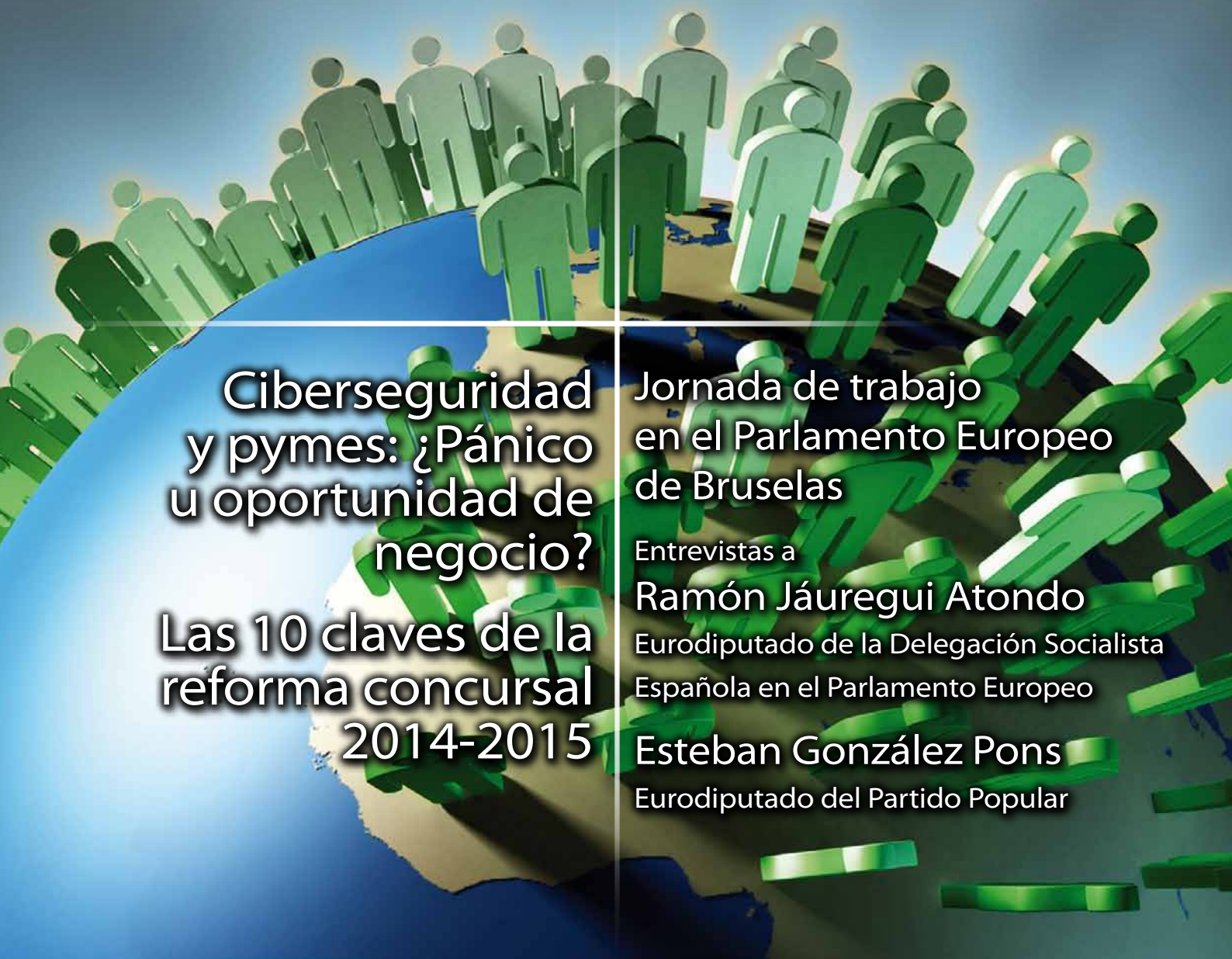


Revista del Consejo General de

Graduados Sociales

Nueva época | Julio | 2015 | número 31



**Ciberseguridad
y pymes: ¿Pánico
u oportunidad de
negocio?**

**Las 10 claves de la
reforma concursal
2014-2015**

**Jornada de trabajo
en el Parlamento Europeo
de Bruselas**

Entrevistas a

Ramón Jáuregui Atondo

Eurodiputado de la Delegación Socialista
Española en el Parlamento Europeo

Esteban González Pons

Eurodiputado del Partido Popular



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





EDITORIAL [PÁG. 3]

► Opinión

ENTREVISTA A...

Ramón Jáuregui Atondo [PÁG. 7]

Esteban González Pons [PÁG. 10]

Ciberseguridad y pymes: ¿pánico u oportunidad de negocio?

FRANCISCO PÉREZ BES [PÁG. 13]

Presentación telemática libros de actos y de socios. Instrucción DGRN de 12 de febrero de 2015

PABLO HERRERO NEIRA [PÁG. 15]

El despido colectivo de Atento: "Lecciones aprendidas"

EVA MARTÍNEZ [PÁG. 16]

Colegiación profesional. Convergencia o divergencia con la Unión Europea

RAFAEL RUIZ CALATRAVA [PÁG. 19]

Las 10 claves de la reforma concursal 2014-2015

REDACCIÓN WOLTERS KLUWER [PÁG. 22]

La inspección de Trabajo y Seguridad Social vuelve a evolucionar

JOSÉ BLAS FERNÁNDEZ SÁNCHEZ [PÁG. 29]

La relación de los árbitros con la ACB, ¿Es laboral o civil?

ENRIQUE ARNALDO BENZO [PÁG. 31]

Trabajar en entornos optimistas y divertidos genera resultados

ÁNGEL LARGO [PÁG. 33]

Aspectos básicos de la Ley 9/2015, de 25 de mayo de medidas urgentes en materia concursal (procedente del Real Decreto-Ley 11/2014, de 5 de septiembre)

(BOE de 26 de mayo) [PÁG. 35]

El TS anula parcialmente el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo

OFICINA DE COMUNICACIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO [PÁG. 37]

La reconstrucción de accidentes de trabajo en tres dimensiones como herramienta en la lucha contra la siniestralidad laboral

RAFAEL MARTÍNEZ MESAS [PÁG. 38]

Los cambios urgentes son para las minorías creativas

JOSÉ MARÍA ORTIZ [PÁG. 41]

Elegir a los mayores de 55 años para los despidos colectivos no es discriminatorio

XAVIER GIL PECHARROMÁN [PÁG. 43]

Sistema de gestión de comunicaciones telemáticas LexNET

ESTHER BRAVO BARQUERO [PÁG. 45]

► Consejo General

Encuentro en el Parlamento Europeo [PÁG. 47]
Acto de imposición de las Condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort [PÁG. 49]
Pleno extraordinario sobre la Administración concertada [PÁG. 50]
Comisión Justicia Digital: papel cero [PÁG. 51]
Nuevo Carnet Colegial [PÁG. 52]
Reunión del Foro de Asociaciones y Colegios Profesionales Tributarios [PÁG. 53]
Información especializada [PÁG. 53]
Presentación del libro "El Cuaderno de Montparnasse" [PÁG. 54]
Acto de graduación en la Universidad Francisco de Vitoria [PÁG. 54]
Conferencia "La Administración concertada" [PÁG. 55]
Reunión en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Navarra [PÁG. 57]
XXI Jornadas de Derecho del Trabajo en Tenerife [PÁG. 57]
Condecoración de la Orden de San Raimundo de Peñafort en León [PÁG. 68]
El Colegio de Salamanca pone en marcha su Servicio de Orientación Jurídico Laboral [PÁG. 58]
El Colegio de Graduados Sociales de Cantabria inicia el Servicio de Orientación Jurídico Laboral Gratuito a los ciudadanos, empresas y ONG's [PÁG. 59]
Reunión de trabajo con los gerentes y responsables administrativos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales [PÁG. 60]
VIII Escuela de práctica jurídica de Álava [PÁG. 61]
Nuevo Presidente de la Audiencia de Valencia [PÁG. 61]

► Fundación Justicia Social

Foro Social: Una visión constitucional de la relación laboral [PÁG. 62]
Desayuno "Foro Social con el Magistrado Enrique López" [PÁG. 63]
Jornadas Laboralistas en Albacete [PÁG. 64]
Próximos actos de la Fundación Justicia Social [PÁG. 66]

- Motivos para asistir a las Jornadas Laboralistas [PÁG. 66]
- Jornada Laboralista Jaén [PÁG. 68]
- Jornada Laboralista Illes Balears [PÁG. 70]
- Jornada Laboralista Guipúzcoa [PÁG. 71]

IV Edición de la Escuela José Luis García Bigoles [PÁG. 72]

► Jurisprudencia

Tribunal de Justicia de la Unión Europea [PÁG. 73]
Tribunal Constitucional [PÁG. 77]
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 y de la Fundación Justicia Social

En la última década he tenido el privilegio de presenciar, no sólo una evolución de la profesión del Graduado Social, sino también una evolución muy positiva del ordenamiento jurídico español.

Si pensamos que la sociedad española ha sufrido un retroceso en su estructura jurídica de base, nos confundimos. La crisis económica nos ha azotado, con una virulencia jamás conocida, salvo la penumbra y pobreza que nos dejó la guerra civil (1936-1939). Pero aún así, con ese estado de crisis económica, la estructura jurídica del país no solamente mantiene un alto nivel de normas y decisiones jurídicas, sino que también éstas, han sido muy sensibles y próximas al ciudadano. Eso es lo importante, la sensibilidad y la proximidad de la norma al ciudadano.

En este depósito jurídico común, el Graduado Social ha experimentado un notable reforzamiento de sus competencias, sobre todo en materia de justicia, en materia del proceso laboral y en definitiva en la materia propia de su actividad profesional.

Bien es verdad, que también hemos soportado y vivido determinados acontecimientos que han sido desagradables, como por ejemplo la anulación de la competencia del Graduado Social en las pensiones de la Seguridad Social y más cercano en el tiempo la Administración Concertada. Pero por otra parte la Representación Técnica, la posición especial de nuestra figura en la Ley Reguladora

de la Jurisdicción Social, el Recurso de Suplicación y ahora la Asistencia Jurídica Gratuita, han configurado en el tiempo y en el proceso laboral una profesión especializada en una materia cada vez más necesaria para el ciudadano, como es el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

No puedo comprender, como a pesar de algo tan elemental y básico como es el reconocimiento a una Asistencia Jurídica Gratuita para quien no tiene medios, en la figura de los Graduados Sociales sea negada y combatida por determinados miembros de otra profesión hermana, querida y vivida como es la Abogacía. No llego a entender porque se combata esta sagrada misión, que no es otra que la de prestar un servicio técnico y gratuito por parte del Colectivo de Graduados Sociales en materia laboral y de Seguridad Social, con idéntica dignidad profesional.

Nuestra profesión reglada y regulada por el Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, publicado en el B.O.E. núm. 300 de 16 de diciembre, tiene especialmente un acceso muy concreto: Título académico de Graduado Social, Graduado Social Diplomado, Diplomado en Relaciones Laborales o Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Este último (al igual que los anteriores), obtenido en la Universidad Española, tras cursar 240 créditos es el reflejo de una preparación cualificada y especializada en una materia, como es la laboral y de Seguridad Social, que no tiene comparación con el resto de las titulaciones universitarias, en cuanto a carga de conocimiento, materia y sobretodo especialización.

Este título se cursa como digo en la Universidad Española, tanto en la pública como en la privada, y por tanto la tasa universitaria es exactamente la misma que para otra titulación de nivel de grado, como por ejemplo Derecho.

Siendo así, ¿Por qué se niega la capacidad técnica a los Graduados Sociales para ejercer la Asistencia Jurídica Gratuita por algunas personas representantes de otras organizaciones profesionales, si la carga lectiva de los grados que dan acceso a las profesiones es la misma? Naturalmente no es por una razón de competencia, ni de capacidad, ni de calificación, la razón no la sé, pero desde luego no obedece a una razón lógica.

Públicamente quiero expresar mi rechazo al comportamiento de estas manifestaciones, que niegan la capacidad profesional al Colectivo de Graduados Sociales para llevar a cabo la sagrada misión de ofrecer al ciudadano más necesitado, sus conocimientos técnicos para ayudarle a vehicular su pretensión en defensa de sus derechos, ante los Tribunales de Justicia del Orden Social y al mismo tiempo desearía que no se vuelvan a producir estas absurdas

posiciones, porque el Colectivo de Graduados Sociales no solamente está dispuesto a llegar hasta el final, en esta noble y legítima reivindicación, en defensa de una realización digna en el ejercicio de la asistencia jurídica gratuita sino porque las personas sin recursos no se merecen en estos tiempos que corren, una contienda institucional de esta naturaleza.

En esta encrucijada vital, producto de una sociedad pluralista y compleja, lo más conveniente es que todos rememos en la misma dirección, porque la esclavitud hace muchos años que no se practica en nuestro país.

Los Graduados Sociales estamos absolutamente convencidos de que haremos un gran papel a la sociedad española y en la Asistencia Jurídica Gratuita y por ello, únicamente pretendemos colaborar con todos y cada uno de los agentes que intervienen en esta noble misión.

LOS PROCESOS DE RESTITUCIÓN O RETORNO DE MENORES EN LOS SUPUESTOS DE SUSTRACCIÓN INTERNACIONAL



Herramienta imprescindible para un tema conflictivo y complejo poco tratado por la doctrina

Analiza los procesos españoles de sustracción internacional de menores o acciones de restitución directas (procesos —civiles y penales— destinados a la concreción, identificación, verificación y declaración judicial de la licitud o, en otro caso, de la ilicitud del desplazamiento y retención transfronterizos) con estudio de otros procesos relacionados. El análisis de la jurisprudencia es importante como método de acercamiento al problema desde planteamientos prácticos.

Autora: Sonia Calaza López

Páginas: 384 / ISBN: 978-84-9020-385-9 / Encuadernación: Rústica



VERSIÓN PAPEL: 59,62 € (+IVA)
AHORA: 56,44 € (+IVA)



VERSIÓN DIGITAL (smarteca):
51,24 € (+IVA)
AHORA: 48,68 € (+IVA)



Con las mejores publicaciones profesionales del mercado

ENCUENTRA



TRABAJA



SUBE TU CONTENIDO



Siempre accesible
Siempre al día

Regístrate ya y accede a los contenidos gratuitos en www.smarteca.es



ADQUIERE HOY MISMO TU EJEMPLAR:

902 250 500 tel. / clientes@wke.es

PAPEL: <https://tienda.wolterskluwer.es> / **DIGITAL:** www.smarteca.es



CURSO DE adaptación al GRADO OFICIAL UNIVERSITARIO en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL E-LEARNING:

- **Compatible al 100%** con la vida profesional y personal
- Diseñado mediante un **sistema de evaluación continua**, en módulos sucesivos de asignaturas (las materias se van cursando una a una, progresivamente)
- Sesiones presenciales en **fines de semana** (4 distribuidos)
- El alumno dispone en el **Campus Virtual de los materiales y recursos necesarios**: seguimiento del profesorado, apuntes, test auto-evaluativos, casos prácticos, videoconferencias...

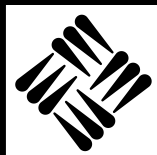
Descuento de 710 € para los Graduados Sociales Colegiados.

Además, si te interesa seguir formándote puedes cursar:

- DERECHO
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN ABOGACÍA LABORAL

Solicita más información llamando al 91 351 03 03

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



Universidad
Francisco de Vitoria
UFV Madrid

El papel del Parlamento Europeo es cada vez más conocido por el ciudadano, pues la crisis ha hecho ver que las medidas que implantaba el gobierno, eran las que dictaban los principales países que conforman la Unión Europea, el español ya es consciente que las normas que se aprueban en dicha cámara, serán de gran influencia a nivel nacional y por tanto, previsiblemente le repercutirán como ciudadano europeo.

Este hecho por una parte es un éxito pues se ha concienciado a los ciudadanos del papel fundamental que hace esta Eurocámara, pero por otra, más que nunca se divisa que hay un grupo de países potentes que son los que marcan las políticas europeas, que otros deben cumplir estrictamente, una diferenciación que produce fuertes controversias entre la ciudadanía.

En esta edición de la revista vamos a tener la oportunidad de entrevistar a dos conocidos políticos españoles que en estos momentos desarrollan su actividad en el Parlamento Europeo. Cada uno de ellos representa a los dos grupos principales, el de la Alianza Progresista de Socialistas & Demócratas y el del grupo del Partido Popular Europeo (Demócratas – Cristianos).

Ramón Jauregui y Esteban González Pons son los dos protagonistas de nuestra sección de entrevistas, con ellos, queremos conocer su visión de varios aspectos de la política europea y de la española, un mismo cuestionario pero dos visiones diferentes de la actualidad y del futuro de este gran sueño que es la Unión Europea.

Ramón Jáuregui Atondo Eurodiputado de la Delegación Socialista Española en el Parlamento Europeo



La crisis económica se vive de muy diferente manera en los países que conforman la Unión Europea, donde se ha hecho más grande la brecha entre aquellos países potentes que dictan las

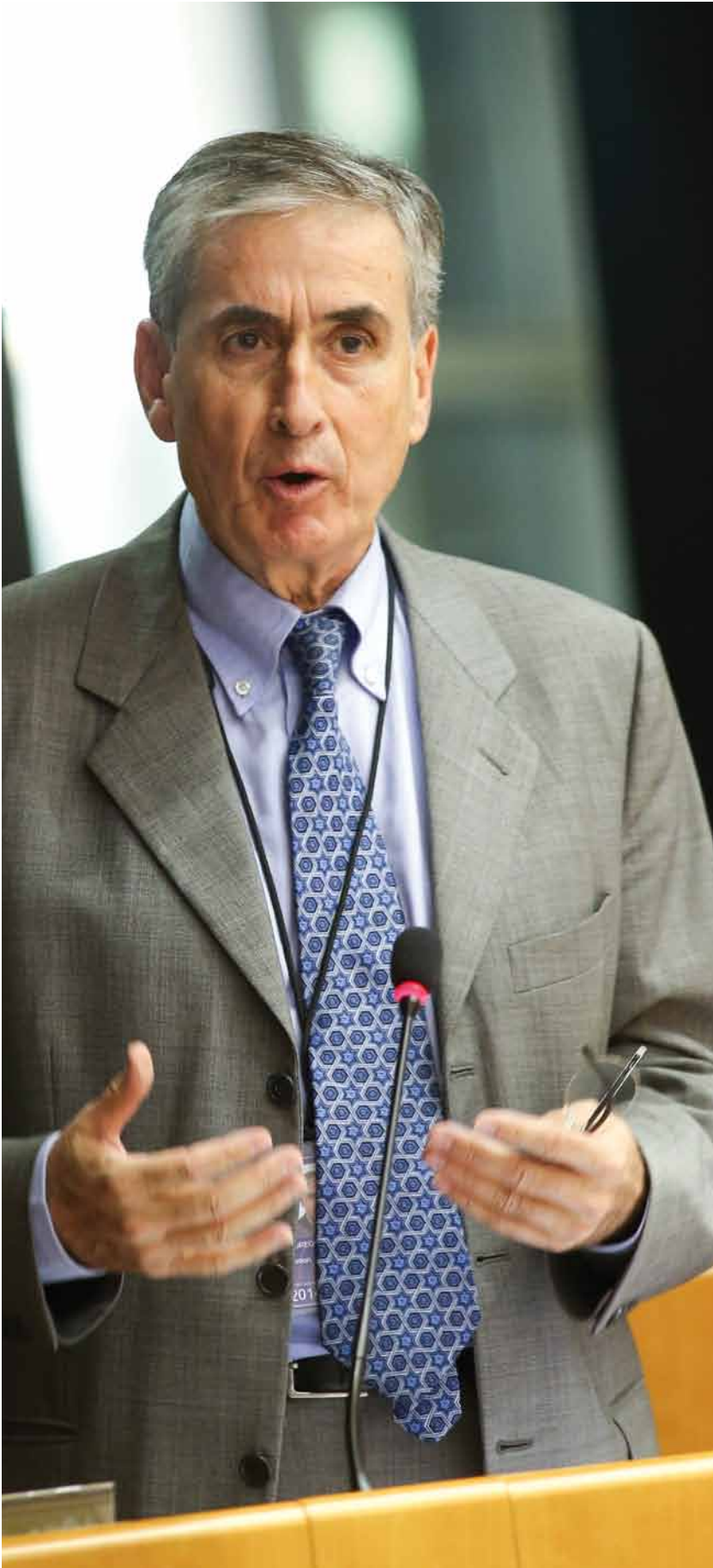
políticas europeas y aquellos que deben aplicarlas. Circunstancia, que supongo, queda reflejado en las sesiones parlamentarias.

¿Cómo se ha vivido esta división de países? ¿En su opinión donde se diseñan las políticas económicas de España, en Bruselas o en Madrid?

La crisis financiera de los últimos años ha concentrado en la UE el grueso de las medidas económicas porque, pertenecemos a una moneda común y, porque gran parte de los problemas se concentraban en las deudas soberanas de los países del Sur. Era inevitable que la UE y el Banco Central asumieran gran parte de las decisiones y -al margen de la valoración crítica que hagamos de la

orientación política de esas medidas económicas- no podemos negar que han sido las medidas adoptadas en Europa, las que han salvado al Euro y por tanto a la UE. Salvar a varios países de la *Default*, crear la unión bancaria, coordinar las políticas económicas nacionales, dirigir la política monetaria... , son cosas que la UE ha hecho... (bien o mal), afortunadamente para todos.

A la política económica nacional, no obstante, le queda después, un amplio margen de acción. Por eso, la política económica en España también tiene espacio para la opinión y la crítica porque, hay cosas, las más directas para la ciudadanía, que dependen de la orientación política del gobierno de nuestro país. En general, creo que las políticas económicas que ha aplicado la derecha



política de la UE y España han sido un error. La austeridad no ha servido para reducir la deuda, ha estancado las economías, ha devaluado las condiciones sociales y laborales y ha aumentado gravemente la desigualdad.

La entrada de nuevos partidos en la esfera política internacional es una evidencia cada día más clara de la necesidad que demanda la sociedad de un cambio.

¿Cómo ha influenciado el nombramiento de nuevos eurodiputados en el trabajo de grupo que ustedes desarrollan?

A mí personalmente, no me ha influido de ninguna manera. Yo trabajo en el seno del Grupo Socialista Europeo y los nuevos diputados de nuevos partidos trabajan en sus grupos respectivos. Su presencia ni mejora ni empeora mi trabajo. No quisiera ser mal interpretado pero, los nuevos eurodiputados no me aportan nada.

Desde la mirada de un ciudadano, podría decirse que se intuye que Alemania, Francia e Italia juegan un papel decisivo dentro de la Unión Europea, aunque la situación económica de estos dos últimos países, no es la misma que la germana.

¿No sería interesante una alianza entre los principales países mediterráneos, Francia, Italia y España? ¿No cree que ayudaría a equilibrar la balanza de poderes?

Creo que Alemania manda demasiado. Ni siquiera ellos quieren asumir tanta responsabilidad. El problema deriva de su liderazgo económico en la crisis y de la debilidad de los demás.

Por supuesto creo y espero un reequilibrio federal de la UE. Más integración y menos intergubernamentalismo y más Europa del Sur y menos imposiciones del Norte.

La retirada del anteproyecto de Ley de Servicios y de Cole-



gios Profesionales por parte del Gobierno ha provocado una gran satisfacción entre las corporaciones colegiales.

¿Usted considera que esta retirada será definitiva o era una medida cautelar ante las elecciones?

La tendencia europea es eliminar trabas y costes en el ejercicio profesional. Por tanto, de la UE seguirán llegando mensajes y directivas para reducir estructuras que limitan la libertad de acción profesional en toda Europa y que abaraten los costes de los servicios profesionales.

¿Quiere ello decir que sobran Colegios Profesionales? Creo que en España debemos actuar con más matices y respetar aquellos Colegios cuya función social se explica y se justifica. Los Abogados y los Graduados Sociales están en esta categoría pero, otros muchos no y, por tanto, en esos casos, debemos respetar la voluntad de la colegiación.

El Gobierno siempre ha defendido que empezó a redactar este anteproyecto por la presión que recibía de las instituciones europeas para conseguir una adaptación del sistema español en este ámbito con la legislación europea.

¿No considera que con el cumplimiento de la Ley Ómnibus y Paraguas aprobadas hace poco más de seis años, se da cumplido a ese mandato?

Probablemente no bastó. Siguen quedando muchos espacios de Servicios Profesionales y Locales protegidos, que no resisten la prueba de la competencia y de la apertura comercial plena. Los ciudadanos agradecen esas consecuencias y debemos trabajar y dialogar para eliminar corporativismos y privilegios.

Luis de Guindos dijo recientemente que se dictará a lo largo del año 2016 desde la Unión Europea las directrices para la reforma de estas Corporaciones de Derecho Público.

¿No cree que este escaso espacio de tiempo dejará poco margen de maniobra al Estado español? ¿Es verdad que ya se están haciendo dichas directrices?

En 2016 habrá otro gobierno en España y veremos cuáles son sus planes. La UE no creo que entre en el tema "Colegios Profesionales de España". Lo más que hará es recomendar que los servicios profesionales no estén cerrados a las fronteras nacionales y que sean lo más competitivos (baratos) posibles.

El Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 43/2015, de 2 febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, dando lugar a la posibilidad de que las universidades puedan ofertar

grados de tres años y máster de dos años de duración. Según el Ministro Wert esta medida servirá de ayuda para la incorporación de los estudiantes al mercado laboral, pues supone la homologación con el resto de Europa.

¿Qué piensa usted de esta reforma? ¿No cree que encarecerá mucho la educación por la realización de los másteres?

Depende. Los Masters no son imprescindibles para entrar a trabajar. Lo ideal es que el grado (tres años) faculte para desarrollar una profesión y el master sirva como mejora formativa.

La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), reafirman la necesidad de una moratoria respecto a la aplicación de este Real Decreto, solicitando a las Universidades y CCAA que no comiencen la tramitación de propuestas hasta septiembre 2016. El Objetivo es poder aplicar esta normativa de una forma prudente, evitando la confusión de la sociedad en su conjunto y perseverando de este modo la cohesión del sistema universitario español.

¿Qué opina usted? ¿Está de acuerdo con esta propuesta?

Comparto las críticas de los Rectores y espero un diálogo con el próximo gobierno para encauzar este importante asunto, por la vía del acuerdo.

Esteban González Pons Grupo del Partido Popular Europeo (Demócratas-Cristianos). Eurodiputado del Partido Popular



La crisis económica se vive de muy diferente manera en los países que conforman la Unión Europea, donde se ha hecho más grande la brecha entre aquellos países potentes que dictan las políticas europeas y aquellos que deben aplicarlas. Circunstancia que supongo queda reflejado en las sesiones parlamentarias.

¿Cómo se ha vivido esta división de países? ¿En su opinión donde se diseñan las políticas económicas de España, en Bruselas o en Madrid?

No existe tanta división como puede parecer desde fuera. Hay un compromiso generalizado de todos los países por dejar atrás la crisis e impulsar políticas de crecimiento. El Plan Juncker es sólo un ejemplo de

ello. Y dentro de esta institución, salvo algunas excepciones, hay una voluntad acreditada de diálogo y colaboración entre la mayoría de grupos parlamentarios para apoyar todas aquellas medidas que nos ayuden a paliar los efectos de la crisis y recuperar el ritmo de crecimiento económico y creación de empleo.

En la Europa comunitaria, cada parte tiene su cuota de responsabilidad. La Comisión tiene una, el Consejo tiene la suya, también el Parlamento Europeo, y por supuesto los gobiernos y parlamentos nacionales. La diferencia estriba en que aquellos países que tuvieron que solicitar el rescate, era porque ya no podían financiarse en el mercado.

Ese no ha sido el caso de España, que lo que solicitó fue dinero para reestructurar su sector bancario. Por eso aquí, a diferencia de lo ocurrido en Portugal o en Grecia no hubo que despedir funcionarios ni recortar pensiones.

Cuando entras en un club, te sometes a sus reglas. Lo que no puede ser es que algunos las cumplan y otros no. España ha cumplido con sus obligaciones. En los cuatro últimos años hemos dado la vuelta a la situación económica. Y nadie puede negar que las políticas del actual gobierno han tenido mucho que ver. Pero las hemos aplicado por convicción, no por obligación. La convicción de que,

aunque difíciles, eran las correctas y las necesarias.

Grecia, con esas mismas políticas, aunque sufriendo mucho más que España, también estaba saliendo de la crisis. Ahora, con un gobierno que está revirtiendo las políticas económicas, lo que está consiguiendo es volver a la recesión y tirar por la borda el esfuerzo de los ciudadanos griegos.

La entrada de nuevos partidos en la esfera política internacional es una evidencia cada día más clara de la necesidad que demanda la sociedad de un cambio.

¿Cómo ha influenciado el nombramiento de nuevos eurodiputados en el trabajo de grupo que ustedes desarrollan?

Influye en que ha aumentado el número de escaños de la extrema izquierda y la extrema derecha. Pero el centro izquierda y el centro derecha, el que representa a la inmensa mayoría de los europeos, suponen 479 diputados sobre un total de 751. Es decir, el 64 por ciento de la cámara. Y si sumamos a los conservadores británicos y de otros países, llega hasta el 73 por ciento. Por lo tanto, hay una mayoría que apuesta sin ambages por el consenso y la colaboración constructiva. Cada uno desde sus posiciones, pero con el objetivo común de sacar adelante la legislación que Europa necesita



para volver a crecer y crear empleo y hacerlo de una manera sostenible. Y luego hay una minoría que, por defecto, se opone a casi todo lo que suponga avanzar en la buena dirección.

Desde la mirada de un ciudadano, podría decirse que se intuye que Alemania, Francia e Italia juegan un papel decisivo dentro de la Unión Europea, aunque la situación económica de estos dos últimos países, no es la misma que la germana.

¿No sería interesante una alianza entre los principales países mediterráneos, Francia, Italia y España? ¿No cree que ayudaría a equilibrar la balanza de poderes?

Los ejes y alianzas de unos contra otros no suelen dar buenos resultados. El Norte contra el Sur. Los del Este contra el Oeste. En la Europa que estamos construyendo esas divisiones no tienen sentido porque de lo que se trata es de avanzar todos hacia una convergencia de bienestar, progreso y prosperidad. Y la clave de todo ello es seguir apostando por políticas que estimulen el crecimiento y la creación de empleo.

Ahora bien, eso no quita que los países geográficamente situados al sur tengan connotaciones y características similares y que, desde ese punto de vista, se pueda mantener una colaboración más estrecha ante problemas comunes, como por ejemplo la emigración, ya que somos la puerta de Europa al mediterráneo.

La retirada del anteproyecto de Ley de Servicios y de Colegios Profesionales por parte del Gobierno ha provocado una gran satisfacción entre las corporaciones colegiales.

¿Usted considera que esta retirada será definitiva?

Desde luego en esta legislatura parece que sí, ya que el ciclo legislativo está prácticamente agotado. Habrá por tanto que esperar a lo que ocurra tras las elecciones generales y se conforme un nuevo gobierno. Y, sobre todo, esperar a ver si dentro de unos meses se produce una iniciativa

desde la Comisión Europea en este sentido.

No obstante, quiero resaltar la voluntad que ha tenido en todo momento el ejecutivo por sacar adelante un texto legal que ha querido únicamente defender a los colegiados y mejorar el funcionamiento de los colegios profesionales que, y así lo hemos entendido, tienen que estar al servicio de los colegiados y, por supuesto, también de los usuarios y clientes.

El Gobierno siempre ha defendido que empezó a redactar este anteproyecto por la presión que recibía de las instituciones europeas para conseguir una adaptación del sistema español en este ámbito con la legislación europea.

¿No considera que con el cumplimiento de la Ley Ómnibus y Paraguas aprobadas hace poco más de seis años, se da cumplido a ese mandato?

Se suele hablar de las presiones de Bruselas, pero no es solo Bruselas, sino también organismos internacionales como el FMI o la OCDE. Y no creo que se trate de presión, sino de apostar por una economía cada vez más abierta, global, integrada y competitiva.

No podemos olvidar que, en el marco de un mercado europeo abierto, un sector de servicios profesionales con menos barreras de entrada tendría siempre más posibilidades de ser competitivo.

Según cálculos del Ministerio de Economía que hicieron públicos en su día, con la retirada de barreras profesionales se mejoraría el Producto Interior Bruto en algo más de 7.000 millones de euros. Es decir, entre un 0,5 y un 1 por ciento del PIB. Por lo tanto, estamos ante una cuestión muy importante.

Las leyes ómnibus y paraguas fueron aprobadas en 2009, y se sacaron adelante porque la Directiva de Servicios exigía unos plazos de transposición que había que cumplir. En su día ya expresamos que había elementos manifiestamente mejorables. Pero es que además, hoy nos encontramos

en un escenario distinto con una coyuntura económica también muy distinta y unas perspectivas de futuro a medio y largo plazo que necesitan ser tenidas en cuenta. Y esa fue la intención del Gobierno al presentar el proyecto de ley.

Luis de Guindos dijo recientemente que se dictará a lo largo del año 2016 desde la Unión Europea las directrices para la reforma de estas Corporaciones de Derecho Público.

¿No cree que este escaso espacio de tiempo dejará poco margen de maniobra al Estado español? ¿Es verdad que ya se están haciendo dichas directrices?

Es algo sobre lo que no me corresponde a mí manifestarme por el momento. En todo caso será cuando este tema llegue al parlamento, que los diputados tendremos que emitir una opinión.

Como saben, una de las prioridades en la agenda comunitaria para esta legislatura es la revisión de la legislación para su mejor calidad. Incluso hay una cartera que ocupa el Vicepresidente de la Comisión, que lleva el nombre de "better regulation" y desde el parlamento trabajamos en el otro enfoque, la otra cara de la misma moneda, que es la "better legislation".

El Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 43/2015, de 2 febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, dando lugar a la posibilidad de que las universidades puedan ofertar grados de tres años y máster de dos años de duración. Según el Ministro Wert esta medida servirá de ayuda para la incorporación de los estudiantes al mercado laboral, pues supone la homologación con el resto de Europa.

¿Qué piensa usted de esta reforma? ¿No cree que encarecerá mucho la educación por la realización de los másteres?

El debate de la reforma educativa y la reforma de las universidades es



siempre una cuestión compleja, que tiene muchas aristas y que debe ser abordado con cautela

Partíamos de un escenario en el que, a raíz del proceso de adaptación de los sistemas de educación superior a Bolonia, la mayor parte de los países adoptaron un sistema flexible mediante el cual las titulaciones de grado pueden tener entre 180 y 240 créditos y una duración de entre 3 o 4 años de media y las de máster entre 60 y 120 créditos y 1 o 2 años de duración.

Por el contrario, en nuestro país adoptamos un modelo demasiado rígido, según el cual, los grados tienen 240 créditos y el máster 60. Esto supone 4 años de Grado y 1 de Máster, contra el criterio de quienes pedíamos entonces un margen de flexibilidad, entre otros también la propia Conferencia de Rectores.

Para situarnos, el sistema 4+1 escogido por España es una rareza en el ámbito europeo, ya que nos aleja del resto de Europa y que comparten muy pocos países, que no son

precisamente la vanguardia en calidad educativa como Chipre, Turquía, Armenia, Georgia, Grecia, Kazajstán, Rusia o Ucrania.

Nosotros lo que pretendemos es converger con la mayoría de los países europeos que han desarrollado sistemas universitarios de calidad. Y según los datos que maneja el Ministerio de Educación, aunque algunos másters pueden verse ligeramente incrementados, se estima que el ahorro anual para las familias sería de 150 millones de euros.

La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), reafirman la necesidad de una moratoria respecto a la aplicación de este Real Decreto, solicitando a las Universidades y CCAA que no comiencen la tramitación de propuestas hasta septiembre 2016. El Objetivo es poder aplicar esta normativa de una forma prudente, evitando la confusión de la sociedad en su conjunto y perseverando de este modo la cohesión del sistema universitario español.

¿Qué opina usted? ¿Está de acuerdo con esta propuesta?

Es oportuno recordar que el Real Decreto establece que serán las propias universidades, dentro del marco de su autonomía, las que decidan qué grados se pueden reducir a 180 créditos. Por lo tanto, es un sistema voluntario para el cual no se ha establecido ningún plazo.

Lo que se quiere con esto es facilitar que las universidades que quieran puedan implantar esta opción de forma gradual, y no de imponer un cambio de modelo.

Sin embargo, es importante recalcar que tenemos un serio problema de calidad de la educación, algo que se viene acreditando de manera ininterrumpida en todos los informes europeos e internacionales desde hace años. Por lo tanto, cuanto más retrasemos la toma de decisiones, peor nos irá a todos, pero sobre todo a los estudiantes universitarios, que son los principales beneficiarios de esta reforma.

Ciberseguridad y pymes: ¿pánico u oportunidad de negocio?

Francisco Pérez Bes

Secretario General del Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE)

Que un gran porcentaje de las pequeñas y medianas empresas españolas no consumen productos y servicios de ciberseguridad es una afirmación tan evidente como preocupante.

Sin embargo, tal carencia no se debe a que las pymes no sean un objetivo de los ciberdelincuentes, ni tampoco a que no exista en el mercado una oferta accesible que pueda dar respuesta a las necesidades de este tipo de organizaciones.

Antes al contrario, en cuanto a la primera afirmación, los más recientes informes demuestran que la fragilidad de la protección de las pymes está siendo utilizada por los criminales, como así señala el informe de ZeedSecurity cuando afirma que el 70% de los ciberataques que se producen van dirigidos a compañías con plantilla inferior a 100 empleados. Otro dato preocupante lo recoge el informe de la National Small Business Association norteamericana, según el cual la mitad de las empresas encuestadas reconocieron haber sufrido un ciberataque, de los cuales el 61% se había producido durante los últimos 12 meses¹.

A modo de ejemplo, conviene recordar que tales ciberamenazas pueden ir desde un ataque directo a los sistemas informáticos de la organización (con los consiguientes daños e, incluso, el bloqueo de su actividad) a un ataque a sus canales de comunicación (con el devastador impacto reputacional que eso puede provocar); o al robo de información propia (propiedad intelectual o industrial) o ajena (información personal o financiera de clientes); pasando por una infinidad de intrusiones no deseadas ni autorizadas en los sistemas de la organización, donde la infección de sus sistemas pueda dar lugar a que desde la propia empresa se lleven a cabo, a su vez, ataques informáticos a terceros u otras actividades delictivas, todo ello con el absoluto desconocimiento de la empresa y de sus responsables.

Tales situaciones, lejos de consistir en un problema exclusivamente técnico, también traen consigo una serie de consecuencias jurídicas que no debemos subestimar.



En efecto, adicionalmente a los lógicos perjuicios que un incidente de este tipo vaya a suponer para el afectado, no hay que olvidar que un ciberataque a nuestra organización derivado de no haber implementado las adecuadas medidas de seguridad podría, incluso, desembocar en una responsabilidad legal de los administradores de la empresa, tal y como se detalla en el informe "la responsabilidad legal de las empresas frente a un ciberataque"², o –incluso– encuadrarse dentro de una figura de responsabilidad

¹ <http://www.nsba.biz/wp-content/uploads/2015/02/Year-End-Economic-Report-2014.pdf>

² <http://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2014/10/ENATIC-responsabilidad-legal-empresas-ciberataque.pdf>

penal de la persona jurídica, figura de reciente inclusión en nuestro código penal³.

Este nuevo escenario, unido a la necesidad de contribuir a una mayor concienciación entre el tejido empresarial, también han llevado a los grandes buscadores de Internet a plantearse una posible implantación de medidas de penalización en el posicionamiento de páginas web que sean consideradas inseguras o desprotegidas, lo que puede poner en peligro la inversión económica realizada en este tipo de estrategias comerciales (especialmente en SEO) por parte de dichas empresas.

Evidentemente, todo lo anteriormente expuesto resulta aplicable –en su condición de empresas- a gestorías, asesorías, despachos de abogados y procuradores, así como al resto de profesiones que –por la naturaleza de los servicios que prestan- tratan información de gran importancia y sensibilidad para sus clientes, y respecto de las cuales se espera que estén aplicando los más altos estándares de seguridad y privacidad en el manejo de dicha información.

Ahora bien, a pesar del aspecto interno que debe darse a la ciberseguridad en la vertiente de la protección de las organizaciones, la ciberseguridad también se ha convertido en una oportunidad de negocio para todos aquellos profesionales cuya actividad sea la de asesorar a sus clientes, la mayoría de los cuales apreciará de manera muy positiva que se le pueda prestar, adicionalmente a los servicios que ya venga demandando, información de interés y actualizada sobre ciberseguridad que pueda redundar en beneficio de la protección de su empresa.

Basta echar un vistazo a algunas de las numerosas iniciativas que, desde el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE), organismo dependiente del Ministerio de Industria para el desarrollo y la excelencia en materia de ciberseguridad, se están impulsando al objeto de mejorar la concienciación y la seguridad de las empresas y los ciudadanos en esta materia de la ciberseguridad. Entre estas iniciativas se encuentran algunas de gran valor para

las pequeñas y medianas empresas (las grandes necesitadas de herramientas y cultura de ciberseguridad) muchas de las cuales –sin embargo- desconocen de su existencia. Por poner algunos ejemplos, basta con acceder a la página web de INCIBE (www.incibe.es) para ver cómo dentro del apartado “protege tu empresa” se encuentra, de forma abierta y gratuita, numerosa información de gran interés para cualquier organización que cuente con pymes en su cartera de clientes, con independencia de su sector y tamaño. Ese sería el caso, por ejemplo, del kit de concienciación para pymes, el proyecto antibotnets, la herramienta CONAN Mobile, o el proyecto piloto de implementación de la herramienta Latch, destinada a mejorar la seguridad de organizaciones empresariales como las que ahora nos ocupan⁴.

Además de estos supuestos, INCIBE hace públicos habitualmente consejos e información sobre amenazas de ciberseguridad, dirigidos al público en general, pero con una especial incidencia en los ciudadanos (a través de la Oficina de Seguridad del Internauta⁵) y el sector empresarial (pymes y autónomos), ya que estos son colectivos donde el impacto de un ciberataque puede tener un alcance más devastador desde el punto de vista de continuidad de negocio.

A la vista de lo anterior, las gestorías y otros profesionales del asesoramiento tienen ante ellos una gran oportunidad de hacer llegar a sus clientes una gran cantidad de información y documentación relacionada con la ciberseguridad (entendida en su concepción más amplia de prevención, concienciación, reacción, etc.) que puede ayudar a mejorar la seguridad de su negocio y, por ende, a su actividad.

Tal iniciativa, sin duda, aparte de ayudar a la concienciación entre las pymes y a la difusión de buenas prácticas y herramientas de valor para tal colectivo, ofrece una oportunidad inmejorable de complementar y elevar la calidad del catálogo de servicios que en la actualidad se puedan venir ofertando en el mercado por parte de los profesionales del asesoramiento empresarial, con independencia de cuál sea la especialidad de los clientes a los que se dirijan.

³ Artículo 31 bis: 1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho. En los mismos supuestos, las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

⁴ <https://estudioherramientas.incibe.es/>

⁵ www.osi.es

Presentación telemática libros de actas y de socios. Instrucción DGRN de 12 de febrero de 2015

Pablo Herrero Neira

Abogado

El pasado 16 de febrero, fue publicada en el BOE la Instrucción de 12 de febrero de 2015 de la Dirección General de los Registros y del Notariado (DGRN), sobre legalización de libros de los empresarios en aplicación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

En efecto, la Instrucción Primera que recoge el texto comienza estableciendo que *“El sistema de legalización de libros de los empresarios en formato electrónico y presentados por vía telemática en el Registro Mercantil competente, establecido en el artículo 18 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, será de aplicación a los libros obligatorios de todas clases respecto de ejercicios abiertos a partir del día 29 de septiembre de 2013, fecha de entrada en vigor de la ley”*.

Seguidamente, se deja bien claro que todos los libros (inclusive el de Actas y Socios) que deban llevar los empresarios, tendrán que cumplimentarse en soporte electrónico y que para los ejercicios iniciados a partir del 29 de septiembre de 2013, no podrán legalizarse libros encuadernados en blanco para su posterior utilización o libros no encuadernados formados por hojas móviles.

Para aquellos libros que daten de antes, la Instrucción Cuarta dispone, literalmente, lo siguiente: *“Los libros encuadernados en blanco y ya legalizados sólo podrán ser utilizados para contabilidades, contratos y actas de ejercicios abiertos antes de 29 de septiembre de 2013. Una vez finalizado este último ejercicio social, se procederá al cierre de los mismos mediante diligencia que se acreditará, en el primer envío telemático de dichos libros, con la incorporación de un archivo que incluya la certificación del órgano de administración que haga constar dicha circunstancia, todo ello a los efectos del artículo 334.2 del Reglamento del Registro Mercantil y artículo 18.3 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre. Si en dichos libros se han transcrito con posterioridad al cierre del ejercicio social citado, asientos contables, contratos o actas de un ejercicio posterior, se procederá igualmente al cierre del libro en cuestión, trasladando dichos asientos, contratos o actas, al libro correspondiente que deberá enviarse telemáticamente”*.

La aplicación práctica de lo anterior se traduce en la necesidad de que el Órgano de Administración de la Sociedad emita una Certificación, a fecha 31 de diciembre de 2013, que contenga una diligencia de cierre del libro de actas y de socios, debiendo remitirse dicha Certificación, junto con las Actas de las Juntas Generales que se hubieran celebrado durante el año 2014, antes del 30 de abril de 2015. Éste constituirá el primer envío telemático.

Posteriormente se procederá del mismo modo, es decir, en cada ejercicio se deberán legalizar las actas del ejercicio precedente (aunque podrán ser objeto de legalización el libro de actas de un ejercicio determinado sin que lo esté el inmediatamente anterior o los anteriores, pudiendo ser, dicho libro, único para las actas de todos los órganos colegiados de la sociedad). El envío telemático se efectuará una vez al año, dentro de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio cuyas actas deban legalizarse.



Eva Martínez

[alvarezcienfuegos@hotmail.com]

El despido colectivo de “Atento”: “Lecciones aprendidas”

El pasado 11 de noviembre de 2014 la Audiencia Nacional declaró nulo el despido colectivo de Atento, teniendo como repercusión inmediata la **obligación de readmisión de los 672 trabajadores afectados por este proceso** y su correspondiente obligación paralela de **abonar los oportunos salarios de tramitación**.

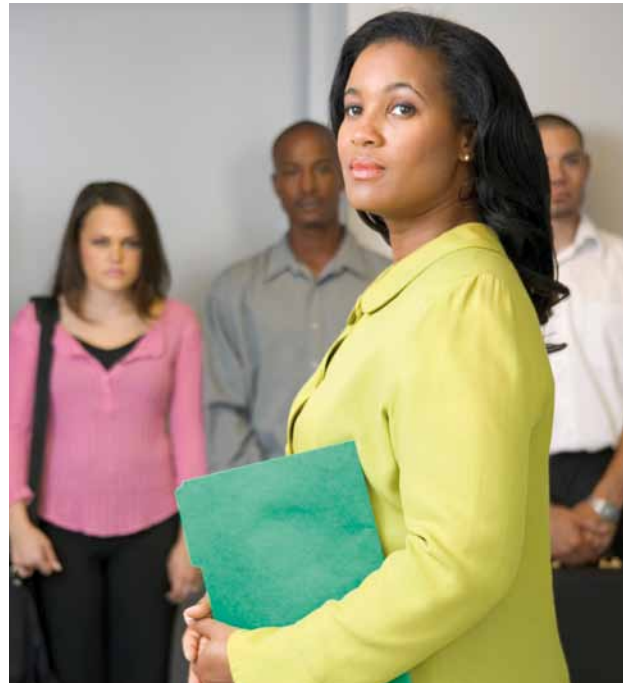
La sentencia no ha estado exenta de **polémica**, por ello, pese a llevar mucho tiempo sin escribir sobre sentencias relativas a despidos colectivos, esta semana he querido dedicar este post a analizarla y a intentar extraer de la misma algunas conclusiones importantes que incorporar al conocimiento que sobre estos temas desde la entrada en vigor de la reforma laboral 2012 vamos acumulado **“a golpe de doctrina”**.

Así es, cuando ya casi dábamos por cerrado el amplio catálogo de motivos por los que pudiera declararse la nulidad de un despido colectivo, súbitamente, esta sentencia da un paso más en el tema, y nos abre un **nuevo abismo de inseguridad jurídica** ya que, como veremos, la práctica relativamente frecuente de que la representación de los trabajadores supedite los acuerdos colectivos a su refrendo por la asamblea de trabajadores puede terminar siendo determinante de que concurra una causa de nulidad por vulneración de la libertad sindical, tal como en este caso ha ocurrido.

Pero antes de entrar de lleno en esa cuestión quisiera hacer una breve reseña a un par de aspectos a los que la sentencia alude y que considero interesantes por versar sobre dos temas que normalmente son controvertidos: el alcance de la obligación de entrega de documentación y la acotación de los criterios de selección del colectivo afectado.

LOS LÍMITES DE LA OBLIGACIÓN DE APORTAR DOCUMENTACIÓN

En el caso enjuiciado, hay un aspecto especialmente debatido durante el período de consultas, ya que la alegación de la causa económica se sustenta sobre las cuentas cerradas y auditadas correspondientes al ejercicio 2013, en las que se incluye una partida contable por deterioro del



fondo de comercio que la parte social tacha de “operación contable artificiosa” y de “ingeniería contable”.

Durante el desarrollo del período de consultas la parte social solicita se le entreguen las cuentas provisionales formuladas en mayo 2013 y un informe pericial externo sobre la partida contabilizada como deterioro del fondo de comercio a fin de comprobar su procedencia. Ante este planteamiento, la empresa se opone a la entrega de la referida documentación, apelando al hecho de que las cuentas entregadas son las definitivas del ejercicio 2013 y que las mismas han sido legalmente auditadas. Queda sin embargo probado que la empresa, no obstante, procede a la solicitud de dicho informe pericial y que el mismo obra en su poder antes de la conclusión del período de consultas sin que se lo entregue a la parte social.

Sobre estos aspectos la Sala se manifiesta de manera muy didáctica, así, establece que la obligatoriedad de entre-



ga de documentación **debe en todo caso supeditarse a su pertinencia para garantizar que el período de consultas cumpla su finalidad**, y también a su **trascendencia**, entendiéndose como tal aquella que **permita a la parte social "tomar conocimiento del problema y estar en posición de realizar ofertas solventes a las propuestas empresariales"**.

Refiere igualmente la Sala que para que la empresa esté obligada a aportar documentación relevante será necesario que la misma obre en su poder, y que **dicha obligación no alcanza la aportación de documentos inexistentes o el tener que confeccionarlos durante el período de consultas**.

En el supuesto concreto que nos ocupa, en base a lo indicado, se aprecia innecesaria la aportación de las cuentas provisionales solicitadas, toda vez que se han aportado las definitivas de dicho período. Sin embargo, al respecto del informe pericial, se traslada una interesante reflexión: Si bien la no posesión de dicho informe no entrañaba "a priori" para la empresa la obligación de encargarlo y de su aportación, el hecho de haber decidido encargar el mismo pone de manifiesto la relevancia que para la empresa tenía el acreditar la pertinencia de esta partida contable. Por lo tanto, el no entregar el informe a la mesa negociadora, estando "vivo aún" el período de consultas, se considera por la Sala una **vulneración de la buena fe** durante la negociación por parte de la empresa, quedando atenuada por la existencia de un acuerdo final pero que, de no haber sido así, hubiese desencadenado contundentemente la nulidad del despido.

LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN: GRADUACIÓN Y CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD

En lo que respecta a este tema, la sentencia también nos aporta algunos matices interesantes. Establece, por ejemplo, una **interesante graduación** relativa a la exigencia de precisión y causalidad en la especificación de los motivos de selección del colectivo a despedir. Así, para el ámbito de la empresa privada se establece:

Una **menor intensidad** en la precisión requerida para el caso de los despidos cuya causa económica sea genérica y afecte a la empresa en su integridad, quedando cubierta la obligación de precisar en estos casos con la aportación descriptiva de los criterios con el nivel de detalle necesario para poder comprobar la ausencia de discriminaciones.

Una **intensidad mayor** en la concreción requerida si concurre causa organizativa, productiva o tecnológica, o si la causa económica se focaliza claramente en un sector concreto de actividad de la empresa, resultando en esos casos imprescindible **conectar la causa** con el departamento o sección de la empresa al que el despido afectará, y **trasladar esa causalidad a los criterios de selección**.

En cuanto a los criterios de selección empleados en el caso que nos ocupa, se basaron principalmente en referencias objetivas de productividad, y ratios de absentismo, de ello deriva que la parte demandante apelase a la existencia

de discriminación en los mismos al verse afectado uno de ellos por la existencia de bajas médicas asociadas a enfermedades de larga duración.

A este respecto, la Sala hace una interesante exposición **descartando que en el caso sea de aplicación la tesis discriminatoria** a los criterios de selección empleados. Añade, no obstante, que no es descartable que pudiese apreciarse causa discriminatoria en algún despido particular en caso de concurrir enfermedad estigmatizante o discapacidad, en cuyo caso, la existencia o no de causa discriminatoria en el despido debería dirimirse en el ámbito del litigio individual.

Para defender la no apreciación de discriminación en los criterios empleados, la Sala se ampara en la postura sostenida por el Tribunal Supremo, según la cual la enfermedad, desde la perspectiva de un análisis de la valoración funcional la incapacidad para el trabajo, no es un factor discriminatorio, bien entendido que pudiera llegar a serlo en casos de concurrir evidente segregación, prejuicios, apartamiento o aislamiento vinculados a enfermedades con especial significación social.

Esta postura se refuerza con un análisis de lo dispuesto en la Directiva 2000/78 como marco contra la discriminación en el empleo por motivo de discapacidad, según el cual se deduce la ausencia de equiparación a estos fines entre los conceptos de enfermedad y discapacidad.

LA VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Llegamos en este punto, sin lugar a dudas, al aspecto más polémico de la sentencia, y también al que dibuja un escenario mayor de inseguridad jurídica para la parte empresarial de cara a acometer este tipo de procesos.

En el caso enjuiciado a la finalización del período de consultas se llega a un acuerdo, en los términos que más adelante indicaré, acuerdo que suscriben tres de las secciones sindicales componentes de la mesa negociadora y al que se oponen las otras tres secciones representadas en la misma.

Pese a que las tres secciones firmantes **acumulaban representatividad suficiente** como para que dicho acuerdo fuese cerrado y considerado un acuerdo colectivo a todos los efectos (dado que totalizaban 8 miembros de los 13 que conformaban la parte social de la mesa negociadora), las indicadas secciones decidieron someter el mismo a refrendo por la asamblea de trabajadores, esto es, en palabras de la propia Sala: **"desplazaron la decisión definitiva a los trabajadores afectados, con lo cual, abrieron voluntariamente un nuevo espacio de controversia sindical"**.

Por su parte, en la sentencia se indica también que **la empresa, sometió igualmente la decisión de despedir al resultado del referendun**, toda vez que en el acuerdo incluyó una manifestación relativa a que la oferta trasladada en caso de no ser aceptada quedaría sin efecto y liberaría

a la empresa de las propuestas incorporadas en la misma, entre otras: establecer una indemnización equivalente a la del despido improcedente y dejar el colectivo a despedir reducido a 672 trabajadores en lugar de los 826 que serían despedidos en caso de no aceptarse la propuesta.

A partir de ese momento, **se organiza conjuntamente** por la empresa y las secciones sindicales firmantes el referendun, excluyéndose de su organización a las secciones componentes de la mesa negociadora no firmantes del acuerdo, actuación cuya legalidad, al no existir una regulación específica para este tipo de convocatorias, en principio no es cuestionada por la Sala.

Ahora bien, no ocurre lo mismo con determinadas irregularidades que se suceden durante el referendun, tales como la no publicación de censos ni de las composiciones de las mesas, el no quedar asegurada la libertad y el secreto del voto y, sobre todo, el hecho de convocar a la votación solo al censo compuesto por los 672 trabajadores que serían despedidos en caso de aceptación de la oferta en lugar de a los 826 que lo serían en caso contrario.

Estas circunstancias, unidas a la absoluta falta de información trasladada a las tres secciones negociadoras pero no firmantes, a quienes no se les facilitan censos, ni se les explica la composición de las mesas, ni el procedimiento de votación, ni se les permite su presencia durante el escrutinio, hacen que la Sala determine que concurre un **ataque**



frontal a la libertad sindical de estas secciones al no permitírseles influir eficientemente sobre sus afiliados y el resto de trabajadores afectados para que, en su caso, pudiesen votar en contra de la propuesta trasladada.

Esta vulneración de la libertad sindical desencadena que el fallo considere el **despido nulo**, pese a que el resultado del referendun fuese a favor de la propuesta, puesto que el acuerdo final del período de consultas quedó supeditado a la decisión de los trabajadores, a quienes a su vez se les obvió por la propia mecánica de cómo se desarrolló el referendun, sin respeto a las oportunas garantías democráticas.

¿HASTA DÓNDE ALCANZA LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN ESTOS CASOS?

Esta es una cuestión complicada de resolver, e interesante para reflexionar, puesto que el sometimiento de un acuerdo a referendun por la asamblea de trabajadores es una **posibilidad legítima a la que la parte social puede recurrir** y a la que la empresa, por tanto, no podría oponerse sin entrar en un escenario de vulneración de la libertad sindical.

Tampoco me atrevería a afirmar que la empresa se hubiese situado en un escenario jurídicamente más seguro si hubiese desvinculado el mantenimiento de su oferta, y por tanto la decisión de llevar a cabo el despido, del resultado del referendun, ya que, en mi opinión, estaría con ello manifestando una **rigidez contraria a la buena fe** que, como bien sabemos, debe regir durante el período de consultas.

Por otro lado, la "supuesta ventaja" para la empresa que supondría el quedarse liberada de los compromisos ofertados en el caso de que su propuesta no fuese aceptada tampoco lo sería en gran medida ya que, opino, que la materialización de un posterior despido de 826 trabajadores podría considerarse **desproporcionada** al haberse puesto de manifiesto a través de la oferta previamente trasladada la viabilidad de reducir ese colectivo a 672 trabajadores.

Así las cosas, lo único que podría, en su caso, haber evitado la empresa es su intervención activa en la organización del referendun, tal vez hubiera sido más prudente, delegarla plenamente en la parte social limitándose a dotarles de todos los medios necesarios para su celebración o, en el caso de decidir ser parte activa en la organización, hacerlo desempeñando una labor de vigilancia, esto es, **velando activamente** por la transparencia del proceso y por el respeto a la legitimidad que en el mismo también tenía el resto de las secciones presentes en la mesa negociadora.

En cualquier caso, cualquiera de las alternativas analizadas supondría para la parte empresarial adentrarse en un terreno pantanoso sin por ello tener garantías plenas de evitar el riesgo de nulidad en el proceso. Es por ello que, tal y como al principio de este artículo indicaba, considero que con esta sentencia se nos abre un **nuevo frente de inseguridad jurídica** añadido a los que ya conocíamos.

Colegiación profesional. Convergencia o divergencia con la Unión Europea

Rafael Ruiz Calatrava

Graduado Social

Licenciado en Derecho y Ciencias del Trabajo

Doctor en Psicología Aplicada

Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

Entrando en el ámbito de la colegiación, debemos reparar en qué es realmente un Colegio Profesional.

Un Colegio Profesional es una institución de Derecho Público que integra a quienes ejercen la profesión liberal en un ámbito concreto.

El concepto de "*profesión liberal*" se basa en el concepto de «*artes liberales*», que en la antigüedad se designaba a aquellas actividades cuyo ejercicio era un privilegio reservado a ciertos ciudadanos libres y a la nobleza. Algunas de aquellas "*artes liberales*" eran las desarrolladas por "*galenos*", "*físicos*", "*alquimistas*", "*constructores*", "*vale doctis*", "*instructores*", etc.,. Más tarde, evolucionó la denominación de quienes vivían de la realización de esas actividades, pasando a denominarse farmacéuticos, químicos, ingenieros, médicos, profesores, etc.,.

A principios del siglo XIX, la "*profesión liberal*" se refiere a la actividad en sí misma, independientemente de la persona que la realice. Así, algunas de estas actividades pasan a desarrollarse en estrecha conexión, coordinación e incluso dependencia de los Estados; más por necesidad de los propios Estados, que por ánimo de los profesionales cuyo sustento dependía de dicha actividad.

Superado el ecuador del siglo XIX, en la Europa influida la corriente del pensamiento liberal, surge en contra posición, una conciencia colectiva de "*clase*" en las profesiones liberales. Esto llevó a que los profesionales se agruparan sectorialmente en organizaciones propias e independientes del Estado, que les permitieran liberarse en cierto grado de las limitaciones y controles que la regulación estatal les imponía.

De esta manera, las organizaciones profesionales, reconocidas por el Estado pero con independencia del mismo; comienzan a asumir un mayor protagonismo en la vida social ocupándose, en diferentes medidas y según cada sector, de la organización, habilitación y supervisión del



ejercicio de la profesión. Todo ello desembocó en el desarrollo e implantación de una legislación que otorgaba la autorregulación de las actividades profesionales a los denominados "Colegios Profesionales".

Los criterios de una profesión liberal son la prestación de un servicio que debe cumplir con los siguientes aspectos:

1. Idealmente debe tratarse de un servicio de elevada calidad,
2. Debe tener un marcado carácter intelectual,
3. Debe estar basado en una formación académica superior,
4. Debe cumplir un compromiso de servicio público,
5. Debe asumir sus funciones de manera económicamente independiente,
6. Debe prestar el servicio a título personal y bajo su propia responsabilidad,
7. Debe existir una relación de confianza especial entre el prestador del servicio y el cliente,
8. Debe anteponer prestar un servicio óptimo frente al interés de obtener el máximo beneficio económico.

De todos estos aspectos son garantes los Colegios Profesionales frente a la sociedad a la que sirven, cumpliendo un compromiso de ética profesional.

En los últimos años, ha sido muy cuestionada la utilidad y función social de los Colegios Profesionales. A nivel del Estado Español, la Comisión Nacional de la Competencia ha insistido en acabar con la colegiación obligatoria en determinadas profesiones por considerar que puede limitar la competencia. A nivel Europeo, no han sido pocas las voces que han señalado que las normas sobre colegiación pue-

den ser un obstáculo para la libre circulación de servicios y profesionales en los Estados de la Unión.

En este escenario, bien podría esperarse que la nueva Ley de Servicios y Colegios Profesionales produzca una seria reducción de las competencias y funciones de estas entidades corporativas de derecho público.

Sin embargo, en marzo de 2014, el COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, ha emitido un dictamen que bajo el título de: "**El papel y el futuro de la profesiones liberales en la sociedad civil europea del 2020**", admite que muchas actividades profesionales pueden considerarse profesiones liberales, siempre que se cumplan los principales criterios citados anteriormente. Sobre todo aquellos que hacen referencia al cumplimiento de un Código Deontológico y un sentido de servicio específico a la sociedad.

Por tanto, la consideración de una actividad como profesión liberal en muchos Estados no se opone a que esta se lleve a cabo dentro de una relación contractual laboral, siempre que se conserve la independencia profesional.

Éste dictamen europeo, rebate la línea de razonamiento seguida por la Comisión Nacional de la Competencia y argumenta que la "**intromisión en la libertad de la práctica profesional**" que supone la colegiación obligatoria como requisito funcional en ciertos países, "**se justifica por un interés público superior**". Posteriormente, indica cuales son los aspectos de dichos intereses públicos o generales de la sociedad civil.

El mismo dictamen indica que, en los últimos años, se han diversificado en gran medida las asociaciones y colegios profesiones, responsables de la regulación de la actividad profesional en el sistema liberal Europeo y por ello, en este momento se requiere un enfoque más global.

Resulta evidente la asimetría de información entre profesional y cliente. Los servicios prestados por profesionales





liberales son complejos y requieren un alto nivel de especialización, por lo que la mayoría de los clientes no disponen de la suficiente información, conocimientos técnicos y experiencia, como para tomar decisiones en la contratación de diversos proveedores; y mucho menos para juzgar la calidad del servicio una vez prestado.

Así, la relación entre profesional y cliente se basa en la confianza de que el primero no explotará la falta de información del segundo, generando un incremento abusivo del coste del servicio o una merma de la calidad del mismo. De ahí, el deseo de los Estados de la Unión Europea en garantizar el establecimiento de dicha confianza y la necesidad de la existencia de instrumentos reguladores que protejan las expectativas legítimas de los clientes. En este sentido, los Colegios Profesionales se postulan como máximos garantes del cumplimiento de una ética profesional plasmada en un Código Deontológico al que se acogerán todos sus profesionales asociados.

No es baladí, que el COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, haya citado en su dictamen cuestiones relativas a la ética profesional; y precisamente, en estos momentos de abultadas cifras de paro y con una elevada inestabilidad socio – económica. Muchos de los considerados referentes intelectuales contemporáneos, apuntan a que la situación actual está provocada principalmente por una crisis ética y de valores.

De hecho, el dictamen europeo, recomienda a todos los colegios, organizaciones o asociaciones de profesionales liberales, que se doten no solo de Códigos Deontológicos, sino que además, nombren comisiones permanentes de vigilancia ética. Es más, asegura que los Colegios Profesionales deben elaborar códigos éticos europeos comunes a todos los estados de la Unión.

Dicho de otro modo, el dictamen europeo advierte la necesidad de que los colegios profesionales se establezcan como garantes del comportamiento ético de sus colegiados.

Otro aspecto destacado en el Dictamen Europeo es lo referente a la formación continua de los profesionales. Resulta obvio que en un contexto de creciente complejidad y desarrollo tecnológico y normativo, se hace preciso que los profesionales reciban una formación continua que responda de manera efectiva a las necesidades de modernidad y actualización en cada sector productivo o de servicios.

En algunos Estados miembros de la Unión Europea ya es preceptiva la realización de estas actividades de formación continua. Si bien las entidades organizadoras de dicha formación pueden ser diversas, son los Colegios y Asociaciones Profesionales quienes se postulan como imprescindibles en la participación del diseño del programa de formación continua; cumpliendo su cometido social de regular la profesión y ejercer de garante de la calidad del servicio prestado.

En resumen; el dictamen del COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO:



1. Se postula a favor de una regulación de precios cuando sirva a intereses públicos y no de grupo.
2. Indica la necesidad de que los Colegios Profesionales se establezcan como garantes del comportamiento ético y establezcan códigos deontológicos.
3. Observa la necesidad y la importancia de los mecanismos de aseguramiento de la formación y actualización continua del profesional a lo largo de su vida.
4. Determina la autonomía administrativa de los Colegios y la autorregulación de la profesión, en pro del beneficio del cliente y del bien común.
5. Indica que la posible intromisión de un órgano colegiado en la libertad de la práctica profesional se justifica por un interés público superior.

A pesar de que la Ley Omnibus surgió como trasposición de una Directiva Europea, los postulados de este último Dictamen dejan en evidencia que ciertos planteamientos realizados en España no se corresponden con la actual política europea respecto a los Colegios y Asociaciones Profesionales.

Veremos, si con el parón del Anteproyecto de Ley, se reconduce esta cuestión tan vital para los profesionales y la sociedad al verdadero espíritu de la norma.

Redacción Wolters Kluwer

Las 10 claves de la reforma concursal 2014-2015

(Actualizadas según Ley 17/2014, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial y Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal, que consolida el Real Decreto-ley 11/2014, de medidas urgentes en materia concursal)

La Ley 17/2014, de 30 de septiembre, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial (BOE de 1 de octubre de 2014), consolidó las también medidas urgentes adoptadas por el Real Decreto Ley 4/2014, de 7 de marzo, dirigida a culminar un proceso legislativo que tiene por objeto modificar el escenario actual con un excesivo número de empresas en liquidación, flexibilizando rigideces de la normativa concursal y paraconcursal. Así, desde 2012 se han promulgado:

- El Real Decreto-ley 6/2012, de 9 de marzo, de medidas urgentes de protección de deudores hipotecarios sin recursos.
- El Real Decreto-ley 27/2012, de 15 de noviembre, de medidas urgentes para reforzar la protección a los deudores hipotecarios.
- La Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección de los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.
- La Ley 14/2013, de 27 de setiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que crea la figura del emprendedor de responsabilidad limitada, la creación de la sociedad limitada de formación sucesiva, y el acuerdo extrajudicial de pagos.
- Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.

La finalidad de la ley consiste en la mejora del marco preconcursal, reforzando y promoviendo los acuerdos de refinanciación, sobre la base del acuerdo entre deudor y acreedores, dirigido a evitar el procedimiento de insolvencia, maximizar los activos, a la vez que reduce y aplaza los



pasivos. La propia reforma considera dichos acuerdos como los instrumentos más adecuados para el establecimiento de nuevos calendarios de amortización y condiciones financieras más acordes con la situación de mercado y de las empresas, a cambio de quitas, esperas y, como principal novedad, capitalizaciones de deudas. Retoca también lo concerniente al crédito con garantía real, tratando de adecuar el correspondiente tratamiento del privilegio especial al valor realmente garantizado en cada caso.



Asimismo, lleva a cabo una **importante reforma de la administración concursal**, modificando su forma de designación, los requisitos para poder ser nombrado como tal, a la vez que lista de manera amplia el elenco de funciones de todo profesional designado, que no será aplicable hasta que se elabore su desarrollo reglamentario.

A su vez, **la Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal** (BOE 26 de mayo de 2015), consolida el Real Decreto-ley 11/2014, de 5 de septiembre, de medidas urgentes en materia concursal. Se reforman las soluciones del concurso, eliminando, por una parte, los límites ordinarios de la propuesta de convenio de manera idéntica a la que se permite en los acuerdos de refinanciación, y posibilitando que el convenio vincule al crédito privilegiado cuando así lo decidan la mayoría de acreedores en cada una de las nuevas clases de acreedores laborales, públicos, financieros y el resto. Por otro, modifica importantes aspectos de la liquidación, regulando de manera sistemática la transmisión de unidades productivas en funcionamiento; y aclarando las cuestiones relativas a la sucesión de empresa, así como las normas supletorias aplicables. Finalmente, regula el crédito con garantía real de entidades financieras de manera similar a la prevista en el escenario preconcursal, reduciendo su cuantía al valor real de la garantía.

Estas son las claves de estas normas:

1. EL NUEVO EFECTO DE LA COMUNICACIÓN PREVIA SUSPENSIVO DE EJECUCIONES

(Art. Único. Cuatro.1 Ley 9/2015 de medidas urgentes en materia concursal, y el art. Único Uno y Disposición Final Primera Ley 17/2014; que modifican, respectivamente, arts. 5 bis LC y 568.1 LEC)

— Por primera vez, desde que en marzo de 2009 se introdujera la posibilidad de comunicación previa de inicio de negociaciones preconcursales con los acreedores, se configura la suspensión de ejecuciones individuales frente al deudor, como efecto anudado a su presentación, con exclusión de las ejecuciones que tengan por objeto hacer efectivos créditos de derecho público. Hasta la entrada en vigor del provisional Real Decreto Ley 4/2014, de 7 de marzo, sólo se preveía tal posibilidad para la solicitud de homologación de acuerdos de refinanciación, de escasa aplicación práctica; y, lógicamente, como efecto de la declaración de concurso.

— De esta forma, el art. 5 bis.4 LC (con reflejo en el art. 568.1 LEC) bloquea el inicio de ejecuciones individuales frente a bienes necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor, hasta formalizar el acuerdo de refinanciación, el dictado de la providencia admitiendo a trámite la homologación del mismo, la adopción del acuerdo extrajudicial, la obtención de adhesiones para la propuesta anticipada de convenio, o la declaración del concurso. Asimismo, posibilita la suspensión de las ejecuciones en marcha frente a los mismos bienes, durante los mismos plazos, con la presentación de la resolución del



secretario judicial en la cual conste la comunicación previa. Siendo claro que la suspensión es operada por el juez que tramita la ejecución en cuestión (juez de primera instancia, juez de lo mercantil en su vertiente no concursal, o juez de lo social), la duda radicaba en determinar qué órgano es el que decide o se pronuncia sobre la necesidad de los bienes, u otros requisitos legales para ello. Han existido dos posturas contrapuestas en la jurisprudencia menor. Por un lado, la de remitir la decisión al Juez natural de la ejecución, al no existir concurso declarado, y no existir, por ello, juez del concurso. Y por otra, la de que decida el juez del Juzgado Mercantil donde se haya presentado la comunicación previa (el juez del eventual futuro concurso), a los efectos de unificar las decisiones a efectos de las múltiples ejecuciones individuales que puedan abrirse frente a la deudora. La reforma de mayo de 2015 zanja tal discusión atribuyendo directamente el conocimiento al juez competente para conocer del concurso, en vía de recurso frente al decreto del secretario judicial del Juzgado de lo Mercantil, en el cual se hará constar la presentación de la comunicación previa, las ejecuciones individuales en curso, y los bienes, en su caso, necesarios para la continuidad de la actividad (a su vez, reflejados por el deudor en la propia comunicación previa).

— Por otro lado, el cuarto párrafo del mencionado precepto legal, permite rechazar también las ejecuciones que se traten de iniciar, y habilita la suspensión de ejecuciones planteadas por entidades financieras cuando se justifique que un 51% o más de dicha clase de acreedores, sobre el pasivo global, apoyan expresamente el inicio de negociaciones en orden a lograr el acuerdo de refinanciación. Lo que se extiende a la suspensión de las ejecuciones (no a la

imposibilidad de plantearlas desde un inicio) planteadas por acreedores con garantía real.

2. NUEVOS REQUISITOS DEL ESCUDO PROTECTOR DERIVADO DEL ACUERDO DE REFINANCIACIÓN

(Art. único, Cuarto.3 de la Ley 9/2015 de medidas urgentes en materia concursal, y art. Único Catorce Ley 17/2014, que modifica art. 71 bis.1.b). 2 LC)

— Dos de los tres requisitos clásicos del escudo protector que genera, hacia el futuro (en una eventual declaración posterior de insolvencia, una protección o bloqueo frente a posibles acciones rescisorias concursales), la consecución de un acuerdo de refinanciación, se mantienen en el actual art. 71 bis.1.b) LC. Así, se sigue exigiendo que se alcance una mayoría de tres quintos del pasivo del deudor a la fecha del acuerdo indicado (con las especialidades de la necesaria concurrencia del 75% de los acreedores sujetos a régimen de sindicación, para su voto a favor, salvo mayoría inferior específica; y la concurrencia, en un escenario de sociedades de grupo, de aquella mayoría en cada una de las sociedades y en base consolidada, con exclusión de los préstamos y créditos concedidos por sociedades de grupo), así como su formalización en instrumento público acompañado de documentos que justifiquen su contenido y la concurrencia de los requisitos legalmente exigidos.

— Como nuevo requisito, únicamente se prevé la emisión de certificación del auditor de cuentas del deudor (o nombrado al efecto), sobre la suficiencia del pasivo exigido; abandonando la obligatoriedad del anterior informe de experto independiente específicamente nombrado para ello.

— En este sentido, el mencionado informe del experto independiente pasa a ser facultativo, en el art. 71 bis.4 LC, con el mismo contenido previsto hasta ahora, es decir, pronunciándose sobre el carácter razonable y realizable del plan de viabilidad, sobre la proporcionalidad de las garantías conforme a condiciones normales de mercado en el momento de la firma del acuerdo, así como las demás menciones que prevea la normativa aplicable. La conveniencia de hacer uso de esta posibilidad se pone de relieve en el marco de acuerdos de refinanciación de grandes dimensiones; además de servir para presumir una causa razonable en los distintos supuestos de capitalización de deuda, que permita apreciar la culpabilidad en la agravación de la insolvencia, por parte de aquellos socios que voten en contra de la misma, frustrándola, a su vez, sin causa justificada.

3. ACUERDOS DE REFINANCIACIÓN SINGULARES

(Art. Único. Catorce Ley 17/2014, que modifica art. 71 bis.2 LC)

— Como una de las principales novedades de la nueva regulación de acuerdos de refinanciación, se contempla la nueva posibilidad de alcanzar acuerdos singulares con determinados acreedores, sin necesidad de alcanzar la

mayoría reseñada de tres quintos; que, a su vez, gocen de los mismos efectos del escudo protector.

— En consecuencia, el art. 71 bis.2 permite oponerse a la futura y eventual acción de rescisión, aunque no se cumplieren todos los requisitos antes expuestos; principalmente, la mayoría expuesta o la certificación del auditor adverándola. Para ello, teniendo en cuenta cualquier consecuencia del acuerdo, incluso referida a acreedores no intervinientes, deben cumplirse las siguientes condiciones:

1.- Que incrementen la proporción de activo sobre la de pasivo previa.

2.- Que el activo corriente resultante sea superior o igual al pasivo corriente.

3.- Que el valor de las garantías resultantes a favor de los acreedores intervinientes no exceda de los nueve décimos del valor de la deuda pendiente a favor de los mismos, ni de la proporción de garantías sobre deuda pendiente que tuviesen con anterioridad al acuerdo.

4.- Que el tipo de interés aplicable a la deuda subsistente o resultante del acuerdo de refinanciación a favor del o de los acreedores intervinientes no exceda en más de un tercio al aplicable a la deuda previa.

5.- Que el acuerdo haya sido formalizado en instrumento público otorgado por todas las partes intervinientes en el mismo, y con constancia expresa de las razones que justifican, desde el punto de vista económico, los diversos actos y negocios realizados entre el deudor y los acreedores intervinientes, con especial mención de las condiciones previstas en las letras anteriores.

4. PROTECCIÓN A LOS ACREEDORES QUE CAPITALIZAN SUS CRÉDITOS, CONVIRTIENDO DEUDA EN PARTICIPACIONES SOCIALES

(Art. Único. Uno Ley 15/2015, y art. Único. Diecisiete y Diecinueve Ley 17/14 que modifican, respectivamente, arts. 92.5º, 93.2.2º, 165.4º, y 172.2.1º, último párr. LC)

— La reforma apuesta por un nuevo tipo de acuerdo entre deudor y acreedores, consistente en la capitalización de deuda, y su conversión en acciones o participaciones, que se viene a adicionar a las tradicionales quitas y esperas, y aumenta las posibilidades de contenido de los acuerdos de refinanciación, e incluso del convenio propiamente concursal.

— Por ello, en primer lugar, para evitar el riesgo de que, como consecuencia de la capitalización, se llegue a considerar a los nuevos socios o partícipes como acreedores subordinados por convertirse en personas especialmente relacionadas; el nuevo art. 92.5º LC, excepciona de la regla general de subordinación, a aquellos acreedores que hayan capitalizado todo o parte de sus créditos en cumplimiento de un acuerdo de refinanciación, tanto con arreglo al art. 71 bis LC como a la DA 4ª LC.



— En segundo lugar, el art. 93.2.º protege a los acreedores que capitalizan sus créditos, configurando una presunción *iuris tantum* en la idea de no considerar a los mismos como administradores de hecho de la futura concursada (para el supuesto de que se declare su insolvencia, claro está), aunque hayan asumido cargos en la administración del deudor como consecuencia de la capitalización; a los efectos de su encuadre como personas afectadas en una eventual sección sexta de calificación, con arreglo a lo dispuesto en los arts. 169.1 y 172.2.1º LC. Y a tal situación se equiparan los acreedores que hayan suscrito un acuerdo de refinanciación, convenio concursal o acuerdo extrajudicial de pagos por las obligaciones que asuma el deudor en relación con el plan de viabilidad.

— Por último y en un sentido contrario, el art. 165.2 LC, que establece las presunciones *iuris tantum* del elemento subjetivo previsto en el art. 164.1 LC (dolo o imprudencia grave en la generación o agravación de la insolvencia); penaliza a aquellos acreedores que voten en contra de la capitalización de deuda. Así, se añade un apartado segundo, que presume el dolo o la culpa de aquellos que, sin causa razonable, voten en contra, en la correspondiente junta de socios, del acuerdo de capitalización, frustrando la consecución de un acuerdo de refinanciación. Tal presunción no se aplicará a los administradores sociales que hubieran recomendado la recapitalización basada en causa razonable, aunque fuera rechazada por los socios (art. 172.2.1º último párr.). Esta medida penalizadora se refuerza además:

1.- Presumiendo la causa razonable, cuando medie un informe de experto independiente, emitido con anterioridad a la negativa del deudor.

2.- Exige que el acuerdo, en su caso, reconozca a favor de los socios del deudor un derecho de adquisición preferente sobre las acciones, participaciones, valores o instrumentos convertibles suscritos por los acreedores, a resultas de la capitalización o emisión propuesta, en caso de enajenación ulterior de los mismos. Y ello, con la excepción de las transmisiones realizadas a una sociedad de su mismo grupo o a cualquier entidad que tenga por objeto la tenencia y administración de participaciones en el capital de otras entidades.

5. NUEVO CONTENIDO DEL ACUERDO DE REFINANCIACIÓN HOMOLOGABLE Y DE LAS PROPUESTAS DE CONVENIOS CONCURSALES

(Art. Único. Veintitrés Ley 17/2014, y art. Único Ley 9/2015 que modifican, respectivamente, DA 4ª.3 y 4, y arts. 100, 124 y 134 LC)

— Otra novedad de gran calado, y que augura un amplio recorrido para aquellos acuerdos de refinanciación que se lleven a cabo, radica en el novedoso alcance del contenido del acuerdo de refinanciación homologable (como convenios preconcursales que son), así como de las propuestas de convenios concursales; cuyos efectos se



llevan a su máxima expresión, salvo en lo que afecta a los acreedores públicos.

— De esta manera y por lo que respecta a los acuerdos de refinanciación, la anterior espera de tres años que se preveía como única medida posible, es sustituida, en los apartados 3º y 4º de la DA 4ª LC, por la siguiente gama de opciones:

1.- Cuando concurra un 60% del pasivo financiero favorable al acuerdo, esperas de hasta cinco años, y conversión de deuda en préstamos participativos durante cinco años.

2.- Cuando concurra un 75% del pasivo financiero favorable al acuerdo:

– Esperas de hasta 10 años.

– Quitas sin porcentaje máximo, con el único límite del concepto jurídico indeterminado, consistente en el carácter desproporcionado del sacrificio exigido.

– Conversión de deuda en acciones o participaciones de la sociedad deudora, con alternativa de quita equivalente para los disconformes, siempre que concurra acuerdo social con las mayorías previstas en la Ley de Sociedades de Capital.

– Conversión de deuda en préstamos participativos, obligaciones convertibles, préstamos subordinados o instrumentos financieros de hasta 10 años.

– Cesión de bienes o derechos en pago de la deuda.

3.- Los mismos efectos se extienden a los acreedores con garantía real por el valor que exceda de la garantía real, y por lo que no exceda, cuando concurren las mayorías cualificadas de 65% y 80%, respectivamente, para los dos bloques de opciones expuestos.

— En segundo lugar, los arts. 100, 124 y 134 LC, revolucionan también las propuestas de convenios concursales, eliminando los tradicionales límites ordinarios del 50% de quita y cinco años de espera, susceptibles de superarse mediante autorización judicial para empresas de especial trascendencia para la economía (la cual también se suprime). De manera similar a los acuerdos de refinanciación, se distinguen dos tipos de mayorías:

1.- Cuando concorra un 50% del pasivo ordinario, quitas de hasta el 50% y esperas de hasta cinco años, y conversión de deuda en préstamos participativos durante cinco años.

2.- Cuando concorra un 65% del pasivo ordinario

– Quitas sin porcentaje máximo, superiores a la mitad del importe del crédito.

– Esperas de hasta 10 años.



– Conversión de deuda en préstamos participativos durante diez años, siempre que concorra acuerdo social con las mayorías previstas en la Ley de Sociedades de Capital.

– Cesión de bienes o derechos en pago de la deuda, o cesión de unidades productivas en funcionamiento.

3.- Los mismos efectos se extienden, según dispone el art. 134 LC, a los acreedores privilegiados (ya sean con carácter general o con carácter especial), cuando concurren las mayorías cualificadas de 60% y 75%, respectivamente, para los dos bloques de opciones expuestos. Para dicho cómputo se atiende:

– Dentro de las clases de acreedores con privilegio especial, al valor total de las garantías otorgadas en cada clase.

– Dentro de las clases de acreedores con privilegio general, al total del pasivo de cada clase.

4.- Se mantiene la mayoría privilegiada de un voto a favor superior al voto en contra, sin necesidad de porcentaje mínimo, cuando la propuesta de convenio prevea una quita inferior al 20% con pago inmediato, o una espera no superior a 3 años.

6. NOVEDOSO CRITERIO DEL VALOR DE LA GARANTÍA REAL PARA LOS CRÉDITOS GARANTIZADOS DE ESA FORMA

(Art. Único. Veintitrés Ley 17/2014, y art. Único Ley 9/2015 que modifican, respectivamente, DA 4ª.2 y art. 94.5 LC)

— Las dos reformas en análisis coinciden en limitar el privilegio especial de los acreedores con garantía real, tanto en el marco de los acuerdos de refinanciación, como en un escenario concursal, independientemente de la salida del concurso por la que se opte, convenio o liquidación. Se trata de fijar un límite en el crédito del acreedor privilegiado, adecuando el privilegio al valor real de la garantía, de suerte que el tratamiento especial se otorga a la cuantía en que se fije dicho valor real, asimilando el resto a los créditos ordinarios o subordinados (en concurso), o a los no garantizados (en situación de precurso).

— De esta forma, el apartado segundo de la DA 4ª LC (consolidado en la Ley 17/2014), y el artículo 94.5 LC (introducido por el RDL 11/2014, y retocado por la Ley 9/2015), configuran el concepto del valor real de la garantía. El mismo consiste en deducir de los 9/2010 del valor razonable del bien, las deudas pendientes que gocen de garantía sobre el mismo bien. A estos efectos, por valor razonable se entiende:

1.- En caso de valores mobiliarios que coticen en un mercado secundario oficial o en otro mercado regulado o en instrumentos del mercado monetario, el precio medio ponderado al que hubieran sido negociados en uno o varios mercados regulados en el último trimestre anterior a la fecha de inicio de las negociaciones para



alcanzar el acuerdo de refinanciación, de conformidad con la certificación emitida por la sociedad rectora del mercado secundario oficial o del mercado regulado de que se trate.

2.- En caso de bienes inmuebles, el resultante de informe emitido por una sociedad de tasación homologada e inscrita en el Registro Especial del Banco de España (sustituible por informe elaborado por experto independiente, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de inicio de las negociaciones para alcanzar el acuerdo de refinanciación). Asimismo, deberá aportarse nuevo informe cuando concurren nuevas circunstancias que modifiquen significativamente tal valor razonable. El mismo podrá sustituirse, en el caso de viviendas terminadas, por una valoración actualizada (siempre que no hayan transcurrido más de seis años desde la última valoración disponible), que se obtendrá aplicando al último valor de tasación disponible, la variación acumulada observada en el valor razonable de los inmuebles situados en la misma zona y con similares características. Si no se dispusiera información sobre esa valoración o no se considerara representativa, se podrá acudir al precio de la vivienda establecido por el Instituto Nacional de Estadística para la Comunidad Autónoma correspondiente, diferenciando entre si es vivienda nueva o de segunda mano (y siempre que no hayan transcurrido más de tres años). El coste de dichos informes será liquidado con cargo a la masa y deducido de la retribución de la administración concursal, salvo que algún acreedor solicite un informe contradictorio, o éste invoque circunstancias que hagan necesaria una nueva valoración.

3.- En caso de bienes distintos de los señalados en las letras anteriores, el resultante de informe emitido por experto independiente de conformidad con los principios y las normas de valoración generalmente reconocidos para esos bienes (sustituible por informe elaborado por experto independiente, dentro de los seis meses anteriores a la fecha de inicio de las negociaciones para alcanzar el acuerdo de refinanciación).

— Estas normas se completan con los siguientes criterios:

1.- El valor razonable nunca podrá ser menos que cero, ni más del valor del crédito o la responsabilidad máxima hipotecaria o pignoraticia que se hubiese pactado.

2.- Si la garantía a favor de un mismo acreedor recae sobre varios bienes, se suma el resultado de cada bien, sin que el valor conjunto de las garantías pueda tampoco exceder del valor del crédito del acreedor correspondiente.

3.- Si la garantía está constituida en proindiviso a favor de dos o más acreedores, se aplicará al valor total de la garantía, la proporción que en la misma corresponda a cada uno de ellos, según las normas y acuerdos que rijan el proindiviso, sin perjuicio de las normas que, en su caso, resulten de aplicación a los préstamos sindicados.

7. NUEVAS SUBCLASES ENTRE ACREEDORES PRIVILEGIADOS

(Art. Único. Uno Ley 9/2015, que modifica art. 94.2 LC)

— La posibilidad de afectación del convenio a los acreedores con privilegio general o especial, se ve completada con las nuevas clases, o subclases, de los mismos que se prevén en el art. 94.2 LC, el cual distingue entre:

1.- Acreedores de derecho laboral, con exclusión del personal de alta dirección, e inclusión de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en cuantía que no supere el triple del salario mínimo interprofesional.

2.- Acreedores de derecho público.

3.- Acreedores financieros, titulares de endeudamiento financiero, aunque no estén sometidos a supervisión financiera.

4.- Resto de acreedores, por operaciones comerciales, u otros.

— De esta forma, y para el cómputo de las distintas mayorías antes descritas a los efectos de vinculación de las propuestas de convenio que se aprueben, los acreedores con privilegio general se subdividirán en las cuatro clases expuestas, haciendo lo mismo, en su caso, los acreedores con privilegio especial. Y así, ningún acreedor de una subclase, independientemente de la menor o mayor cuantía de sus créditos o garantías, podrá tomar decisiones que afecten a los de otras clases distintas, limitándose el cómputo de los votos favorables a cada una de las referidas subdivisiones.

8. REGULACIÓN COMPLETA DE LA TRANSMISIÓN DE UNIDADES PRODUCTIVAS EN FUNCIONAMIENTO: SUBROGACIÓN OBLIGATORIA

(Art. Único, dos Ley 9/2015, que introduce el art. 146 bis LC)

— Por primera vez en la Ley Concursal el legislador opta por regular de manera sistemática la posibilidad, decantada en la práctica como solución más efectiva, de la transmisión de unidades productivas en funcionamiento, en el nuevo art. 146 bis LC. Precepto legal que resulta aplicable tanto en el marco liquidatorio, como en el de convenio (art. 100.2.párr.2º LC), e incluso en la fase común (art. 43.3 LC).

— Una de las novedades principales que se contiene en dicha regulación es la posibilidad, inédita hasta la reforma, de imponer una subrogación forzosa en situaciones contractuales de todo tipo, al contratante con la concursada, en el contrato que forma parte de la unidad productiva que se transmite a un tercero adquirente. Extremo, que anteriormente se interpretaba, no sin dudas, a partir de lo dispuesto en el art. 191 ter.2.párr.3º LC, el cual, en el

procedimiento abreviado con plan de liquidación acompañado a la solicitud del concurso, permitía la resolución de contratos, salvo aquellos vinculados a la actividad.

— En consecuencia, el actual art. 146 bis LC, en sus tres primeros apartados, permite la subrogación del adquirente en la posición contractual de la concursada sin necesidad de consentimiento de la otra parte. Lo que se extiende a los contratos civiles, contratos administrativos (en los términos del art. 226 LCSP), y licencias y autorizaciones administrativas. Y ello, siempre que:

1.- El contrato en cuestión sea necesario para la continuidad de la actividad que se transmite al adquirente.

2.- Se manifieste expresamente la voluntad de la concursada al respecto.

3.- Se respete el contrato tal y como se concertó, sin otras modificaciones que la de la de sustituir a la entidad en concurso por el adquirente.

4.- Si las medidas suponen la extinción, suspensión o modificación colectivas de los contratos de trabajo, incluidos los traslados colectivos, deberá tramitarse el incidente concursal para los expedientes reguladores de empleo colectivos del art. 64 LC.

9. TRANSMISIÓN DE UNIDADES PRODUCTIVAS EN FUNCIONAMIENTO: EXCLUSIÓN DE LA SUBROGACIÓN DEL ADQUIRENTE

(Art. Único, dos de Ley 9/2015, que introduce el art. 146 bis.4, y modifica 149. LC)

— El segundo gran efecto de la regulación prevista en el art. 146 bis, en una línea contraria a la anterior, excluye la subrogación del adquirente en la posición deudora de los créditos concursales y contra la masa impagados en el concurso, articulándose una correlativa cancelación de las cargas en el auto de adjudicación.

— Así, en su apartado cuarto se prevé dicho efecto, salvo asunción expresa del adquirente, y salvo que el mismo sea persona relacionada con el concursado. Por lo que respecta al acreedor con garantía real, y su posible consentimiento al respecto, la ley distingue en el art. 149.2 LC las siguientes situaciones:

1.- Si no se transmite la garantía, el acreedor privilegiado tiene derecho a cobrar la parte proporcional del precio obtenido equivalente al valor que el bien o derecho sobre el que se ha constituido la garantía, suponga respecto a valor global de la empresa o unidad productiva transmitida. En este supuesto no se precisa su consentimiento.

2.- Si no se transmite la garantía, pero no cobra ese valor o parte proporcional, se precisa el consentimiento del 75% de los acreedores privilegiados de la misma clase de entre las listadas en el art. 94.2 LC.

3.- Si se transmite la garantía, no es preciso el consentimiento, quedando excluido el crédito de la masa pasiva, con obligación del juez de velar por la solvencia del adquirente para asumir sus compromisos. Se añade que, por excepción, no tendrá lugar la subrogación del adquirente, a pesar de que subsista la garantía, cuando se trate de créditos tributarios y de seguridad social.

— Como excepción clave a esta previsión, se reforma el art. 149.4, al cual se remite el citado art. 146 bis.4, a los efectos de sucesión de empresa. Y así a la anterior mención de los efectos laborales del anterior art. 149.2, se añaden los efectos de la Seguridad Social, que habilita la posibilidad de que los créditos impagados en el concurso que tengan tal carácter, puedan ser reclamados al adquirente en el marco de las transmisiones de unidades productivas en funcionamiento.

10. SEGUNDA OPORTUNIDAD PARA CONVENIO INCUMPLIDOS, MEDIANTE LA MODIFICACIÓN DE SU CONTENIDO

(DT 3º Ley 9/2015)

— Finalmente, como norma transitoria específica de ambos cuerpos legislativos, el RDL 11/2014 y la citada ley de consolidación, en relación a los convenios aprobados a la entrada en vigor de la norma y pendientes de cumplimiento, que puedan ser incumplidos hasta el (27 de mayo de 2017); se articula la posibilidad excepcional de modificación del convenio, adaptándolo a las nuevas posibilidades que introduce la reforma (con mayor recorrido que en la anterior normativa), de manera que se evite su incumplimiento y la consiguiente apertura de la liquidación.

— En consecuencia, el deudor o los acreedores que conformen el 30% del pasivo existente al momento del incumplimiento (esto es los acreedores insatisfechos), podrán solicitar la modificación del convenio acompañando una propuesta de modificación.

— Tras operarse el oportuno traslado a los demás acreedores y al deudor (si no hubiera partido de él la iniciativa), se mostrarán, en su caso, las adhesiones de aquellos acreedores que lo tengan por conveniente. La modificación se aceptará si votan a su favor el 60% o el 75% del pasivo insatisfecho, según el bloque de medidas que se propongan; que incluso se podría extender a los acreedores privilegiados de cada clase, cuando voten a su favor el 65% o el 80%, también en función del bloque de medidas por el que se opte; con excepción de los acreedores públicos, quienes quedan excluidos del cómputo y de las mayorías reseñadas.

— La aceptación será aprobada cuando las medidas propuestas garanticen la viabilidad del concursado, denegándose en caso contrario; y vinculará a los acreedores privilegiados de la clase en la que hayan concurrido las mayorías descritas, a los ordinarios, y a los subordinados.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vuelve a evolucionar

José Blas Fernández Sánchez

Presidente del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Cádiz
Ex Presidente y Presidente de Honor del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España

Desde que en 1906 el Reglamento de 1 de Marzo reguló y configuró, por primera vez, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un sistema, es decir, como el conjunto de principios legales, órganos y medios materiales que debía llevarse a cabo, así como recordando a la Ley 39/1962 de 21 de Julio, de Ordenación de la Inspección de Trabajo, que reúne en una única Inspección Nacional de Trabajo, la vigilancia y control de la normativa socio-laboral y para mayor abundamiento, la Ley 42/1997, de 14 de Noviembre, ordenadora de la Inspección, la evolución de ésta ha ido poco a poco aumentando y ampliada en el ejercicio de las competencias autonómicas de ejecución de la legislación laboral en el territorio español, habiéndose sustanciado en el traspaso de la función pública inspectora a las Comunidades Autónomas del País Vasco y de Cataluña. Ello evidencia una mejor adaptación del sistema y afortunadamente, por un notable proceso de modernización y tecnificación, en su funcionamiento, lo que ha creado un modelo organizativo que tiene que evolucionar a más y que de hecho la nueva Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social hace que se tenga que realizar un concreto análisis de todo lo que se va a llevar a cabo.

Esta nueva Ley acompaña una memoria en sus antecedentes y es bueno resaltar cómo en el 2014, la Inspección de Trabajo llevó a cabo 1.161.895 actuaciones, de las cuales 648.119 fueron en materia de Seguridad Social, 306.221 en Seguridad y Salud Laboral, 124.382 en relaciones laborales, 34.660 en extranjería, 4.199 obstrucciones, 24.031 informes y 20.283 en materia de empleo, llegando este importe de las sanciones, por infracciones, a 330 millones de euros en dicho año, sin contar el empleo irregular aflorado que estuvo en torno a los 80.000 de promedio anual, transformándose en contratos indefinidos por fraude un montante de 40.000/año; datos que ponen de manifiesto el impacto de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, el nuevo panorama de competencias entre otros objetivos y fines ha llevado a la modificación del marco normativo para la Inspección de Trabajo que ya se intentó mediante el Anteproyecto de ley que modificaba la Ley 42/1997, de 14 de Noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y que no llegó a tramitarse en las Cortes

Generales. Esta nueva modificación que hoy nos depara, se estructura en tres capítulos y abarca los artículos del 1 al 11, estructura secciones y se ocupa del personal con funciones inspectoras y separa cuanto se refiere al personal técnico y administrativo. El personal con funciones inspectoras está integrado por funcionarios de carrera de nivel técnico superior y habilitación nacional, pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (art. 3).

De toda esta reforma me pararía en el capítulo que abarca los artículos 12 a 18, los cuales mejoran y actualizan



previsiones contenidas en la norma sobre esta materia que estaban en vigor, incluyendo dentro de la función inspectora la normativa en materia de igualdad, en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, la investigación de los accidentes de trabajo, o el control de las subvenciones y ayudas para el fomento del empleo, extremos necesarios para que la actividad inspectora garantice siempre la igualdad de trato y no discriminación, regulando entre otras materias la visita a los centros o lugares de trabajo mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante, aportando la documentación que se señale o en virtud de expediente administrativo, cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquélla con los datos obrantes en el mismo.

No podemos olvidar, cómo en el capítulo tres que abarca los artículos 33 a 35, va a existir una cooperación autonómica, donde se regula la Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, algo nuevo que antes no existía y que daba controvertidas situaciones. Así de esta manera y junto a una Comisión Operativa Autonómica de la Inspección habrá una mejor coordinación en cada Comunidad Autónoma.

Por último, también siguen teniendo protagonismo en esta Ley las Asociaciones Patronales y Sindicales, así como la redenominación del actual Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, los cuales se integran en una escala más propicia. Sin embargo, estos cuerpos nacionales seguirán adscritos al Ministerio de Empleo y Seguridad

Social, sin perjuicio de la dependencia estatal o autonómica de los funcionarios que la integran.

Creo que esta nueva andadura de la Inspección de Trabajo debe estar reforzada por los interlocutores que a diario se entienden con ella y me paro para recordar que el Cuerpo de Graduados Sociales, con el que frecuentemente y de forma abrumadora guardan relación, debería tener un mayor peso específico en las relaciones a seguir, pues quienes acuden a actuaciones inspectoras sin conocer la materia y como simples mandatarios de sus representados tendrían que ser profesionales del Derecho, como son los Graduados Sociales y deberían tener voz, al menos, en las Comisiones que por imperativo se creen en las Comunidades Autónomas, ya que son piezas claves para la viveza diaria de las relaciones jurídico-laborales. La Inspección de Trabajo y los Graduados Sociales estamos condenados permanentemente a entendernos y para que cada uno cumpla su papel, debió haberse regulado de forma clara, al igual que en la Ley Orgánica del Poder Judicial estamos inmersos en las relaciones con los Jueces y Magistrados. Esperemos que en futuros reglamentos estas relaciones estén plasmadas, ya que la experiencia de los años nos ha hecho comprobar que el Cuerpo de la Inspección son como yo los llamo los "médicos de familia", en especial de las pymes y micro-pymes, a las que los Graduados Sociales mayoritariamente representamos y por ello, tenemos que vernos y entendernos para que en un Estado de Derecho los distintos operadores sepan comprenderse mejor.



La relación de los árbitros con la ACB. ¿Es laboral o civil?

Enrique Arnaldo Benzo

Abogado de Legálitas y Máster en Derecho Deportivo

El pasado 25 de mayo de 2015, a raíz de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se añadía un nuevo capítulo al caso de un árbitro de la primera división de baloncesto o Liga Endesa, que demandó a la ACB por su despido. Nos encontramos ante un caso sin precedentes relativo a la situación de los colegiados, que a nivel de toda España, siguen estando en el limbo jurídico. Después de muchos años todavía son abundantes las discusiones en relación al régimen jurídico al que están sujetos los árbitros, cuestión que hasta la fecha no está satisfactoriamente resuelta por nuestro ordenamiento jurídico.

En el caso personal del colegiado catalán demandante, debemos poner de manifiesto, que fue la ACB quien manifestó al citado árbitro a la finalización de la temporada 2011/2012 la cesación en su actividad como trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud del Acuerdo de Interés Profesional suscrito entre la ACB y la AEBA (Árbitros Españoles de Baloncesto Asociados), en la temporada 2010/2011. Conviene precisar que se trata de uno de los árbitros del baloncesto profesional con más experiencia y que cuenta con más de 27 temporadas a sus espaldas.

Pues bien a raíz de la decisión tomada por la ACB, en julio de 2012, el colegiado no estando conforme con la cesación acordada formuló demanda ante los Juzgados de lo Social de Barcelona, en septiembre de 2012, en la que sostenía la existencia de una relación laboral, y solicitaba que se declarase la improcedencia del supuesto despido sufrido.

Por su parte la ACB (como única demandada, ya que la Federación Española de Baloncesto no había sido traída a este pleito) alegaba lo siguiente:

En primer lugar, consideraba la falta de competencia jurisdiccional del orden social, al entender que no existía vínculo laboral entre las partes, entendiendo que el orden jurisdiccional competente sería el contencioso administrativo al desarrollar el actor, como árbitro de baloncesto, funciones públicas atribuidas a la Federación Española de Baloncesto (FEB).

Subsidiariamente, alegaba que la relación laboral solo podía considerarse desde la temporada 2010/2011, cuando

se firmó el citado Acuerdo de Interés Profesional (AIP), ya que hasta entonces a los árbitros les pagaban los clubes locales del partido que arbitaban de forma directa. A raíz de dicho acuerdo la retribución se recibía a través de la propia ACB, pero por cuenta de cada uno de los clubes.

Convocadas las partes a la vista, y practicada la totalidad de la prueba, el Juzgado Social número 26 de Barcelona, dictó Sentencia, en fecha de 14 de marzo de 2014, por la que reconoce la relación laboral del árbitro con la ACB, pero desestima la demanda formulada al entender que la extinción del contrato fue por justa causa, y que no existió por ende, despido.

Los fundamentos que empleó el Juzgador para llegar a dicho fallo, fueron principalmente los siguientes:

- Respecto de la competencia del orden jurisdiccional, entendió que al postular el colegiado el carácter laboral de la relación contractual existente, es precisamente el orden jurisdiccional social el competente para pronunciarse sobre si la relación entre ambas partes es o no laboral.
- El Juzgador, cabe decir, que solo entiende la relación del árbitro con la ACB, ya que era la única demandada y quien retribuía a los árbitros por la prestación de sus servicios. Siguiendo este criterio, considera el Juzgador que la actividad desarrollada por el colegiado, es una actividad profesional que requiere una dedicación exclusiva y que reporta unos ingresos que constituyen el medio de vida del árbitro, pero que tiene unas características muy concretas a las que debería dotarse de una adecuada solución normativa.
- Realiza un análisis detallado para considerar si concurren las notas que definen una relación laboral, tal y como establece el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Los mayores problemas se plantean respecto de las notas de la ajeneidad y la subordinación o dependencia del empleado. Con respecto a la ajeneidad, el juzgador considera que concurre dicho requisito al entender que la ACB sufraga todos los gastos de la actividad, les facilita todos los medios (equipación, material, etc.), así como era quien retribuía la actuación del árbitro y

quien hacía suyo el resultado del trabajo de los árbitros, en calidad de organizador de la competición. Por otro lado, con respecto a la situación de dependencia del colegiado respecto de la ACB, considera que estamos ante un empleado que en materia deportiva debe ser totalmente independiente, y solo debe aplicar las reglas del juego, pero entiende que la nota de dependencia se desprende del hecho de que la ACB es quien se encarga de dictar todas las normas sobre horarios y desplazamientos de los colegiados, es quien les convoca a sesiones técnicas, quien valora su trabajo, y quien puede imponerle sanciones por incumplimientos en sus obligaciones, y por tanto se puede apreciar un nivel de absoluta dependencia con respecto a la ACB.

En conclusión, considera el Juzgador, que desde el inicio de la temporada 2010/2011, en la que se aprobó dicho Acuerdo de Interés Profesional, y se firmó un contrato entre ambas partes llamado de "arrendamiento de servicios", concurren todas las notas de la relación laboral, por lo que debe afirmarse el carácter laboral de la misma, desde aquella fecha, aunque, a pesar de ello, considera que la relación laboral se extinguió por justa causa al estar previsto en el AIP, la extinción de la relación contractual cuando el colegiado superase los 50 años.

Como era de esperar, dicha sentencia fue recurrida no solo por la ACB, sino también por la representación del colegiado, solicitando un pronunciamiento estimatorio de su demanda, de forma que calificando en primer lugar la situación como un despido, el mismo fuera considerado como improcedente.

Por su parte, la ACB, alegaba únicamente la incompetencia de la jurisdicción social, por entender que la relación existente entre ambas partes no era de carácter laboral y que, por ello, debiera conocer de dicho asunto la jurisdicción contencioso-administrativa, o subsidiariamente, la jurisdicción civil.

Remitidos los Autos a la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, fue dictado por el mismo, sentencia de 25 de mayo de 2015, en base a los siguientes fundamentos jurídicos:

Hace especial hincapié a la hora de discernir entre la relación que el actor mantiene tanto con la entidad demandada (la ACB), con la Federación Española de Baloncesto (que recordemos no era parte en este procedimiento). Entiende dicho Tribunal que no puede prescindir de la figura de la Federación, ya que es quien tiene expresamente atribuida por la Ley 10/1990, del Deporte, el ejercicio de funciones públicas delegadas de carácter administrativo.

Entiende que el árbitro es un asociado de la Federación, con la que mantiene una relación de Derecho Privado, y que por ello contribuye a formar parte de la voluntad federativa, al ejercer, por delegación de la Federación, la potestad disciplinaria deportiva durante el desarrollo de los partidos.

Considera que de acuerdo con los contratos celebrados entre las partes, a partir de 2010, a raíz de la firma del Acuerdo de Interés Profesional, en donde se preveían toda una serie de cláusulas económicas, aseguramientos e indemnizaciones, se desprende la concurrencia del requisito de ajeneidad que ya había sido apreciado por el Juzgado de lo Social.

A pesar de ello, la Sala considera que la potestad disciplinaria que ejerce el árbitro en las competiciones deportivas, una competencia que le viene delegada por la Federación, tal y como legalmente viene establecido en la Ley del Deporte y el Real Decreto de Federaciones Deportivas 1835/1991. Por su parte la ACB, tal y como se establece en los Estatutos de la Federación Española de Baloncesto, solo ejerce la potestad disciplinaria sobre los clubes deportivos y sus representantes, directivos y administradores, pero no sobre los árbitros, por lo que, por tanto, los árbitros forman parte del entramado federativo y no de la ACB.

En conclusión, la Sala no aprecia la existencia de relación laboral por cuenta ajena entre las partes, al no tener la ACB atribuida, las funciones para intervenir en la actuación del colegiado, ya que la ACB ejerce como organizador de la competición deportiva en coordinación con la Federación, pero, no dispone de libertad para dirigirla conforme a los criterios que serían los propios del ejercicio de la libertad de empresa. Declara, en definitiva, como competente a la jurisdicción civil para que en tal caso, el colegiado plantee ante la misma la acción basada en la impugnación de la decisión de la ACB de prescindir de sus servicios.

A expensas de conocer como acaba terminando este episodio en el Tribunal Supremo, ya que cabe la posibilidad de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, en mi humilde opinión esta última Sentencia se queda un poco coja, al traer únicamente a colación lo referente a la Federación Española de Baloncesto, pasando por encima los distintos hechos que se desprenden de la relación que mantiene el colegiado con la ACB, que son muchos y muy evidentes para determinar la relación que mantiene el colegiado con su empleador.

De todas formas, las cartas todavía están sobre la mesa, y no está todo dicho respecto de la situación de los árbitros que intervienen en competiciones oficiales de carácter profesional.

Trabajar en entornos optimistas y divertidos genera resultados

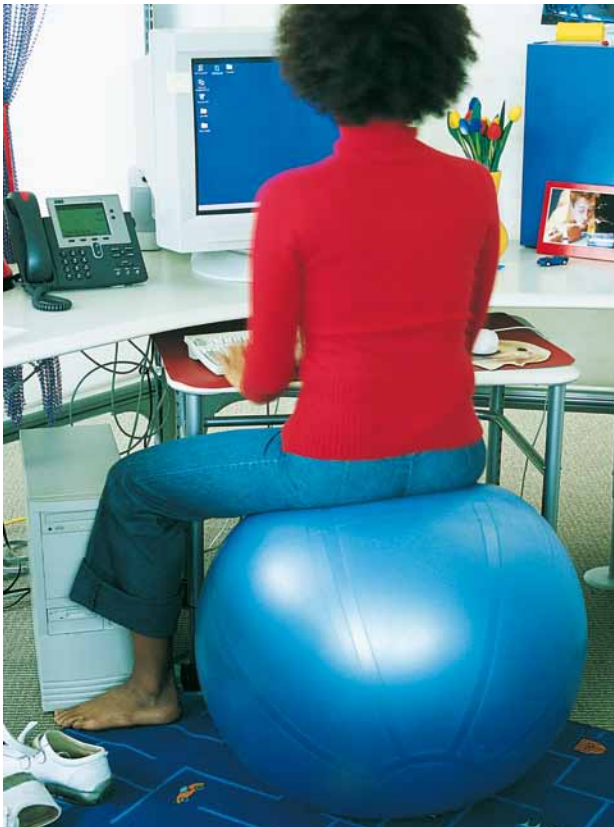
Ángel Largo

Socio Director de Grupo Solutio

A los dirigentes de algunas de las empresas premiadas con el Best Place To Work de los últimos años, y algún otro premio de Empresa Flexible, les he realizado la misma pregunta: ¿Qué viene antes la Cultura Optimista y luego los resultados o se implanta una Cultura optimista y divertida a partir de los resultados?

La respuesta ha sido unánime en las personas que dirigen estas empresas: **Primero se implanta una Cultura empresarial y los resultados aparecen.**

Estos son los casos de empresas como **Rastreator, Balumba** (estas dos del Grupo **Admiral**), **Cyberclick, R Telecomunicaciones, Air Nostrum...** y muchas más



que han sido premiadas por tener una Cultura basada en la **Flexibilidad laboral**, fomentar un entorno **Optimista** y hacer cosas diferentes y **divertidas** para mejorar el ambiente del trabajo y tener contento a su **“Cliente Interno”**: Los trabajadores.

No es casual que desde que **Martin Seligman** nos hablara de los Beneficios del Optimismo en las Organizaciones, muchas de ellas hayan apostado por una Cultura basada en que sus integrantes sean personas optimistas y acepten un entorno de trabajo basado en disfrutar y pasarlo bien, para así obtener mejores resultados.

Por eso empresas como **Grupo Admiral**, en todas sus empresas de todo el mundo, apuestan por esta forma de entender la cultura del trabajo. Su CEO, **Henry Engelhard**, invita a todas las empresas de este grupo, que en España están representadas por Balumba y Rastreator, a “fichar personas optimistas”, de manera que la intervención directa en los procesos de Recursos Humanos, tanto de Captación de Talento como de Retención, están basadas en los pilares del Optimismo como base para gestionar los equipos de trabajo y las personas.

No es una moda, ni se pretende que sea algo pasajero. Es una forma de entender los negocios desde una filosofía de vida. Vamos a pasar gran parte de nuestra vida trabajando ¿Por qué no hacerlo en entornos donde disfrutemos y lo pasemos bien?

Es por ello que los profesionales de Recursos Humanos deben tener en cuenta los datos científicos, y que tienen que ver con que los Optimistas generan mejores resultados, son más resilientes y gestionan mejor las épocas de tensión y stress, ofreciendo así más flexibilidad a los cambios y por ende mejores resultados.

Hace tiempo que estamos inmersos en una queja constante, debido a las circunstancias que nos rodean. Como bien dice Jose Maria Gasalla, cuando esta filosofía se impregna en las empresas, entonces hablamos del *“Gran Quejido Organizacional”*.

La esencia de los negocios prósperos ya nos la enseñó **Steve Jobs** en **Apple**. Proclamando una forma de entender



el trabajo desde la **Pasión** y disfrutando de cada momento con lo que se hace. Luego Jobs tenía sus lados oscuros, como pasa en casi todas las personas y empresas, pero su mensaje caló en la forma de entender los negocios en este siglo.

No se trata de estar todo el rato de “cachondeo”, como opinan algunos detractores de esta cultura. Confundimos frecuentemente la seriedad con la **profesionalidad**. Cuando afirmamos que una empresa o persona es seria, en realidad estamos afirmando que se trata de alguien profesional, que es cumplidora con sus compromisos y que ejerce sus tareas desde la responsabilidad. Eso no tiene nada que ver con la **seriedad**, ya que una persona seria suele ser una persona **aburrida**. Es esta confusión la que incita a pensar que empresas con culturas **divertidas**, sean “poco profesionales” ya que los ambientes divertidos pueden, según estos detractores, derivar hacia situaciones de libertinaje y anarquía, que se alejan de la autoridad y del buen hacer en las organizaciones.

Quien se pueda dar una vuelta por alguna de las empresas mencionadas, verá que existe un ambiente de respeto, compañerismo y apoyo, que deriva en sonrisas y situacio-

nes divertidas, pero que se juntan con espacios de concentración y tensión que genera el trabajo diario. Ni están todo el rato de cachondeo, ni existe un autoritarismo exacerbado que deriva en el bloqueo de las personas.

Con la llamada “crisis” nos hemos acostumbrados a observar organizaciones tensas y rígidas, que no permiten “salirse del carril” y que identifican el resultado con esa tensión. Esa “falsa conexión” de resultados y presión, es la que ha inducido a que profesionales brillantes abandonen o estén a punto de abandonar sus organizaciones, ya que comprometen seriamente su vida personal y algunos su salud en función de unos resultados a golpe de imposición y stress.

El líder autoritario debe dejar paso al líder “que convence” y que es un ejemplo para los demás. No se está pidiendo líderes divertidos, pero sí al menos que dejen espacio para que las personas que trabajan en las organizaciones puedan dejar “rienda suelta” a esa diversión, y que el optimismo vaya regando cada lugar de las empresas y los departamentos.

El nuevo paradigma de entender los negocios está ya entre nosotros ¿Cómo es tu organización?

Aspectos básicos de La Ley 9/2015, de 25 de mayo de medidas urgentes en materia concursal (procedente del Real Decreto-Ley 11/2014, de 5 de septiembre) (BOE de 26 de mayo)

Finalidad de la norma:

Según declara su Exposición de motivos, esta norma tiene como objetivo facilitar los acuerdos que permitan la supervivencia de empresas que entren en un proceso concursal. Esta norma que trae causa del Real Decreto Ley 11/2014, del 5 de septiembre completa las medidas ya implantadas para la fase preconcursal y persigue dar solución a algunas carencias y problemas detectados en la fase concursal. En concreto, establece un mejor engranaje entre el convenio concursal y los acuerdos de refinanciación, y elimina los obstáculos legales para la venta de empresas o unidades productivas sin cargas.

Contenido más relevante:

- Reforma las soluciones del concurso con el objetivo de:
 - Eliminar los límites ordinarios de la propuesta de convenio de manera idéntica a la que se permite en los acuerdos de refinanciación, y
 - Lograr que el convenio vincule al crédito privilegiado cuando así lo decidan la mayoría de acreedores en cada una de las nuevas clases: laborales, públicos, financieros y el resto.

- Modifica importantes aspectos de la liquidación para:
 - Regular de manera sistemática la transmisión de unidades productivas en funcionamiento; y
 - Aclarar las cuestiones relativas a la sucesión de empresa, así como a las normas supletorias aplicables.
- Regula el crédito con garantía real de entidades financieras de manera similar a la prevista en el escenario preconcursal reduciendo su cuantía al valor real de la garantía.
- Autoriza al Gobierno para elaborar y aprobar, en un plazo de doce meses (hasta el 26 mayo de 2016), un texto refundido de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Régimen transitorio

Se establece un régimen transitorio, para:

- Los procedimientos concursales en tramitación a 27 de mayo de 2015.
- Los deudores que hubieran celebrado acuerdos de refinanciación homologados judicialmente durante el año anterior a la entrada en vigor de esta Ley.



- Los convenios concursales que aprobados en aplicación de la normativa que deroga esta Ley sean incumplidos en los dos años siguientes a su entrada en vigor
- Los procedimientos de ejecución iniciados que no hayan culminado con la puesta en posesión del inmueble al adquirente conforme a lo previsto en el artículo 675 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- Los procedimientos de ejecución en curso antes del 7 de septiembre de 2014, (entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2014, de 5 de septiembre, de medidas urgentes en materia concursal), en los que se hubiere dictado el auto desestimatorio a que se refiere el párrafo primero del apartado 4 del artículo 695 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que no hayan culminado con la puesta en posesión del inmueble.

Disposiciones afectadas

Modifica:

- El Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.
- Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito.
- La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- La Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.
- La Ley 17/2014, de 30 de septiembre, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial. (Esta previsión ya se contempla en la vigente Ley del Impuesto sobre Sociedades (art. 17.2 L 27/2014).
- La Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima.

El TS anula parcialmente el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo

Oficina de Comunicación
del Tribunal Supremo,
26 de mayo de 2015

La Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo anula en parte del artículo 35.3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo de 2012, mediante Sentencia de 19 de mayo de 2015, por considerar contrario a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores la definición que hace de la insuficiencia presupuestaria que determina la existencia de causas económicas justificativas de despido colectivo cuando la empresa es una entidad (pública o privada) de las contempladas en el artículo 3.2 de la Ley de Contratos del Estado (administración del Estado y de las comunidades autónomas, entidades que integran la administración local, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, organismos autónomos, universidades públicas, diputaciones forales y juntas generales del País Vasco, y diversas entidades de derecho público).

El Supremo estima parcialmente un recurso contencioso-administrativo de UGT y CC.OO. contra el **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre**, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

El artículo 35.3 del Reglamento introduce dos criterios para determinar si hay insuficiencia presupuestaria: el déficit presupuestario de la Administración Pública de referencia en el ejercicio anterior, y la minoración de créditos en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores. Para el Supremo, seguramente ambos criterios pueden reflejar situaciones de insuficiencia presupuestaria; es decir, situaciones en que la empresa no dispone de una previsión de ingresos suficiente para hacer frente a los servicios públicos que tiene encomendados.

Ahora bien, recuerda la sentencia, "lo que la norma legal de referencia -esto es, la actual disposición final 20ª del Estatuto de los Trabajadores- configura como causa justificativa del despido colectivo no es la mera insuficiencia presupuestaria, sino la "insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente".

Para el Supremo, "esta importante adjetivación está literalmente ausente en el art. 35.3 del Reglamento y, sobre

todo, este precepto reglamentario no responde a la exigencia legal de que la insuficiencia presupuestaria sea persistente: el simple déficit presupuestario de la Administración Pública de referencia en el ejercicio anterior no implica forzosamente tal persistencia; y en cuanto a la minoración de créditos, aun cuando pueda a veces ser indicio de dicha situación, no conduce ineluctablemente a ella".

"Más aún -añade la sentencia-, este criterio reglamentario supone una desviación del criterio legal, consistente en un dato material o sustantivo -como es la imposibilidad de financiar los servicios públicos encomendados- sustituyéndolo por un dato puramente formal".

La misma sentencia anula también el apartado primero de **la disposición final 2ª del Real Decreto 1483/2012**, que encomienda la comunicación de las medidas de despido colectivo a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo a la empresa, cuando el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de la Seguridad Social establecen que debe hacerlo la autoridad laboral. El Supremo no considera de por sí ilegal atribuir ese deber de comunicación a la empresa, pero sin suprimir el deber de comunicación que las leyes atribuyen a la autoridad laboral. El Supremo no entra a examinar parte del recurso de los sindicatos por haber perdido parcialmente su objeto como consecuencia de la sentencia del Tribunal Constitucional de 22 de enero de 2015.

Por otro lado, el Supremo ha dictado otras dos sentencias en las que rechaza los recursos de UGT, CC.OO. y la Confederación Intersindical Galega (CIG) contra el **Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre**, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, órgano necesario para el funcionamiento del llamado descuelgue de los convenios colectivos. El Supremo declara que parte de los recursos han perdido su objeto por sentencia del Tribunal Constitucional de 22 de enero de 2015, y respecto a los reproches de legalidad ordinaria contra el citado Real Decreto, rechaza los argumentos de las centrales de que la Administración no les dio trámite de audiencia antes de aprobar el decreto.

Rafael Martínez Mesas

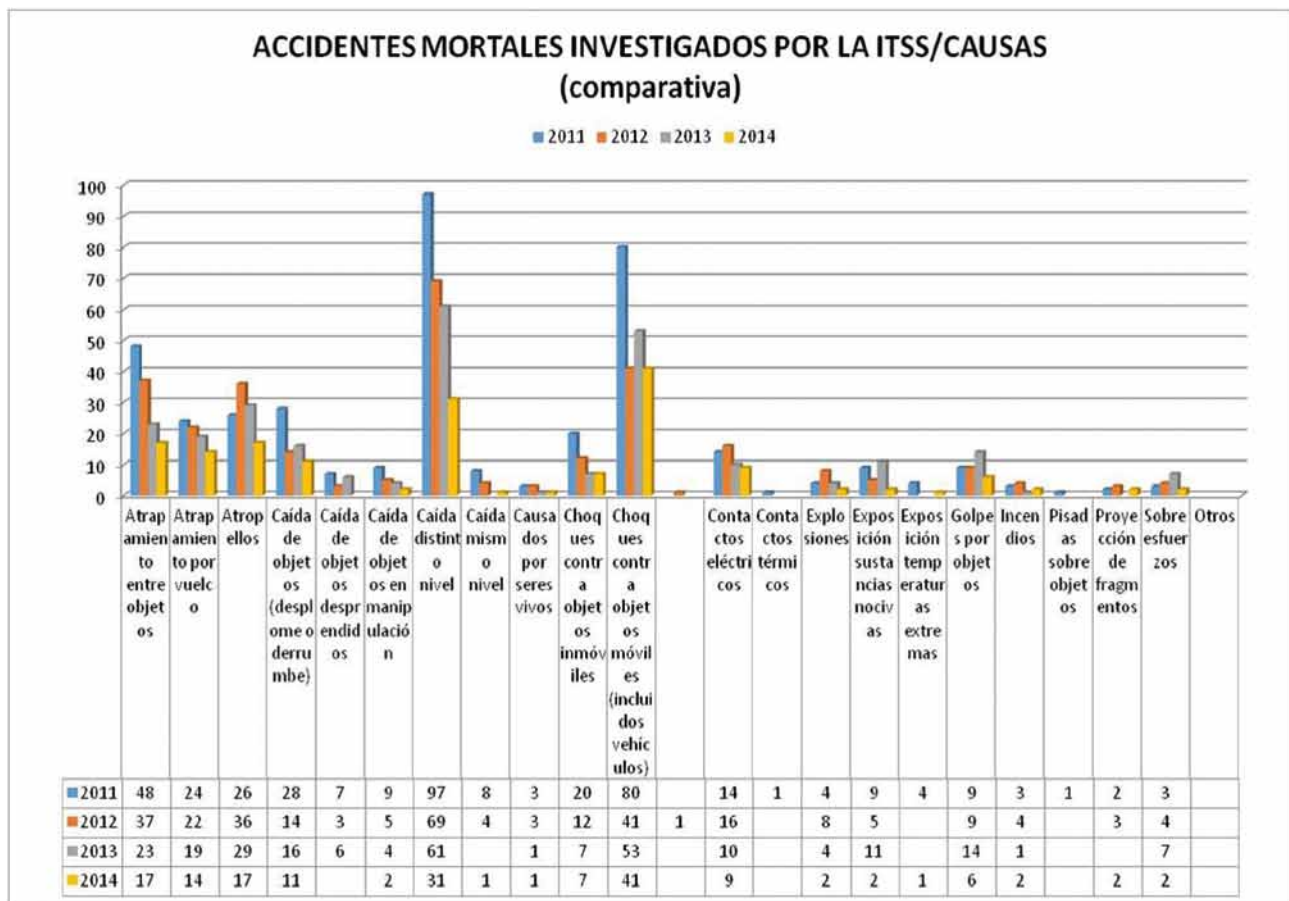
Subdirector General para la coordinación en materia de Relaciones laborales, Prevención de riesgos laborales y medidas de Igualdad
 Dirección General de la Inspección de trabajo y Seguridad Social
 Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La reconstrucción de accidentes de trabajo en tres dimensiones como herramienta en la lucha contra la siniestralidad laboral

1. JUSTIFICACIÓN DE LA MEDIDA

La siniestralidad laboral, sobre todo la mortal se revela desgraciadamente repetitiva y reiterativa en sus causas, de

hecho podemos conocer de antemano cuales van a ser las más numerosas para el año próximo y en qué proporción, porque desgraciadamente sabemos que van a coincidir con las de años anteriores.





Necesitamos pues acometer entre todos, no solo las Administraciones Públicas, medidas de efecto revulsivo para cortar, radicalmente, esta tendencia.

La Estrategia Española de seguridad y salud para el periodo 2015/2020, contiene en su Objetivo 2: la necesidad de potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento técnico vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales, y dentro del apartado B) Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, el punto 3, reclama mejorar y potenciar la complementariedad entre las funciones de análisis y asistencia y las de vigilancia y control, la necesidad de: *"Dotar a la Inspección de trabajo y seguridad social con nuevas herramientas tecnológicas para la investigación y reconstrucción de los accidentes de trabajo."*

La utilización de las nuevas herramientas a la que alude la EESS 2015/20 no debe ser solamente una obligación u objetivo exclusivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entendemos más bien que lo es de todos los implicados en la Prevención de riesgos laborales.

2. ¿EN QUÉ CONSISTEN LAS NUEVAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS?

La reconstrucción de accidentes por medio de técnicas en tres dimensiones supone reproducir el desenlace de

un accidente paradigmático, reiterado y de una lesividad muy grave y significativa con el objeto de determinar sus verdaderas causas y obtener conocimiento susceptible de ser trasladado a todos los ámbitos para evitar que vuelva a reproducirse el mismo accidente como desgraciadamente viene ocurriendo.

3. ¿PARA QUÉ SIRVE ESTA INFORMACIÓN?

Indudablemente deberemos acabar aprendiendo todos, las Administraciones Públicas estatales y autonómicas, las empresas, los trabajadores, las mutuas patronales, los servicios de prevención y los profesionales.

Si una determinada forma de trabajar, una pieza de un equipo de trabajo, un método de instalación o mantenimiento podemos demostrar de forma concluyente que ha ocasionado un accidente laboral con consecuencias graves, el objetivo no debe ser solamente esclarecer las responsabilidades que sea menester y que el verdadero causante (fabricante, usuario, trabajador, etc...) corrija su proceder, sino que ese aprendizaje **pueda y deba** ser trasladado a la formación preventiva en la empresa donde ha ocurrido y en todas las demás, a través de la información anexa a la herramienta equipo o máquina y a través de los medios de comunicación hoy disponibles.



4. HACIA DÓNDE PODEMOS DIRIGIRNOS

La información masiva reiterada de una o varias malas prácticas que actualicen riesgos en accidentes laborales, debidamente archivada, clasificada, contrastada y verificada se puede compartir para que los profesionales de la prevención a la hora de adquirir maquinaria y equipos, a la hora de realizar evaluaciones de riesgos, planificar medidas o investigar accidentes la tengan presente, en definitiva cuando realicen cualquier actividad de gestión preventiva, juntos con los correspondientes mecanismos de alerta.

Debemos incorporar esta información derivada de la investigación de accidentes al diseño de los futuros equipos de trabajo modificando los actuales, si podemos demostrar que ahí está el origen del riesgo de accidente y evidentemente deberemos influir en los procedimientos de certificación.

5. QUÉ HEMOS HECHO HASTA EL MOMENTO

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha compartido como primera experiencia con Empresas, Mutuas patronales, Servicios de prevención, Colegios profesionales e Institutos de Seguridad y Salud de Comunidades autónomas un proceso formativo de sus Inspectores de trabajo en la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la Universidad de Zaragoza.

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2014/03/20140326_Not_Web_port.html

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2015/01/20150113_Not_web_port.html

En el ámbito de las relaciones internacionales Portugal y España han propuesto en el seno del Comité de altos responsables de las Inspecciones de trabajo SLIC un proyecto de formación compartida de Inspectores europeos en esta materia.

En fechas recientes el Gobierno de la Región de Murcia ha suscrito un Convenio con los Colegios Profesionales de Ingeniería técnica y Arquitectura técnica y la Asociación de prevenicionistas para recibir apoyo pericial en esta materia.

<http://www.laverdad.es/murcia/201503/24/accidentes-laborales-reconstruiran-20150324020401-v.html>

6. EL FUTURO ESTÁ AQUÍ

Todos los profesionales en materia de prevención de riesgos laborales pueden emplear las nuevas tecnologías para mejorar la calidad de su gestión, la opción que aquí se plantea puede servir para evitar la pérdida de vidas humanas y altos costes económicos. Intentemos entre todos incidir preferentemente en los accidentes más dañinos como prioridad e intentemos entre todos políticas publico/privadas que permitan el trasvase de información para erradicar determinadas inercias negativas de siniestralidad.

"El hombre es el único animal que tropieza dos veces en la misma piedra"



Los cambios urgentes son para las minorías creativas

José María Ortiz

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Francisco de Vitoria Madrid

La confianza es imprescindible para implantar cualquier estrategia. Para que las cosas ocurran, para que las estrategias lleguen a buen término, las organizaciones necesitan fundamentalmente tres cosas: personas responsables, una cultura sana y fuerte, y personas comprometidas.

Una buena estructura organizativa consigue personas seguras de sí mismas, verdaderamente responsables de los objetivos, que se sienten dueños de sus proyectos y toman la iniciativa para superar las dificultades que se presentan (y no sólo responsables de las tareas por las que se supone que cobran). Una cultura sana y fuerte consigue equipos con capacidades complementarias y bien coordinadas (con los mínimos desgastes y rozamientos internos gracias a la confianza que tienen entre sí sus miembros). Y unos sistemas adecuados permiten y fomentan decisiones coherentes, con criterio y visión, capaces de suscitar un compromiso que lleva a toda la organización a dar lo mejor de sí.

Esta corriente de inteligencia positiva que permite cambiar de verdad la realidad (y no sólo cambiar de sitio lo existente), arranca de la mirada sobre las fortalezas, construye relaciones basadas en el respeto, y organizaciones que se entienden con la mirada. Y también nos pone delante una última consecuencia.

Según John P. Kotter, cuando queremos impulsar un cambio importante el primer paso es crear un sentido de urgencia. Pues bien, claramente ese paso ya lo ha dado nuestra sociedad. El segundo, formar una coalición poderosa, que no puede ser otra que nuestros dirigentes. La urgencia hace que no sea tan difícil aceptar cambios profundos: no es momento para dejar fuera todos los que resulten necesarios.

Los desafíos a los que se enfrentan nuestros dirigentes son enormes. Arnold Toynbee recordaba que quienes dan respuesta a los nuevos desafíos son las minorías creativas ¿Es posible contribuir a una sociedad y un mercado más justos, donde los intereses colectivos y personales se alineen, y podamos desarrollarnos dando lo mejor que tenemos?

En nuestros actuales paradigmas la respuesta parece ser negativa. Porque, para empezar, desconfiamos del que da algo, lanzando la sospecha de que su debilidad le impide competir. Para seguir, estamos convencidos de que todo lo



valioso es medible, cuantificable, intercambiable. Y además, si desconfiamos de que pueda existir alguien que actúe desinteresadamente, la cadena de quienes deben vigilar a los controladores nunca tendrá fin.

Sin embargo, ¿no es verdad que esa responsabilidad final que deseáramos infundir en todas las personas con las que trabajamos (este *empowerment* que apenas necesita supervisión porque el individuo ya se siente verdadero dueño) tiene en la mezquindad calculadora y cicatera a su principal enemigo? Mirar de un modo sospechoso a quienes actúan generosamente con sus recursos o su tiempo denota simplemente estrechez de miras, al igual que medir la valía o el impacto de un trabajo sólo por el salario que le acompaña ¿No deberíamos, en consecuencia, revisar nuestros sistemas de reconocimiento de profesionales tan necesarios para mejorar nuestra competitividad como son

los educadores, tal y como han hecho en los años pasados los países con mejores niveles de formación?

La complejidad en que vivimos exige contar con equipos que posean capacidades complementarias, deseos de aprender antes que de imponer. La colaboración no es sólo la mejor forma de coordinación, sino que ante la imposibilidad de controlarlo todo es cada vez más la única posible. ¿Por qué, entonces, no desechamos ese "darwinismo social" (el paradigma, la creencia de que sólo sobreviven los fuertes, los más agresivos y violentos) que nos ha llevado a tachar de débiles a quienes se proponen cooperar? ¿No es verdad que la competitividad, la auténtica diferenciación (que nos han descubierto investigaciones como "la estrategia de los océanos azules"), surge cuando somos capaces de ver con nuevos ojos la demanda, buscando más lo que aporta valor a los clientes que lo que reparte la escasez?

Además, sólo podemos comprometernos si quienes nos dirigen tienen clara su misión, y deciden de forma coherente. Que el entorno resulte muy cambiante (y de modo cada vez más rápido) puede explicar que dediquemos menos tiempo a definir planes estratégicos, pero no puede justificar que no sepamos lo que queremos, que carezcamos de una misión, y menos aún que asumamos esa coartada para engañar en el regate corto. ¿No es verdad que deseáramos sentir el orgullo de estar trabajando en un proyecto con vocación de permanencia? ¿Bien dirigidos por alguien capaz de inspirarnos, enseñarnos y acompañarnos? ¿Dentro

de un ambiente en el que el compromiso, dar lo mejor de nosotros mismos, sea la consecuencia natural de sentir que merece la pena?

Por último, ¿no es cierto que además de conseguir los resultados que se espera de nosotros, deseáramos también conseguir gracias a nuestro trabajo ese otro "resultado" que no es ni más ni menos que una vida lograda, feliz? Cuando nos guardamos lo mejor de nosotros mismos, reservándolo por si se hace necesario buscar otro proyecto, el principal perjudicado somos nosotros mismos. Porque por el mismo esfuerzo que ponemos en desarrollar tantas competencias que predicen un desempeño excelente, podríamos llenarnos de las virtudes que sacan a relucir nuestra mejor versión.

Para experimentar esta realidad tenemos que dar el primer paso. Las civilizaciones, los paradigmas, caen cuando pierden creatividad para enfrentar un desafío. La minoría dirigente anterior sucumbe ante su autosuficiencia. Las soluciones del pasado se idolatran, y según Toynbee el olvido de la pregunta inicial se esconde tanto en la imitación de las soluciones como en el desarrollo de una frenética actividad que impide pensar.

Probablemente la autosuficiencia sea (junto a la sospecha y el cálculo) la principal dificultad para salir de una crisis. Sólo necesitamos que una minoría creativa (ojalá fueran nuestros dirigentes) se tome en serio la reconstrucción de la confianza.



Elegir a los mayores de 55 años para los despidos colectivos no es discriminatorio

Xavier Gil Pecharromán

Director de Iuris&Lex y Jefe de Normas y Tributos de elEconomista

La selección de trabajadores afectados por un despido colectivo en función de su edad próxima a la jubilación "es un criterio adecuado y proporcionado", según defiende el Tribunal Constitucional en esta sentencia de 13 de abril de 2015.

A primera vista, esta sentencia choca de lleno con la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, que se ha venido emitiendo hasta el momento, según la cual, es nulo el despido de trabajadores si fueron seleccionados por razón de edad, de manera genérica, y argumentando la supuesta dificultad que tendrían para adaptarse a unos hipotéticos avances tecnológicos.

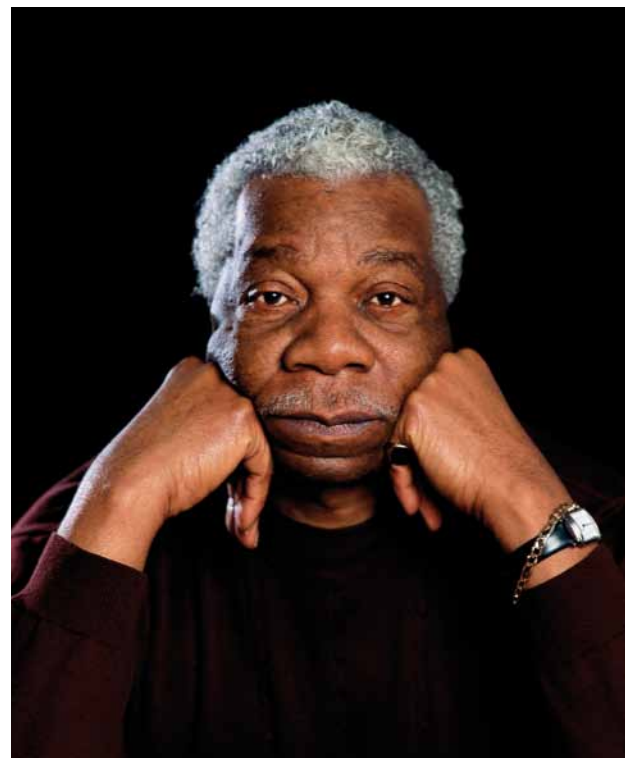
El Estatuto de los trabajadores indica que el despido es nulo cuando viene motivado por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución, en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

La Directiva 2000/78 impone la abolición de la discriminación por razones de edad en las condiciones de empleo y la ocupación, incluidas las de despido y remuneración (art. 3). Además, la edad está recogida en dos preceptos estatutarios como una de las causas de discriminación prohibida, artículos 4.2.) y 17.1 del E.T.: El primero establece el derecho de los trabajadores "A no ser discriminados directa o indirectamente" para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley ..." y el segundo indica que "Se entenderán nulos y sin efecto... las cláusulas de los convenios colectivos... que contengan discriminaciones "directas o indirectas" desfavorables por razón de edad".

Sin embargo, el argumento aceptado por la sentencia se refiere al menor perjuicio que el despido supone para los trabajadores de más edad, dada la mayor protección social brindada a los mayores de 55 años. Esta circunstancia sí puede convertir la edad próxima a la jubilación en un factor objetivo y no arbitrario de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, siempre que se cumplan determinadas exigencias.

La selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye una facultad del empresario que, aunque inscrita en sus poderes de organización, debe ejercerse respetando la preferencia legal de los representantes de los trabajadores, las garantías que el ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores en general y los condicionantes establecidos en el convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas, sin que en ningún caso pueda incurrirse en fraude de ley o abuso de derecho y sin que la actuación empresarial pueda estar guiada por móviles discriminatorios.

Así, el Constitucional avala el despido colectivo llevado a cabo por la empresa pública Instituto Valenciano de la





Vivienda que, si bien decidió cesar a los trabajadores mayores de 55 años -un total de 35 empleados- sin embargo, adoptó medidas paliativas. Así, la suscripción de un convenio especial; o la previsión de que una vez agotada la prestación por desempleo pudieran -en casos de cumplir determinados requisitos como no tener rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional- percibir un subsidio hasta cumplir la edad para acceder a la de jubilación.

El ponente, el magistrado Antonio Narváez razona que el sacrificio personal y económico impuesto a determinados trabajadores por razón exclusiva de su edad sólo puede ser legítimo si se ve compensado de forma efectiva, de modo que no suponga una lesión desproporcionada en relación con los fines que persigue la medida adoptada, tal y como ha establecido la jurisprudencia del Constitucional en sentencias de 2 de julio de 1991, FJ 9, de 30 de abril de 1985.

Sigue esta misma línea de razonamiento, para llegar a la conclusión de que la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo en función del menor daño o perjuicio que la situación de desempleo conlleva para determinados sectores de edad, sólo puede considerarse legítima y proporcionada si se ve acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la situación de desempleo, sin que en ningún caso pueda considerarse justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación.

Según establece el artículo. 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursadas en procesos concursales, que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tengan la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existe la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial en los términos previstos en la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), lo que permite al trabajador generar el derecho a las prestaciones de Seguridad Social aunque no esté trabajando.

Por ello, expresa el ponente, que en el supuesto ahora examinado, dicho convenio fue efectivamente suscrito para todas las recurrentes en amparo. En el mismo sentido, una vez agotada la prestación por desempleo los trabajadores mayores de 55 años que no tuviesen rentas de cualquier naturaleza superiores al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional y que la renta media de su unidad familiar no superase tampoco esa cantidad, podrían percibir un subsidio por desempleo hasta cumplir la edad para acceder a la pensión de jubilación, tal y como regula el artículo 215.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

La compañía, en este caso, acordó un complemento empresarial que pretendía evitar que los trabajadores afectados sufrieran un perjuicio desproporcionado respecto de su situación en activo, con una escala con diferentes niveles de acuerdo con su edad.

Sistema de gestión de comunicaciones telemáticas LexNET

Esther Bravo Barquero

Jefe de Área de Gestión de la Demanda y Atención al Usuario
Subdirección General de Nuevas Tecnologías de la Justicia
Secretaría General de la Administración de Justicia

La implantación del sistema informático LexNET se enmarca en el propósito de modernización de la Administración de Justicia, que exige la incentivación del uso de nuevas tecnologías para la mejora de la eficacia de los actos de comunicación que practican nuestros Juzgados y Tribunales, así como profesionales de la Justicia. De este modo, contribuye a una Administración de Justicia más accesible a todos los actores judiciales, con una prestación de los servicios que optimiza el gasto público y proporciona una atención de calidad a los ciudadanos.

Marco legal

Desde el punto de vista normativo, para hacer efectiva la implantación de las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia, la vocación del legislador es la implantación de forma paulatina pero obligatoria y definitiva del sistema de acceso y de funcionamiento de la Administración de Justicia por medios electrónicos.

Al respecto, el artículo 6.3 de la Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de información y la comunicación en la Administración de Justicia establece el deber de utilizar los medios electrónicos por parte de los colectivos de profesionales, y el Proyecto de Ley de reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil así lo preceptúa, al establecer el 1 de enero de 2016 como fecha límite a partir de la cual todos los profesionales de la justicia y órganos judiciales deberán usar los sistemas telemáticos existentes en la Administración de Justicia para la presentación de escritos y documentos y la realización de actos de comunicación. Debiendo la Administración competente establecer los medios necesarios para que ello sea una realidad.

Beneficios de LexNET

El funcionamiento de LexNET se basa en un sistema de correo electrónico seguro mediante firma electrónica a través del cual, el usuario recibe las notificaciones emitidas por el juzgado y presenta los escritos por vía telemática. A través del mismo sistema, recibe un resguardo electrónico en el que se acredita que la transmisión se ha efectuado correctamente y se le comunica la fecha efectiva de la pre-



sentación de dicho escrito en la Oficina Judicial o juzgado correspondiente.

En base a ello, se agiliza la tramitación de los procedimientos al reducir considerablemente el tiempo de envío de sus comunicaciones, además de propiciar un impacto medioambiental positivo mediante la utilización del soporte digital para realizar las comunicaciones acercándose cada vez más al objetivo de "papel cero".

Permite a los profesionales la iniciación de procesos judiciales desde su despacho, presentando válidamente escritos, y adjuntando los documentos públicos y privados

por los medios telemáticos, en soporte electrónico. Además se encuentra disponible a cualquier hora del día durante todos los días del año, lo que permite que los servicios que ofrece la Administración de Justicia sean accesibles desde cualquier parte y en cualquier momento.

En todo momento se garantiza la confidencialidad, la integridad y la autenticidad de la información, gracias al empleo de la firma electrónica, y favorece la sucesiva incorporación de nuevos usuarios y colectivos que puedan tener que relacionarse con la Administración de justicia.

Por todo ello, LexNET, es ya un sistema consolidado y de eficacia probada en la Administración de Justicia como revelan las cifras de uso del sistema: cuenta con más de 50.000 usuarios, está implantado en más de 2.550 órganos judiciales y ha permitido intercambiar más de 182 millones de mensajes.

LexNET y Graduados Sociales

Actualmente la plataforma LexNET se encuentra plenamente operativa para la notificación de resoluciones judiciales y se ha producido un gran avance en la extensión y consolidación de la presentación de escritos.

En base a ello, con el fin de impulsar la implantación y el uso generalizado del sistema LexNET para el colectivo de Graduados Sociales, con fecha 18 de noviembre de 2013 se firmó el Acuerdo Marco de Colaboración en materia tecnológica entre el Ministerio de Justicia y este Consejo General.

Con este acuerdo, el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España se compromete a instar a sus colegios profesionales a que la presentación de escritos y la recepción de notificaciones se realicen a través del mencionado sistema y a mantener actualizado el censo de profesionales colegiados.

Desde el Ministerio de Justicia se presta el soporte necesario y se pone a disposición de los operadores jurídicos materiales de difusión y formación para facilitar el uso del sistema LexNET, que se pueden encontrar en la página web de InfoLexNET (<http://infoLexNET.justicia.es>).

En referencia a la interfaz Web que ofrece LexNET para profesionales, ésta permite:

- Presentación de escritos iniciadores y de trámite
- Descarga de notificaciones
- Firma de acuse de recibo para profesionales con obligación de firmar un recibí
- Consulta de estado de aceptación, rechazo o reparto de los escritos presentados
- Obtención de acuses de envío

Conclusión

Fruto de la intensificación de la cooperación con las distintas Administraciones Públicas y Organismos como el Consejo General de Graduados Sociales, el intercambio de información y las comunicaciones entre los órganos jurisdiccionales y los demás operadores jurídicos queda garantizado a través de un sistema global integrado, plenamente compatible, ágil, rápido y seguro, que permite avanzar un paso más hacia el Expediente Judicial Electrónico.

Asimismo, se pone de manifiesto la importante labor de los profesionales que se relacionan con la Administración de Justicia en el proceso de modernización y agilización de la Justicia, y se facilita el acceso de los ciudadanos a la documentación procesal, haciendo realidad el principio de publicidad de las actuaciones judiciales consagrado en la Constitución Española y legislación aplicable.

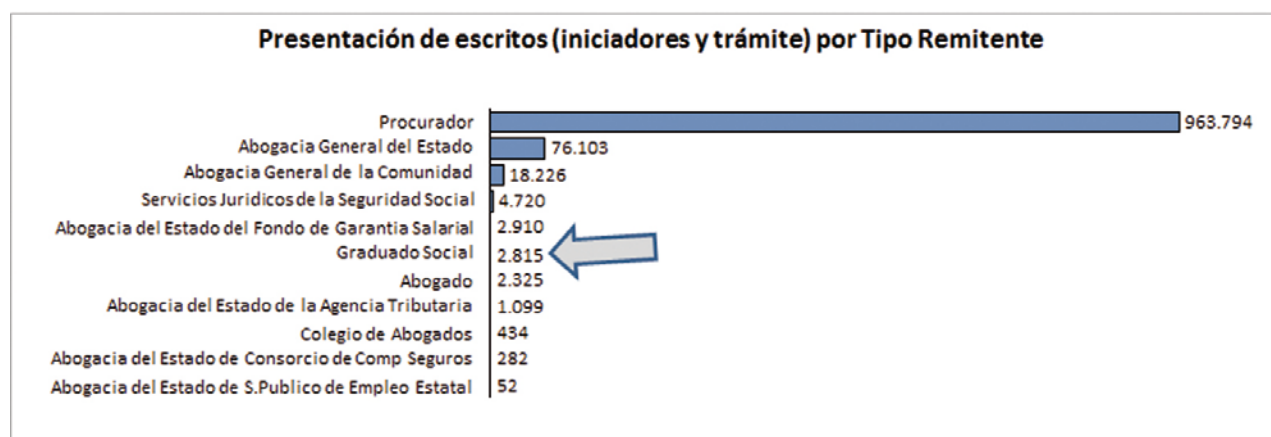


Figura 1. Presentación de escritos por Tipo de Remitente

Encuentro en el Parlamento Europeo



El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín y los miembros de la Comisión Permanente se reunieron con varios parlamentarios de la Unión Europea.

Este encuentro que se realizó en la sede del Parlamento Europeo en Bruselas fue promovido por el Eurodiputado, Ramón Jáuregui Atondo gran conocedor de la profesión.

Estas reuniones comenzaron con Agnes Jongerius, eurodiputada holandesa del Grupo Socialista & Demócratas que sirvió para intercambiar opiniones sobre la competitividad del mercado de trabajo en la Europa del siglo XXI.

El segundo de los encuentros mantenidos fue con el eurodiputado de la delegación italiana, Brando Benifei, que trató sobre las políticas de emprendimiento social e innovación para combatir el desempleo.

Esta primera jornada de reuniones finalizó con Sergio Gutiérrez, Eurodiputado del PSOE que expuso los retos del empleo en España y Europa y la posición de la Delegación Socialista Española en el Parlamento Europeo sobre estas materias, un tema que suscitó el intenso intercambio de opiniones con los miembros de este Consejo General de Graduados Sociales.



La segunda jornada de encuentros comenzó para hablar del importante papel que hace el Consejo Económico y Social Europeo en la agenda socio-laboral y económica de la Unión Europea, esta reunión se mantuvo con uno de los miembros del Buró de este Consejo Económico y Social, José María Zufaur, Presidente de la Sección de Relaciones Exteriores.

La transposición de la directiva de servicios y los principales dossiers económicos que están en debate en el parlamento europeo, fue el tema principal del encuentro con Jonás Fernández, Eurodiputado y miembro de la Comisión Económica del Parlamento Europeo.

Otro de los asuntos que se trataron y que puso punto y final a este encuentro fue con el eurodiputado de la delegación española, Enrique Guerrero que trató sobre los trabajos

que están realizando para la mejora de la regulación en la Unión Europea.

Todos estos encuentros sirvieron para un mayor acercamiento a la actividad parlamentaria europea, una cita que posiciona al colectivo ante uno de los principales órganos de gobierno de los países miembros, decisiones y acuerdos que deberemos tener cada vez más en cuenta como principal órgano legislador. Por ello, conocer de primera mano sus proyectos e ideas nos ayudará a entender por dónde se regirá la legislación española.

Estas reuniones culminaron con la organización de una cena por parte del anfitrión y promotor de este encuentro Ramón Jáuregui en la emblemática Grand Place de Bruxelles.

Acto de imposición de las condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort



El 13 de abril en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación se celebró el Acto solemne de Imposición de Condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort con la presencia de Ministro de Justicia, Rafael Catalá Polo.

En esta ocasión se entregaron las siguientes medallas, la Cruz de Honor para José Luis Concepción, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y la Cruz Distinguida de 2º clase para los miembros de la Comisión Permanente del Consejo General de Graduados Sociales, Francisco Méndez Jara, Secretario General y Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante, y para el Vicesecretario y Vocal Germán Prieto-Puga Somoza. Asimismo se entregó otras dos cruces Distinguidas de 2º clase a los presidentes de los Colegios de Granada y Presidente del Consejo Autonómico de Andalucía, José Esteban Sánchez Montoya y el de Almería, Miguel Ángel Tortosa.

A este acto acudieron numerosas autoridades de varias instituciones del Estado entre las que destacamos a los vocales del Consejo General del Poder Judicial, Rafael Fernández Valverde, Gerardo Martínez Tristán, Juan Manuel Fernández Martínez y Juan Martínez Moya, del Tribunal Supremo, contamos con la presencia de los Magistrados

José Soriano, María Luisa Segoviano, Rosa María Víroles, José Manuel López García de la Serrana y César Tolosa, de la Audiencia Nacional estuvieron con nosotros su Presidente José Navarro Miranda, el presidente de la Sala de lo Social, Ricardo Bodas o el Magistrado de la Sala de lo Penal, Enrique López, también nos acompañó el presidente de la Audiencia provincial de Madrid, Eduardo Porres Ortiz de Urbina y los presidentes de los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid y de la Comunidad de Castilla - La Mancha.

El Ministro estuvo acompañado en la mesa presidencial por el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín y por el Académico de Número y Presidente de la Fundación Pro Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Luis María Cazorla Prieto.

La gran mayoría de los Presidentes de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y los miembros de la Comisión Permanente del Consejo General estuvieron presentes en este evento para compartir un día tan especial e importante para estos compañeros de profesión. Este acto concluyó con una cena celebrada en el Casino de la calle Alcalá de Madrid.



Pleno extraordinario sobre la Administración Concertada

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 Oficiales 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. 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.

Comisión Justicia Digital: papel cero

El ministro de Justicia, Rafael Catalá, presidió la reunión para la constitución de la comisión *Justicia digital: papel cero*, con el objetivo de abordar la iniciativa prevista en el Plan 2015 del departamento de establecer la obligatoriedad para los operadores jurídicos de relacionarse con la administración de Justicia de manera electrónica a partir del 1 de enero del próximo año.

Durante esta reunión, en la que participó el Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado, Ministerios del Interior y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Federación Española de Municipios y Provincias, Consejo General de la Abogacía, Consejo General de Procuradores de España, Consejo General de Graduados Sociales, secretarios judiciales y comunidades autónomas representadas en el CTEAJE (Comité Técnico Estatal de la Administración Judicial Electrónica), el ministro les ha invitado a implicarse en este objetivo común que afecta a todos y que viene demandado por los cambios legales del Gobierno y por la propia sociedad del siglo XXI.

Catalá mostró la absoluta disposición del Ministerio de Justicia para colaborar con los diversos actores de la comisión, ofreciéndoles el apoyo necesario e invitándoles a debatir para el cumplimiento de este objetivo común, así como para definir una metodología de trabajo y determinar los interlocutores de cada una de las partes implicadas.

Uno de los ejes de este Plan consiste en avanzar hacia una Justicia sin papel, mediante la utilización intensiva de las nuevas tecnologías, no solo para la entrada y salida de

documentos, sino también para la tramitación procesal, almacenamiento e intercambio de información y otras cuestiones de apoyo procesal.

Con vistas a este fin, desde el Ministerio de Justicia se ha lanzado una serie de medidas de tipo jurídico, como la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil y un nuevo Decreto de Comunicaciones Telemáticas que conceda respaldo jurídico en el procedimiento judicial.

En el aspecto tecnológico el Ministerio de Justicia ha avanzado en la adaptación de LexNet en el orden penal, así como en las infraestructuras de comunicaciones y almacenamiento, lanzando un plan de adquisición e instalación de puestos de trabajo. En lo referente a las medidas organizativas destaca el plan de formación a los funcionarios de Justicia, así como la revisión de impactos en los procesos de trabajo.

El Plan 2015 tiene como objetivo fortalecer la Justicia como servicio público de calidad, ágil y adaptado a la sociedad del siglo XXI, contando con la tecnología y la innovación como herramientas fundamentales para conseguir ese propósito de construir una Justicia digital, abierta e innovadora.

El Ministerio de Justicia ha tratado de involucrar a nivel político y técnico, tanto a las comunidades autónomas, a través de la Conferencia Sectorial o el CTEAJE, como al resto de colectivos e instituciones implicadas, a través de reuniones bilaterales.





La Fiscal General del Estado, Concepción Madrigal, el Secretario de Estado del Ministerio de Interior, Francisco Martínez Vazquez, la Secretaria de Estado de Justicia, Carmen Sánchez- Cortés, el Secretario General de Modernización e Innovación Tecnológica, Antonio Dorado Picón, el Director

General de Relaciones con la Administración de Justicia, Ricardo Conde, el Presidente del Consejo General de Procuradores, Juan Carlos Estevez y, Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, son algunos de los nombres propios que asistieron a esta reunión.

Nuevo Carnet Colegial

El Pleno del Consejo General de Graduados Sociales aprobó la elaboración de un carnet colegial homogéneo para todos los colegiados, un carnet que serviría para hacer aquellas tramitaciones que cada día son más frecuentes con las diferentes administraciones del Estado, teniendo por tanto el colegiado la necesidad de descargarse en dicho carnet unos certificados que nos proporcionará la Fábrica de Moneda y Timbre que certifican la identidad y la trasmisión segura de la documentación.

Por ello, este Consejo General firmará un acuerdo de colaboración con la Real Fábrica de Moneda y Timbre por el que se acuerda que se configurará como red de oficinas de acreditación la formada por todos y cada uno de los Colegios Oficiales provinciales de Graduados Sociales de España, debiendo contar estos colegios con los medios informáticos precisos para conectarse telemáticamente con la FNMT-RCM. En ellos la acreditación e identificación de los Graduados Sociales colegiados ejercientes solicitantes de los certificados exigirá la comprobación de su identidad y de su voluntad de que sea expedido un certificado elec-

trónico, siempre integrado en el nuevo carnet profesional de Graduado Social.

Con esta nueva medida se pretende dar un servicio al colegiado que le facilite su relación telemática con la Administración del Estado, además de unificar la imagen del colectivo.



Reunión del Foro de Asociaciones y Colegios Profesionales Tributarios

La Dirección General de la Agencia Tributaria y los representantes de las 10 Asociaciones y Colegios Profesionales participantes en el Foro Tributario, así como representantes de la Agencia Estatal de Administración Tributaria se reunieron recientemente para tratar diversos asuntos.

El acto fue inaugurado por Santiago Menéndez Menéndez, Director General de la AEAT, que agradeció la presencia de todos los asistentes. Asimismo agradeció a todos los profesionales su dedicación haciendo posible la continuidad y el diálogo de los grupos de trabajo.

El Director del Departamento de Gestión Tributaria, Rufino de la Rosa Cordón, hizo una exposición detallada de varias cuestiones de interés y modernización de la Agencia que a continuación exponemos:

• Cita Previa: Acceso por los Colaboradores Sociales.

El Sr. De la Rosa informó que ya está funcionando el servicio de Cita Previa para los Colaboradores Sociales.

Cuando un Colaborador Social accede, a través de la web de la AEAT, al servicio de cita previa puede solicitar hasta un máximo de 9 citas para un mismo servicio o para servicios diferentes. Se pretende con ello, que a la vista de las citas solicitadas, el funcionario que atiende esa cita esté especializado en los asuntos que queremos tratar.

• Campaña de pago anticipado de deducciones por familia numerosa o personas con discapacidad a cargo (DAFAS) y procedimientos relativos a los inmigrantes retornados.

Se informa que desde el mes de enero ya se están solicitando estas deducciones por internet y que a partir del 3 de febrero también son atendidas en las dependencias de la AEAT.

El Director de la Rosa, también hace mención al proceso extraordinario de regularización del IRPF de los contribuyentes que obtienen pensiones del extranjero, informando que en la web de la AEAT se ha habilitado un mini portal con toda la información, procedimiento y los impresos necesarios para su tramitación.

• Descripción del nuevo diseño de la página web de la AEAT

La página web de la AEAT ha sufrido un cambio en su aspecto para conseguir que los contribuyentes puedan acceder más rápidamente a las gestiones que necesiten. Para ello se han colocado unos mini portales, en el inicio de la página, con los temas de más actualidad en cada momento donde poder tener toda la información, gestiones e impresos disponibles. Actualmente entre esos mini portales podemos encontrar: cita previa, pensiones extranjeras, dafas, etc...

En el banner de impuestos se ha diferenciado entre IRPF, IVA y Sociedades. Destacando dentro de cada apartado la información y la tramitación, así como la descarga de las aplicaciones y de los formularios.

También se ha introducido este año en el Calendario del Contribuyente, el formato i-Calendar pudiéndose descargar el Calendario Fiscal del Contribuyente directamente sobre nuestras agendas profesionales.

• Análisis de la pasada campaña informativa

En este apartado se informa de la normalidad en la presentación de las declaraciones informativas, todavía pendientes de presentación el modelo 184 y el 347.

Se muestran los números de declaraciones presentadas, y de ellas las presentadas mediante la Colaboración Social. También el descenso de declaraciones 390 (resumen anual del IVA) presentadas, debido a la supresión de dicha obligación a los arrendadores de locales de negocio y los contribuyentes incluidos en el Régimen Especial Simplificado del IVA.

Una vez expuestos estos puntos se inició un debate entre los representantes de la Administración y los representantes de los Colectivos participantes.

Por parte del Consejo General de Graduados Sociales de España estuvieron presentes, José Ruiz Sánchez, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia y el Graduado Social y miembro del Foro Tributario José Castaño Semitiel.

Información especializada

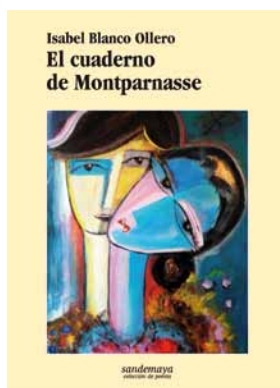
Desde el mes de febrero se inició una nueva sección de envíos a través de mail que hemos llamado "INFORMACIÓN ESPECIALIZADA" donde hay dos apartados "**El artículo de la semana**" y "**La sentencia de la semana**".

Cada lunes, desde su ordenador podrá leer un artículo sobre alguna materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, artículos que pretenden ser muy prácticos y que pueden servir para nuestro trabajo diario. Pretendemos con ello, acercar la realidad del día a día en los despachos, utilizando esas experiencias para compartirlas con nuestros lectores.

Por otra parte y por la buena acogida que siempre ha tenido "La sentencia de la semana" que era enviada a través del boletín informativo, se acordó recientemente darle un mayor protagonismo con un envío más individualizado. Estos análisis de sentencia son un verdadero lujo, una labor realizada por un exMagistrado del Tribunal Supremo, donde su conocimiento de la ley y experiencia aporta un valor muy interesante a la interpretación de las sentencias.

Si quiere recibir esta información mandé un mail con sus datos a comunicación@graduadosocial.org

Presentación del Libro “El Cuaderno de Montparnasse”



El presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín fue el encargado de presentar en la sede del Consejo General de Graduados Sociales de España el nuevo libro de Isabel Blanco Ollero “El Cuaderno de Montparnasse”.

Este libro es un poemario de temática muy diverso, abarcando circunstancias vitalistas de la condición humana. El tiempo y sus consecuencias, el

significado de la palabra, las fronteras de los desengaños, el amor y la amistad permanentes, los viajes y ciudades que nos dejan huella, el eco silencioso del arte pictórico.

Por este poemario pasan como un viaje en el tiempo donde se dan la mano el presente y la memoria -las amistades sobre todo las de ese mundo tan misterioso y especial como es la poesía-; las pinturas que dicen algo o, tal vez mucho, a la autora; las ciudades que dejan un fuerte poso en la luz y la mirada; el exilio y el abandono de la tierra amada, allende los mares, los problemas humanos que parecen no encontrar su término final y tendremos que convivir con ellos como el verso amarrado al duro banco. Todo es vida y todo es poesía sin trampa ni cartón. Porque la poesía, guste o disguste, siempre cura, aunque en ocasiones sus versos nos lleguen bajo un envoltorio amargo.



Isabel Blanco Ollero es natural de San Sebastián, aunque reside en Navarra desde el año 1984, toda su trayectoria profesional se ha desarrollado siempre dentro del mundo de la cultura y el arte, colabora habitualmente con Ayuntamientos y entidades culturales, con proyectos literarios y coordinando Clubs de Lectura en la Comunidad de Navarra, así como su relación con los medios de comunicación también es muy estrecha a través de la publicación de numerosos artículos de opinión.

Durante la presentación la autora hizo unas lecturas de algunos de los poemas que están recopilados en este magnífico libro, poemas que trasladaron a todos los asistentes a ese mundo mágico que es la poesía.

Acto de Graduación en la Universidad Francisco de Vitoria

El 31 de mayo en el Aula Magna de la Universidad Francisco de Vitoria se realizó la entrega de Diplomas a los alumnos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la promoción 2014-2015.

A este acto acudió Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España que en su discurso agradeció a los alumnos su interés en mantener viva la ilusión de aprender, un rasgo que dice mucho del profesional, que no se conforma con su día a día y que sabe que la profesión de Graduado Social requiere una continua preparación. Además subrayó que el éxito de las sucesivas convocatorias que tiene este curso de adaptación al Grado como los realizados en otras Universidades, produce a todos los miembros que conforman el Consejo General



de Graduados Sociales de España una enorme satisfacción, pues es la culminación de un intenso trabajo realizado a lo largo de años para que nuestros estudios universitarios tuvieran un futuro y no se desvaneciesen en el tiempo a consecuencia de los continuos cambios en el panorama universitario.

Por ello, el Presidente San Martín informó que esta labor continua en la actualidad, de hecho próximamente habrá una reunión con todos los decanos de las Escuelas de Relaciones Laborales de España para que entre todos se pueda seguir trabajando en este proyecto de consolidación de los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y que cada año sean más numerosos los alumnos que se matriculan en este grado. Asimismo avanzó las gestiones realizadas con el Ministerio de Justicia para que la profesión se integre en materia laboral en la Asistencia Jurídica Gratuita, quedando nuestra profesión regulada en la ley que contiene este servicio.

El decano de la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Empresariales, José María Ortiz Ibarz agradeció al Consejo a través de su Presidente las labores realizadas para fomentar estos estudios, considerando que el objetivo marcado hace tres años para realizar un curso de adaptación que fuese adaptable tanto en materia como en metodología al interés de los alumnos matriculados, se ha conseguido con éxito.

Este acto congregó a diversas autoridades académicas, y a la práctica totalidad del profesorado, que quisieron acompañar a esta nueva promoción de alumnos en un día tan especial para ellos.



Conferencia “La Administración concertada”



En la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería tuvo lugar la impartición de una charla-coloquio sobre un tema de gran actualidad **“La Administración Concertada”**, un asunto que por su importancia captó el interés de numerosos colegiados que asistieron a esta convocatoria.

La intervención del Sr. San Martín empezó con una exposición que nos trasladó a los orígenes del nacimiento de la administración concertada, los motivos de su existencia y la importancia de la misma dentro del correcto funcionamiento de la Seguridad Social, valorando el porqué es necesario que se siga manteniendo esta figura.



El Presidente del Consejo General indicó que la enmienda presentada en el Senado por el PSOE pretende en esencia la supresión de esta institución que forma parte de la singularidad de un sistema, poniendo de manifiesto que tanto los promotores de la enmienda, como los que pactan con ellos y la administran en la Ley (PP), desconocen profundamente cual es la esencia de la liquidación de las cuotas de los Seguros Sociales y su dificultad para llevarla a cabo correctamente.

San Martín explicó con palabras textuales que la motivación de esa enmienda no es otra que la reflexión que hacen sus promotores en el sentido de que *“la Administración Concertada, si bien puede 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 veinte mutuas y una gestión basada en las tecnologías de la información y la legislación”*.

Tras esta lectura el Sr. San Martín indicó que esta motivación en sí misma carece de todo rigor y pone de manifiesto un gran desconocimiento técnico de muchos de los parlamentarios que intervinieron en la elaboración de la norma, pues lo que verdaderamente se pretende es una desnaturalización de las “ahora denominadas” Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, con esta desnaturalización jurídica, no es de extrañar, la búsqueda de acciones tendentes a un cambio de escenario económico, como es la Administración Concertada.

En su opinión, se debería exigir no solo un mayor rigor a la hora de elaborar leyes que afecten a los intereses de un gran número de los ciudadanos, sino un mayor conocimiento técnico de quien eleva a rango de Ley una motivación absurda en una enmienda que es acogida sin ningún tipo de reparo y por supuesto y en todo caso un mayor esfuerzo en conseguir entre todos mejorar el Sistema de la Seguridad Social.

El máximo representante del Colectivo quiso concluir indicando que con todo, la Administración Concertada no debe de verse ni suprimida ni modificada, en todo caso deberá de estar reforzada por el trabajo que desarrollamos los colaboradores del Sistema Red, para la Seguridad Social, para las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, procesando unos datos de especial trascendencia para el Estado, para la Empresa y para el trabajador. Para el Estado por la confianza que le supone que la información que recibe se lleve a cabo por un profesional del derecho, a sabiendas de lo que hace y formado en la Universidad Española. Para la empresa porque hace descansar sobre el asesor laboral toda la responsabilidad del dato en la confianza de que éste se facilita con pleno acatamiento a lo dispuesto en la Ley, y para el trabajador por la garantía de que con una buena información de sus derechos económicos a la Seguridad Social verá en su día organizados adecuadamente sus derechos derivados de la prestación del desempleo, de las prestaciones de la Seguridad Social, etc. . . . En definitiva, si la Administración Concertada desaparece indicó el Sr. San Martín, desaparecerá también la seguridad jurídica en esta concreta faceta de información metodológica.

Una vez finalizada la conferencia se inició un interesante coloquio donde participaron numerosos colegiados, poniendo de manifiesto su preocupación por este asunto.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería, Miguel Ángel Tortosa que hizo las labores de presentación y moderación del coloquio también quiso agradecer a Javier San Martín su viaje a tierras almerienses para impartir esta conferencia que por la afluencia del público asistente se trata de un asunto de importancia para nuestro colectivo.

Tras finalizar el acto, el Presidente del Consejo General atendió a los medios de comunicación presentes en la sala.





Reunión en el colegio oficial de Graduados Sociales de Navarra

En el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Navarra el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín Rodríguez mantuvo un encuentro en Pamplona con el Presidente Francisco Javier Plágaro y los miembros de su Junta de Gobierno.

Esta reunión se enmarca dentro de las visitas que el Presidente del Consejo General realizará por determinados Colegios de la geografía española con el fin de exponer personalmente la preocupación de nuestra Corporación por la supresión de la Administración Concertada y cuáles son las medidas adoptadas por el Consejo ante este hecho. Así como los proyectos que se desarrollarán en este mandato recientemente iniciado y que pretende ser un período de prosperidad para el colectivo de Graduados Sociales.

Este encuentro permitió al Sr. San Martín mantener una charla muy interesante con todos estos compañeros profesionales, un intercambio de opiniones, donde cada uno expuso su punto de vista sobre esta temática y otros asuntos de actualidad.



El Colegio de Graduados Sociales de Navarra agradeció la disponibilidad del Presidente para celebrar esta reunión. Un agradecimiento que el Consejo General quiere hacer extensible a Francisco Plágaro y a los miembros de su Junta de Gobierno por la hospitalidad ofrecida y la rapidez en la organización de este encuentro.

XXI Jornadas de Derecho del Trabajo en Tenerife



Los días 13 y 14 de mayo se celebraron en el Aula Magna de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna, las XXI Jornadas de Derecho del Trabajo. En estas jornadas se pudieron escuchar interesantes conferencias como "Calidad del asunto y calidad de las personas en el proceso laboral: nuevos sujetos legitimados" que impartió la Vicedecana de RRLL, Lucía Dans o la impartida por Miguel Azagra Solano, Presidente de la Sala de lo Social del TSJ de la Rioja, que trató sobre "El despido individual por causas objetivas: cuestiones problemáticas".

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín estuvo invitado a este acto, cuya pre-



sencia además de institucional sirvió para poder escuchar una interesante conferencia que impartió sobre "La responsabilidad del empresario en el accidente de trabajo".

Estos dos intensos días formativos culminaron con la celebración del viernes 15 de mayo del Acto de Jura o Promesa de los nuevos colegiados y la entrega de las Medallas de Oro, Plata y Bronce a un nutrido grupo de colegiados por su permanencia en el colegio tinerfeño.

Todos estos actos finalizaron con una cena en el hotel Nivaria de La Laguna, organizada por el Colegio de Tenerife a la que asistieron diversas autoridades de la isla.

Condecoración de la Orden de San Raimundo de Peñafort en León



El Consejo General de Graduados Sociales a petición del Colegio Oficial de Graduados Sociales de León, solicitó la Medalla de San Raimundo de Peñafort para Pedro González Romo que desde el pasado viernes se convirtió en nuevo miembro de la Orden de San Raimundo de Peñafort, tras recibir la Cruz Distinguida de Segunda Clase.

Al acto asistieron Antonio Dorado Picón, Secretario General de la Administración de Justicia, Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Manuel García Prada, Presidente de la Audiencia Provincial, José Ismael Barroso, Presidente del Colegio

Oficial de Graduados Sociales de León y otras autoridades civiles, militares y judiciales.

Ángela Casado, Secretaria Coordinadora Provincial, realizó la laudatio destacando del homenajeado entre otras cosas, que es el único especialista que ha pasado por todos los órganos de la ciudad relacionados con el área de Trabajo.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales destacó la gran profesionalidad y honestidad del condecorado deseándole que esta medalla premie el esfuerzo desarrollado durante muchos años de trabajo y ejercicio profesional.

El Colegio de Salamanca pone en marcha su servicio de orientación Jurídico Laboral

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca ha puesto en marcha el servicio de orientación jurídico laboral gratuito, dirigido a aquellos ciudadanos que precisan asesoramiento y orientación en el área del Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social y que no tienen recursos económicos.

El vicepresidente del Consejo General de Graduados Sociales y actualmente ex Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca, Joaquín Merchan Bermejo presentó a los medios de comunicación este nuevo servicio indicando que "los ciudadanos precisan de asesoramiento y orientación en materia laboral y más en estos momentos de dificultad".



En relación con los trabajadores se tratarán materias que atañen a la contratación, los despidos, las reclamaciones salariales, desempleo o los derechos y deberes en la relación laboral. Por otro lado, en cuanto a las prestaciones de la Seguridad Social, se abordarán materias relacionadas con la jubilación, la invalidez, la viudedad, orfandad o prestaciones familiares. Merchán recordó que este servicio "es exclusivamente de asistencia, orientación e información.

Los ciudadanos que deseen acceder a la orientación jurídica laboral deberán pedir cita previa en el teléfono

923 213 646 o en la siguiente dirección de correo electrónico: secretaria@graduadosocialsalamanca.es. También pueden acercarse a la oficina sita en la sede del colegio, en el Paseo Rector Esperabé 67, en horario de 10:00 a 13:00 horas.

Desde el Consejo General de Graduados Sociales nos alegramos y felicitamos al citado Colegio por la puesta en marcha de este servicio que se une a una amplia red de oficinas de orientación que están abiertas en las sedes colegiales de diferentes provincias españolas.

El Colegio de Graduados Sociales de Cantabria inicia el Servicio de Orientación Jurídico Laboral gratuito a los ciudadanos, empresas y ONG's



El pasado día 25 de mayo se puso en marcha el Servicio de Orientación Jurídico Laboral del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria para asesorar a todos los ciudadanos de la Comunidad Cántabra.

Este nuevo proyecto que inicia el Colegio, es una oportunidad para dar a conocer a nuestro colectivo y difundir en gran medida, nuestra labor como profesionales en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Este servicio cuenta con la ayuda de dos compañeros graduados sociales que apoyarán la puesta en marcha y gestión del servicio de orientación, en el que además ya colaboran orientadores voluntarios.

Se realizará una campaña publicitaria, en los medios de comunicación de la Comunidad Autónoma, tanto en radio,

internet, televisión y prensa escrita, por la que se difundirá la profesión entre los colectivos a los que va orientado este servicio, empresas, trabajadores, entidades sin ánimo de lucro y sociedad cántabra en general.

El horario de esta asistencia será en la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria de lunes y viernes de 9,30 a 13,00 h.

Desde el Consejo General de Graduados Sociales queremos felicitar a Marina Pacheco Valduesa, Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Cantabria y a su Junta de Gobierno por la puesta en marcha de esta iniciativa y así unirse a la prestación que en sus sedes hacen numerosos Colegios en los diferentes puntos geográficos de España.

Reunión de trabajo con los gerentes y responsables administrativos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales



En la sede del Consejo General de Graduados Sociales de Madrid se celebró una reunión donde se convocaron a los gerentes y responsables administrativos de los 43 colegios provinciales, al objeto de charlar sobre actuaciones a desarrollar en las corporaciones colegiales.

El Presidente del Consejo General, Javier San Martín dió la bienvenida a todos los asistentes y agradeció su presencia en esta importante reunión.

El Sr. San Martín hizo un resumen sobre cómo se encuentra la profesión en estos momentos, recordó logros ya vividos en estos últimos años, y como se han instalado de manera natural en la actividad del graduado social, aun así pidió a los profesionales que trabajan en las corporaciones, que hagamos de estos centros, una herramienta útil para el colegiado.

El Presidente del Consejo General expuso con claridad las últimas actuaciones que se están realizando respecto a la Asistencia Jurídica Gratuita y a las enmiendas introducidas en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Este tema junto con otros como el Máster de acceso a la profesión o el seguimiento que se debe guardar respecto a normas protocolarias fueron alguno de los temas que se trataron.

En el orden del día también destacaban dos puntos muy importantes: La constitución de una Oficina de acreditación de la certificación electrónica en las sedes colegiales y el Sistema LexNet.

En el primero de los puntos, la Directora de Comunicación del Consejo General, Marta López Ortiz, recordó que en uno de los últimos plenos celebrados se había aprobado la elaboración de un carnet colegial para todo el colectivo, consiguiendo de esta manera unificar la imagen institucional de los Graduados Sociales.



Este carnet para darle además un uso práctico y no solo de imagen se había acordado proporcionarle unos certificados universales que servirán para las relaciones jurídicas que a efecto mantengan los usuarios con los diferentes administraciones públicas y para que éstas comunicaciones sean seguras.

La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre con la presencia de Marta Juárez y de Juan Diego Quilez hicieron una sesión práctica de cómo dar de alta los certificados y bajarlos a las tarjetas criptográficas, una clase que fue del interés de todos los asistentes.

Asimismo desde el Ministerio de Justicia y más concretamente desde la Subdirección General de Nuevas Tecnologías, su Jefa de Área de Gestión de la Demanda y Atención al Usuario, Esther Bravo junto con Daniel Garcés del mismo departamento, intentaron aclarar con una exposición práctica la utilización de este sistema. Además este encuentro sirvió para aclarar dudas que surgen en cada Comunidad Autónoma.

Al finalizar estas exposiciones y tras la intensa jornada, la valoración por parte de los todos los asistentes fue muy positiva, solicitando al Consejo General que la realización de estos encuentros se haga anualmente, estableciendo siempre un calendario para fijar esta cita.

Queremos agradecer desde estas líneas a todos los asistentes por su intensa participación y ganas de colaboración. También agradecemos a los Presidentes de los Colegios por permitirnos compartir un día de trabajo con sus colaboradores más cercanos. Una muestra del criterio conjunto e ilusión que tiene el colectivo para trabajar bajo unos mismos objetivos.

VIII Escuela de práctica Jurídica de Álava

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España fue invitado al acto de inauguración de la VIII Edición de la Escuela de Práctica Jurídica que organiza el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Álava.

Javier San Martín aprovechó su presencia para impartir una conferencia con el título **“Aspectos básicos del despido”** que **acaparó la atención de todos los asistentes**.

El Presidente del Colegio de Álava agradeció sinceramente la participación del Presidente del Consejo consiguiendo con ello un acto solemne y entrañable en beneficio de la corporación y de todos los colegiados.

Este acto estuvo presidido por Javier San Martín que estuvo acompañado, por el Presidente del Colegio, José Antonio Landaluce Pérez de Turiso y por el vicepresidente Aratz García de Albeniz, los tres fueron los encargados de entregar los diplomas y acreditaciones a los alumnos de la anterior edición de esta importante Escuela de Práctica Jurídica. Beatriz Carrera, Gerente del Colegio hizo las labores de presentadora del acto, nombrando a cada uno de los alumnos para que recogiesen su diploma.



San Martín felicitó al Presidente del Colegio por saber mantener siempre viva la llama de la formación, inculcando a los colegiados la necesaria actualización en su preparación académica, haciendo extensible dicha felicitación a los miembros de la Junta de Gobierno del Colegio alavense.

Nuevo presidente de la Audiencia de Valencia



Fernando de Rosa, exvicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, tomó posesión en mayo del cargo de presidente de la Audiencia de Valencia con un discurso donde se compromete a potenciar la “transparencia” en la Administración de Justicia.

De Rosa en su discurso afirmó que trabajará especialmente para que las víctimas del delito reciban una atención adecuada evitando una doble victimización al llegar a los juzgados.

También el nuevo Presidente de la Audiencia prometió trabajar por la modernización de la justicia, en cuya carrera ingresó hace tres décadas, apostando por la “especialización” de las secciones de la Audiencia, también advirtió de que muchos jueces soportan una sobrecarga de trabajo que alcanza límites no tolerables.

A este acto acudió como invitado el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín que quiso acompañar a De Rosa en este día tan señalado para su brillante carrera.



Foro Social: Una visión constitucional de la relación laboral



En la sede de la Fundación Justicia Social, se ha celebrado un desayuno institucional con la participación del Magistrado de la Audiencia Nacional, Enrique López López, que bajo el título “Una visión constitucional de la relación Laboral” ha desarrollado una ponencia de gran interés para el público asistente.

Conferencia que hacía reflexionar sobre algunos casos de aspectos constitucionales que pueden parecer afectados por la aplicación de la legislación en materia laboral, una charla donde se pusieron claros ejemplos de esta situación.

A este acto asistieron compañeros del ponente de la Audiencia Nacional, vocales del Consejo General del Poder Judicial como José María Macías Castaño y Fernando Grande Marlaska, del Tribunal Supremo estuvieron el Magistrado José Manuel García de la Serrana y el Secretario de la Sala de Gobierno, Tomás Sanz Hoyos. Asimismo nos acompañaron representantes de la Administración del Estado como Ángel de Miguel Casas, Director General de Formación Profesional, de la Tesorería General de la Seguridad Social, Ana Álvarez Moreno. Por parte de los empresarios y a través de su Confederación Española de Pequeños y Medianos Empresarios,

estuvo Luis Méndez López, responsable del departamento de asuntos laborales de CEIM y del mundo Universitario destacamos la presencia de Belén Alonso Olea.

También nos acompañaron representantes de empresas tan importantes como Wolters Kluwer con su Presidenta Rosalina Díaz Valcárcel, Banco Santander con su director de Unidad de Negocio de Justicia, Gregorio García Torres, junto con otros representantes de empresas tan conocidas como la editorial Tirant lo Blanche, la escuela de negocios Instituto de Empresa, el Banco Popular y Global Finanz.

Los miembros de la Comisión Permanente, con sus dos vicepresidentes, Francisco A. Rodríguez Novez y Joaquín Merchan Bermejo, junto con Rafael Ruiz Calatrava se trasladaron hasta la sede del Consejo General para asistir a este evento, siendo el Sr. Rodríguez Novez el encargado de presentar y acercar la intensa trayectoria del ponente.

Los periódicos el Economista y la Razón cubrieron este acto, información que previsiblemente quedará reflejada hoy en sus ediciones de internet y mañana en las ediciones de papel.



Desayuno institucional: Foro Social. Prevención de Riesgos Laborales



La Fundación Justicia Social celebró en la sede del Consejo General de Graduados Sociales de España un desayuno dentro de la iniciativa que puso en marcha el pasado año con el nombre "Foro Social".

Este desayuno contó con la presencia de Juan Martínez Moya, Vocal del Consejo General del Poder Judicial que durante los años 2004 a marzo del 2015 desempeñó el cargo de Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia.

Este Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia impartió una charla sobre **"La Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de las Administraciones Públicas: Puntos críticos"** donde hizo un resumen de aquellas cuestiones principales que afectan a esta materia tan importante, un análisis pormenorizado de esos puntos débiles que se detectan.

A este desayuno acudieron numerosas autoridades del mundo de la Judicatura y Administración del Estado, entre las que destacamos a compañeros del ponente, como los vocales del Consejo General del Poder Judicial, Gerardo Martínez Tristán, María del Mar Cabrejas Guijarro y Nuria Díaz Abad, también asistieron el Presidente de la Audiencia

Nacional, José Ramón Navarro, el Magistrado del Tribunal Supremo, César Tolosa, la Presidenta de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León y los Presidentes de los TSJ de Navarra, Canarias y Madrid.

Por parte de la Administración del Estado, estuvieron presentes la Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid, la Directora General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

En esta ocasión también acudieron autoridades de otras Comunidades Autónomas teniendo la presencia del Director del Instituto Cántabro, Amalio Sánchez Grande, que asistió en representación de la Consejera de Economía del Gobierno de Cantabria, asimismo tuvimos la presencia del Director General de Salud Laboral Economía, Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía.

No podemos dejar de mencionar la presencia del mundo de la Universidad con la asistencia de Luis María Cazorla Prieto, Catedrático de Derecho Financiero y Tributario y Jose Luis Tortuero, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.



La Comisión Permanente del Consejo General de Graduados Sociales estuvo al completo en este acto, junto con el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia.

Por último, queremos agradecer a MC Mutual su colaboración en la organización de este evento, que sin lugar a dudas, y por la asistencia de público se evidencia el interés que genera la Prevención de Riesgos Laborales en diferentes sectores de la sociedad, que junto con los Graduados Sociales trabajan de manera cotidiana esta parcela tan importante del mundo de las Relaciones Laborales.

Jornadas laboralistas en Albacete



En la sede del palacio de la Diputación Provincial se celebró el 17 de abril las "I Jornadas Laboralistas de Albacete" destinadas a todos aquellos profesionales del Derecho del Trabajo.

Un encuentro donde se reunieron Graduados Sociales, Abogados, Secretarios Judiciales, Jueces y Magistrados, todos ellos con un vínculo común, compartir el ejercicio de una profesión dentro de la rama laboral del Derecho.

La mesa presidencial estuvo formada por Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y de la Fundación Justicia Social, José Luis Sánchez, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Albacete, Jose Luis Serralle Ramírez, Concejal de Seguridad e Interior del Ayuntamiento de Albacete y por Félix Diego Peñarubia Blasco, Diputado Provincial de Educación y Cultura de la Diputación Provincial de Albacete.



Estas jornadas se iniciaron con tres conferencias de interés, impartidas todas ellas por profesionales con un gran conocimiento de sus respectivas materias.

La primera de las conferencias estuvo a cargo del Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Ignacio Moreno González-Aller, que impartió una ponencia titulada “Delimitación de la Sucesión de empresas en los últimos pronunciamientos del TSJ de Madrid”.

La segunda de las intervenciones fue la de Gerardo Martínez Tristán, Vocal de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, que versó sobre el ámbito administrativo y/o contencioso administrativo; acabando la sesión matinal con la ponencia “Las cien sentencias más importantes de 2014” del Magistrado del Tribunal Supremo, Antonio Sempere Navarro.

Por la tarde, se formó una interesante mesa redonda, constituida por los Magistrados del TSJ de Castilla la Mancha, Luisa María Gómez Garrido, y Jesús Rentero Jover, que junto al Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Joaquín Aparicio Tovar, y el Jefe de Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, José Antonio Moreno Jiménez pusieron a debate la Reforma Laboral tres años después de su puesta en marcha.

Estas Jornadas son las primeras del año 2015, que la Fundación Justicia Social realizará junto con los Colegios Provinciales que así lo demanden, una fórmula que esperamos se vaya consolidando con el tiempo, y que se conviertan en un referente dentro de las actuaciones institucionales de la Fundación y de los Colegios organizadores.

Próximos actos de la Fundación Justicia Social

Reserva fecha en tu agenda!!!

El mes de septiembre comenzará un nuevo curso para la Fundación Justicia Social con una programación muy extensa y comprometida con la formación, parte esencial de los fines de esta organización.

Los patronos de la Fundación Justicia Social quieren que la actividad formativa sea cada día más relevante, brindar un servicio al Colegiado de manera gratuita y que sirva para un correcto desarrollo de su trabajo. Además queremos fomentar que estas actuaciones tengan carácter itinerante, queremos acudir a la ciudad, provincia y colegio que sepa-

mos que tienen interés de disfrutar de estos encuentros a los que acuden como ponentes las más altas autoridades de la materia. Un esfuerzo que se ve reconfortado por la numerosa asistencia de público que acuden a estos actos y lo que nos hace seguir trabajando en esta línea.

Por ello a continuación exponemos las jornadas laborales que se desarrollaran en las siguientes fechas:

Director Académico: D. José Luis Tortuero, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid (UCM)

18 de septiembre
Jornada Laboralista de Jaén

22 y 23 de octubre
Jornada Laboralista de Illes Balears

26 y 27 de noviembre
Jornada Laboralista de Guipúzcoa

Motivos para asistir a las Jornadas Laboralistas

El Derecho del Trabajo se ha convertido en los últimos tiempos en un compañero inseparable del ser humano. Desde su nacimiento y en su constante y compleja evolución ha contribuido a mejorar notablemente la vida de millones de personas. Esta materia siempre viva debe impulsar al legislador a desarrollar una normativa acorde con las situaciones reales que se viven en la sociedad. Por ello, consideramos que es fundamental para los profesionales que nos dedicamos a este campo, el continuo aprendizaje para la correcta interpretación de la norma en el día a día del asesoramiento como para la representación de nuestros clientes ante los Juzgados de lo Social.

Pero sin lugar a dudas, es muy interesante conocer el estudio que hacen jueces y magistrados de la Ley pues su opinión es de gran interés para el legislador, y también como no para los laboristas, escuchar sus análisis nos ser-

virá a todos para conocer los pros y contra de la norma, que como hemos señalado anteriormente, ha de ser acorde a las circunstancias sociales que se viven dentro de la sociedad.

Por todo ello, y porque creemos firmemente que el único camino para la posición de un colectivo dentro de la sociedad es su constante preparación vamos a realizar por diferentes puntos de la geografía española tres Jornadas Laboralistas, siendo la primera de ellas en Jaén.

Para el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén organizador de esta acción formativa como para la Fundación Justicia Social promotor de estas Jornadas te invitamos a participar en este encuentro que como podrás observar en el programa los temas a debatir son de sumo interés y expectación.



JORNADA LABORALISTA



JORNADA LABORALISTA EN JAÉN

18 DE SEPTIEMBRE 2015

9:30 h. IFEJA
PALACIO DE CONGRESOS DE JAÉN

ORGANIZA: **ILUSTRE COLEGIO OFICIAL
DE GRADUADOS SOCIALES DE JAÉN**

DIRECTOR ACADÉMICO

Ilmo. Sr. D. José Luis Tortuero Plaza.

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid (UCM)

BOLETÍN DE INSCRIPCIÓN

18 de septiembre 2015 - Palacio de Congresos de Jaén - **IFEJA (JAÉN)**

Nombre:

Apellidos:

Dirección:

Código Postal:

Ciudad:

Provincia:

E-mail:

Teléfono:

Móvil:

Fax:

Profesión:

COSTE DE LA INSCRIPCIÓN: GRATUITA.

IMPREScindible: INSCRIPCIÓN OBLIGATORIA. PLAZAS LIMITADAS

¡APÚNTATE! Este formulario deberá ser cumplimentado en mayúsculas y enviado por e-mail al

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE JAÉN: secretaria@gradsocialjaen.org

Teléfono +34 953 242 786



PROGRAMA

SESIÓN DE MAÑANA

9:30 h. **Recepción de asistentes y entrega de documentación**

10:00 h. **Apertura de la Jornada**

Autoridades. (Pendientes de confirmación)

10:30 h. **Administración pública y despido colectivo**

Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez. Magistrado. Presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Modera: **Sr. D. Francisco Javier Borja Banqueri.** Presidente de la Comisión de Cultura; Formación y Orientación Profesional del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.

11:15 h. **Coloquio**

11:30 h. **Descanso**

12:00 h. **Despidos colectivos en la empresa privada**

Excma. Sra. D.ª M.ª Lourdes Arastey Sahún. Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Modera: **Sr. D. Francisco Javier Delgado López.** Vocal de la Comisión de Cultura; Formación y Orientación Profesional del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.

12:45 h. **Coloquio**

13:00 h. **La responsabilidad penal del empresario derivada de los delitos societarios**

Excmo. Sr. D. Javier Gómez Bermúdez. Magistrado de Enlace con Francia.

Modera: **Sr. D. José Luis Rodríguez Morillas.** Presidente de la Comisión de Ética y Honorario Profesionales del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.

13:45 h. **Coloquio**

SESIÓN DE TARDE

17:00 h. **La prueba en el despido disciplinario**

Ilma. Sra. D.ª Francisca Martínez Molina. Magistrada titular del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Jaén.

Modera: **Sr. D. Miguel Ángel Chamorro Arroyo.** Vocal de la Comisión de Cultura; Formación y Orientación Profesional del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.

17:45 h. **Coloquio**

18:00 h. **El despido individual por causas objetivas**

Ilma. Sra. Dña. M.ª Dolores Martín Cabrera. Magistrada titular del Juzgado de lo Social nº 4 de los de Jaén.

Modera: **Sra. Dña. Herminia Fred Toribio.** Vocal de la Comisión de Relaciones Institucionales del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.

18:45 h. **Coloquio**

19:00 h. **La reforma laboral a la luz de las dos máximas jurisdicciones sociales europeas: Diálogos y conflictos**

Ilmo. Sr. D. Cristóbal Molina Navarrete.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén.

Modera: **Sr. D. Alfonso Sánchez Herrera.**

Presidente de la Comisión de Relaciones Institucionales del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.

19:45 h. **Coloquio**

20:00 h. **Acto de clausura**

Autoridades. (Pendientes de confirmación)

III JORNADAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

I JORNADA LABORALISTA DE ILLES BALEARS

FECHAS: JUEVES 22 Y VIERNES 23 DE OCTUBRE DE 2015

JUEVES 22

- 16:30 h. **Acreditaciones**
- 16:50 h. **Inauguración Jornadas**
- 17:00 h. **Despido colectivo**
Ponente: D. Miguel Soler Bordoy. *Abogado.*
- 18:00 h. **Coffee Break**
- 18:30 h. **Tabla Redonda: Anécdotas y curiosidades de 30 años de inspección de trabajo**
Ponente: D. Fernando F. Villalobos Cabrera. *Ldo. en Derecho. Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Inspectora de Trabajo y Seguridad Social (a determinar).*

VIERNES 23

- 10:00 h. **Las cien sentencias más importantes del último año**
Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro. *Magistrado de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo.*
- 11:00 h. **Coffee Break**
- 11:30 h. **Intervención de "la Caixa"**
- 12:00 h. **El proceso social: Interpretación jurisprudencia de su problemática**
Ponente: Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina. *Magistrado de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo.*
- 13:00 h. **Acto de Clausura**



JORNADA LABORALISTA DE GUIPUZCOA

FECHAS: 26 Y 27 DE NOVIEMBRE DE 2015

26 DE NOVIEMBRE DE 2015

SESIÓN DE MANAÑA

- **“Vigilancia empresarial del correo electrónico e internet: Repercusión en el ámbito social y penal”**
Ponente: D. Roberto Benito Flores. *Abogado de Boye- Elbal Asociados*
- **“La segunda oportunidad para los autónomos”**
Ponente: D. Javier Capellán *Jefe de U.R.E.*
- **“Plan anual de la inspección de trabajo para el 2016”**
Ponente: D. Juan Ramón Tabernero Sánchez. *Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa*

SESIÓN DE TARDE

- **“Reclamación por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional”**
Ponente: D. Carlos Tulio Rodríguez Madridejos. *Juez del Juzgado de lo Social nº. 3 de Donostia-San Sebastián*
- **“Balance de la Reforma Laboral”**
Ponente: D. Jesús Cruz Villalón. *Catedrático de la Universidad de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Sevilla*

27 DE NOVIEMBRE DE 2015

SESIÓN DE MANAÑA

- **“Pensión de Viudedad”**
Ponente: Dña. María Lourdes Arastey Sahún. *Magistrada de la sala IV del Tribunal Supremo*
- **“Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo” (provisional)**
Ponente: D. Jesús Gullón Rodríguez. *Presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo*
- **“Análisis de la sucesión de empresa”**
Ponente: Dña. Garbiñe Biurrun Mancisidor. *Presidenta de la Sala de lo Social del TSJ de la CAPV*

Clausura:

- D. Ángel Toña Guenaga. *Consejero de Empleo y Políticas Sociales*
- D. Javier San Martín Rodríguez. *Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España*
- D. Francisco Javier Barberena Eceiza. *Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Guipúzcoa*

Para más información e inscripciones:

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GUIPÚZCOA

Palacio de Justicia. Plaza Teresa de Calcuta, 1 planta primera
20012 SAN SEBASTIÁN

Teléfono: 943 467 908 • Mail: gipuzkoa@graduadosocial.com

IV Edición de la Escuela José Luis García Bigoles (25 de septiembre)



La ciudad de Oviedo y más concretamente el emblemático hotel Reconquista acogerá un año más el desarrollo de la Escuela José Luis García Bigoles, un encuentro con los más destacados juristas que se trasladarán a la capital asturiana para compartir una intensa jornada de trabajo con los graduados sociales.

En esta ocasión el programa abarcará diferentes aspectos de nuestra actividad, contará con prestigiosos ponentes como Fernando Salinas Molina.- Magistrado de lo Social del Tribunal supremo y el juez Javier Gómez Bermúdez.

Además queremos dar cabida a temas tan actuales como las Mutuas de accidentes de trabajo y la administración concertada donde tendremos la presencia de Jose Luis

Tortuero, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

También en esta ocasión queremos organizar una mesa redonda para tratar asuntos sobre fiscalidad que estará integrada por primeras espadas del derecho financiero y tributario. Tampoco queremos dejar de lado los asuntos relacionados con los Recursos Humanos y tratar materias unidas a esta área de nuestra actividad profesional.

Te animamos a que participes en esta Escuela, en próximas comunicaciones a través del boletín de noticias que envía el Consejo General de Graduados Sociales y a través de las páginas web: www.graduadosocial.org y www.justiciasocial.es dispondrás de todo la información que precises, programa, duración, lugar, etc... pudiendo también hacer tu inscripción.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Germán Barreiro González

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

I. IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y EN LA OCUPACIÓN. DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE EDAD

(Sentencia 11 de noviembre de 2014)

Los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, para poner fin a una situación de discriminación por motivos de edad, toma en consideración los períodos de formación y servicio anteriores a la edad de 18 años pero que, simultáneamente, introduce únicamente respecto a los funcionarios que sufren esta discriminación una prolongación de tres años del período necesario para poder ascender del primer al segundo nivel de cada tipo de empleo y de cada tramo salarial. Los artículos 9 y 16 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que un funcionario que ha sufrido una discriminación por motivos de edad, a raíz del método de determinación de la fecha de referencia tomada en consideración para calcular su promoción, debe tener derecho a acogerse a lo dispuesto en el artículo 2 de dicha Directiva con objeto de impugnar los efectos discriminatorios de la prolongación de los plazos de promoción, aun cuando, después de solicitarlo, haya obtenido la modificación de esa fecha.

II. IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y EN LA OCUPACIÓN. DIFERENCIA DE TRATO POR MOTIVOS DE EDAD

(Sentencia 26 de febrero de 2015)

Los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de



noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece que, en caso de despido de un trabajador que ha estado empleado en la misma empresa ininterrumpidamente durante doce años, quince años o dieciocho años, el empresario le abone, al término de la relación laboral de dicho trabajador, una indemnización equivalente a uno, a dos o a tres meses de salario, pero que no se abone tal indemnización si el citado trabajador tiene derecho a percibir, al término de su relación laboral, la pensión de jubilación del régimen general, en la medida en que, por una parte, la referida normativa está objetiva y razonablemente justificada por un objetivo legítimo relativo a la política del empleo y del mercado de trabajo y, por otra parte, constituye un medio adecuado y necesario para alcanzar tal objetivo. Incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar si ello es así.

III. IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y EN LA OCUPACIÓN. DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE OBESIDAD

(Sentencia 18 de diciembre de 2014)

Debe interpretarse que el Derecho de la Unión no consagra, como tal, un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación. La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, a los efectos de dicha Directiva, la obesidad de un trabajador puede considerarse como “discapacidad” cuando acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Corresponderá al tribunal nacional comprobar si en el asunto principal concurren dichos requisitos.

IV. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN. SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

(Sentencia 18 de diciembre de 2014)

El principio de igualdad de trato establecido en el artículo 3, apartado 1, del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del

Consejo, de 14 de junio de 1971 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) nº 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, y con las modificaciones introducidas por el Reglamento (CE) nº 1992/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, se opone a una disposición de un Estado miembro según la cual la concesión de una pensión de vejez posterior a un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación exige que el trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación se haya desarrollado exclusivamente conforme a las disposiciones nacionales de dicho Estado miembro. El mencionado principio de igualdad de trato debe interpretarse en el sentido de que para reconocer, en un Estado miembro, un tiempo parcial previo a la jubilación que se haya desarrollado de conformidad con la normativa de otro Estado miembro, ha de realizarse un análisis comparativo de los requisitos de aplicación de los regímenes de esos dos Estados miembros a fin de determinar, en cada caso, si las diferencias identificadas pueden comprometer la consecución de los objetivos legítimamente perseguidos por la normativa controvertida de ese primer Estado miembro.

V. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPRESARIO

(Sentencia 5 de noviembre de 2014)

Las disposiciones de la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en su versión modificada por la Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, conforme a la cual un nacional de un país tercero que no reside legalmente en el Estado miembro de que se trate no tiene la consideración de trabajador asalariado con derecho a una prestación por insolvencia, en particular, con respecto a créditos salariales impagados en caso de insolvencia del empresario, a pesar de que este nacional de un país tercero, según las disposiciones del Derecho civil de este Estado miembro, tiene la condición de “trabajador asalariado” con derecho a una remuneración que puede ser objeto de una reclamación frente al empresario ante los tribunales nacionales.



VI. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA. APLICACIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN

(Sentencia 5 de febrero de 2015)

El órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia, fundamentalmente, si el artículo 30 de la Carta y la Directiva 1999/70 del Consejo de 28 de junio 1999 --y más concretamente las cláusulas 1 y 3 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, de 18 marzo 1999 que figura en el anexo de la citada Directiva-- deben interpretarse en el sentido de que dichas disposiciones se oponen a una legislación nacional como la legislación española que insta y regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, respecto del cual se contempla un período de prueba de un año.


Debe recordarse que el ámbito de aplicación de la Carta, por lo que se refiere a la acción de los Estados miembros, se define en su artículo 51, conforme al cual las disposiciones de la Carta se dirigen a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. En efecto, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en esencia, los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión, pero no fuera de ellas. Así pues, es necesario examinar si la legislación del Estado miembro que insta y regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores constituye una aplicación del Derecho de la Unión.

Tal como ha señalado el Gobierno del Estado miembro y la Comisión Europea, la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador. Con arreglo a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco, éste se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro. Según las definiciones contenidas en la cláusula 3 del Acuerdo marco, se considera "trabajador con contrato de duración determinada" al "trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado".

De la resolución de remisión se desprende que la normativa nacional prevé que el contrato se celebrará por tiempo indefinido y que el contrato quedará regido por lo dispuesto en la ley y por los convenios colectivos con



la única excepción de la duración del período de prueba. Resulta tanto de la definición de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3 del Acuerdo marco como de la legislación nacional aplicable en el litigio principal que un contrato de trabajo como el celebrado con la trabajadora en el litigio principal, no puede calificarse de contrato de duración determinada. En efecto, el período de prueba sirve fundamentalmente para comprobar la aptitud y la capacidad del trabajador, mientras que el contrato de trabajo de duración determinada se utiliza cuando el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas. En cualquier caso, la Directiva 1999/70 no regula la duración de un período de prueba como el previsto en la ley nacional. En consecuencia, debe concluirse que un contrato como el "contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores" previsto por el Derecho español no es un contrato de duración determinada comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70. En la motivación de su resolución, el órgano jurisdiccional remitente invocó otras disposiciones del Derecho de la Unión que, a su juicio, fundamentan la inclusión de la situación jurídica controvertida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.



Por lo que se refiere al artículo 151 del Tratado fundacional de la Unión Europea que expone los objetivos de la Unión y de los Estados miembros en materia de política social, cabe señalar que éste no impone ninguna obligación concreta por lo que respecta a los períodos de prueba en los contratos de trabajo. Lo mismo sucede con las orientaciones y recomendaciones en materia de política de empleo adoptadas por el consejo en virtud del artículo 148 del Tratado, mencionadas por el órgano jurisdiccional remitente. Debe recordarse en este sentido que el Tribunal de Justicia ya resolvió que, aunque la protección de los trabajadores en caso de resolución del contrato de trabajo sea uno de los medios que permiten alcanzar los objetivos fijados por el artículo 151 del Tratado y el legislador de la Unión tenga atribuidas competencias en este ámbito, en las condiciones establecidas en el artículo 153, apartado 2, no se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión situaciones que no han sido objeto de medidas adoptadas con fundamento en esos artículos.

Por otra parte, el hecho de que el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores pueda financiarse con cargo a los fondos estructurales no

es en sí mismo suficiente para considerar que la situación analizada en el litigio principal implique una aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta. En la motivación de su resolución, el órgano jurisdiccional remitente también invoca los artículos 2.2, letra b), y 4 del Convenio nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptado el 22 de junio de 1982, en Ginebra, por la Organización Internacional del Trabajo, y la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961. Es preciso señalar que el Tribunal de Justicia no es competente, en virtud del artículo 267 del Tratado fundacional, para pronunciarse en materia de interpretación de normas de Derecho internacional que vinculan a los Estados miembros pero que están excluidas de la esfera del Derecho de la Unión.

Del conjunto de las anteriores consideraciones resulta que la situación analizada en el litigio principal no se encuentra comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión. Por consiguiente, el Tribunal de Justicia no es competente para responder a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente.

Tribunal Constitucional

Germán Barreiro González

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

I. PENSIÓN DE VIUDEDAD Y PAREJAS DE HECHO. UNA CUESTIÓN PUNTUAL DE LA LEY 40/2007

(Sentencia 22 de diciembre de 2014)

La recurrente en amparo solicitó pensión de viudedad en virtud de la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Esta disposición condicionaba la concesión de la pensión de viudedad a las parejas de hecho, cuando el fallecimiento del causante se hubiera producido antes de la entrada en vigor de la citada Ley, al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, "que el causante y el beneficiario hubieran tenido hijos en común" [apartado c)]. La solicitud formulada por la recurrente fue rechazada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, por entender incumplida esta última exigencia. El criterio seguido por la entidad gestora fue después corroborado en vía judicial por Sentencia del Juzgado de lo Social y por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, sin entrar en el fondo de la cuestión planteada, dictó Sentencia en la que desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina, lo que dio lugar al agotamiento de los medios de impugnación a disposición de la recurrente.

En la formulación de su recurso de amparo, la recurrente imputa a las resoluciones aludidas la vulneración del art. 14 de la Constitución por considerar que la exigencia del apartado c) de la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007 vulnera el derecho a la igualdad, pues exige un requisito que no obedece a ninguna razón objetivamente justificada relacionada con la pensión de viudedad especial regulada en la citada norma. Tanto el Letrado de la Seguridad Social como el Ministerio Fiscal interesan igualmente el otorgamiento del amparo solicitado.

Planteada la cuestión en los términos expuestos, la respuesta ha de ser forzosamente concisa e inequívoca a la luz de la Sentencia del Tribunal Constitucional 41/2013,

de 14 de febrero, citada por la recurrente en defensa de sus pretensiones. En dicha resolución, el Tribunal resolvió la cuestión respecto al apartado c) de la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007, declarándola inconstitucional y nula. En efecto, en la señalada Sentencia se declara que el requisito contenido en la letra c) de la disposición cuestionada constituye una directa vulneración del principio de igualdad ante la ley (art. 14 de la Constitución), pues la diferencia de trato que se establece entre parejas de hecho, en razón a que hubieran tenido o no hijos en común, no



sólo no obedece a ninguna razón objetivamente justificada, “relacionada con la propia esencia, fundamento o finalidad de la pensión de viudedad especial que regula, sino que conduce a un resultado desproporcionado, al impedir injustificadamente a determinados supérstites de parejas de hecho el acceso a la protección dispensada mediante dicha pensión, por ser de imposible cumplimiento (por razones biológicas y jurídicas) la exigencia de haber tenido hijos comunes”.

Por consiguiente, se debe reiterar la doctrina expuesta en la citada Sentencia y sentar la misma conclusión, reconociendo a la recurrente en amparo la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley que denuncia, lo que conduce a la estimación del recurso de amparo planteado.

II. PENSIÓN DE VIUEDAD E INSCRIPCIÓN DEL MATRIMONIO EN EL REGISTRO CIVIL; MATRIMONIO ISLÁMICO

(Sentencia 13 de enero de 2015)

La queja del demandante de amparo se ciñe a la vulneración del principio de igualdad (art. 14 de la Constitución) por parte de la Administración, que le denegó la pensión de viudedad, y por el órgano judicial, que no corrigió la desigualdad sufrida, todo ello como consecuencia de las resoluciones administrativas que exigieron la inscripción del matrimonio en el registro civil para tener derecho a obtener una pensión de viudedad. La desigualdad resultaría injustificada porque se equipara la situación de un matrimonio islámico no inscrito, cuya existencia ha sido reconocida por la Administración, con una pareja de hecho y no con el resto de los matrimonios, tanto inscritos como no inscritos. Cabe señalar al respecto que son las normas estatales las que regulan los requisitos y la forma de los matrimonios válidos, de modo que sólo los celebrados con respecto a las mismas tendrán plena eficacia para el ordenamiento jurídico español.

En el supuesto contemplado en este procedimiento constitucional, hay que dejar sentado, desde ahora, que no todo matrimonio contraído bajo el rito islámico, es decir, cumpliendo los requisitos de la ley Islámica, tiene validez en España, sino solo aquéllos que cumplan las exigencias que fueron acordadas por el Estado español y la Comunidad islámica, reguladas en la Ley 26/1992, de 10 de diciembre. La citada Ley atribuye efectos civiles al matrimonio islámico sólo cuando éste se celebre en una comunidad islámica perteneciente a la Comisión Islámica de España, que esté inscrita en el registro de entidades religiosas, ante un dirigente religioso islámico o imán y al menos dos testigos (art. 7.1). Otorga además una especial importancia a la constatación de la concurrencia de los requisitos de capacidad y, por ello, señala el art. 7.1 que “[s]e atribuye efectos civiles al matrimonio celebrado según la forma religiosa establecida en la Ley islámica, desde el momento de su celebración, si los contrayentes reúnen los requisitos de capacidad

exigidos por el Código Civil”, y, como claramente razona la exposición de motivos de la instrucción de febrero de 1993, de la Dirección General de los Registros y el Notariado, sobre la inscripción en el Registro de determinados matrimonios celebrados en forma religiosa, “habrá de extremarse el celo para asegurarse de la inexistencia de impedimento de ligamen”. En aplicación de los razonamientos anteriores hemos de concluir que en el caso examinado en el proceso *a quo* los contrayentes en ningún momento han cumplido los mencionados requisitos de capacidad, ni con carácter previo, ni con posterioridad a la celebración de su matrimonio, motivo por el cual no puede, de conformidad con la ley española, ser considerado válido y en consecuencia producir efectos jurídicos.

La conclusión a la que ha de llegarse a los efectos de dar respuesta a la lesión del principio de igualdad del art. 14 de la Constitución en los términos aducidos en la demanda de amparo, es que no resulta posible comparar la situación del recurrente ni con los matrimonios inscritos ni tampoco con los matrimonios no inscritos válidamente contraídos, por una razón clara, que no se cumple la exigencia de aportar un *tertium comparationis* válido. Su matrimonio no fue un matrimonio legítimo en los términos empleados por el art. 38 del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril. No se trata aquí de la celebración de un rito matrimonial basado en costumbres de una determinada etnia. Por otro lado, no hay constancia en ningún momento de que la Administración reconociera la existencia y validez de su matrimonio, sino que, por el contrario, en la documentación obrante en las actuaciones consta que el estado civil de la pretendida causante de la pensión de viudedad era de “soltera”. Tampoco existen indicios de que administración alguna le hubiera reconocido los efectos propios de una persona con vínculo matrimonial. Las anteriores consideraciones conducen a no estimar vulnerado el derecho a la igualdad aducido por el recurrente y, como consecuencia, a desestimar el presente recurso de amparo.

III. COMPETENCIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

(Sentencia 20 de enero de 2015; con voto particular)

El Letrado de la Generalidad de Cataluña interpuso conflicto positivo de competencias contra determinados artículos y la disposición adicional primera del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Entiende la representación letrada que la norma impugnada ha sido dictada al amparo de la competencia que asiste al Estado para establecer la legislación laboral pero que el sistema regulado vulnera las competencias ejecutivas de la Comunidad Autónoma en materia de formación profesional para el empleo, en la medida que traslada las funciones ejecutivas



al Estado. Por el contrario, el Abogado del Estado considera que los preceptos cuestionados, dictados en el ejercicio de la competencia legislativa plena en materia laboral, son respetuosos con las competencias de la Comunidad Autónoma recurrente.

Este conflicto de competencias versa sobre el mismo Real Decreto cuya constitucionalidad se discutió en los conflictos planteados por la Junta de Galicia, la Comunidad de Madrid y la Generalidad Valenciana, con idénticos o muy similares argumentos. Fueron resueltos por las SSTC 88/2014, de 9 de junio; 112/2014, de 7 de julio y 123/2014, de 21 de julio, a cuyos razonamientos nos remitiremos para resolver el presente proceso.

La materia en que debe incardinarse la norma impugnada es, de forma genérica, la legislación laboral del art. 149.1.7 de la Constitución. Puede haber supuestos en los que, atendido el tipo de actividad a la que se orienta, pueda entrar en juego el art. 149.1.13, pero hay que descartar la inserción de la materia en el ámbito de la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social (STC 88/2014, de 9 de junio). En definitiva, el reparto competencial viene dado por el art. 149.1.7 y por el art. 170.1 del Estatuto de Autonomía de Cataluña vigente, que atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales y, en concreto, sobre las políticas activas de ocupación.

En cuanto a la alegación relativa a la inconstitucionalidad del modelo regulado, cabe señalar que es coincidente con la esgrimida por la Junta de Galicia en el recurso interpuesto contra la misma disposición ahora impugnada: a partir del establecimiento del principio de caja única, el sistema permite al Estado asumir las competencias ejecutivas en materia de formación profesional que se desplazan desde las Comunidades Autónomas a los centros decisores y organizadores estatales. La respuesta debe, por tanto, ser la misma. Como quiera que la Generalidad no reivindica para sí la competencia normativa plasmada en la norma reglamentaria, sino las competencias ejecutivas que habría atraído el Estado y el Estado ha ejercido su competencia normativa, que es plena, debe rechazarse la impugnación global de la norma impugnada (STC 88/2014, de 9 de junio).

En cuanto a los concretos preceptos impugnados, cabe señalar:

a) El art. 3 b), al consagrar el principio de caja única, no tiene otro objeto que el de garantizar la unidad financiera del subsistema de formación continua y de su régimen económico mediante la vinculación de sus fondos al cumplimiento de los objetivos que presiden su funcionamiento, sin que ello se oponga a la existencia de mecanismos descentralizados de gestión, de ahí que no sea inconstitucionalidad (STC 88/2014, de 9 de junio).

b) La impugnación de los arts. 16.3, 17.4, 22, 24.2 y 3, 27.6, 28.5, 30.2 y 36.3 que regulan una serie de competencias ejecutivas, se realiza por conexión con el art. 6.4 sobre cuya inconstitucionalidad versan exclusivamente las



alegaciones de la recurrente. El art. 6 se limita a enunciar los criterios que habrán de aplicarse a los planes y acciones formativas para su financiación pueda realizarse mediante subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, siendo en el momento en que se concreten estas acciones formativas cuando se podrá determinar si concurren o no, teniendo en cuenta, además, que en materia de formación profesional el ámbito estatal de los destinatarios de las ayudas y el contenido y naturaleza de las acciones formativas ponen de relieve la exigencia de una coordinación desarrollada por un único titular (STC 88/2014, de 9 de junio). En consecuencia, debemos rechazar la impugnación de este precepto y de los impugnados por su conexión con éste, salvo en lo que respecta al art. 30.2, pues como este Tribunal ya señaló en la STC 88/2014, se contempla aquí un supuesto de gestión centralizada de las ayudas por el Servicio Público de Empleo Estatal, sin que se prevea la posible existencia de circunstancias excepcionales que justifiquen esa atribución al Estado, salvo el solo criterio de la supraterritorialidad, por lo que, al no concurrir los requisitos establecidos en la STC 13/1992 que lo justificarían, se declaró que el precepto vulneraba las competencias de ejecución de las Comunidades Autónomas, tal y como se ha reiterado después en las SSTC 112/2014.



c) Sobre el art. 8.2, cabe señalar que en cuanto se limita a establecer los requisitos generales para el desarrollo de las actividades de formación, el ejercicio de la competencia legislativa plena que corresponde al Estado, no interfiere en las competencias ejecutivas autonómicas y, por tanto, no es inconstitucional (STC 112/2014, de 7 de julio).

d) Sin necesidad de entrar en el apartado primero del art. 15 que no ha sido incluido entre los preceptos impugnados y las alegaciones de la recurrente versan sobre la defectuosa técnica legislativa que conlleva el reconocimiento del deber de información a la representación legal de los trabajadores sin extenderlo a las Administraciones competentes para el seguimiento y control de las acciones formativas, cabe señalar, en cuanto al apartado 5 del art. 15 y, por relación al mismo, el art. 35.1 a), que en la medida en que se contempla una función de mediación para la resolución de conflictos, sobre el contenido de las acciones formativas propuestas por la empresa, que se atribuye a estas comisiones paritarias formadas por organizaciones sindicales y empresariales, y llama a la intervención de las Administraciones competentes cuando subsista el desacuerdo, no cabe concluir la vulneración de las competencias autonómicas (STC 88/2014, de 9 de junio).

e) Los arts. 33 y 34 deben analizarse a partir de la consideración de que la mera previsión de una estructura y de participación entre el Estado, Comunidades Autónomas y agentes sociales implicados tiene por objeto la articulación del ejercicio de las respectivas competencias, por lo que no afectan al esquema com-

potencial ni impiden a la Comunidad Autónoma que en ejercicio de su potestad de autoorganización cree los servicios y unidades que estime convenientes. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo se configura como órgano tripartito y paritario, con funciones esencialmente consultivas pero no ejecutivas. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es un órgano perteneciente al sector público estatal integrado por el Estado, Comunidades Autónomas y organizaciones empresariales y sindicales más representativas a la que se atribuyen funciones de impulso, coordinación, impulso y propuesta (STC 88/2014, de 9 de junio). Por este motivo no cabe apreciar vulneración de las competencias de la Comunidad Autónoma recurrente.

f) La disposición adicional primera establece un criterio para fijar el punto de conexión que deriva de un modelo de financiación que pivota sobre las empresas, que son las que gestionan las acciones formativas y su financiación a través de la bonificación en la cuota y son las beneficiarias directas del régimen de financiación. De ahí que la intervención administrativa, incluidas las funciones ejecutivas, hayan de ejercerse de forma unitaria sobre el núcleo empresarial ya que su fraccionamiento daría lugar a que la empresa tuviera un tratamiento heterogéneo en función de la ubicación de sus diferentes centros de trabajo, todo ello sin perjuicio de tener en cuenta, en cada caso, el efectivo alcance y afectación de las acciones formativas (STC 88/2014, de 9 de junio). Por este motivo la disposición adicional primera no vulnera las competencias de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Rentabiliza tu despacho obteniendo ingresos adicionales

- *Actividad complementaria al asesoramiento laboral, fiscal y contable.*
- *Tarifificador online de todos los seguros a través de nuestra Intranet para Graduados Sociales.*
- *Fácil de usar y accesible las 24 horas.*
- *Apoyo de un Consultor Especialista.*
- *Seguros exclusivos seleccionados por Globalfinanz entre más de 50 Compañías Aseguradoras.*



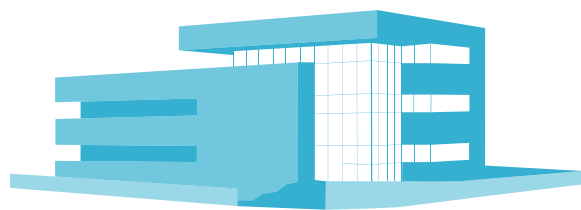
Ofrece a tus clientes Seguros relacionados con tu actividad profesional

- Seguros Accidentes de Convenios
- Seguros de ILT para Autónomos
- Seguros de Vida Riesgo
- Seguros de Accidentes
- Seguros de Salud
- Planes de Pensiones y PPA,s
- Responsabilidad Civil Administradores y Directivos
- Responsabilidad Civil Profesional

*No desaproveches esta oportunidad
y contacta con nosotros*

GLOBALFINANZ

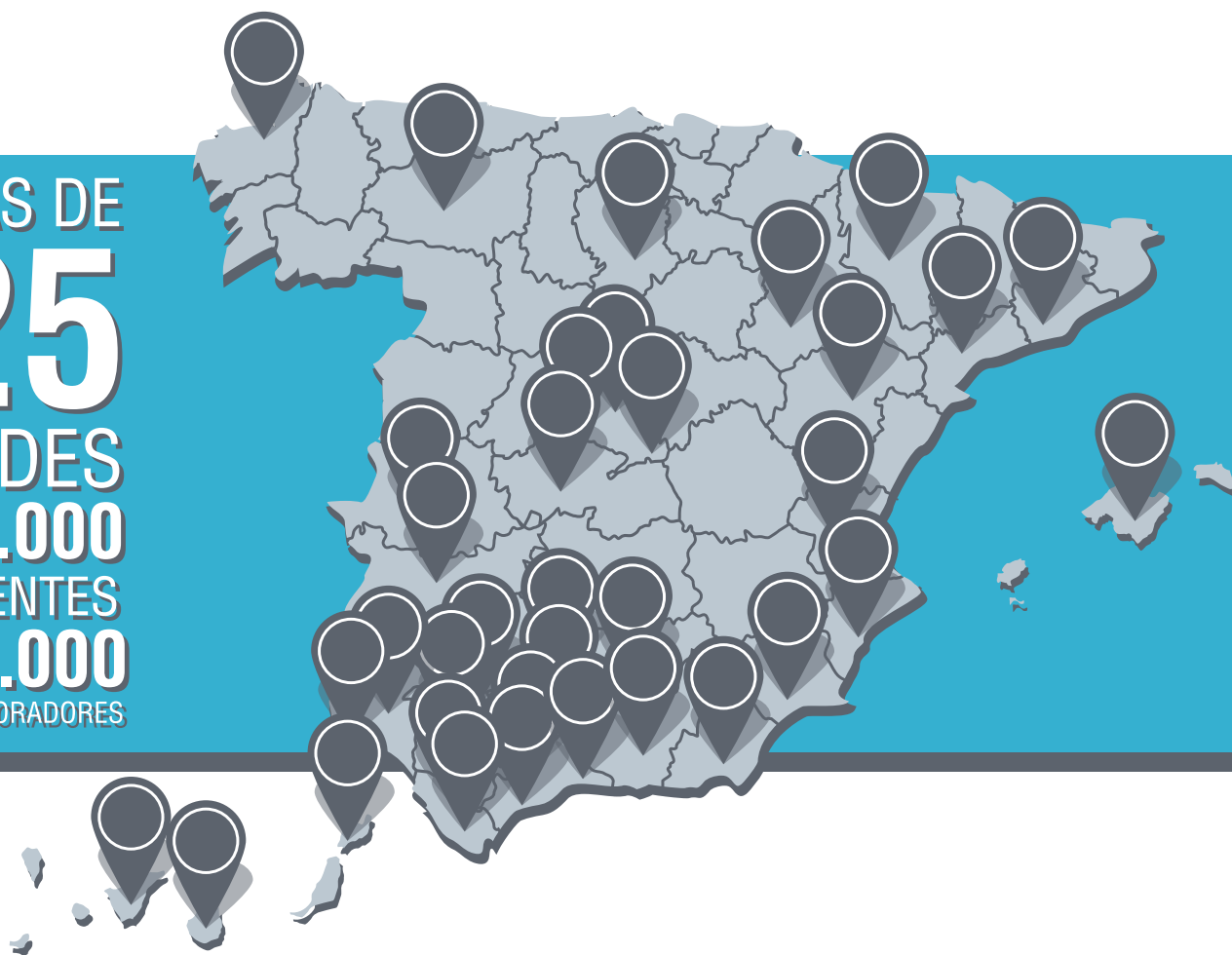
Consultoría de Riesgos y Correduría de Seguros



antea

COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

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



902 36 40 70
www.anteaprevencion.com