la Junta directiva fue el siguiente:

Presidente: D. Javier San Martín Rodríguez

Vicepresidente 2º: D. Joaquín Merchán Bermejo

Vocal Electivo Ejerciente: D. Carlos Puebla Lorente

Vocal Electivo Ejerciente: D. Rafael Ruiz Calatrava

La composición de la Comisión Permanente queda de la siguiente manera:

Presidente: D. Javier San Martín Rodríguez

Vicepresidente 1º: D. Francisco A. Rodríguez Novez

Vicepresidente 2º: D. Joaquín Merchán Bermejo

Secretario General: D. Francisco Méndez Jara

Tesorero: D. Pedro Bonilla Rodríguez

Vicesecretario: D. German Prieto- Puga Somoza

Vicetesorero: D. Alfonso Hernández Quereda

Vocal Electivo Ejerciente: D. Javier Nieto García

Vocal Electivo Ejerciente: D. Carlos Puebla Lorente

Vocal Electivo Ejerciente: D. Rafael Ruiz Calatrava

Vocal Electivo no Ejerciente: D. José Luis González Martín

Desde esta Corporación queremos felicitar a todos los candidatos presentados y en especial a los que ya forman parte del órgano de gobierno de este Consejo General de Graduados Sociales de España, estando seguros que su tra-

bajo aportará un importante valor añadido a las actividades desarrolladas por la máxima corporación representativa de la profesión; sin olvidarnos de que los que han dejado su labor al frente de esta Corporación, un trabajo que no se olvidará por su dedicación y profesionalidad y que agradece nuestro colectivo.

En este Pleno también se acordó el nombramiento de D. Francisco Rueda Velasco como Vicepresidente de Honor del Consejo General de Graduados Sociales de España por su larga trayectoria profesional tanto en el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona como en este Consejo General, labor desempeñada con una gran profesionalidad e ilusión que ha sido merecedora de este reconocido nombramiento.

Para Javier San Martín estas elecciones supondrán su cuarto mandato como Presidente del Consejo General, actividad que compagina con la presidencia de la Fundación Justicia Social.

Imposición de la medalla de honor de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

El pasado 19 de diciembre en la sede de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación se entregó la Medalla de Honor de esta noble institución al Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España recogiéndola en su nombre su Presidente D. Javier San Martín Rodríguez, esta distinción se otorga a las personas físicas o jurídicas que hayan destacado por su colaboración y ayuda a las actividades de dicha Corporación.

Las Constituciones de 1840 declaraban que la Academia tenía como fines “el estudio teórico y práctico de la legislación y la jurisprudencia”, entendida ésta como “ciencia del Derecho”, y las de 1896 declaraban que “el fin propio, permanente y esencial de la Academia es producir el adelanto del Derecho como ciencia, fomentando la cultura jurídica, y obtener su realización más perfecta como arte, influyendo en las reformas y en los progresos de la legislación española y del Derecho internacional”.

Con este objetivo, en la Real Academia siempre se han discutido ponencias y memorias, realizado dictámenes, pronunciado conferencias y organizado jornadas y cursos; se han resuelto consultas planteadas por el Gobierno e instituciones oficiales, nacionales y extranjeras, y se ha desarrollado una intensa actividad edito-



rial, tanto de carácter monográfico como de revistas especializadas.

Para el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España es un honor recibir esta distinción pues resalta el papel jurídico de la profesión de Graduado Social, equiparando también nuestra Corporación con otras Instituciones colegiales del ámbito de la Justicia.

Reunión con el Ministro de Justicia

La cúpula del Ministerio de Justicia se reunió el pasado 12 de noviembre con Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España que asistió acompañado de varios miembros de esta Institución.

El motivo de este encuentro está basado principalmente en mantener una continuidad en las acciones comenzadas por nuestra corporación con el anterior responsable de la cartera de Justicia Ruiz Gallardón, en diferentes cuestiones muy importantes para nuestra actividad.

La actuación de los Graduados Sociales en la Ley de Asistencia Gratuita y el Recurso de Casación, son dos peticiones de mucha trascendencia para el colectivo.

Estas peticiones junto con otros proyectos que están en marcha entre el Ministerio y el Consejo General ocuparon gran parte del tiempo de la reunión desarrollada en la sede ministerial.

El colectivo de Graduados Sociales estuvo representado por su máximo representante que además estuvo acompañado por Francisco A. Rodríguez Novez, Vicepresidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Jaén, Francisco Javier Méndez Jara, Secretario General y Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante y por Miguel Ángel Tortosa y Daniel Ojeda, Presidentes de los Colegios de Almería y Córdoba respectivamente.



Por parte de Justicia asistió el Ministro, Rafael Catalá, la Secretaria de Estado para la Justicia, Carmen Sánchez-Cortés, el Secretario General de la Administración de Justicia, Antonio Dorado Picón y el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia, Ricardo Conde.

Este encuentro ha sido valorado por nuestro Consejo General como muy positivo pues la posición activa del Ministro a nuestras propuestas estrictamente profesionales son vistas favorablemente por parte de los máximos representantes, dando una continuidad a las actividades iniciadas con el anterior equipo ministerial.



El Consejo General de Graduados Sociales de España renueva su Convenio con el Banco Santander



El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín y el Director de Colectivos y Justicia, Gregorio García Torres y Javier Doblas García, Directos Adjunto de Instituciones de la territorial de Madrid, firmaron el pasado 14 de noviembre una renovación del convenio que desde hace más de una década mantiene nuestra corporación con la citada entidad bancaria. A esta firma también asistió Silvia Ramón Carpio, Responsable Comercial de negocio Justicia.

Un acuerdo que estipula unas condiciones preferentes para nuestro colectivo y que cada año se renuevan adaptándose según las necesidades del momento.

El Banco Santander ha desarrollado 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.

Si quiere conocer las ventajas de este acuerdo visite la página web del Consejo General: www.graduadosocial.org

Acuerdo de colaboración con la empresa ANTEA, S.A.



La empresa de servicios de prevención ANTEA S.A. ha suscrito el pasado 29 de octubre un acuerdo de colaboración con el Consejo General de Graduados Sociales de España que estamos seguros será de gran interés para los colegiados.

Nuestra corporación considera que dentro de nuestros fines esta la búsqueda de mejoras de los objetivos empresariales y sociales de los Colegiados, y por ello se encuentra poner a la disposición de nuestro colectivo soluciones que posibiliten el cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral, armonizando los distintos aspectos que concurren en un cumplimiento estricto de la legislación y una garantía de calidad a la hora de acometer las actividades preventivas.

Además esta empresa se complementa con su filial SIGGA NUEVAS TECNOLOGÍAS, una compañía formada por profesionales con más de 20 años de experiencia y un comité de expertos, quienes han desarrollado un programa Laboral, Fiscal Contable y de facturación adaptado a las necesidades de las asesorías y empresas, dando unos servicios que comprenden tanto el desarrollo del programa de gestión, como de servicios de consultoría y formación especializada.

En sucesivas comunicaciones iremos ampliando la información relativa a éste importe acuerdo de colaboración, esperando con ello, satisfacer las necesidades de los colegiados en dos materias que pensamos son necesarias e indispensables para nuestro colectivo.

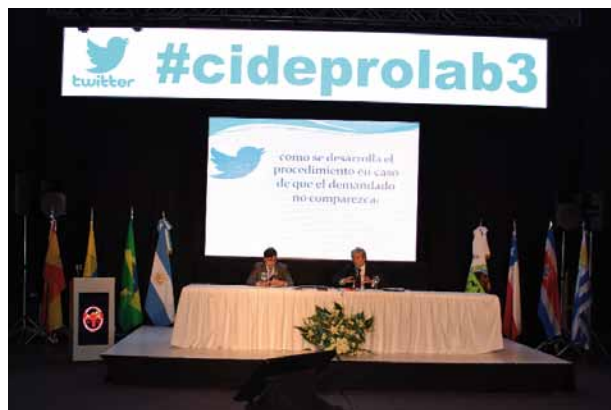
I Congreso internacional de derecho procesal laboral: “Necesidad de Reforma del Proceso Laboral-Tendencia a la Oralidad”

Javier San Martín, intervino en calidad de ponente y en representación del colectivo de los Graduados Sociales, en el I Congreso de la República Argentina sobre Derecho Procesal Laboral, organizado por la Fundación de Estudios Laborales Iberoamericanos y el Poder Judicial de San Luis.

San Martín, en una exposición de aproximadamente 50 minutos esbozó el procedimiento Laboral Español así como la intervención del Graduado Social en el proceso.

A dicho evento, asistieron Jueces, Abogados y Graduados Sociales, de gran prestigio profesional, y se analizó la necesidad de la oralidad en el procedimiento laboral desde el punto de vista de la experiencia en otros países tales como Uruguay, Brasil, Costa Rica, Chile, Colombia y por supuesto España, representada por Javier San Martín.

Al Congreso asistieron más de 600 profesionales llegados de toda Latinoamérica y fue un rotundo éxito.



La inauguración corrió a cargo del Gobernador de San Luis.

Agradecemos al Banco de Santander su esponsorización en este evento, ya que sin su inestimable ayuda, hubiera sido imposible acudir a este importante Congreso.

Real Academia de Jurisprudencia y Legislación



Como recordarán en el mes de marzo Javier San Martín Rodríguez fue nombrado Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, un hecho de gran relevancia para la profesión pues era la primera vez que un Graduado Social ingresaba en esta Real Academia, una institución con una extensa trayectoria histórica a lo largo de numerosos siglos.

Con este ingreso se abría la puerta para que poco a poco otros compañeros de profesión pudieran formar parte de esa ilustre Institución formada por juristas de reconocido prestigio, siendo éste el caso del Graduado Social, Rafael Ruiz Calatrava que recientemente ha sido nombrado Académico Correspondiente y que procederá a la lectura de su conferencia el próximo mes de enero del año 2015.

Desde estas líneas queremos felicitar a nuestro compañero de profesión por este importante ingreso esperando que poco a poco la presencia de nuestro colectivo se equipare a la del resto de profesiones jurídicas que durante años de tradición han tenido acceso a esta honorable Academia.

Javier San Martín recibe el Premio Erga Omnes 2014

El Colegio Oficial de Graduats Socials de les Illes Balears organizó su XXIII Trobada en el Hotel Valparaiso de Palma de Mallorca donde se reunieron más de un centenar de profesionales.

El Presidente del Govern de les Illes Balears quiso acompañar a nuestro colectivo en un día tan especial y fue el encargado de entregar a Javier San Martín el **"Premio Erga Omnes"** en reconocimiento a su labor en defensa de la profesión.

El premio Erga Omnes, fue creado por la Junta General del Colegio en el año 2010 con el propósito de reconocer la labor de las personas o instituciones que destacan en sus actuaciones o servicios prestados en defensa de los intereses generales y particulares del colectivo de Graduados Sociales de las Illes Balears, en los ámbitos cultural, jurídico, empresarial, cívico, humanitario, de investigación y docente.

Este premio ha sido concedido por unanimidad de todos los miembros de la Junta de Gobierno del Colegio Balear por los logros alcanzados por el Presidente del Consejo General a lo largo de su mandato.

Durante esta cena también se distinguieron a los colegiados que han cumplido 15 y 25 años de colegiación y se entregó la Medalla de Oro a Miguel Pastor Aloy por haber sido vocal de la Junta de Gobierno de Baleares y por sus 25 años de colegiación.

Los colegiados distinguidos por sus 15 años de colegiación fueron: Pedro Francisco Vives, Sara Mesquida, Pedro Palmer, Melchor Pol Ramis, Laura Rodeño Hernández, M^a Magdalena Sabater Frau, Adela Soriano Fiallega y Ángel Turienzo Rodríguez. Los distinguidos por sus 25 años de colegiación fueron: Antonio Amengual, Jordi Florit, Andrés González, Julia Mir y Antonio Pons.

El Presidente del Colegio de Baleares, José Javier Bonet agradeció a todos los asistentes su presencia en esta noche tan importante, pero en especial quiso tener un reconocimiento al Presidente del Govern José Ramón Bauza por compartir esta noche de viernes con nuestros profesionales y así



poder hacer un homenaje al más alto nivel institucional al Presidente del Consejo General y a todos aquellos Colegiados que con su fidelidad han contribuido a que el colegio balear sea uno de los más activos en el panorama corporativo.

Bauza por su parte agradeció la invitación cursada a su persona e insistió que la labor que desarrollan los Graduados Sociales es un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de la Administración del Estado y de la PYME española, una labor que debe ser reconocida y que día a día es más conocida dentro de la sociedad.

Javier San Martín en su discurso agradeció a todos los miembros de la Junta de Gobierno y al Presidente del Colegio Balear esta distinción, pues lo más importante de recibir un premio es el "apoyo y respaldo" que sientes de tus compañeros, algo imprescindible para seguir trabajando con la misma ilusión que cuando se empieza.

El Presidente del Consejo General no quiso terminar sus palabras sin indicar a los presentes que la actividad desarrollada por el Presidente José Javier Bonet y su Junta de Gobierno es digna de destacar, un Colegio fiel colaborador del Consejo General que con su trabajo es pieza angular para ir alcanzando las metas propuestas para este colectivo.



Acto de imposición de los galardones de la asociación Shumman & Bigoles

En la ciudad de Oviedo, tuvo lugar el acto de entrega de los galardones de la Asociación Shumman & Bigoles en el Hotel de la Reconquista, este acto estuvo presidido por Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y de la Fundación Justicia Social, que recordó la labor realizada por Jose Luis García Bigoles en la constitución de esta Asociación y que ahora continua su actual presidente Alfonso Hernández Quereda.

La Secretaria General de la Asociación, Blanca Lesta Castelo, fue la encargada de dar lectura del acuerdo de la Junta de Gobierno de la Asociación donde se concedieron los presentes galardones que en esta edición han recaído en :

- Sr. D. José Ruiz Sánchez.- Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia y Director de la Escuela de Práctica Profesional "Dr. Manuel Alonso Olea" de la Fundación Justicia Social.

- Sr. D. José Ramón Vela Fernández, Graduado Social y Jefe de Estudios de la Escuela de Práctica Profesional "Dr. Manuel Alonso Olea" de la Fundación Justicia Social.

- Sr. D. José Luis Suarez Allende, Graduado Social, Vicepresidente y Director de la Escuela de Práctica laboral del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias.

- Sr. D. Antonio Pita Felipe, Graduado Social y Director de Recursos Humanos del Grupo Piñero.

Estos premiados tuvieron palabras de agradecimiento para la Asociación y para sus compañeros de profesión por pensar en ellos como candidatos de este respetable galardón. Un alto en el camino para seguir trabajando con más ánimo e ilusión por una profesión que les ha dado mucho y que se convierte en una forma de vida.

Alfonso Hernández Quereda, Presidente de la Asociación Shumman & Bigoles quiso dar las gracias a la Fundación Justicia Social por permitir realizar este acto coincidiendo con la organización de la III Edición de la Escuela de Verano Jose Luis García Bigoles, esperando que esta cercanía que siempre ha mantenido la asociación con el Consejo General siga durante muchos años y así mantener el espíritu siempre inquieto de García Bigoles.

Cena anual del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona



El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín viajó a la ciudad condal para asistir a la cena anual del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona que como todos los años reúne a destacadas personalidades del mundo de la política y de la Justicia.

Durante este acto se entregaron las Medallas del Colegio por 15, 20, 25 y 50 años de colegiación, un reconocimiento a la permanencia y trabajo de los colegiados

que con su aportación han contribuido al desarrollo de la profesión.

El Presidente del Consejo General en su discurso señaló la importancia del profesional para el correcto funcionamiento de la Administración del Estado, un papel relevante que año tras año es más reconocido dentro de la sociedad.

Un año más el Presidente de la Generalitat, Artur Mas estuvo presente en este encuentro anual, que en su discurs-



so defendió a los Graduados Sociales como elemento que “articula y cohesiona bien” a la sociedad catalana. El jefe del ejecutivo catalán señaló que poner en duda los colegios profesionales supone “agrietar la calidad del país” porque las corporaciones dan seguridad a los ciudadanos.

La Presidenta del Parlament Catalán, Nuria de Gispert, la Delegada del Gobierno, M^a Llanos de Luna, el Vicepresidente 4^o del Congreso de los Diputados, Jordi Jané, el Concejal de la Presidencia en el Ayuntamiento de Barcelona,

Jordi Martí Galbis, el Presidente del TSJ de Cataluña, Josep Quintana Pellicer, y el Presidente de la Cámara de Comercio de Barcelona, Miquel Valls Maseda, fueron algunas de las autoridades que asistieron al acto.

También algunos Presidentes de Colegios Oficiales de Graduados Sociales quisieron estar presentes en esta relevante cita, como la Presidenta del Colegio de Tarragona, Ana María Asama Esteve, el Presidente del Colegio de Sevilla, Rafael Hidalgo Romero, el de Álava, José Antonio Landaluce Pérez de Turiso y el de Castellón, José Benjamín Beltrán Miralles. La Comisión Permanente estuvo representada por Francisco Rueda Velasco, Vicepresidente 2^o del Consejo General de Graduados Sociales de España.

En el discurso pronunciado por Josep Conesa, Vicepresidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona, agradeció la asistencia de todas la autoridades presentes en este acto, pero en especial quiso mencionar a los colegiados barceloneses que año tras año quieren compartir este homenaje a otros compañeros de profesión haciendo que esta cena sea una cita importante en la agenda de los Graduados Sociales de la ciudad condal.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias recibe la Cruz de San Raimundo de Peñafort

Antonio Martos Presa, presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias, recibió la Cruz Distinguida de Segunda Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort en un acto celebrado en el Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

Esta condecoración la recibió de manos de Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, que viajó hasta Oviedo para este acto. El presidente de los Graduados Sociales españoles resaltó la discreción y la cordialidad de Martos, una carrera profesional de más de treinta años y trece al frente del colectivo de los Graduados Sociales asturianos, una persona “incansable e inteligente”, un trabajador “resolutivo y proclive al diálogo”.

Por su parte Antonio Martos Presa expresó su gratitud a todos sus compañeros, dedicando esta Cruz al esfuerzo colectivo de una profesión para prestigiar su función y llegar a ser la tercera fuerza jurídica del país, indicando que *“se ha luchado lo indecible por hacernos un hueco en el marco de las relaciones laborales y ya somos una referencia eficaz en el mundo jurídico laboral”*.

A esta condecoración asistieron Ignacio Vidau Arguelles, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y los Presidentes de la Sala de lo Social y de lo Contencioso-Administrativo, Jorge González Rodríguez y Jesús Chamorro González respectivamente, además de los Presidentes



de los Colegios de Graduados Sociales de Lugo y Avala, Manuel Núñez y Jesús Díaz que ejercieron como padrinos del homenajeado. La *laudatio* fue leída por Humberto Fernández Cascos, Vicepresidente 1^o del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias.

El salón del Tribunal Superior de Justicia se completó con numerosas autoridades del Principado, compañeros, amigos y familiares del condecorado que quisieron acompañarle en este día tan especial para su persona y para la profesión.

Fátima Báñez hace entrega a Marina Pacheco de la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo



La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, hizo entrega, junto a la vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Soraya Sáez de Santamaría, de 14 Medallas de Oro al Mérito en el Trabajo, en un acto que tuvo lugar en la sede de la Biblioteca Nacional en Madrid y que la Ministra describió como el “más emocionante” en el que tiene la oportunidad de participar como Ministra de Empleo y Seguridad Social.

Fátima Báñez resaltó la importancia de esta distinción que “reconoce la conducta socialmente útil y ejemplar en el desempeño de los deberes que impone el ejercicio de cualquier trabajo, profesión o servicio habitualmente ejercido”.

Indicando que “tenía el gran privilegio y responsabilidad de reconocer trayectorias de vida que cumplen esas cualidades”, para quién “son estas historias de hombres y mujeres españoles las que en mitad de la tormenta aportan luz al proyecto común que son los países”.

En su intervención, la titular de Empleo y Seguridad Social ensalzó la labor desempeñada por los 14 galardonados y expresó su gratitud y reconocimiento hacia quienes “con sus vidas, con su trabajo, han contribuido y contribuyen cada día a hacer de España un país mejor”.

Entre los galardonados se encontraban la escritora Mercedes Salisachs, la empresaria Esther Koplowitz, la fotógrafa Cristina Rodero, el Padre Ángel, el tenista Rafael Nadal, los empresarios, Severino Escuris (conservas Escuris), Alejandro Fernández (grupo vitivinícola Pesquera), junto con la entrega a título póstumo para el compositor Paco de Lucía.

Marina Pacheco en su discurso ante la Vicepresidenta del Gobierno y la Ministra de Empleo agradeció este reconocimiento hacia su persona, un trabajo que al igual que muchos Graduados Sociales ejercen con ahínco para ayudar a que la PYME española pueda ser ese tejido empresarial tan importante para el crecimiento de España. Asimismo hizo una mención especial para Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales en agradecimiento a su propuesta para recibir esta alta condecoración. El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales como no podía ser de otra manera, quiso acompañar a Marina Pacheco en este día tan emotivo para ella.



Decreto de Presidencia. Uso de Toga

El presente Decreto tiene por finalidad establecer las normas de aplicación en todo el territorio nacional para todos los Graduados Sociales colegiales en el uso de la toga, tanto en actos institucionales, como en el ejercicio de la profesión ante los Tribunales, al amparo de lo establecido en el art. 68 de los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, según Real Decreto 1415/2006, de 1 de Diciembre, y así como el art. 70 de dichos Estatutos, dando cumplimiento al acuerdo plenario de fecha 7 de abril de 2003, en el cual se acordó por unanimidad la uniformidad de la toga para el Colectivo de Graduados Sociales.

La toga es una prenda de vestimenta obligatoria, tanto en los actos solemnes colegiales, como ante los Tribunales de Justicia mediante la cual los Graduados Sociales, y otros profesionales del Derecho simbolizan su actuación profesional.

El uso de la toga es exclusiva y excluyente de aquellas personas que ostentan la profesión de Magistrado o Juez, Fiscal o Abogado Fiscal, Secretario Judicial, Abogado del Estado, Letrado de la Seguridad Social, Letrado de las Comunidades Autónomas, Abogado, Procurador y Graduado Social colegiado.

Nuestro ordenamiento jurídico no contempla el uso de la toga para aquellas personas que no sean las relatadas anteriormente y en consecuencia podemos señalar que la Ley reserva el uso de este instrumento en exclusiva para las personas anteriormente citadas.

La profesión de Graduado Social reivindicó siempre ante las instituciones el uso de la toga para intervenir ante los Tribunales con el mismo derecho y en las mismas circunstancias que Abogados, Procuradores, y el resto de profesionales del derecho que no ostentaran la condición de funcionario.

Tanto fue así que tras intensos estudios e importantes reuniones al final el Gobierno de la Nación decidió incorporar al Colectivo de Graduados Sociales entre aquellos que para su ejercicio ante los Tribunales deberían de usar la toga.

En su día, cuando eso se llevó a cabo, el Colectivo de Graduados Sociales por temor a enfrentamientos profesiones o por otra razón que a esta Presidencia se le escapa admitió y propulsó el uso de la toga pero con una distinción frente a la toga ordinaria, es decir se promocionó una toga en la que la esclavina posterior en unas ocasiones se hace en forma de pico y en otras ocasiones se corta a la mitad, dando lugar a que en muchos Colegios aún se conserven este tipo de togas absolutamente impresentables para los momentos que estamos viviendo, de ahí que el Pleno del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, reunido en sesión ordinaria el 7 de abril de 2003 acordara por unanimidad la uniformidad de la toga

para que desaparecieran los ribetes en color verde y la esclavina dorsal en forma de pico.

Por todo lo anterior teniendo en consideración el art. 18 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social así como el art. 21 de dicho texto legal que es la Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social; así como el contenido del acuerdo de 23 de noviembre del año 2005 (BOE 19/12/05) modificado por el acuerdo de fecha 19 de diciembre de 2007, ambos referidos al Reglamento 2/2005, de Honores, Tratamientos y Protocolo en los actos judiciales solemnes, y del tan reiterado acuerdo del Pleno del Consejo General de fecha 7 de abril de 2003.

DISPONGO:

1º.- Que el uso de la toga por los Graduados Sociales colegiados en todo el territorio Nacional será sometido a la regla general de la vestimenta que consiste en una prenda textil de color negro, con esclavina posterior en forma rectangular, de 53 centímetros de largo y 43 centímetros de ancho aproximadamente, llevará vueltas delanteras que acabarán en forma de cuello y se prolongará hasta la rodilla con una anchura aproximada de 7 centímetros.

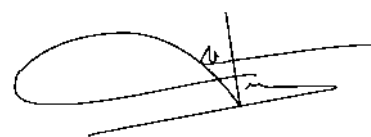
2º.- Prohíbo el uso de la toga a todos los Graduados Sociales colegiados ante los Tribunales de Justicia, los actos Colegiales e Institucionales que no se ajusten a las características señaladas en el párrafo anterior.

3º.- Todos los Colegios de Graduados Sociales que tengan en su poder togas en las que la esclavina finalice en pico o no sean rectangulares y/o tengan ribetes verdes, deberán de sustituirlas por la toga normalizada conforme se establece en el art. 1º de este Decreto antes del día 31 de diciembre de 2014.

4º.- El uso de la toga en actos colegiales deberá llevarse a cabo con la máxima dignidad; es decir bajo la misma el Graduado Social deberá de llevar traje de vestir de color negro, camisa blanca y corbata negra.

5º.- Los Presidentes de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y las Juntas de Gobierno velarán para que este Decreto se cumpla lo más ajustado posible a su interpretación literal, evitando el uso desproporcionado del tallaje de las togas del colegiado y propulsando que estas se luzcan sin arrugas y lo más estéticos posibles.

En Madrid, a 28 de noviembre de 2014



Fdo.: Javier San Martín Rodríguez

Premio “Informe Cardellach”



En la sesión plenaria celebrada el pasado 28 de noviembre en la sede del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España a propuesta del Presidente Javier San Martín se acordó por unanimidad la creación del premio “El Informe Cardellach”.

La relevancia de Vicente Cardellach como profesional tanto en cuestiones de gestión administrativa, como en cuestiones procesales ante los Tribunales unido al hecho de su constante actividad, promoviendo el progreso del Colectivo como parte fundamental de su ilusión en la vida, da lugar a que esta Corporación, lleve a cabo un reconocimiento permanente y profundo de sus hitos y de su persona.

El citado premio tendrá una dotación económica que cada año será decidida por el Consejo General, en la sesión inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria al trabajo más relevante en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Este Premio cuyas bases están debidamente estipuladas se convocará anualmente coincidiendo con la fecha

de fallecimiento de D. Vicente Cardellach para premiar un trabajo consistente en un estudio de investigación sobre una materia del Derecho del Trabajo y/o Seguridad Social.

Asimismo el jurado estará compuesto por el presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, el presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona, un Catedrático de Derecho y un miembro de la familia de Vicente Cardellach.

Con este premio se pretende fomentar la labor investigadora de nuestro colectivo, se premiará aquellos trabajos que estudien concienzudamente aspectos relacionados con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social a nivel nacional, que sirvan como fuente de información, con resultados tangibles que podrán ser utilizados y divulgados por nuestra corporación.

Para acceder a las bases del premio visite:
www.graduadosocial.org

Vicepresidente de honor del Consejo General de Graduados Sociales de España



El pasado 28 de noviembre en la sesión plenaria que se desarrolló en la sede del Consejo General de Graduados Sociales de España se acordó por unanimidad el nombramiento de D. Francisco Rueda Velasco como Vicepresidente de Honor de esta Corporación.

Rueda Velasco durante más de 30 años ha ostentado diversos cargos en el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona, 15 como miembro de su Junta de Gobierno y otros 15 años como vicepresidente, cargo que en la actualidad sigue desempeñando y que han sido compaginados durante estos últimos 12 años que ha estado como Vicepresidente 2º de este Consejo General, actuaciones todas ellas, destacadas por su profesionalidad y buen hacer.

Por ello, y a propuesta del Presidente de esta Corporación se decidió este nombramiento como reconocimiento de esa labor, un trabajo que siempre ha destacado por su eficacia e innata diplomacia unida a su personalidad.

Apertura del año judicial



En la sede del Tribunal Supremo tuvo lugar la celebración del solemne acto de Apertura del Año Judicial, siendo esta la primera vez, que el Rey Felipe VI presidiese dicho acto tras su proclamación.

Acompañó a Su Majestad el rey en la mesa presidencial el Ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón, el Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial, Carlos Lesmes y el Fiscal General del Estado, Eduardo Torres-Dulce.

Al acto también acudieron, igual que otros años, magistrados del Alto Tribunal, vocales del órgano de gobierno de los jueces, fiscales, representantes de la Audiencia

Nacional y de Tribunales Superiores de Justicia así como dirigentes políticos como los miembros de las Comisiones de Justicia de las Cortes. También han estado presentes el presidente del Tribunal Constitucional, Francisco Pérez de los Cobos, acompañado de varios miembros de este órgano.

Los diferentes representantes de las profesiones jurídicas (Abogados, Procuradores, Registradores, Notarios y Graduados Sociales) también estuvieron presentes en este acto, Francisco A. Rodríguez Novez, Vicepresidente del Consejo General de Graduados Sociales de España asistió a este importante acontecimiento institucional en representación de nuestro colectivo.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales acude a la toma de posesión de la cúpula del Ministerio de Justicia



En el palacio de Parcent, sede del Ministerio de Justicia, D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España estuvo presente en la toma de posesión de los nuevos cargos del Ministerio de Justicia, cargos que formarán el equipo de trabajo del actual Ministro de Justicia D. Rafael Catalá Polo, invitación que fue cursada personalmente por el nuevo titular de la cartera de Justicia.

En este acto tomaron posesión de sus nuevas responsabilidades, Dña. Carmen Sánchez-Cortés Marín, como Secretaria de Estado de Justicia, Dña. Áurea Roldán, como Subsecretaria de Justicia, D. Antonio Dorado Picón como Secretario General de la Administración de Justicia y D. Javier Herrera García-

Canturri como Director General de Cooperación Jurídico Internacional. Con este cambio en la cúpula del Ministerio se pretende transmitir a la ciudadanía una aproximación de la Justicia y una mayor comprensión ante las reivindicaciones que se hicieran al anterior responsable del Ministerio.

Javier San Martín felicitó a cada uno de los nuevos responsables y les expresó su deseo de mantener una reunión para abordar varios temas que afectan a la profesión.

En la "I Jornada Laboralista de León" que organizó el pasado mes de octubre la Fundación Justicia Social y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de León tuvimos la oportunidad de escuchar la intervención del nuevo Secretario General de la Administración de Justicia, D. Antonio Dorado Picón que se trasladó hasta la capital leonesa para impartir la ponencia "*Modificación de la estructura territorial en la organización judicial española*" y así participar como ponente en esta interesante jornada.

Toma de posesión en el Tribunal Supremo



El pasado 4 de noviembre el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, D. Javier San Martín, acudió al acto que tuvo lugar en el Palacio de Justicia sede del Tribunal Supremo para la toma de posesión como Presidente de la Sala Segunda del Tribunal Supremo de D. Manuel Marchena Gómez y del juramento o promesa y toma de posesión como Magistrados de la Sala de lo Contencioso Administrativo de dicho Tribunal de D. César Tolosa Tribiño, D. Francisco José Navarro Sanchis y de D. Jesús Cudero Blas.

El nuevo Presidente de la Sala de lo Penal del alto tribunal procede de la carrera fiscal, a la que accedió tras licenciarse en Derecho por la Universidad de Deusto, siendo su primer destino la Audiencia Territorial de Las Palmas.

En el acto de toma de posesión, celebrado en el salón de plenos, Marchena fue apadrinado por su antecesor en el puesto, el hoy magistrado emérito de la Sala Segunda, Juan Saavedra Ruiz.



Otro de los nombramientos fue el de D. César Tolosa Tribiño, que desde el año 2004 ha sido Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca, en cuya Escuela de Práctica Jurídica fue Premio Extraordinario, ingresando en la carrera judicial en el año 1982 y siendo su primer destino el juzgado de primera instancia e instrucción de Molina de Aragón (Guadalajara).

Felicitemos desde aquí a estos Magistrados por sus nuevos cargos, deseándoles toda clase de éxitos en el desempeño de sus funciones, además tanto Manuel Marchena y César Tolosa son dos grandes conocedores del colectivo y de las actividades que desarrolla este Consejo General de Graduados Sociales y de la Fundación Justicia Social habiendo tenido ambas corporaciones el privilegio de contar con su presencia y participación a lo largo de muchas ocasiones, estando seguros de que dicha colaboración continuará en el futuro.

XI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social



El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín Rodríguez inauguró la décima edición del Congreso Nacional que celebra la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, que bajo el título “*Los retos financieros del Sistema de Seguridad Social*” reunió a destacados profesionales del Derecho del Trabajo.

En esta edición se pudieron escuchar dos intervenciones de gran interés impartidas por el Dr. D. Helmut Weber de Alemania, que disertó sobre “El factor de sostenibilidad en Europa y en España”, junto con la ponencia “Fuentes de financiación ante la crisis” impartida por el Profesor, Dr. Dan-



ny Pieters, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Vicerrector de la Universidad católica de Lovaina.

Fueron dos días de intenso trabajo donde catedráticos, profesores de universidades funcionarios de la Administración Pública, abogados y graduados sociales participaron en un foro de análisis sobre la actual situación de la Seguridad Social.

Este congreso se realizó en la sede de la Tesorería General de la Seguridad Social en Madrid, y fue clausurado por Tomás Burgos Gallego, Secretario de Estado para la Seguridad Social.

Pleno extraordinario sobre la administración concertada

Madrid, 19 de enero de 2015.- En la sede de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación se celebró una sesión plenaria de carácter extraordinario para tratar uno de los temas que ahora mismo más preocupan a la profesión: *la administración concertada*.

Este Pleno sirvió para hacer un análisis de la situación, de los planteamientos y decisiones a adoptar por el Pleno del Consejo General.

El Presidente del Consejo General, Javier San Martín expuso la situación legal de la administración concertada, se analizó un informe elaborado por dicha presidencia con propuestas de actuación y donde además se recogía un análisis pormenorizado de todas aquellas acciones que a lo largo de más de dos décadas el colectivo de Graduados Sociales ha desarrollado para la Administración del Estado con un único fin: su modernización.

A este Pleno asistió toda la Comisión Permanente y la práctica totalidad de los 43 presidentes de los Colegios Ofi-

ciales de Graduados Sociales que hay distribuidos por toda la geografía española, que además muchos de ellos, fueron acompañados por sus miembros de Juntas de Gobierno, consiguiendo entablar un foro diverso de opinión con un exhaustivo análisis de la situación en las diferentes Comunidades Autónomas.

La unanimidad de las decisiones tomadas, pone de manifiesto la unidad del Colectivo, una unidad que servirá y se reflejará en las acciones a ejecutar. Estas acciones se plasmarán en las actuaciones que el Consejo General de Graduados Sociales liderará junto con la colaboración de todos los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y que en próximos comunicados se definirán con mayor precisión. Actuaciones que pretenden poner un punto de atención a una situación contraria a los intereses no solamente del Colectivo sino también nefasta para la gestión de la Seguridad Social.

Reunión en el Parlamento Europeo



Los días 26, 27 y 28 de mayo tendrá lugar una visita de los miembros de la Comisión Permanente al Parlamento Europeo para mantener reuniones con diferentes europarlamentarios.

Este encuentro ha sido propuesto por Ramón Jáuregui al considerarlo de interés, y será financiado por el propio Parlamento Europeo, propuesta que agradecemos y que ha sido aceptada por nuestro Consejo General.

La agenda de trabajo que se está ultimando promoverá encuentros en Bruselas con parlamentarios de los diferentes grupos, como Esteban González Pons, Javier Nart, Elena Valenciano, Ramón Luis Valcárcel, José Blanco y Juan Fernando López Aguilar, además de la propia reunión que se mantendrá con el promotor de este viaje, Ramón Jáuregui. Asimismo se está intentando cerrar un encuentro con el Comisario de Energía y Medio Ambiente Miguel Arias Cañete.

Elegidos directamente por los votantes de la UE cada cinco años, los diputados al Parlamento Europeo representan a los ciudadanos. El Parlamento es una de las principales instituciones legisladoras de la UE junto con el Consejo de la Unión Europea.

Un viaje que nos acercará a las tres funciones primordiales que desarrolla el Parlamento que son:

- Debatir y aprobar, junto con el Consejo, la legislación de la UE.
- Someter a control a otras instituciones de la UE, en especial a la Comisión, para garantizar su funcionamiento democrático.
- Debatir y adoptar, junto con el Consejo, el presupuesto de la UE.

La labor del Parlamento Europeo se realiza en tres sedes: Bruselas (Bélgica), Luxemburgo y Estrasburgo (Francia).

En Luxemburgo se encuentran las oficinas administrativas (la "Secretaría General"), las sesiones plenarias tienen lugar en Estrasburgo y Bruselas y las reuniones de las comisiones también se celebran en Bruselas.

El encuentro que mantendrán los miembros de la Comisión Permanente de este Consejo General de Graduados Sociales con los parlamentarios será en la sede de Bruselas.



Ley de Asistencia Jurídica Gratuita



El 28 de enero en la sede del Ministerio de Justicia, Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España se reunió con Carmen Sánchez-Cortés, Secretaria de Estado de Justicia, con Antonio Dorado Picón, Secretario General de la Administración de Justicia y con Ricardo Conde Díez, Director General de Relaciones con la Administración de Justicia, este encuentro sirvió para tratar un tema de gran actualidad y que está en su fase final, nos referimos al borrador del proyecto de Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, un proyecto donde nuestra Corporación en numerosas reuniones y escritos ha solicitado la inclusión de los Graduados Sociales.

El Ministerio de Justicia, atento a estas reclamaciones, ha indicado que para que podamos incluirnos debemos estar -a nivel académico-, en igualdad de condiciones que Abogados y Procuradores, es decir: tener una formación de Grado, (que en la actualidad ya existe) y hacer un Máster de acceso a la profesión con el examen que posteriormente requiere el Estado.

El Presidente del Consejo General considera que esta petición del Ministerio es lógica y la apoya firmemente, pues en vez de ser un obstáculo, se convierte en un espaldarazo a la profesión, pues no solamente permitirá el acceso al turno de oficio en materia laboral, sino que también consolidará al Colectivo, ubicándolo cada día más dentro de los profesionales del Derecho.

Javier San Martín indicó al Ministerio que trasladará esta propuesta al Pleno, reiterando que este esfuerzo que se solicita, nunca será un impedimento, pues si nuestro colectivo se destaca por algo, es por su permanente apuesta por la profesionalización, cualidad que se adquiere con el ejercicio de la profesión, pero se asienta en un profundo conocimiento de las leyes, especialización que los Graduados Sociales pueden presumir en materia laboral.

Obituario Vicente Cardellach i Marzá



Hay personas que a lo largo de su vida el destino les tiene preparado una función y desde luego a Vicente Cardellach su destino era la defensa y promoción de la profesión de Graduado Social.

Un objetivo que cumplió a la perfección pues fue el protagonista de muchos de los éxitos que a lo largo de la historia de los Graduados Sociales se han conseguido. Hay nombres que por su trayectoria profesional deben ir siempre unidos a una ciudad, a un acontecimiento o a un hecho, y en este caso el nombre de Vicente Cardellach siempre estará unido a un colectivo: el de los GRADUADOS SOCIALES.

No se puede entender nuestra historia sin valorar las aportaciones realizadas por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona y por su Presidente Cardellach que estuvo al frente de dicha corporación más de 32 años. Este Colegio siempre ha sido modelo de innovación y de eficacia, una gestión que siempre ha promulgado el principio de formación, contribuyendo a la actualización permanente de los colegiados mediante iniciativas de docencia técnica.

Pero no me gustaría, que al final de esta lectura solo quedará reflejado aquellos logros que realizó Vicente

durante muchos años, pues la propia evolución de la profesión lo demuestra. Por eso, también quiero hablar de la persona, del amigo, de aquel que tuve la oportunidad de conocer y trabajar codo con codo.

Lo maravilloso de la vida es que a lo largo de ella tienes la oportunidad de ir conociendo a gente que se cruza en tu camino, esos cruces son fortuitos y algunos fugaces, otros en cambio se convierten en puntos de reflexión de tu existencia. Cuando repasas tu vida, a veces te das cuenta, que hubiera sido diferente sin esa persona, por eso, es evidente que hay gentes que te ayudan a constituir tu propia trayectoria.

Vicente era de esas personas, cuando nos conocimos el traía consigo una dilatada experiencia en la dirección de una Corporación de Derecho Público, yo aportaba mucha ilusión y ganas de hacer cosas, haciendo entre los dos un binomio que rápidamente nos proporcionó una fuerte amistad.

Desear con todo mi alma, haberle transmitido en vida el profundo respeto que le tenía, pero es verdad que siempre te queda la duda de saber si él lo percibió, y si pudiera quedar una mínima duda, quiero que sirvan estas letras

para manifestar mi gran respeto, admiración y cariño que profesaba a mi buen amigo y compañero.

Por todo ello, y precisamente por ese respeto que le tiene TODA la profesión, voy a proponer en la próxima sesión plenaria del Consejo General de Graduados Sociales de España la creación del premio **“Informe Cardellach”** que será debidamente regulado en unas bases y dotado con una importante cantidad económica, al objeto de que el trabajo de investigación en materia laboral vaya catalogado con el apellido del que fue uno de los grandes artífices del Derecho del Trabajo de este País, como un homenaje a su trabajo concienzudo y de análisis del que siempre hizo gala. De esta manera su recuerdo y su ejemplo, siempre vivirá entre nosotros.- Descanse en Paz.

Dr. Javier San Martín Rodríguez

*Presidente del Consejo General de Graduados Sociales
y Fundación Justicia Social*

Mi homenaje a Don Vicente Cardellach

La dolorosa desaparición de Don Vicente Cardellach y Marzá nos ha llegado de repente, con la serenidad con que nuestro amigo siempre actuaba, sin estridencias, pero sin faltar a la cita. Una característica propia de quien, durante años, ha conseguido aglutinar el afecto de sus compañeros de profesión.

No es fácil. Se puede ser un gran profesional, un hombre brillante, se puede alcanzar incluso la admiración de colegas y adversarios. No obstante, llegar a constituirse en referente de un amplio colectivo, en el coordinador de sus proyectos y el augur de sus éxitos, no es fácil. Para ello se requiere nacer. Y Vicente había nacido para eso. Para constituirse en el hombre que debía llevar la función del Graduado Social a un nuevo y crecido esplendor.

Lo hizo bien. Desde la tierra catalana, en donde el tesón y el amor al trabajo constituyen un patrimonio, que Dios ha entregado a todos con largueza. Desde Barcelona, la ciudad mediterránea que presidió la expansión del más avanzado comercio, de la libertad de ideas, de la justicia civil, del notariado, de los gremios más diversos, de la música coral y la pintura romántica, de la arquitectura vanguardista y la más celosa custodia de las tradiciones.

Cardellach mantuvo siempre una relación cordial con todos los entornos que han hecho grande nuestra tierra,

especialmente con las autoridades de la Justicia Social, llamada a derribar los obstáculos que pudieran impedir la realidad de los derechos.

Cardellach fue un hombre que supo reconocer los gestos de cuantos se acercaron, con respeto y cariño, a la profesión del representante laboral, del defensor de la justicia social, del técnico en relaciones de trabajo, que todo eso es el Graduado Social. Vivimos en momentos de cierta dificultad económica, y muchos han perdido su puesto de trabajo. Para luchar por sus derechos, en muchas ocasiones encontramos a un Graduado Social, sosteniendo a quienes necesitan un apoyo.

Vaya desde aquí mi emocionado reconocimiento a los Graduados Sociales, y a su inmensa tarea. Esa profesión fue la elegida por Vicente Cardellach para canalizar su amor a la justicia. Por ello merece ser recordado, por cuantos hemos tenido la ocasión de acercarnos a su entorno, y poder ser acreedores a su cordialidad.

Siempre recordaré al amigo y gran profesional.

Dr. Álvaro Redondo Hermida

*Fiscal del Tribunal Supremo
Magistrado de Trabajo Excedente*



Escuela José Luis García Bigoles. Derecho del Trabajo: Una encrucijada



La ciudad de Oviedo se convirtió por un día en ciudad anfitriona de los más destacados juristas de este país, nombres tan relevantes como José Manuel López y García de la Serrana, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Rafael Fernández Valverde, Vocal del Consejo General del Poder Judicial y Presidente de la Sección Quinta de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, Manuel Marchena, Magistrado de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo y Antonio Sempere, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se desplazaron hasta la ciudad Asturiana para impartir unas interesantes ponencias que trataron sobre diversos asuntos de plena actualidad.

Títulos como “La doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo modificaciones sustanciales tras la Reforma Laboral”, “Doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo sobre el despido colectivo tras la reforma” y la “Dimensión Penal y Laboral del e-mail por el empresario” fueron algunos de los temas que más interés despertó entre los alumnos.

Varias Autoridades del Principado, como el Director General de Justicia, o los Directores provinciales de la Tesorería y del INSS asistieron al acto de inauguración cuya mesa presidencial estuvo formada por Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales y de la Fundación Justicia Social, Antonio Martos Presa, Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Asturias, José Ruiz Sánchez, Director de la Escuela de Práctica Profesional “Alonso Olea”, Silvia Junco Martínez, Concejala de Gobierno de Participación Ciudadana, Cooperación al Desarrollo, Igualdad y Promoción Económica del Ayuntamiento de Oviedo y Graciano Torre González, Consejero de Economía y Empleo del Principado de Asturias, siendo éste último el que agradeció a la Fundación Justicia Social el trabajo de convocato-

ria de tan ilustre claustro de profesores, haciendo que por un día la capital del Principado se convirtiera en sede de esta Escuela.

En esta III edición el éxito de convocatoria fue absoluto, una asistencia que demostró la aceptación por parte de nuestro colectivo de la realización de este tipo de jorna-





das formativas, una oportunidad para estudiar y valorar las decisiones que desde el Alto Tribunal se toman por todos los cambios legislativos que causó la Reforma Laboral.

Escuchar y analizar las valoraciones que estos Magistrados plasman en sus sentencias, se convierte en un privilegio que ayuda a saber cómo se debe aplicar la norma y reflexionar sobre el asesoramiento que debemos dar a las empresas.

Asimismo también resulto muy interesante la mesa redonda que debatió sobre “Responsabilidad Empresarial ante los accidentes de trabajo”, donde la Fiscal Especial en Materia de Siniestralidad del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Esperanza González Avella y el abogado José María Bigoles Martín expusieron sus puntos de vista desde dos ámbitos: el empresarial y el de la Fiscalía.

Cada una estas intervenciones finalizó con un intercambio de preguntas entre el conferenciante y el público asistente. Un público formado por una numerosa representación de Graduados Sociales asturianos, a los que se unió una destacada representación de compañeros de profesión llegados

de toda España. Este completo aforo, confirmó el acierto de los temas a tratar y avaló la designación de los ponentes.

Jesús Gullón Rodríguez, Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo fue el encargado de clausurar esta III Edición, Gullón destacó que tras la última reforma laboral, la importancia del asesor bien sea Graduado Social o Abogado es fundamental, un asesoramiento adecuado es clave para la empresa, por ello, reiteró que tras los cambios sustanciales que ha ocasionado la reforma laboral, el profesional se obliga a un estudio permanente no solo de la ley sino de la sentencia, cuestión que le permitirá conocer la opinión de los jueces ante diferentes supuestos, aspecto que ayudará, sin lugar a dudas, a realizar un correcto asesoramiento y aplicación de la norma.

También quiso subrayar el papel que hace el Consejo General de Graduados Sociales a través de la Fundación Justicia Social para mantener ese espíritu de conocimiento y formación que siempre ha destacado entre nuestros profesionales, animando a su Presidente, Javier San Martín a que siga por ese camino, impregnando al colectivo de la cultura del continuo estudio y conocimiento de la norma.



XI Edición de la Escuela de Práctica Profesional Manuel Alonso Olea



En la sede de la Fundación Justicia Social tuvo lugar la undécima edición de la Escuela de Práctica Profesional Dr. Manuel Alonso Olea, han pasado once años desde que el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín pusiera la primera piedra de un proyecto que con el tiempo ha alcanzado su objetivo, una Escuela referente dentro de la profesión.

Esta Escuela que bajo la dirección actualmente de José Ruiz, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia ha sabido adaptarse a las necesidades del momento, una Escuela que cambió su público objetivo hace dos años para promocionar el servicio de Orientación Jurídica Socio Laboral que se desarrollan en numerosos Colegios provinciales. Una actividad que además de ayudar al ciudadano, sirve para asentar las bases de una actuación profesional que desde el Consejo General se demanda al Ministerio de Justicia para que se regule de manera legislativa similar a la Asistencia Jurídica Gratuita.

El Jefe de Estudios de la Escuela es una pieza fundamental y clave para el éxito de la misma, y ese cargo recae en José Ramón Vela, un profesional que a pesar de no continuar como Vocal de la Comisión Permanente, continúa al frente del desarrollo del programa formativo, un arduo trabajo donde su papel principal es analizar las materias que se deben impartir y adaptarlas a las necesidades del alumnado, designando conjuntamente con el Presidente de la Fundación Justicia Social el claustro de profesores.

Como no podía ser de otra manera, en esta edición participan un elenco de profesionales del más alto nivel, nombres como Ricardo Bodas, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, José Luis Tortuero, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, Fernando Salinas, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Julián Sánchez Melgar, Magistrado de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo además de contar con la participación de Jueces, Letrados de la Seguridad Social y de los Presidentes de los Colegios de Málaga y de Murcia, junto con Alfonso Hernández Quereda, vocal de la Comisión Permanente del Consejo General de Graduados Sociales de España.

Este elenco de profesores imparte sus materias desde una visión práctica y dirigida a personas que diariamente aplican sus conocimientos en el asesoramiento de empresas y trabajadores, una oportunidad de intercambiar conocimientos y experiencias entre profesionales, pudiendo con ello, ver puntos de vista diferentes que enriquecen nuestra práctica.

Una formación que no tiene coste para el alumnado, por ello, queremos hacer extensivo esta noticia para todos aquellos colegiados que quieran acceder en próximas convocatorias soliciten información a sus respectivos colegios, pues la Fundación Justicia Social quiere premiar al profesional por su labor social al participar en los servicios de orientación jurídica socio-laboral de su Colegio.



Desayuno Foro Social “Coaching”



En la sede de la Fundación Justicia Social el pasado 31 de octubre tuvo lugar la celebración de una charla-conferencia sobre “Coaching” impartida por Pilar Jericó, Presidenta Executive de Be-up, una consultora que ha trabajado para más de 200 empresas en el desarrollo del liderazgo como Banco Santander, Vodafone, Panamá Jack. Asimismo es profesora del Instituto de Empresa y de Esade y colaboradora habitual en los medios de comunicación.

Ésta doctora en Organización de Empresas especializada en el análisis del talento y el impacto del miedo en el desarrollo empresarial ha publicado varios bestsellers, con títulos como “Héroes Cotidianos”, “NO Miedo” y Gestión del Talento”.

¿Qué es el Coaching?, ¿Para qué sirve? ¿Cómo podemos utilizarlo? Son preguntas que tras la intervención de nuestra invitada se clarificaron un poco más. Una forma de reflexionar sobre los estados del ser humano a lo largo de su trayectoria, estados que evolucionan o se quedan estancados en el tiempo y que hacen que haya gente emprendedora y curiosa y otra que tenga absolutamente miedo a todo.

Tal y como indica nuestra conferenciante y autora del libro “NO Miedo” todos sentimos miedo cuando nos enfrentamos a un cambio o a determinadas situaciones laborales. Sin embargo, su sola mención en las empresas se considera tabú. Los mensajes en los discursos empresariales no tiene cabida tal palabra, aunque la realidad está la presión por los resultados, las luchas de poder o el riesgo de ser despedidos, miedos que todos tenemos pero que no queremos manifestar.

Pilar Jericó propone liberarnos de la gran cadena del miedo: desarrollar todo nuestro potencial a menudo encorsetado por nuestras propias inseguridades, evitar la gestión

basada en el miedo y optar por la alternativa de buscar el talento, el cambio y la innovación.

El futuro pertenece a quién sea capaz de crearlo, ya sea una empresa o una persona, siempre y cuando se atreva a romper las reglas del juego y a crecer sobre sí misma.

A esta importante cita han acudido los presidentes de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, del Tribunal Superior de Justicia y de la Audiencia Provincial de Madrid, así como varios vocales del Consejo General del Poder Judicial. Por parte del Ministerio de Justicia asistió el Director de división de Derechos de Gracia y Otros Derechos, además de Catedráticos y altos representantes de la Administración Pública, junto con los Miembros de la Comisión Permanente y los Presidentes de los Colegios de Alicante, Asturias, Santander, Granada, Illes Balears, Jaén, Lugo, Madrid, Murcia, Pamplona, Valencia y Valladolid, que quisieron apoyar con su presencia esta iniciativa que a lo largo de este año la Fundación Justicia Social ha puesto en marcha con notable éxito y que esperamos se conviertan en una tradición.



I Jornada laboralista en León



Magistrados del Tribunal Supremo, Jueces de León, Secretarios Judiciales, Catedráticos, Profesores de Universidad, Abogados, y Graduados Sociales, todos se reunieron el pasado 17 de octubre en el Hostal Parador San Marcos para participar en la I Jornada Laboralista organizada por la Fundación Justicia Social y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de León. Una intensa jornada que se convirtió en un foro de intercambio de opiniones entre los profesionales del Derecho del Trabajo.

En este entorno, se dieron cita el Secretario General de Administración de Justicia, Antonio Dorado Picón, que impartió la conferencia *"Modificación de la estructura territorial en la organización judicial española"*, el Tribunal Supremo representado por el Presidente de la Sala de lo Social, Jesús Gullón, que disertó sobre *"El despido colectivo: Particular análisis de su incidencia en las Administraciones Públicas. Últimos pronunciamientos del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo"* y por la Magistrada Lourdes Arastey, con su conferencia *"Pronunciamientos de actuali-*

dad de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, accidente de trabajo y las indemnizaciones por responsabilidad en el ámbito laboral", que junto con el desarrollo de dos mesas redondas *"La Reforma Laboral, despido individual y colectivo"* y *"Debate sobre la Seguridad Social"* hicieron que la sesión formativa se convirtiera en un verdadero foro de intercambio de opiniones, con un ambiente participativo y de interés por parte de todos los asistentes.

El acto de inauguración estuvo a cargo de Marcos Martínez, Presidente de la Diputación que durante su intervención hizo hincapié en la importancia de la organización de este tipo de Jornada de trabajo, *"una iniciativa que sin duda, redundará en el mejor ejercicio de la actividad y con ello, en beneficio del conjunto de la sociedad"*, afirmó.

El Presidente de la Diputación también animó a los Graduados Sociales a seguir trabajando como valedores del cumplimiento de los códigos deontológicos de su profesión, por los derechos de los trabajadores y en defi-





El acto de clausura, estuvo a cargo del Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, José Luis Concepción que felicitó a la Fundación, por esta iniciativa que según dijo, "estas jornadas de formación son óptimas porque en la vida jurídica priman la especialización y la formación, ese cambio de pareceres y ese estudio por parte de los ponentes es un diálogo que es bueno para los juristas de este país".

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de León, José Ismael Barroso agradeció la iniciativa planteada por la Fundación Justicia Social para que este proyecto se haya convertido en realidad en esta ciudad, confirmando su interés para que esta Jornada tenga una continuidad en el tiempo, y se convierta en una cita obligada dentro del calendario de todos los profesionales leoneses del Derecho del Trabajo.

Javier San Martín, Presidente de la Fundación Justicia Social y del Consejo General de Graduados Sociales agradeció a participantes, invitados, ponentes y autoridades su presencia en este acto, ayudando con ello a la satisfacción por el logro conseguido, pues más de un centenar de personas participaron en esta primera Jornada.

Satisfacción que le demuestra que los laboralista leoneses, se merecían reactivar el estudio del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la opinión científica. Sabiendo que con ello se contribuye también a impulsar la actividad económica de la ciudad. Una participación que ha contribuido a una mejor interpretación y comprensión de las relaciones laborales.

nitiva, por el bienestar de los ciudadanos, herramientas que evitará el intrusismo y que servirán para que estos profesionales sigan siendo el referente social a la hora de mediar y solventar los problemas que a diario surgen en las relaciones laborales.

El Subdelegado del Gobierno, Juan Carlos Suárez-Quíñones también estuvo en la mesa de inauguración y aprovechó para resaltar el papel relevante que desde hace una década realiza el Consejo General de Graduados Sociales a través de su Fundación Justicia Social, convirtiéndose en el motor de una profesión en permanente movimiento, alabando la figura de su Presidente, Javier San Martín como el impulsor de esta notoriedad adquirida por el colectivo en este último periodo, animando a seguir con esta estela iniciada por la actual presidencia.

La Fundación Justicia Social y el Banco Santander

La Fundación Justicia Social y el Banco Santander han suscrito un acuerdo de colaboración que servirá para afianzar las ya excelentes relaciones que mantiene el colectivo de Graduados Sociales con la entidad bancaria.

Este acuerdo también servirá para el desarrollo de actuaciones institucionales de diverso orden que tiene programada la Fundación Justicia Social. Actuaciones todas ellas, que fomentan la formación continua de nuestro colectivo, bien de manera *online* con la utilización de la plataforma *elearning* o bien, a través de cursos de formación presencial como los impartidos por las Escuelas "Profesor Dr. Manuel Alonso Olea" y la de verano "José Luis García Bigoles".

Este acuerdo también se completa con una oferta especial para los colegiados destinada a los profesionales de



Justicia, donde podrás beneficiarte de unas condiciones especiales.

Si quieres acceder a esta oferta, visita la web del Consejo General de Graduados Sociales y de la Fundación Justicia Social. www.graduadosocial.org y www.fundacionjusticiasocial.org

Clases prácticas del curso general de Mediación Civil y Familiar



La Fundación Justicia Social puso en marcha con notable éxito un Curso sobre Mediación Civil y Familiar donde la parte teórica se ha realizado en modalidad semipresencial a través de la plataforma de formación perteneciente a la Fundación.

Este curso ha permitido ahondar en aquellos conocimientos y aspectos más relevantes para el ejercicio de la mediación civil y familiar en España. El diseño del curso responde al interés de muchos profesionales que no cuentan con tiempo suficiente para realizar un curso presencial poniéndose a su servicio y de manera *on line* un grupo de profesionales altamente cualificados que siempre han tratado adaptarse a las exigencias y necesidades de cada alumno.

La formación presencial ha sido de 35 horas y la sede de la Fundación Justicia Social sirvió como aula para el desarrollo durante los días 21 y 22 de las clases presenciales, llevándose a cabo talleres de mediación civil y familiar, donde se han potenciado las habilidades prácticas del mediador. Estas sesiones prácticas se han realizado en grupos reducidos, una vez que han finalizado la formación teórica del alumno.

Colegiados de A Coruña, Barcelona, Islas Baleares, Madrid, Murcia, Salamanca, Tarragona y Valencia asistieron a la capital madrileña para participar de manera muy dinámica en estos talleres de formación, que brillaron por el éxito de sus ponentes, haciendo una sesión práctica al más alto nivel tanto académico como de participación del alumnado.

Estas clases que son las segundas que se imparten pues con anterioridad y por una cuestión geográfica también se realizaron en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta para los colegiados de Almería, Cádiz, Granada, Jaén y Sevilla.

Desde la Fundación Justicia Social felicitamos a los alumnos que han realizado esta formación por su continua iniciativa en ampliar conocimientos, que sin lugar a dudas, enriquecerán su actividad laboral.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Germán Barreiro González

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

I. DERECHO A VACACIONES ANUALES RETRIBUÍDAS. COMPOSICIÓN DE LA RETRIBUCIÓN

(Sentencia 22 de mayo de 2014)

Deben examinarse conjuntamente las dos primeras cuestiones planteadas; en esencia: si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de sus vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base. A este respecto, debe recordarse, en primer lugar, que según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104, Directiva ésta que ha sido modificada por la Directiva 2003/88. Además, ese derecho está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 del Tratado de la Unión, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados.

En este contexto, procede interpretar el artículo 7 de la Directiva a la luz de su tenor y del objetivo que persigue. El mencionado artículo, que lleva por título "Vacaciones anuales", está redactado en los siguientes términos:

"1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales

retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral".

Ahora bien, aunque el tenor del precepto no da ninguna indicación explícita por lo que se refiere a la retribución a la que el trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la expresión "vacaciones anuales retribuidas" significa que, mientras duren las "vacaciones anuales" en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso.

A la vista de esta jurisprudencia, la Empresa y el Gobierno del Estado miembro sostienen que, según la jurisprudencia y las prácticas nacionales, se consigue el objetivo del artículo 7, tal como el Tribunal de Justicia lo interpreta, toda vez que el demandante disfrutó, durante su período de vacaciones anuales retribuidas, de un salario comparable al percibido durante los períodos de trabajo, ya que durante ese período percibió no sólo su salario base, sino también la comisión procedente de las ventas que había obtenido durante las semanas anteriores a ese período de vacaciones anuales. No puede acogerse esta argumentación pues, procede considerar que, a pesar de la retribución que percibe el trabajador durante el período en que efectivamente disfruta de sus vacaciones anuales, ese trabajador puede ser disuadido de ejercer su derecho a disfrutar vacaciones anuales debido a la desventaja financiera diferida, pero sufrida de manera muy cierta durante el período que sigue al de sus vacaciones anuales.

En efecto, como la propia empresa admitió en la vista, el trabajador no genera comisión alguna durante el período de sus vacaciones anuales. Por consiguiente, el período siguiente al de vacaciones anuales sólo dará lugar

a una retribución limitada al salario base del trabajador. Esta repercusión financiera negativa puede engendrar un efecto disuasorio del disfrute efectivo de tales vacaciones, y es más probable aún en una situación como la controvertida en el litigio en la que la comisión representa de media más del 60% de la retribución que percibe el trabajador. Pues bien, esa disminución de la retribución de un trabajador correspondiente a sus vacaciones anuales retribuidas, que puede disuadirle de ejercer efectivamente su derecho a disfrutar de esas vacaciones, es contraria al objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva. A este respecto, carece de pertinencia el hecho de que esa disminución de la retribución se sufra después del período de vacaciones anuales.

Teniendo en cuenta todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones planteadas, señalando que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base.

La tercera cuestión planteada es en esencia, si, habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 aporta indicaciones, y en su caso cuáles, sobre los métodos de cálculo de la comisión a la que un trabajador, como el demandante en el litigio, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas. A este respecto, procede señalar, de entrada, que en principio la retribución de las vacaciones debe calcularse de manera que corresponda a la retribución normal del trabajador. Ahora bien, cuando --como ocurre en el presente caso-- la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico. En este marco, y en el sentido de la jurisprudencia, se ha estimado que los inconvenientes intrínsecamente vinculados a la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo y compensados por un importe pecuniario incluido en el cálculo de la retribución global del trabajador, deben necesariamente formar parte del importe al que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales.

Además, el Tribunal de Justicia ha precisado que todos los componentes de la retribución global inherentes a la condición personal y profesional del trabajador deben mantenerse durante sus vacaciones anuales retribuidas. De este modo, debían mantenerse, en su caso, los complementos relacionados con su calidad jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales. En cambio, según esa misma jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los elementos de la retribución global del trabajador que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de la ejecución de las tareas que

incumben al trabajador según su contrato de trabajo no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales.

De lo antedicho resulta que debe tenerse en cuenta la citada comisión en el cálculo de la retribución global a la que un trabajador, como el demandante en el litigio, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas. En tales circunstancias, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de los principios expuestos por la jurisprudencia, si, sobre la base de una medida calculada en relación con un período de referencia considerado representativo, en aplicación del Derecho nacional, los métodos de cálculo de la comisión debida a un trabajador, como el demandante en el litigio, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, consiguen el objetivo perseguido por el artículo 7.

Por consiguiente, procede responder a la tercera cuestión planteada, señalando que los métodos de cálculo de la comisión a la que un trabajador, como el demandante en el litigio, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas, deben apreciarse por el juez nacional, sobre la base de las normas y los criterios enunciados por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y a la luz del objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88.

II. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS. COMPENSACIÓN FINANCIERA EN CASO DE FALLECIMIENTO

(Sentencia 12 junio de 2014)

Procede examinar conjuntamente las tres cuestiones planteadas; en esencia: si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 [cuyo texto hemos transcrito en el caso anterior], debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas o prácticas nacionales, como las controvertidas en el asunto, que establecen que el derecho a las vacaciones anuales se extingue sin generar un derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales no disfrutadas, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador y, en caso afirmativo, si el derecho a dicha indemnización está supeditado a una solicitud previa del interesado.

En primer lugar, procede recordar al respecto que, según reiterada jurisprudencia, el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, Directiva que fue modificada por la Directiva 2003/88. Además, conviene destacar, por un lado, que el artículo 7 de la Directiva no figura entre las



disposiciones a las cuales dicha Directiva permite expresamente que se establezcan excepciones y, por otro, que dicha Directiva considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. Por último, el Tribunal de Justicia ya señaló que una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo de las vacaciones anuales retribuidas y que, a fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación financiera.

De ese modo, el Tribunal de Justicia determinó que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que establezcan que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación financiera alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

A la luz de dicha jurisprudencia procede dilucidar si, en el supuesto en que el evento que puso fin a la relación laboral es el fallecimiento del trabajador puede oponerse a que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se conviertan en derecho a una compensación financiera. A este respecto, procede señalar que dicho derecho a las vacaciones anuales constituye únicamente una de las dos vertientes de un principio esencial del Derecho Social de la Unión y que éste implica también el derecho a percibir una retribución. En efecto, la expresión “vacaciones anuales retribuidas” utilizada por el legislador de la Unión, en particular en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de ese artículo, debe mantenerse la retribución del trabajador. En otras palabras, que éste debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso. En aras a garantizar el respeto de dicho derecho fundamental del trabajador consagrado por el Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia no puede interpretar de modo restrictivo el artículo 7, apartado 2, de la Directiva, en detrimento de los derechos que el trabajador obtiene de ésta.

Procede señalar, asimismo que el artículo 7, apartado 2, tal como lo interpreta el Tribunal de Justicia, no pone condición alguna a que nazca un derecho a una compensación financiera, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral haya llegado a su fin y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación. Por último, hay que indicar que el derecho a una compensación financiera en el supuesto de que la relación laboral concluya por el fallecimiento del trabajador resulta indispensable para garantizar el efecto útil del derecho a las vacaciones anuales concedidas al trabajador en virtud de la Directiva. En efecto,



si la obligación de pago de las vacaciones anuales cesara al finalizar la relación laboral por el fallecimiento del trabajador, tal circunstancia tendría como consecuencia que un hecho fortuito, que escapa del control tanto del trabajador como del empresario, supondría la pérdida total del propio derecho a las vacaciones anuales retribuidas, como recoge el artículo 7.

Por todas esas razones, la citada disposición de la Directiva 2003/88 no puede interpretarse por tanto en el sentido de que tal derecho pueda extinguirse por el fallecimiento del trabajador. Además, como el artículo 7, apartado 2, no impone ninguna condición a que se reconozca el derecho a una compensación financiera salvo la exigencia de que haya concluido la relación laboral, procede considerar que el derecho a dicha compensación no puede supeditarse a que exista una solicitud previa en dicho sentido. En efecto, por un lado, la citada Directiva concede directamente tal derecho sin que el trabajador de que se trata deba intervenir al respecto y, por otro lado, ese derecho no puede supeditarse a requisitos distintos de los establecidos de modo explícito en aquélla, de manera que el hecho de que el trabajador no haya solicitado con carácter previo la concesión de una compensación financiera con arreglo al artículo 7, apartado 2, de dicha Directiva carece por completo de pertinencia.

De las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a las cuestiones planteadas señalando que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas o prácticas nacionales, como las controvertidas en el litigio, que establecen que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue sin dar derecho a una compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas, cuando la relación laboral llega a su fin por el fallecimiento del trabajador. El derecho a dicha compensación no puede supeditarse a una solicitud previa del interesado.

Germán Barreiro González

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

Tribunal Constitucional

I. PENSIÓN DE VIUEDAD Y PAREJAS DE HECHO. REQUISITOS DE ACCESO Y MODOS DE ACREDITACIÓN

(Sentencia 5 de mayo de 2014; con voto particular)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia plantea cuestión de inconstitucionalidad en relación con el art. 174.3 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), por la diferencia de trato por razón del territorio que a efectos de acreditar el requisito de la exigencia de pareja de hecho, resulta de la remisión que el precepto legal realiza en su párrafo quinto a la legislación específica de las Comunidades Autónomas con Derecho civil propio, diferencia que el órgano judicial considera que podría vulnerar el art. 14 en relación con el art. 139.1, ambos de la Constitución. Además, y con independencia de las diferencias territoriales apuntadas, el órgano judicial también cuestiona la constitucionalidad del párrafo cuarto del art. 174.3 LGSS, en cuanto exige como requisito constitutivo para el acceso a la pensión de viudedad la inscripción en un registro de parejas de hecho o la constitución de la pareja mediante documento público, lo que a su juicio podría ser contrario al art. 14 CE por la distinción que se realiza a efectos de acceder a la pensión de viudedad entre parejas de hecho que se han formalizado y las que no lo han hecho.

Comenzando el examen por el párrafo quinto del art. 174.3 LGSS, la duda de constitucionalidad planteada por el órgano judicial ha sido resuelta por este Tribunal en la reciente STC 40/2014, de 11 de marzo, en la que lo ha declarado inconstitucional y nulo por vulneración del art. 14 CE, en relación con el art. 149.1.17 CE. En efecto, la norma cuestionada introducía en la regulación de la pensión de viudedad un criterio de diferenciación entre los sobrevivientes de las parejas de hecho carente de justificación, en tanto que la remisión que realizaba a la legislación específica de las Comunidades Autónomas de Derecho civil propio daba lugar a que los requisitos de acceso a

la pensión de viudedad fueran distintos en función de la definición de la pareja de hecho y los modos de acreditarla previstos en las correspondientes legislaciones de las referidas Comunidades Autónomas. En suma, no es posible deducir finalidad objetiva, razonable y proporcionada que justifique el establecimiento de un trato diferenciado entre los solicitantes de la correspondiente pensión de viudedad en función de su residencia o no en una Comunidad Autónoma con Derecho civil propio que hubiera aprobado legislación específica en materia de parejas de hecho. Se sigue de ello, que el párrafo quinto, del art. 174.3 LGSS cuestionado por el órgano judicial en este proceso constitucional ha sido expulsado del ordenamiento, una vez anulado por inconstitucional, lo que impone ahora apreciar, conforme a reiterada jurisprudencia de este Tribunal, la desaparición sobrevenida del objeto de la presente cuestión con relación al mismo.

En el Auto de planteamiento de la cuestión también se expresa por la Sala una razón añadida para dudar de la constitucionalidad del art. 174.3 LGSS, en tanto que considera que podría vulnerar el derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE) la exigencia, prevista en su párrafo cuarto, de acreditar la existencia de la pareja de hecho mediante su inscripción en alguno de los registros específicos existentes o de su formalización mediante documento público. El órgano judicial pone en duda la diferencia de trato normativo derivada de que las parejas de hecho hayan cumplido o no los requisitos formales de acreditación previstos en la Ley (inscripción en registro o constitución en documento público). Sin embargo, con la STC 51/2014, de 7 de abril, si se atiende a la regulación del art. 174.3 LGSS se constata que no es que a unas parejas de hecho se le reconozca el derecho a la prestación y a otras no, sino que, a los efectos de la Ley, unas no tienen la consideración de pareja de hecho y otras sí. En efecto, en el párrafo cuarto del indicado precepto el legislador ha establecido las condiciones que han de cumplir las parejas de hecho para tener tal consideración a efectos de la regulación contenida en el apartado, disponiendo que "se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose



impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante". Esto es, el art. 174.3 LGSS se refiere a dos exigencias diferentes: la material, referida a la convivencia como pareja de hecho estable durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de fallecimiento del causante; y la formal, *ad solemnitatem*, es decir, la verificación de que la pareja se ha constituido como tal ante el Derecho y dotada de análoga relación de afectividad a la conyugal, con dos años de antelación al hecho causante. Y todo ello presidido por un presupuesto previo de carácter subjetivo: que los sujetos no se hallen impedidos para contraer matrimonio y que no tengan un vínculo matrimonial subsistente con otra persona.

En suma, la norma cuestionada responde a una justificación objetiva y razonable desde el punto de vista constitucional. En efecto, el requisito discutido para ser beneficiario de la pensión de viudedad obedece al objetivo legítimo de proporcionar seguridad jurídica en el reconocimiento de pensiones y de coordinar internamente el sistema prescricional de la Seguridad Social. La constitución formal, *ad*

solemnitatem, de la pareja de hecho exigida en el párrafo cuarto del art. 174.3 LGSS no carece de una finalidad constitucionalmente legítima, en tanto que atiende a constatar, a través de un medio idóneo, necesario y proporcionado, el compromiso de convivencia entre los miembros de una pareja de hecho, permitiendo al legislador identificar una concreta situación de necesidad merecedora de protección a través de la pensión de viudedad del sistema de Seguridad Social. Además, esa exigencia formal favorece la seguridad jurídica y evita el fraude en la reclamación de pensiones de viudedad.

Finalmente, el órgano judicial insta a que se aprecie la vulneración del art. 14 CE por traslación de lo mantenido en la STC 199/2004, de 15 de noviembre, en la que se estimó la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley como consecuencia de la denegación de una pensión de viudedad por falta de inscripción en el Registro Civil de un matrimonio canónico. Resulta inadmisibles, sin embargo, la traslación de lo mantenido en esa Sentencia al presente proceso constitucional, en tanto que supondría identificar dos realidades jurídicas (matrimonio y convivencia extramatrimonial) que no resultan equivalentes y que están sometidas a un diverso régimen jurídico en materia de pensión de viudedad. Conforme a reiterada doctrina de este Tribunal, tal diversidad de tratamiento legal no resulta incompatible con el principio de igualdad, en tanto en cuanto sólo el matrimonio es una institución social garantizada por la Constitución y el derecho a contraerlo es un derecho constitucional (art. 32.1 CE), circunstancias que no son predicables de la unión de hecho *more uxorio* (por todas, STC 93/2013, de 23 de abril). Nada se opone constitucionalmente a que, en definitiva, "el legislador, dentro de su amplísima libertad de decisión, deduzca razonablemente consecuencias de esa diferente situación de partida", lo que significa que "no serán nece-

sariamente incompatibles con el art. 39.1 CE, ni tampoco con el principio de igualdad, las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales, ni aquellas otras medidas que favorezcan el ejercicio del derecho constitucional a contraer matrimonio (art. 32.1 CE), siempre, claro es, que con ello no se coarte ni se dificulte irrazonablemente al hombre y la mujer que decidan convivir *more uxorio*" (SSTC 184/1990, de 15 de noviembre, y 41/2013, de 14 de febrero).

En consecuencia, por todo lo arriba expuesto, se debe afirmar que el apartado cuarto del art. 174.3 LGSS, en su inciso "[l]a existencia de la pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja", no vulnera el derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE).

II. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. MATERNIDAD. TOMA DE POSESIÓN Y RECONOCIMIENTO RETROACTIVO DE DERECHOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS

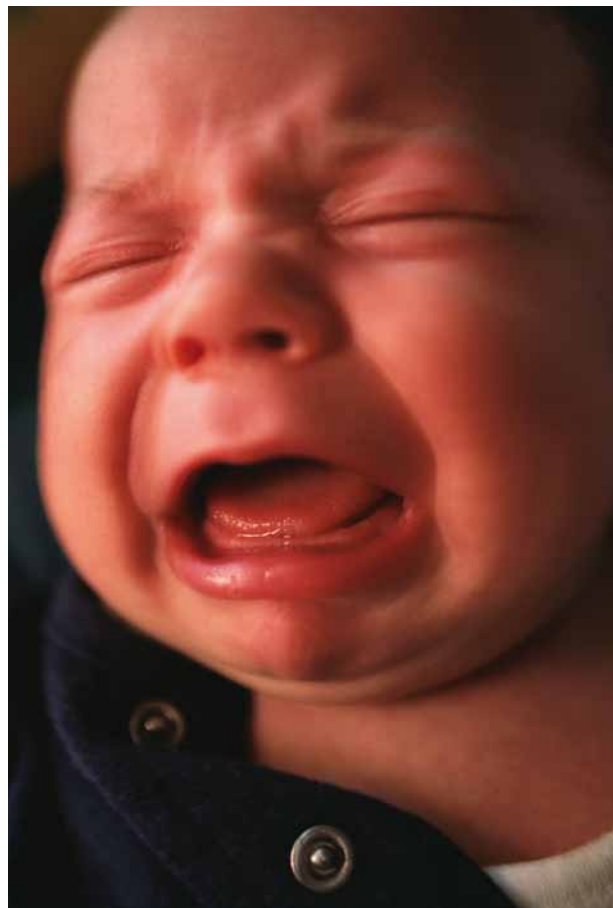
(Sentencia de 5 de mayo de 2014)

La recurrente presente recurso contra la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que revocó la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo para confirmar la desestimación de la solicitud de la demandante de amparo, producida por silencio administrativo en un primer momento y, posteriormente, de forma expresa, por resolución de la Dirección General de Justicia de la Comunidad. La desestimación de la solicitud de la recurrente le denegó el reconocimiento, con carácter retroactivo, de todos los derechos económicos, de antigüedad y de cualquier otra clase desde la fecha en la que sus compañeros de promoción tomaron posesión de sus plazas en el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, tras la realización del correspondiente curso de prácticas, que iniciaron el mismo día en que la recurrente tenía programado su parto. De ahí que la queja se funde en la lesión del derecho fundamental de la demandante de amparo a no sufrir discriminación por razón de sexo, como consecuencia de su maternidad (art. 14 CE).

En el contexto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, arts. 3, 8 y 51 y de la Sentencia de 16 de febrero de 2006 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que resuelve un caso muy similar, y asimismo teniendo en cuenta la doctrina de este Tribunal relativa a la prohibición constitucional específica sobre los actos discriminatorios por razón de sexo, que determina que la lesión directa del art. 14 CE se habrá producido cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una

minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en estos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio, se debe contrastar la respuesta ofrecida, primero, por la Dirección General de Justicia de la Comunidad y, segundo, por la Sentencia impugnada, con el fin de comprobar si se produjo efectivamente la lesión aducida por la demandante de amparo.

La resolución desestimó la solicitud de la recurrente de reconocimiento con carácter retroactivo de todos los derechos económicos y administrativos desde la fecha en la que tomaron posesión los compañeros de promoción de la demandante de amparo. La Dirección General de Justicia de la Comunidad fundamentó la desestimación de la solicitud de la demandante de amparo en la aplicación de la normativa autonómica aplicable al caso, equiparando por tanto la maternidad a los supuestos de fuerza mayor, dado que aquella no regula los supuestos de imposibilidad de realización del curso de prácticas en casos de parto y/o baja por maternidad. Pero, además, la resolución se fundamenta en que fue la propia demandante de amparo quien solicitó un aplazamiento, que se concedió por resolución del mismo órgano administrativo. Ahora bien, la resolución administrativa no tuvo en cuenta que, si bien es cierto que la demandante de amparo solicitó el aplazamiento de la realización del curso e incluso, posteriormente, su no realización porque llevaba más de tres años como gestora procesal interina, eso no signifi-





ca, como pone de manifiesto el Ministerio Fiscal en sus alegaciones, que aceptase los efectos de ese aplazamiento, que combatió desde el principio. Ello se demuestra con el hecho, relacionado en los antecedentes, de que en reiterados escritos requiriese la urgente convocatoria del mismo y, posteriormente, solicitase con carácter retroactivo el reconocimiento de los derechos económicos y administrativos a la fecha en que tomaron posesión de sus plazas los compañeros de promoción de la recurrente en amparo.

La Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo estimó el recurso contencioso-administrativo formulado por la recurrente contra la citada resolución administrativa, al considerar que la situación funcional surgida de la personal de la actora no podía propiamente considerarse como de fuerza mayor, por lo que la aplicación de la normativa autonómica dio lugar, según el órgano judicial, a que la solución adoptada por analogía, resultase, sin embargo, injusta para la actora y lesiva de su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo. Apelada la Sentencia de instancia, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia la revocó y entró a conocer del recurso contencioso-administrativo como si plantease una cuestión de mera legalidad ordinaria, sin tener en cuenta el problema constitucional inherente a la reclamación presentada, considerando ajustada a Derecho la actuación del órgano administrativo. La Sentencia impugnada no tuvo en cuenta con ello que, cuando se invoque una diferencia de trato basada en las circunstancias que el art. 14 CE considera discriminatorias, no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato enunciada tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, como si se tratara de un problema relativo a la cláusula general de igualdad, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al 14 CE.

De la motivación de la resolución administrativa y de la fundamentación de la Sentencia referida, se deduce, como sostiene el Ministerio Fiscal, que la maternidad de la demandante de amparo fue el fundamento del perjuicio laboral causado, concretado en el no reconocimiento de sus derechos económicos y administrativos con carácter retroactivo, desde la fecha en que sus compañeros de promoción tomaron posesión de sus plazas, sin que pueda tener valor legitimador de la respuesta administrativa y judicial la falta de previsión normativa de los supuestos de aplazamiento del curso de prácticas por causa de parto y/o maternidad.

La demandante de amparo solicitó en reiteradas ocasiones a la Dirección de Justicia de la Comunidad la celebración de un curso *ad hoc* u otras medidas alternativas incluso que le permitiesen no realizar el curso dado que llevaba más de tres años como funcionaria interina, desempeñando las labores de gestor procesal. A pesar de que el Ministerio de Justicia se mostró partidario de la celebración de un curso *ad hoc*, con el fin de agilizar el nombramiento de la demandante de amparo, la Dirección General de Justicia de la Comunidad consintió finalmente en que realizase el

curso en una convocatoria de promoción interna, sin tener en cuenta que en estos supuestos, el contenido esencial de la cláusula de no discriminación del derecho fundamental reconocido en el art. 14 CE exigía al órgano administrativo adoptar medidas o fórmulas más flexibles que impidiesen que la maternidad fuese un obstáculo para el acceso al empleo público, a la promoción y a la formación profesional de las mujeres.

La decisión de desestimación por la Dirección General de Justicia de la Comunidad de la solicitud de reconocimiento de derechos de la demandante, y la judicial que la confirmó, vulneraron el art. 14 CE al no haber tenido en cuenta que la condición biológica y la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de los derechos profesionales, sin que la maternidad pueda producir ninguna desventaja. La minusvaloración o, como en este caso, el perjuicio causado por la maternidad, terminó materializado en el no reconocimiento de los derechos económicos y administrativos de la demandante de amparo con carácter retroactivo para equipararlos a aquellos obtenidos por sus compañeros de promoción, constituyendo un supuesto de discriminación por razón de sexo.

Tal y como ha quedado expuesto, tal vulneración fue reparada inicialmente por el Juez de lo Contencioso-Administrativo, quien en su Sentencia anuló la desestimación presunta de la solicitud formulada en vía administrativa y reconoció el derecho de la demandante a la plena efectividad de los derechos administrativos y económicos derivados de la toma de posesión como funcionaria de carrera del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa en las mismas condiciones que al resto de los integrantes de su promoción, dispensando así a quien demanda amparo la protección del derecho fundamental vulnerado en la extensión y con los efectos que, por referirse a la aplicación de la legalidad ordinaria, sólo a los órganos judiciales compete determinar. Consecuentemente, la reparación del derecho de la demandante de amparo se satisface con la anulación de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia que desconoció su derecho a no ser discriminada, con la consecuencia de dejar firme la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso que resolvió la pretensión de la demandante sin vulnerar la prohibición de discriminación por razón de sexo constitucionalmente proclamada.

III. SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE DETERMINADOS PRECEPTOS DE LA LEY 30/2012 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

(Sentencia de 16 de julio de 2014; con voto particular)

En primer lugar, se denuncia vulneración del art. 35.1 CE que los recurrentes imputan al art. 4.3 de la Ley 3/2012, por disponer que la duración del período de prueba en



el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores “será de un año en todo caso”. Habremos de determinar si la limitación al derecho al trabajo ex art. 35.1 CE que puede derivar de este precepto legal encuentra justificación razonable y proporcionada, en atención a la preservación de otros derechos y bienes constitucionales.

La prevista duración del período de prueba ahora impugnada, contempla una medida que no solo posibilita el mutuo conocimiento de las partes durante su transcurso y la constatación de las aptitudes del trabajador contratado; se dirige sobre todo a facilitar y promover decisiones de creación de empleo de pequeñas y medianas empresas, reduciendo las incertidumbres propias de todo proyecto de inversión empresarial, favoreciendo además que tales decisiones se orienten hacia la contratación de carácter estable. Atendido el contexto de grave crisis económica y alto desempleo a que responde la introducción y mantenimiento del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, hemos de afirmar que la fijación en esta modalidad contractual de un período de prueba superior al generalmente previsto para las demás relaciones laborales encuentra justificación; no sólo en la finalidad típica de todo período de prueba sino, sobre todo, en la específica y legítima finalidad de potenciar la iniciativa empresarial como instrumento para contribuir, junto con otras medidas de su régimen jurídico, a promover la creación de empleo estable, de conformidad con el mandato que el art. 40.1 CE dirige a los poderes públicos para llevar a cabo una política orientada al pleno empleo.

Por otra parte el establecimiento de un período de prueba de un año, constituye una medida que, en la coyuntura

económica en que se ubica y en tanto liga su perdurabilidad a los umbrales de desempleo, resulta razonable; supera la regla de adecuada proporcionalidad entre el sacrificio que supone para la estabilidad en el trabajo del trabajador contratado y los beneficios que puede representar para el interés individual y colectivo del fomento y creación de empleo estable. En consecuencia, es preciso concluir que se trata de una disposición que no vulnera el art. 35.1 CE; en términos razonables y proporcionados pretende favorecer el acceso de desempleados a un puesto de trabajo estable, en el marco de una excepcional coyuntura de emergencia, caracterizada por elevadísimos niveles de desempleo, en ejecución del mandato que a los poderes públicos dirige el art. 40.1 CE.

Aduce también el recurrente que el precepto impugnado podría vulnerar el derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE; establecería una limitación injustificada de la autonomía de los representantes de los empresarios y de los trabajadores en la determinación de la duración del período de prueba, por cuanto la expresión “en todo caso” que el art. 4.3 utiliza, convierte en indisponible la duración de un año establecida para el período de prueba, impidiendo a la negociación colectiva establecer duraciones diferentes.

Al respecto hemos de afirmar que el carácter imperativo de la regulación legal impugnada goza de la misma justificación legítima, razonable y proporcionada que desde la perspectiva del art. 35.1 CE hemos declarado respecto a la propia medida en sí misma considerada, siendo trasladables aquí las consideraciones allí efectuadas. Por ello, y una vez ponderados los intereses constitucionales en juego, hemos de declarar que no puede tildarse de lesiva del art. 37.1 CE la decisión del legislador de establecer en un año la duración



del período de prueba con el carácter de norma imperativa indisponible para la negociación colectiva.

Igualmente aduce infracción del art. 24.1 CE. No puede, sin embargo, apreciarse tal vulneración, por carecer de fundamento. Respecto a la decisión empresarial de desistimiento durante el período de prueba está garantizado el pleno acceso a la tutela de los jueces y tribunales para impugnar las decisiones no ajustadas al régimen jurídico establecido por la Ley; ya sea por el ejercicio del desistimiento una vez transcurrido el período máximo de duración del período de prueba, o porque se haya establecido el período de prueba en supuestos en los que la propia Ley lo excluye expresamente (cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa). Igualmente para impugnar aquellas decisiones que se hayan adoptado por motivos discriminatorios o contrarios a los derechos fundamentales del trabajador.

Por todo lo razonado debemos desestimar la impugnación del art. 4.3 de la Ley 3/2012.

En segundo lugar se impugna el apartado uno del art. 14 de la Ley 3/2012, precepto que modifica el art. 82.3 LET, atribuyendo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la facultad de acordar la inaplicación (“descuelgue”) de lo pactado por los representantes de los trabajadores y los empresarios en un convenio colectivo de los contemplados en el título III LET. Nos encontramos, en definitiva, ante una previsión legal que, en último término, contempla la posibilidad de que la CCNCC u órganos autonómicos equivalentes -ya sea por propia decisión o por laudo arbitral de tercero- procedan a resolver la controversia sobre la pretensión de inaplicación del convenio. Tal intervención se activa por voluntad o solicitud de cualquiera de las partes, sin requerir el acuerdo o aquiescencia de la otra. A juicio del recurrente tal previsión vulnera el reconocimiento constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos (art. 37.1 CE), el ejercicio de la actividad sindical garantizado a través del reconocimiento constitucional de la libertad sindical (art. 28.1 CE), así como el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). Consiguientemente, corresponde determinar si la restricción a la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio colectivo derivada de la cuestionada previsión del art. 82.3 LET responde a una finalidad legítima en aras de salvaguardar otros derechos y bienes constitucionales, y si además de encontrar justificación objetiva, supera los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad.


Por lo que se refiere a la finalidad de la previsión impugnada ha de indicarse que, este Tribunal considera que la intervención de la CCNCC prevista por el art. 82.3 LET resulta constitucionalmente justificada, como la propia medida de inaplicación del convenio colectivo en las materias tasadas; dispone, como presupuesto del mantenimiento de la empresa, la adopción de un mecanismo legal que permita la adaptación de las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias de productividad, competitividad y viabilidad empresariales que sobrevengan, ante el riesgo de que el mantenimiento de las condiciones laborales pac-

tadas pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa, afectando a los puestos de trabajo, y consiguientemente al gasto público por desempleo. Sin perjuicio de resultar válida para los convenios de empresa, esta justificación adquiere especial relevancia en el ámbito de los convenios sectoriales.

Con todo, para declarar su adecuación constitucional es además obligado que la medida impugnada resulte razonable y proporcionada. Para efectuar este enjuiciamiento es necesario atender al régimen jurídico que acompaña la cuestionada decisión o arbitraje del art. 82.3 LET, cuyo análisis permite apreciar los límites, circunstancias y garantías a que queda ligada su aplicación.

En primer lugar, ha de tenerse en cuenta que la posibilidad de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, que constituye el objeto de la intervención decisoria o arbitral controvertida, está sujeta a límites causales. En segundo término, es importante destacar que la inaplicación para la que se solicita la decisión o laudo arbitral no se permite en bloque sobre todo el convenio colectivo; está sometida a restricciones materiales. Como tercer aspecto a valorar cabe señalar que la eventual inaplicación del convenio colectivo resultante de la intervención decisoria o arbitral se halla también sujeta a límites temporales. Como cuarta consideración resulta fundamental destacar el carácter subsidiario con que la inaplicación del convenio por decisión de la CCNCC (o de los órganos autonómicos correspondientes, en su caso) se contempla por el art. 82.3 LET. Un quinto punto a tomar en consideración es el relativo a la naturaleza y características del órgano encargado de llevar a cabo la intervención decisoria o arbitral de inaplicación. Por último, una garantía final que rodea la intervención decisoria o arbitral prevista en el impugnado art. 82.3 LET es que, la decisión





de la CCNCC o el laudo arbitral están sometidos a posible control judicial. Las anteriores consideraciones sobre el régimen jurídico de la cuestionada actuación de decisión o arbitraje permiten apreciar el conjunto de restricciones y garantías a que queda sujeta y que, consiguientemente, moderan la limitación del derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios. A la vista de esta circunstancia, tras la pertinente ponderación de los intereses constitucionales en conflicto y de sus respectivos sacrificios, procede concluir que el precepto legal impugnado contempla una medida razonable, que supera las requeridas exigencias de proporcionalidad, en aras de preservar los bienes constitucionales protegidos en los arts. 35.1, 38 y 40.1 CE.

No existe vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) como pretende el recurrente pues, en efecto, cabe un control judicial pleno sobre la adecuación normativa de la decisión o laudo arbitral de la CCNCC u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas, acotado a los aspectos jurídicos propios del conocimiento de la jurisdicción, incluido el control sobre la concurren-

cia de las causas y la adecuación a ellas de las medidas adoptadas.

Tampoco vulnera el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios del art. 37.1 CE, así como la libertad sindical (art. 28.1 CE), el apartado tres del art. 14 de la Ley 3/2012, que da nueva redacción al apartado 2 del art. 84 LET. Al respecto debemos afirmar que, siendo incuestionable que la descentralización de la negociación colectiva constituye un objetivo que el legislador puede legítimamente pretender, atendiendo a las consideraciones de política social y económica que estime relevantes, la modificación introducida por el art. 14.tres de la Ley 3/2012 en el art. 84.2 LET, tanto en lo relativo a la posibilidad de negociación de convenios de empresa dotados de prioridad aplicativa en cualquier momento de la vigencia de un convenio sectorial de ámbito superior, como en lo referido a la prohibición a los acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos sectoriales de disponer de tal prioridad aplicativa, no vulnera el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 CE), ni tampoco la libertad sindical (art. 28.1 CE).



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

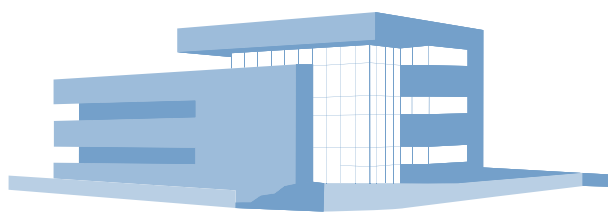
GLOBALFINANZ

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

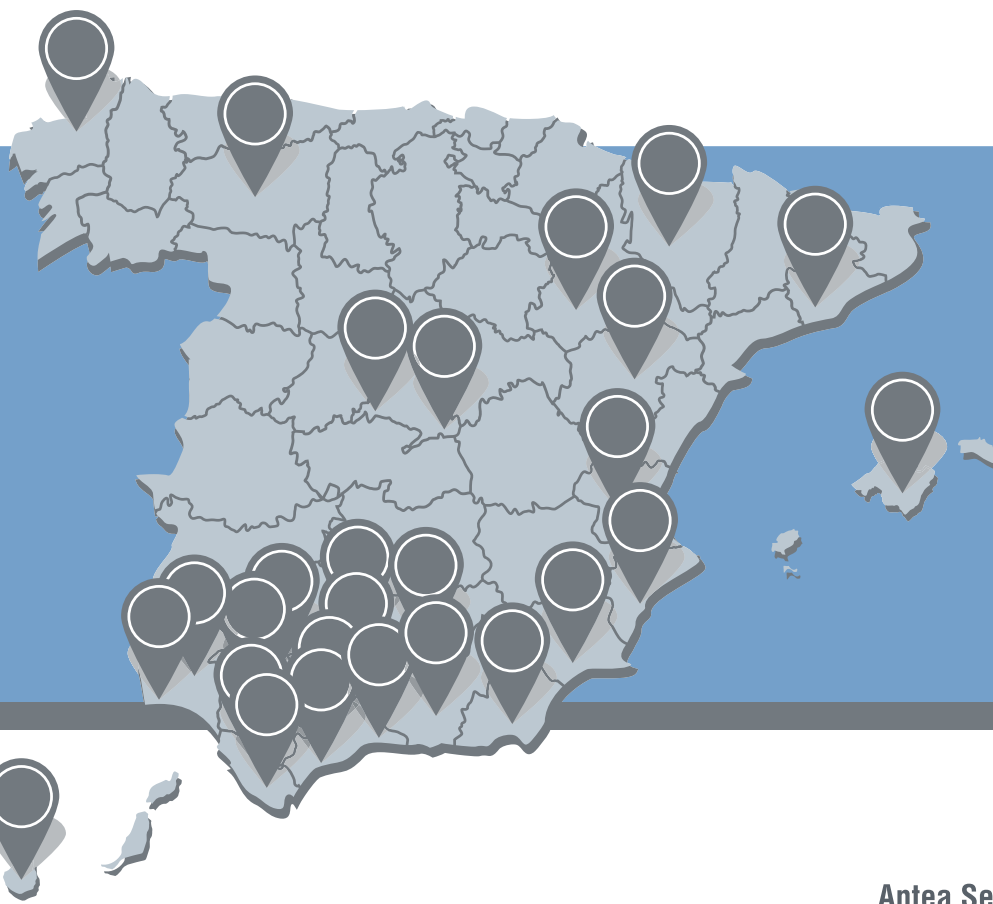
pincha en Graduado Social y accede a las mejores condiciones para tu seguro de Responsabilidad Civil Profesional



antea

**COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

MÁS DE
25
SEDES
25.000
CLIENTES
+ **2.000**
COLABORADORES



Antea Sevilla
C/ Innovación, 2 (P.I. PISA)
41927 Mairena del Aljarafe



 **902 36 40 70**
www.anteaprevencion.com