

ABOKATUOK

REVISTA DEL ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE GIPUZKOA

GIPUZKOAKO
ABOKATUEN KOLEGIO
PRESTUAREN ALDIZKARIA



*Martín Auzmendi e Iñaki Tellería
Consejo Vasco de
Relaciones Laborales*



25 aniversario

Luis Olaizola y Lourdes Aranguren
veinticinco años en el Colegio.

Egitasmoa, Ingurumena eta giza
eskubideak.

*Conclusiones del XVIII Congreso de
Mujeres Abogadas.*

“Propuesta de conclusiones del taller
sobre la LOMPIVG”

“Legislación básica sobre extranjería y
mujeres inmigrantes”

Importantes cambios en la Incapacidad
Temporal.

Memoria Heldu 2005.



SENTENCIAS

COMISIONES

COMENTARIOS

ENTREVISTAS

ACTUALIDAD

BREVES.....

- 04** Entrevista. Martín Auzmendi e Iñaki Tellería
Consejo Vasco de Relaciones Laborales.
- 10** Horario de entrada y salida de los edificios
Judiciales para profesionales.
- 12** Cursos Escuela Práctica Jurídica.
Curso sobre Derecho de Extranjería y de Asilo.
- 14** Turno de Violencia Doméstica. Honorarios.
- 15** Luis Olaizola y Lourdes Aranguren. 25 años al
servicio del Colegio de Abogados de Gipuzkoa.
- 16** Egitasmoa, Ingurumena eta giza eskubideak.
- 18** Conclusiones del XVIII Congreso Estatal de
Mujeres Abogadas. (II), (III), (IV).
- 22** Importantes cambios en la incapacidad temporal.
- 27** Pólizas de seguro.
- 28** Heldu. Resumen de 2005
- 32** Cine y Derecho



Martin Auzmendi e Iñaki Tellería. Dos abogados en el Consejo Vasco de Relaciones Laborales

La mayoría de los conflictos colectivos formalizados en Gipuzkoa se solucionan a través de la gestión del Preco.



Ekonomiaren arloan, aldaketak oso azkar gertatzen ari dira gaur egun ere. Dagoeneko ezin dugu asko lehiatu soldata-kostuen arloan. Aldiz, lehiakorrak izateko gure produktu eta zerbitzuei balio erantsia eman beharrean gaude. Prestakuntza eta berrikuntza dira, besteak beste, ekonomia lehiakorrari eusteko gakoak.

Martin Auzmendi e Iñaki Tellería me reciben en la sede del PRECO y del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, justamente enfrente del Colegio de Abogados de Gipuzkoa, en la Calle Fuenterrabía. La idea de entrevistarles les ha parecido estupenda, con tal de que los abogados, receptores de esta revista, y en general todas las personas, conozcan más a fondo el Consejo de Relaciones Laborales y el Preco, y cuáles son las funciones que desarrollan. Ambos han desempeñado funciones en distintas organizaciones a lo largo de su vida profesional. En el caso de Martín Auzmendi, llegó a ser Consejero de Trabajo y Seguridad Social del ejecutivo vasco. Iñaki Tellería estuvo vinculado al sindicato ELA y es mediador del Preco desde 1991.

Qu cargos ocup is? y desde cuando?

M.A. Presidente del Consejo de Relaciones Laborales desde el 17 de octubre de 2002.

I.T. Responsable Territorial de la gestión del Preco en Gipuzkoa.

Qu es el Consejo de Relaciones Laborales y quienes forman parte de este rgano?

El Consejo de Relaciones Laborales esta concebido como órgano de encuentro y dialogo permanente entre las confederaciones sindicales y organizaciones empresariales, de una parte, y consultivo del Gobierno Vasco y del Parlamento en materia sociolaboral, de otra.

Está formado por 14 miembros titulares y 14 suplentes más el presidente y el secretario general que no tienen voto. Es un órgano paritario, con la mitad de los miembros designados por las confederaciones sindicales en función de su representatividad y la otra mitad por las organizaciones empresariales.

En la actualidad, en el Pleno del Consejo los 7 miembros designados por los sindicatos están distribuidos de la siguiente manera: 3 designados por ELA, 2 por CCOO, 1 por LAB y 1 por UGT. Los 7 representantes de las organizaciones empresariales

han sido designados por CONFEBASK.

Otro elemento que caracteriza el Consejo es que se trata de una institución independiente del Parlamento y Gobierno Vasco.

C mo veis el panorama sociolaboral de Gipuzkoa?

En el panorama sociolaboral de Gipuzkoa se pueden observar luces y sombras. Como elementos positivos podemos indicar que las tasas de paro se han reducido en Gipuzkoa hasta situarse en estos momentos en torno al 4%. Hace 10 años las tasas de paro se encontraban en el 22%.

Durante los últimos años se ha producido una muy importante incorporación de la mujer al mundo del trabajo lo que hace que las tasas de ocupación (de 16 a 64 años) se hayan situado en el 68,5%, muy próximo al objetivo fijado por la UE del 70% para el año 2010.

Las personas asalariadas del sector privado de Gipuzkoa tienen una muy alta cobertura de la negociación colectiva lo que significa que existe un nivel de regulación de las relaciones laborales muy importante.

La excesiva temporalidad en el empleo es uno de los factores considerados negativos del panorama sociolaboral. Estamos en tasas de temporalidad que se sitúan en torno al 27 % y que vienen a duplicar las de la UE-15. Existe una opinión bastante generalizada de que una parte de los contratos temporales no cumplen los requisitos establecidos en la legislación vigente. En esta situación quizá tenga que ver el hecho de que nos hayamos instalado en una cierta cultura de la temporalidad. Se coincide en que la excesiva temporalidad perjudica la productividad y afecta negativamente a las condiciones de trabajo de las personas y, sin embargo, existen dificultades para avanzar en medidas que sitúen la temporalidad en unas tasas que puedan ser consideradas como razonables.

Cuestiones como la siniestralidad, con la necesidad de profundizar en las políticas de prevención para hacer frente a aquella, están también entre los problemas que afectan al mundo del trabajo.

Cabe reseñar también que, entre otros, materias como la formación continua y la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar están entre las cuestiones que reclaman prestar más atención.

Se diferencia en algo la situación de Gipuzkoa con el resto de Euskadi?

Gipuzkoa cuenta con una cobertura de la negociación colectiva del 97% frente al 92,6% de Álava y 95% de Bizkaia. La jornada laboral media establecida en los convenios colectivos sectoriales de aplica-



ción en Gipuzkoa en el año 2005 era de 1.714 anuales frente a 1.722 en los de Bizkaia y 1.736 en los de Alava. En materia retributiva, aunque no disponemos de datos por territorios, del análisis de los contenidos de los convenios sectoriales de Gipuzkoa resultan unas retribuciones anuales superiores con carácter general a las establecidas para esos mismos sectores en los convenios de Álava y Bizkaia, especialmente en los convenios de la siderometalurgia, construcción y oficinas y despachos (Álava no cuenta con convenio en este sector).

En cuanto a tasas de desempleo en 2005, en Gipuzkoa la tasa de paro fue del 4% frente al 7,4% en Bizkaia y el 3% en Álava.

Emakumeek eta gizonek batez beste jasotzen duten ordainsariaren arteko aldea oso handia da. Baina alde hori ez da hitzarmen kolektiboen ondorioa, ezta lanpostu berdinetan edo kategoría berberetan arituta ere ordainsari berdina ez aplikatzearen ondorioa, salbuespenak salbuespen.

Alde horren arrazoia honako hau da bereziki: emakume gehiagok egiten du lan ordainsari-maila baxuagoko jarduera-sektoretan eta lanpostuetan.

Y a su vez la situación de Euskadi con el resto del Estado.

La situación de Euskadi con relación al resto del Estado nos indica que en materia de empleo nuestras tasas de paro están por debajo de la medida del Estado. En el año 2005 la tasa de paro en la CAPV fue del 5,7% frente al 9,2% del Estado.

En materia de jornada laboral y de retribuciones nuestra situación es asimismo sensiblemente mejor.

Y la situación laboral, no en cuanto a datos de empleo, sino de relaciones, está mejorando o no?

Las relaciones laborales no están atravesando por los mejores momentos. Lo que está ocurriendo con la negociación colectiva o las dificultades para el diálogo a nivel interconfederal entre las confederaciones sindicales y las organizaciones empresariales nos indican que se dialoga y negocia poco y así es difícil alcanzar acuerdos. El desencuentro sindical constituye también un factor negativo. Sin embargo, las cosas funcionan.

Los grandes procesos de reconversión de la década

Ahora da la sensación de que ya no existen esos macrodespidos o cierres de grandes empresas como hace algunos años.

Los grandes procesos de reconversión de la década

de los 80 y primeros años de los 90 dieron lugar a cierres de grandes empresas y a unas tasas de desempleo por encima del 20%. Durante los últimos años, en los que hemos asistido a un crecimiento continuado de la economía y del empleo, efectivamente, los expedientes de regulación de empleo que afectan a grandes empresas han disminuido de forma significativa.

Pero ello no significa que los riesgos hayan desaparecido. Las transformaciones económicas continúan a un ritmo vertiginoso. Ya no podemos competir tanto en costes salariales sino que se nos impone ser competitivos aportando a nuestros productos y servicios valor añadido. La formación y la innovación constituyen, entre otros, las claves para sostener una economía competitiva.

Hay una problemática relacionada con la situación de varios convenios colectivos sectoriales que en Gipuzkoa no se están renovando. Es el fin de la era de los convenios colectivos sectoriales y la etapa donde cada empresa tendrá su propio convenio?

Efectivamente, la dificultad para la renovación de los convenios colectivos sectoriales durante últimos años constituye un dato de la realidad. Existen en Gipuzkoa 29 convenios sectoriales cuyas vigencias finalizaron con anterioridad a enero de 2005 y que no han sido renovados. Algunos significativos como el de Oficinas y Despachos con 8.863 personas asalariadas en su ámbito funcional llevan hasta 3 años sin renovar el convenio.

La no renovación no significa en todos los casos que las condiciones de trabajo del personal incluido en sus respectivos ámbitos de aplicación no tengan ninguna modificación. En algunos se procede a la actualización salarial, a través de acuerdos o decisiones unilaterales de los centros de trabajo respondiendo en ocasiones a recomendaciones de las organizaciones empresariales.

La discusión sobre los ámbitos de negociación es un tema que siempre está abierto. Y en virtud de la autonomía colectiva son las partes las que tienen que determinar los ámbitos en los que negociar las condiciones de trabajo del personal. En todo caso, la tipología de empresas y centros de trabajo determina en cierto modo la opción con relación a los ámbitos. Por ello, sin perjuicio de que, sobre el papel, pudiera considerarse factible avanzar en el establecimiento de más convenios de empresa o de extender la complementariedad entre el ámbito sectorial y el de empresa, en la práctica los convenios sectoriales parecen difícilmente sustituibles en determinados ámbitos de actividad.

En que creen que podr a contribuir el CRL a la mejora de las relaciones laborales?

En el Consejo de Relaciones Laborales están representadas las organizaciones sindicales y empresariales que se hallan legitimadas para alcanzar acuerdos interconfederales en el ámbito de la Comunidad Autónoma. En ocasiones las relaciones empresa-trabajador en el ámbito concreto de las empresas y centros de trabajo y las relaciones organizaciones sindicales-organizaciones empresariales poco tienen que ver. En general, en los centros de trabajo la relación es bastante mejor que en el ámbito de la relación entre las organizaciones.

El CRL debiera abordar los problemas y las cuestiones que están identificadas como la adaptación de la estructura de la negociación colectiva en Euskadi, la excesiva temporalidad en el empleo, la siniestralidad, la previsión social complementaria, la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar y la mejora de la cantidad y calidad del empleo haciendo compatibles la competitividad de la economía, la sostenibilidad y la cohesión y bienestar social.

Su evolución personal y laboral ha estado ligada a lo largo de los años al complejo mundo del trabajo.

Han cambiado, poco, mucho o nada, la relación entre empresas y trabajadores?

Los cambios en la relación empresa y trabajadores se producen en paralelo a la transformación de la estructura económica, los empleos, modelos de gestión de las empresas y el cambio de la composición de los asalariados. Los cambios producidos en la sociedad vasca en su conjunto durante las últimas décadas son muy importantes, con la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo como uno de los elementos más destacables y que inciden también en las relaciones en la empresa y centros de trabajo.

Dichas transformaciones significan que, en el marco de la economía globalizada, es preciso responder a los retos del futuro conscientes de que estamos ante una realidad cada vez más compleja y en permanente transformación, lo que exige asumir la necesidad de adaptación a las nuevas realidades.

Lo que no está claro es si los agentes sociales y las instituciones sociolaborales somos conscientes de los cambios que se están produciendo y, sobre todo, si estamos aportando lo necesario para que las relaciones laborales respondan a las transformaciones que se están dando de manera adecuada y equilibrada.

Porque, no debemos perder de vista algo que es fundamental; considerar que la economía tiene que estar al servicio de las personas y, por tanto, el desarrollo económico tiene que llevar aparejado el des-



arrollo social sustentado en el respeto a la dignidad de las personas y su bienestar.

Estos días acabamos de celebrar el día de la mujer trabajadora. El eje de la campaña este año ha sido las diferencias salariales. ¿Cómo puede ser que exista esa disparidad en los sueldos, habiendo convenios de por medio?

La diferencia entre la retribución media que perciben las mujeres y los hombres es en efecto muy importante. Pero dicha diferencia no tiene su origen en los convenios colectivos ni en que, si bien puede haber excepciones, trabajando en los mismos puestos o perteneciendo a las mismas categorías profesionales no se aplique la misma retribución.

La explicación de la diferencia reside sobre todo en una mayor presencia de mujeres trabajando en sectores de actividad y en puestos de trabajo con menores niveles retributivos.



La gestión de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales (Preco) es una de las actividades que desarrolla el CRL. Cuando se ponen en marcha en Euskadi, procedimientos que comprende y a que finalidad responden?

Los procedimientos Preco (sistemas basados en la autonomía de la voluntad de las partes e instrumentalmente en acuerdos interprofesionales del art. 83.3 del ET) llevan gestionándose en la CAPV desde el año 1984, año éste en el que parte de las organizaciones sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma y la patronal CONFEBASK suscribieron el primer acuerdo que dio origen al denominado Preco. Este Acuerdo interconfederal es

pionero en el estado español. La necesidad de adaptación a la realidad cambiante lleva a las partes a incorporar modificaciones que se traducen en un nuevo acuerdo suscrito en 1990, al que siguió el Preco aprobado en el año 2000 que es el que rige en la actualidad.

Como se señala en el preámbulo del acuerdo suscrito en el año 2000, puede decirse que la finalidad de estos acuerdos respondía a una "apuesta decidida para que las organizaciones sindicales y empresariales asumieran el mayor grado posible de autonomía en las relaciones laborales, haciendo del dialogo y de la negociación colectiva el instrumento principal y más eficaz para determinar su contenido y para solucionar los conflictos laborales, en especial los colectivos". De ahí que los protagonistas de los procedimientos sean las partes, siendo la finalidad primordial que los conflictos sean solucionados mediante el dialogo entre las partes en conflicto, si lo desean, con la intervención de profesionales designados asimismo por las partes.

Los procedimientos que se regulan son los tres clásicos de conciliación, mediación y arbitraje. Llama la atención el de mediación puesto que finaliza mediante una propuesta que emite el/la mediador/a y que solo es vinculante en la medida que sea aceptada por cada una de las partes intervinientes en el conflicto, de tal forma que si la mayoría de alguna de las partes intervinientes la rechaza (debe realizarse de modo expreso) la propuesta no les vincula. Los tres procedimientos tienen una característica común; la de que los tres pueden finalizar anticipadamente mediante la consecución de un acuerdo. Los acuerdos y los laudos arbitrales tienen la eficacia de un convenio colectivo.

¿Qué conflictos se pueden someter al Preco?

Pueden someterse a los procedimientos Preco tanto conflictos colectivos referentes a la interpretación o aplicación de norma estatal, o de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia, de decisión o práctica de empresa, de intereses (falta de consenso en la negociación de convenios o acuerdos), desacuerdos en periodos de consulta establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva; así como conflictos individuales siempre y cuando en este último supuesto así esté recogido en el convenio o pacto que les sea de aplicación y así se haya acordado por la Comisión Paritaria del Preco.

¿Qué características tienen los/as profesionales del Preco?

Los/as profesionales que forman parte del colegio de mediadores/as y árbitros del Preco se han incorporado a dicho colegio por acuerdo de las organizaciones signatarias del Preco y, por lo tanto, son personas que gozan de la confianza de las organizaciones. Su intervención en los procedimientos se produce previa designación de las partes en el conflicto. La neutralidad de los profesionales en los procedimientos constituye uno de los principios esenciales en que debe sustentarse su actuación.

En las listas de Gipuzkoa en la actualidad figuran 9 profesionales de los que 8 son compañeros ejercientes.

Qu valoraci n realiz is del funcionamiento y resultado de los procedimientos voluntarios en Gipuzkoa?.

En el año 2004 se realizó una encuesta entre los usuarios del Preco para que valoraran el servicio prestado desde los servicios territoriales y la actuación de los profesionales en los procedimientos. El resultado de la encuesta arrojaba un grado de satisfacción bastante elevado por parte de los usuarios del Preco, si bien algunas respuestas reflejaban la necesidad de que este tipo de procedimientos pudieran extender su actuación a los conflictos individuales de la misma forma que lo hace con los colectivos.

El grado de satisfacción de los usuarios del Preco con los profesionales es muy elevado destacando su objetividad, imparcialidad y sobre todo la dedicación con la resolución del conflicto.

En cuanto a la actividad que se desarrolla, el pasado año tuvieron entrada en la Sede de Gipuzkoa un total de 97 solicitudes de las que 22 no pudieron tramitarse. De las 75 restantes 38 finalizaron resolviéndose el conflicto. De las no solucionadas un número aproximado de 20 finalizaron en los Juzgados de lo Social. Estos resultados indican que la mayoría de los conflictos colectivos formalizados en Gipuzkoa se solucionan a través del Preco. En todo caso corresponde a los usuarios realizar la valoración de nuestra gestión.

Tiene alg n costo para los usuarios la utilizaci n de los procedimientos Preco?.

Para los usuarios no supone costo alguno e incluso si por las características del conflicto hiciera falta la utilización de servicios técnicos externos, el Consejo sufraga estos gastos.

Honako hauek jar daitezke Preco prozeduren pean: estatuko arauen edo hitzarmen edo itun kolektiboen interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboak —horien eraginkortasuna edozein izanik ere—, enpresaren erabakiari edo praktikari buruzkoak, interesei buruzkoak (adostasunik eza hitzarmen edo akordioen negoziazioan), eta laneko legedian edo negoziazio kolektiboan ezarritako kontsultaldietan sortzen diren desadostasunak, baita gatazka indibidualak ere, betiere, eta azken aukera horri dagokionez, aplikatu beharreko hitzarmen edo itunean aukera hori bilduta badago eta Precoren Batzorde Paritarioak hala erabaki badu.

Comunicación de la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia

Horarios de entrada y salida de los edificios judiciales para profesionales

En varias ocasiones se han dirigido a esta Dirección representantes de los Colegios de Abogados y Procuradores, además de alguna autoridad judicial, en solicitud de flexibilización de los horarios de entrada y salida de los edificios judiciales para facilitar el ejercicio de sus tareas profesionales.

El actual horario fijado para la entrada y salida de los edificios judiciales tiene su apoyo en el horario de atención al público fijado por el Consejo General del Poder Judicial; lo cual no obsta para tener presente necesidades que se han puesto de manifiesto:

2.- Permitir la entrada de ciudadanos y ciudadanas entre las 8,30-9 horas, con exhibición de citación para juicio o práctica de diligencias a primera hora.

3.-Autorizar la entrada y permanencia de dichos profesionales hasta las 15 horas con carácter general, y posteriormente en el caso de duración prolongada de juicios.

4.- Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de los accesos tanto de profesionales como de particulares a la práctica de diligencias en el Juzgado de Guardia durante el horario del mismo.

5.-La fecha de efectividad de estas previsiones será a partir del día 1 de marzo de 2006.

6.-Comunicar la presente a los Colegios profesionales afectados, Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia, Dirección de la Ertzaintza y personal de seguridad.

y para que así conste a los efectos oportunos, suscribo la presente en Vitoria- Gasteiz, a quince de febrero de 2006.

como el comienzo de señalamiento de juicios a partir de las 9 horas, o la posibilidad de presentar escritos de término en materia civil hasta las 15 horas, por lo que en el ánimo de favorecer el acceso a la administración de justicia y el ejercicio de las profesionales colegiadas, se hace preciso revisar la actual situación.

En virtud de las competencias que ejerce la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia, se DECIDE:

1.- Autorizar la entrada a los Profesionales a los edificios judiciales a partir de las 8,30 horas de la mañana, con exhibición del carnet profesional.



Justizia Administrazioarekiko harremanetarako zuzendaritzaren jakinarazpena profesionalek eraikin judizialetan sartu-irtenak egiteko ordutegiei buruzkoa.

Abokatuen eta Prokuradoreen Elkargoetako ordezkariak, eta baita agintari judizialen batek edo bestek ere, behin baino gehiagotan jo dute Zuzendaritza honetara eraikin judizialetan sartu-irtenetarako ordutegia malgutzeko eskatuz, euren eginkizun profesionalak errazteko asmoz.

Gaur egun eraikin judizialetan sartu-irtenak egiteko zehaztuta dagoen ordutegiaren oinarria, Botere Judizialen Kontseilu Nagusiak jendaurreko ordutegirako jarritako ordutegia da. Dena dela, horrek ez du esan nahi kontuan hartu behar ez direnik azaleratu diren zenbait beharrian: epaiketak zehazteko ordua 9:00etan hasia, edo zibil arloko epedun idazkiak aurkezteko aukera 15:00etara arte irautea. Hori dela eta, justizia administrazioarako sarbidea eta elkargokideen jarduera errazteko, beharrezko da gaur egun dagoen egoera berrikustea.

Beraz, Justizia Administrazioarekiko Harremanetarako Zuzendaritzak dauzkan eskumenei jarraiki, ERA-BAKI da:

1.- Eraikin judizialetan goizeko 8:30etik aurrera sartzeko baimena ematea profesionalei, txartel profesionala erakutsita.

2.-Herritarrei 8:30etik 9:00etara bitartean sartzeko baimena ematea, goizean goizeko epaiketarako edo eginbideak gauzatzeko zitazioa erakutsita.

3.-Aipatutako profesionalei 15:00etara arteko sarbidea eta egonaldia baimentzea oro har, eta iraupen luzeko epaiketa dagoenean beranduagora artekoa ere bai.

4.-Esandako guztia ulertu behar da profesionalek zein partikularrek Guardiako Epaitetikiko ordutegiaren barruan eginbideak gauzatzeko asmotan bertaratzeko kalterik gabe.

5.-Aurreikusitako martxoaren 1 etik indarrean, neurri

hauek 2006ko aurrera jarriko dira

6.-Honakoa dagokien elkargo profesionalei, Auzitegi Nagusiko Gobernu-salari, Ertzaintzako zuzendaritzari eta segurtasuneko langileei jakinaraztea.

Eta horrela izan dadin dagozkion ondorioetarako, honakoa sinatzen dut Vitoria-Gasteizen, 2006ko otsailaren hamabostean.




**ESCUELA DE PRÁCTICA JURÍDICA
DE GIPUZKOA "DOCTOR ALVARO NAVAJAS"**


De conformidad con las Normas de la Junta de Gobierno para la homologación de las actividades de formación externas a la Escuela de Práctica Jurídica y las dispensas para las inscripciones en el Turno de Oficio (publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de 15 de junio de 2.000) y en la revista del Colegio "ABOKATUOK" (nº 4 - Julio de 2.000), de acuerdo con la Orden Ministerial de 3 de junio de 1.997, el Aula de Formación del Colegio de Abogados en colaboración con la Escuela de Práctica Jurídica de Gipuzkoa "Doctor Alvaro Navajas", ofrece la posibilidad de realizar Cursos de Formación Jurídica que permiten el acceso al Turno de Oficio y Asistencia Letrada al Detenido.

Los cursos que se han organizado para el año 2005/2006 son los siguientes:

2...7.-TECNICA NEGOCIAL

Abril: Días 24 y 26

Mayo: Día 3

Total de horas: 12

Lugar: Aula C de los Pabellones de la Facultad de Derecho (Pº de Lardizábal, s/n)

Horario: (a) de 16'15 a 18'15 y (b) de 18,30 a 20,30 horas

Matrícula: 75 euros

Acceso al Turno de Oficio Civil

2...9.- DERECHO MERCANTIL

Mayo: Días 22, 24, 29 y 31

Junio: Días 5, 7, 12(a), 14, 19 y 21

Total de horas: 38

Lugar: Aula C de los Pabellones de la Facultad de Derecho (Pº de Lardizábal, s/n)

Horario: (a) de 16'15 a 18'15 y (b) de 18,30 a 20,30 horas

Matrícula: 230 euros

Acceso al Turno de Oficio Civil

2...8.- DERECHO HIPOTECARIO

Mayo: Días 8, 10, y 15

Total de horas: 12

Lugar: Aula C de los Pabellones de la Facultad de Derecho (Pº de Lardizábal, s/n)

Horario: (a) de 16'15 a 18'15 y (b) de 18,30 a 20,30 horas

Matrícula: 75 euros

Acceso al Turno de Oficio Civil

Forma de pago

La forma de pago se realizará mediante ingreso en el BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO c/c nº 0049 0701 05 2610263697, remitiendo por fax al nº 943 - 42 06 20, o entregando en la Secretaría del Colegio, la inscripción junto con el abonaré del Banco.



Turno de Violencia Doméstica. Honorarios Etxekok Indarkeriari buruzko txanda: Ordainsariak

Elkargokide agurgarria:

Indarkeriari buruzko txandaren inguruan egindako lanbide-jardunei dagozkien ordainsariak kobratzeari buruz egindako kontsulten harira, Gobernu Batzordearen ustez, eta Eusko Jaurlaritzarekin 2005eko ekainean izenpeturiko Protokoloaren arabera, biktimari ezin zaio lanbide-ordainsaririk kobratu indarkeriari buruzko txandan titular-lanetan edo errefortzulanetan aritutako egunean egindako lanagatik, biktimari doako justiziarako aukera ukatu bazaio ere edo hark eskaera hori izapidetu ez badu ere.

Agur bero bat

Estimado/a compañero/a:

Ante las consultas planteadas en relación al cobro de honorarios por actuaciones profesionales en relación con el turno de violencia, la Junta de Gobierno entiende que, según el Protocolo firmado en junio de 2005 con el Gobierno Vasco, por el trabajo que se lleve a cabo el día que se está de titular o de refuerzo en el turno de violencia, no se pueden pasar honorarios profesionales a la víctima, aunque a la misma no se le conceda justicia gratuita o no la tramite.

Un cordial saludo

SU TIEMPO ES IMPORTANTE.



SU SALUD TAMBIÉN.

En Quirón Donostia hemos creado un Servicio de Reconocimientos Médicos VIP especialmente pensado para usted. Está dirigido por médicos especialistas, con una duración de 6 a 8 horas. Recibirá un trato confidencial y exclusivo, sin salas de espera. Tendrá una habitación particular con despacho, ropa deportiva y un sinfín de pruebas y consultas.

Todo en una mañana.

UNIDAD DE CHEQUEOS V.I.P.	
HOMBRES: 1.000 €	MUJERES: 1.090 €
MÁS INFORMACIÓN: TEL.: 943 437 110 - EXT. 511	

Los dos comenzaron a formar parte del Colegio en 1981

Luis Olaizola y Lourdes Aranguren; 25 años al servicio del Colegio de Abogados de Gipuzkoa.



Este año 2006 se cumplirán 25 años en el Colegio de Abogados de dos profesionales que entraron a formar parte del mismo en el año 1981.

Por un lado, Luis Olaizola, Secretario Técnico del Colegio y Director de esta revista, quien este mismo mes de abril, pero de hace 25 años, comenzó su andadura en esta institución, por la que siempre ha peleado por conseguir mayores beneficios para el colectivo y para el buen funcionamiento del propio Colegio.

En el caso de Lourdes Aranguren ese aniversario se producirá en el mes de Junio. Entró a formar parte de la plantilla del Colegio como administrativa y a lo largo de estos años ha desempeñado varias funciones, siempre con gran profesionalidad.

Para ambos, nuestra más sincera enhorabuena por el trabajo desarrollado y por el que les queda por hacer en el futuro.

Egitasmoa, ingurumena eta giza eskubideak

Xabier Eceizabarrena. Abokatu.

Eztabaida asko egiten dira mundu zabalean herri azpiegitura jakin batzuk ezartzea egoki den edo ez, baina azpiegitura horiek eragin egiten dute ingurumenean eta banakoen eskubideetan. Horren erakusgarri, hona adibide batzuk: errepideak, portu berriak, aeroportu berriak ere edo haundituak, urtegiak edo eta egitasmo ezberdinak mendiko kate batzuen barruan. Horiek dira orain gutxiko adibide deigarrienak.

Bitxiki baina tamalez, egitasmo horiek eta Giza Eskubideen Europako Auzitegiak (GEEA) emandako Epai ezkor bat garai berean gertatu ziren. Epai horretan, hasiera bateko Epaiaren (2001-10-02 GEEA) alderdi behinekoenak berrikusi ziren, eta horren arabera zigortu egin zuten Erresuma Batuko Gobernu, Giza Eskubideen Europako Itunean (GEEI) hitzartuak dezentetan urratu zituelako: urraketa arazoia zera zen, Heathrow aireportuan gaueko hegaldiek sortzen zuten zarata eta durrunda jende askoren etxe eta bizimoduetan.

Epai horren harira, eta administrazio batzuen jokamoldearen harira, batere bihotz-altxagarriak ez diren ondorio batzuk aipatu behar dira gure etorkizun hurbilean izan daitezkeen antzeko egoerak kontuan hartuta. Heathrowko kasura itzuliz, hauxe gehitu behar da: GEEAren hasierako epaiak GEEIko 8. artikulua (alegia, norberaren bizitzari eta bere sendiarenari zor zaien begirunea) urratzea egozten ziola Gobernu britainiarrari, baita GEEIko 13. artikulua (helegite eraginkorra egiteko eskubidea) urratzea ere. Baina, ondoren, GEEIko 43. artikulua duen aukera bat baliatuz, aipatutako Epaiari helegitea jarri zioten GEEAko Sala Nagusian, eta Auzitegiaren erabakiak bere hartan jarraitu zuen Ituneko 13. artikulua urratzeari zegokionez, baina atzera bota zuen GEEIko 8. artikulua (hots, hain ongi arazoitua zegoen urraketa, norberak eta bere sendiak euren bizia errespetatadin duten eskubidea).

Argi nabari dira, kasu batean zein bestean, GEEAk dituen zailtasunak berak esandakoak betearazteko. Aipatutako bi epaien gainean hau pentsatzen du GEEAk: diru kalte-ordainak eta urraketa adieraz-

pen hutsa nahikoa direla arazoa ebazteko. Kontu hori oso eztabaidagarria da, eta pentsarazi egiten du GEEAren Epaiak betearazteko beharraz. Horren ildotik, Ituneko 41. eta 46. artikulua betearazteko beharra nabari da, sarritan ahaztu egiten baitituzte Estatuak eta Estatu hurrenez hurreneko barne antolamenduek.

Kontua, beraz, oinarritzko eskubideen berme handiagoa egitea da, edozein pertsona izan dezan eskubide hori Ituneko Kide den eta GEEAren eskumenpean dagoen Estatu baten aurka, barne helegiteak agortu eta gero betiere. Ezin ahaztu dezakegu, Konstituzioaren 10.2 artikulua dioen modura, GEEAren jurisprudentzia eta Giza Eskubideen Europako Ituna zuzenbidezko barne antolamenduen zati direla. Biek ere bat etortzeko moduko irizpideak dituzte Konstituzioaren Lehen Idazpuruari dagozkionetan, eta hor garbi ageri da ingurumen egoki bat izateko dugun oinarritzko eskubidea, baita eskubide horrek eragiten dituen aginduak ere, izan Herri Administrazioentzat izan banakoentzat. Hala eta guztiz ere, GEEAk, bere Sala Nagusiaren Epaiaren (2003-7-8) argiro gainbegiratu zuen Heathrow auziko hasierako Epaiari, GEEIren 8. artikulua urratzen ez zela adierazteko. Hori guztia oinarritzko hiru irizpideren baitan, guztiak ere modu irekian eztabaida daitezkeenak eta etorkizunari begira eragin agerikoak dituztenak hainbat egitasmotan, baita ingurumenaren eragina duten herri azpiegiturretan ere.

Guerra eta Lopez Ostra kasuetan aurrez ikusitakoaren arabera, GEEAk uste du Heathrowko zarata eta durrundak ez zirela zuzenean Estatuak edo bere erakunderen batek sortuak izan, baizik eta operadore pribatuen jarduerak sortuak. GEEAk dio, aldi berean, beste kasu batzuetan ez bezala, ez dagoela barne-ilegaliterik auzi-eskatzaileek auzitara eramandako jarduera horiek egiterakoan. Arrazoitze hori ez dator bat inondik ere bi Epaietako azterketa eta aitortpenarekin; hots, Ituneko 13. artikulua urratzearekin; izan ere, urratu egin da helegite eraginkor baten eskubidea Britainia Handiko aireportuaren kasuan. Bestalde, GEEAk dio Britainia Handiko Gobernuaren gau hegaldiei buruzko araudiak borondate egokia agert-

zen duela kaltetuen oinarritzko eskubideen eta gatazkan dauden interes ezberdinen (bereziki, nola ez, herri guztiaren interes ekonomikoa) arteko orekari eusteko.

Esan beharrik ere ez dago aurreko doktrinak ageriko gabeziak dituen; bai, behintzat, kontraesan nabarmenak historian aurretik Giza Eskubideak ulertzeko moduarekin, eta baita horrek ingurumenarekin duen harremanarekin ere. Ingurumen eraginei eta banako askoren interesei erreparatuz gero, joera horrek zuzenbidezko zalantza garrantzitsuak dakartza, eta, gainera, ez dator bat gai horretan Nazioarteko Herri Zuzenbideak egindako aurrerapausoekin. Zuzenbidea, behin eta berriro, arinki aplikatzen zaio ingurumenari, Konstituzioak agintzen duen eduki eta gai mailako sakontasunik gabe. Joera horren arrazoi nagusiak hiru oharpenekin labur daitezke, eta hirurek eragiten dute herritarren eskubideetan aipatutako egitasmo horiek azaltzen direnean:

a) Ez dago ingurumenerako eskubide egokirik; ez, behintzat, Giza Eskubideen Europako Itunaren zuzenbideak behar bezala babestua, kasu bakoitzaren jurisprudentziazko aplikazioa izan ezik.

b) Herri egitasmoak oso politizatuak eta ekonomizatuak daude.

c) Araudi ezgarria ezartzeko eta betearazteko zailtasun praktikoak daude.

Izan ere, badago behar bat, kaltegarria gainera, irtenbide «politikoa» emateko herritar askoren eskubideetan eragin nabarmena duten gatazkei. Bukatzeko, bada garaia gure Herri Administrazioek ingurumenaren eskubideaz balorazio aurrerakoa egin dezaten, ingurumen kalteak eragin hauei guztiei lotuz: bizi-baldintzak txartzea, banako kaltetuek bizi-kalitatea galtzea edo gure baliabideen (berezkoak eta ekoizteko modukoak) izatezko ondarea eskatea.

Hori egiten ez badute, badirudi mota guztietako gobernuek jarraitu egin behar dutela ingurumen eraginak dituzten egitasmo guztiak ontzat ematen, gutxieneko eskubideei begirunerik egin gabe, eta maiz herritar kaltetuen eskubide funtsezkoak izan ohi dira. Aipatu berri dudan hori garapen jasangarriak nahitaez eskatzen duen betekizun bat da, batez ere ingurumenaz gozatu ahal izateari lotuak dauden eskubide nagusiak babesteko.



Conclusiones del XVIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas.***Propuesta de conclusiones del taller sobre la LOMPIVG (II)***

1ª La promulgación de una ley integral contra la violencia sobre la mujer ha sido la culminación de un largo proceso iniciado por las asociaciones de mujeres y es exponente de la concienciación social sobre esta violencia, impensable hace muy pocos años. No obstante, constatamos que no abarca todas las manifestaciones de la violencia sobre la mujer, al limitar su aplicación al ámbito de la pareja, omitiendo a otras víctimas de violencia sexista (otros miembros femeninos de la familia, o en el ámbito laboral o atentados contra la libertad sexual), por lo que instamos al legislador a que amplíe la protección.

2ª Instar al Estado y a las C.C.A.A. a que doten de partida presupuestaria suficiente para la aplicación de las medidas previstas en la LOMPIVG, evitando en cualquier caso que haya víctimas de distintas categorías, dependiendo de la Comunidad Autónoma a la que pertenezcan.

3ª A fin de no caer en la frivolidad al tratar de la violencia de género exigimos a los medios de comunicación y en especial a todas las cadenas de televisión que no hagan de este tema un espectáculo y que en ningún caso haya remuneración económica para los participantes de los programas.

4ª Será necesaria la coordinación entre los distintos Servicios o Institutos Públicos de Empleo para la creación del programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, sin que exista diferenciación entre las víctimas según las distintas comunidades autónomas.

5ª Será necesario desarrollar reglamentariamente la privación de la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que pudiera corresponderle al agresor dentro del sistema público de pensiones causadas por la víctima, definiendo el término reconciliación y los requisitos de la misma para evitar dicha privación.

6ª Exigir que, previamente a cualquier actuación,

exista asesoramiento legal especializado a la víctima por parte de abogada/o para evitar consecuencias jurídicas que perjudiquen a las víctimas.

7ª Exigir la inclusión de la designación urgente de Procurador/a de oficio en el art. 20.4 de la Ley.

8ª Instar al Consejo General de la Abogacía para que exija una retribución adecuada al trabajo desarrollado por los abogadas/os de oficio que intervienen en los procedimientos de violencia de género, acorde con las exigencias de especialización que la Ley determina. Recae en el abogada/o de oficio toda la responsabilidad de lo actuado anteriormente, se le está exigiendo una especialización en muchas materias, y sin embargo la remuneración es mínima o ni siquiera está prevista.

9ª Exigir la creación de un Juzgado de VM como mínimo en cada capital de provincia y la formación específica de los jueces y fiscales.

10ª Instar a los poderes públicos a que, como medidas de prevención y lucha contra la violencia de género se lleven a cabo campañas para potenciar:

1.- La plena integración de la mujer al mercado laboral que le permita obtener y mantener su independencia económica. Para ello consideramos necesario: a) la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de los hijos/as, personas dependientes y trabajo doméstico. b) la mayor implicación de los poderes públicos por medio de incremento del gasto público en el cuidado de menores y demás personas dependientes.

2.- La participación de los hombres en la lucha contra la violencia de género y de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

11ª Instar las reformas legislativas pertinentes para la inclusión en el Fondo de Garantía de Pensiones de las prestaciones judicialmente acordadas e impagadas a favor de los hijos e hijas mayores de edad y de las pensiones compensatorias por desequilibrio económico.



12ª A los efectos de acceder a las medidas de protección social previstas en la LOMPVIG podrá ser acreditada la situación de la violencia de género por cualquier medio probatorio.

13ª En aplicación del principio de igualdad procede ampliar el alcance de las medidas de protección social, con las especificaciones que correspondan, a las mujeres incluidas en los Regímenes especiales de la Seguridad Social.

Propuesta conclusiones de la ponencia legislación básica sobre extranjería y mujeres inmigrantes. (III)

- 1.- Agilización de los procedimientos de reagrupación familiar y procedimientos de contratación laboral.
- 2.- Que las mujeres que obtengan autorización de residencia por reagrupación familiar puedan acceder simultáneamente a la autorización de trabajo.
- 3.- Flexibilización en la regularización de aquellas personas extranjeras que están ya en España.
- 4.- Denunciar que el procedimiento preferente vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva y exigir que para todo expediente de expulsión se utilice el procedimiento ordinario.
- 5.- Que desde los poderes públicos españoles se soliciten recursos económicos a Europa para cursos de integración y alfabetización de la mujer extranjera.
- 6.- Introducción como causa de discriminación en el art. 23 de la LO 4/2.000 la discriminación por razón de sexo, así como la inclusión en toda normativa nacional y de la UE.
- 7.- Fomentar la asociación y participación de la mujer inmigrante.



- 8.- Creación de organismos públicos a los que dirigirse para solicitar la legislación del tercer país con emisión de traducción jurada.
- 9.- Simplificación y agilización de los trámites de reconocimiento y homologación de los títulos académicos de terceros países.
- 10.- Modificar el art. 59,2 de la LO 4/2000, en el sentido de eliminar la discrecionalidad administrativa que en la práctica se vienen produciendo.
- 11.- Que se elimine la expulsión automática del art. 89 del C. Penal, excepto que sea expresamente solicitado por la persona interesada.
- 12.- La no aplicación de instrucción de la secretaria de estado de seguridad núm. 14/05 sobre actuación de dependencias policiales en relación con mujeres extranjeras víctimas de violencia doméstica o de género en situación administrativa irregular.

El Congreso de Almería celebrado en noviembre propone varias conclusiones muy interesantes.

Conclusiones del taller de Trabajo, Tráfico de Mujeres y Explotación Sexual (IV)

El Taller de Trabajo sobre Tráfico de Mujeres y Explotación Sexual ha aprobado por unanimidad las siguientes conclusiones:

Primera: La trata de personas con fines de explotación sexual constituye una de las modalidades más expansivas y en continuo crecimiento de las actividades criminales organizadas, siendo las mujeres y las niñas las víctimas más vulnerables de esta actividad, por lo que demandamos al Ministerio y Departamentos de Interior:

Que sea considerada como una prioridad de política criminal, con la misma importancia que el terrorismo, la lucha contra la trata de murese con fines de explotación sexual cursándose a tal fin las oportunas instrucciones a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado para que traten con prioridad la persecución e investigación de estos delitos, incrementándose los medios personales y económicos destinados a este fin.

SEGUNDO: Que el término “tráfico” y “trata” no son expresiones equivalentes o idénticas en el lenguaje jurídico internacional por lo que, PROPONEMOS:

La adopción de un lenguaje común y uniforme en nuestra actividad reservando el término “trata” para designar y aludir aquellas modalidades delictivas que tengan por objeto la captación y traslado de mujeres con fines de explotación sexual.

TERCERA: Que habiendo comprobado, tras el examen de numerosas sentencias, que el Ministerio Fiscal en orden a la persecución de los delitos

TERCERA: que habiendo comprobado, tras el examen de numerosas sentencias, que el Ministerio Fiscal no tiene criterios homogéneos ni uniformes a la hora de sostener la acusación en procesos que afectan a mujeres en situación de explotación sexual, PROPONEMOS Y EXHORTAMOS al FISCAL GENERAL DEL ESTADO:

1º. A que dicte la oportuna circular que unifique la posición del Ministerio Fiscal en orden a la persecución de los delitos relativos a la trata de mujeres con fines de explotación sexual, ordenándose que las acusaciones se mantengan por todos los tipos penales posibles ya sea con carácter principal o subsidiario a fin de evitar la impunidad de los tratantes.

2º. Y asimismo a que no califiquen como continuidad delictiva las infracciones del artículo 188.1 del CP.

CUARTA: Constatando la falta de información estadística fiable relativa a los delitos de tráfico y especialmente de trata y considerando que el conocimiento cuantitativo y cualitativo de esos delitos permitirá un mejor diseño de las políticas públicas de intervención frente a este fenómeno, RECLAMAMOS:

Que dentro del OBSERVATORIO CONTRA LA VIOLENCIA DEL CGPJ se cree una sección encargada de reportar datos relativos a esta cuestión, que contenga cuanto menos:

- El número de procedimientos incoados por los Juzgados y Tribunales de los delitos de tráfico con expresión separada de aquellos relativos a la trata de mujeres con fines de explotación sexual, la nacionalidad y procedencia de las víctimas, las características de las tramas implicadas así como relación detallada del número de mujeres que hayan gozado de medidas de protección de testigos y si el otorgamiento de esta situación ha suspendido los procedimientos de expulsión de las víctimas.

QUINTA: Comprobando la falta de medidas y recursos destinados a la protección de las víctimas de los delitos que nos ocupan, INSTAMOS:

La creación de un FONDO ASISTENCIAL para las víctimas de la trata y la explotación sexual a cuyo fin interesamos que todos los bienes y capitales obtenidos de la explotación sexual de las mujeres incautados en los procedimientos judiciales pasen a dicho fondo y constituyan una de las fuentes o medios de financiación del fondo asistencial.

SEXTA: Considerando que la demanda masculina de mujeres para su uso sexual constituye un factor esencial y determinante que anima y estimula la actividad de las redes de mujeres con fines de explotación sexual, DEMANDAMOS:

1º. La implantación de políticas públicas encaminadas a romper la complicidad y tolerancia social con los prostituidores y sus prácticas, que debe abarcar desde campañas públicas que continuadas en el tiempo evidencien la responsabilidad que se derivan de esas prácticas, hasta la implantación de medidas de penalización de la compra de servicios sexuales.

SÉPTIMA: Habiendo comprobado la multitud de ocasiones en que las sentencias se utiliza el término “chicas” para referirse a las víctimas de explotación sexual, que consideramos que minimiza la gravedad de la situación en la que se encuentran, EXHORTAMOS:

A los Tribunales y Juzgados que en sus sentencias sustituyan la expresión “chicas” por la de “mujeres en situación de prostitución” o la de “víctimas de explotación sexual” por definir estos términos más certeramente la situación real de las mismas.

OCTAVA: Considerando que las mujeres en situación de prostitución no ejercitan su libertad sexual y que la única autonomía sexual que se pone en práctica en el mercado prostitucional es la de los prostituidores, PROPONEMOS:

Que el delito de determinación coactiva a la prostitución y el proxenetismo lucrativo que tipifica el artículo 188.1 CP, deje de estar ubicado en el título dedicado a los delitos contra la libertad e indemnidad sexual, siendo ubicado en el título denominado “De las torturas y delitos contra la integridad moral”.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN RELACIÓN CON EL CURSO DEL PROCESO

PRIMERA – Denunciamos la política cicatera y restrictiva de los poderes públicos en orden a garantizar a las víctimas de la trata con fines de explotación sexual un Estatuto de derechos que permita a las mismas adoptar las decisiones pertinentes en relación con su situación y por ello DEMANDAMOS:

1º. Que se habilite para las mismas un acogimiento temporal por un tiempo razonable, en condiciones de seguridad y protección que permita a la víctima reflexionar y adoptar las decisiones personales que le resulten pertinentes en cuanto a decidir entre el retorno al país de origen o la colaboración judicial.

2º. Que la decisión de la víctima de colaborar con la investigación debe determinar con carácter automático la autorización de residencia por circunstancias

excepcionales con independencia del resultado de la investigación.

SEGUNDA – Que la protección de una mujer víctima de un delito de trata con fines de explotación sexual, deberá incluir al menos, los requisitos que se establecen en el ámbito internacional por parte de los Convenios Internacionales suscritos por España.

TERCERA – Que desde el momento en que se tenga constancia de la existencia de un delito de trata con fines de explotación sexual y se inicien las diligencias de investigación, se garantice a las mujeres víctimas de la trata el derecho a la información acerca del curso de todos los procedimientos en los que se vea afectada, GARANTIZANDO:

1º. Que la información se de en la lengua que sea de su comprensión.

2º. Asistencia jurídica en todos los trámites.

3º. Apoyo a las víctimas incluyendo medidas de reparación del daño.

4º. La seguridad de las víctimas y de sus familiares tanto aquí como en sus países de origen.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN ASISTENCIALES

Constatando que los Organismos de igualdad estatales, autonómicos y locales han hecho dejación de sus funciones en el ámbito de la trata de mujeres con fines de explotación sexual a pesar del incremento del fenómeno y de la alarmante situación en la que se encuentran las mujeres víctimas de la trata, DEMANDAMOS:

1º. Que en el ámbito de sus respectivas competencias arbitren políticas y habiliten en los Presupuestos partidas destinadas a:

1. Garantizar desde el primer momento alojamientos adecuados donde las víctimas puedan ser acogidas con carácter temporal y en donde reciban la oportuna asistencia psicológica, médica, jurídica y social.

2. Garantizar programas de formación que faciliten su incorporación al empleo y contribuyan a su futura autonomía.

2º. Con el fin de que las medidas de protección judiciales y asistenciales demandadas sean efectivas, RECLAMAMOS:

La elaboración de Protocolos de actuación que coordinen a las distintas instituciones implicadas.

Importantes cambios en la incapacidad temporal.

Fco. Javier Hernández Manrique.

1. Introducción.

Con la entrada en vigor de la Ley 30/2005, de 30 de diciembre por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, y efectos desde el 1 de enero de 2006, se ha producido una nueva y radical modificación de la prestación por Incapacidad Temporal, tanto en su duración que ya

no podrá exceder de 18 meses, como en su control que se refuerza y asigna al Instituto Nacional de la Seguridad Social y, finalmente, la creación de una nueva situación de incapacidad permanente revisable en el plazo de seis meses con peculiaridades importantes en cuanto los requisitos de acceso.

2. Antecedentes. Situación vigente hasta el 31 de diciembre de 2005.

La prestación por Incapacidad Temporal tenía una duración máxima de 12 meses con una posible prórroga de otros seis meses, si alcanzado el plazo indicado el trabajador siguiera incapacitado para su trabajo y siguiera precisando tratamiento médico, siempre que fuera previsible su recuperación. Si, a pesar de seguir precisando tratamiento médico, se previera que las lesiones o secuelas (reducciones anatómicas o funcionales, dice la ley) fueran definitivas, procedía tramitar un expediente de Incapacidad permanente. La normativa establecía que en los casos en que continuara la necesidad de tratamiento médico, por no ser definitivas las lesiones o secuelas, la duración de la IT podía prolongarse excepcionalmente hasta los 30 meses.

La prórroga de las situaciones de Incapacidad Temporal se producía de forma automática por la expedición por los servicios médicos de los Servicios Públicos de Salud (que tienen transferidas las competencias que correspondían al INSALUD, en la CAV OSAKIDETZA – Servicio Vasco de Salud).

La resolución en un expediente de reconocimiento de incapacidad permanente en el que no se reconocía al trabajador una pensión por Incapacidad Permanente Total o superior en grado, y salvo que la propia resolución declarara que continuara la situación de Incapacidad Temporal, suponía el alta del trabajador y la extinción de la situación de Incapacidad Temporal. Las normas dictadas para el control de esta prestación establecían que la extensión de una baja médica por las mismas causas que dieron lugar a la tramitación del expediente de Incapacidad Permanente, cuando la asistencia médica estuviera atribuida a los Servicios Públicos de Salud, debía ser expedida por la Inspección Médica, sin que fuera válida la extendida por el correspondiente Médico de cabecera.

3. Situación actual. La Ley 30/2005, de 30 de diciembre por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

La Ley de Presupuestos ha modificado sustancial-



mente, en su disposición adicional cuadragésima octava, la Ley General de la Seguridad Social y en concreto sus artículos 128 y 131 bis, con efectos a partir del 1 de enero de 2006. Se expondrán a continuación sus novedades más reseñables y algunos de los problemas que ya se entreven.

3.1. Plazo máximo de la Incapacidad Temporal y control del mismo.

La primera modificación de gran calado es que agotado el plazo máximo de 12 meses de la prestación por Incapacidad Temporal, la prórroga por seis meses más, siempre que se prevea la posible curación del trabajador, únicamente podrá ser reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente. Se sustrae de la competencia de los Servicios Públicos de Salud, de sus médicos y de la Inspección Médica, la decisión sobre la prórroga de la situación de Incapacidad Temporal.

3.2. Órgano competente para acordar la prórroga de la IT.

La ley realiza una remisión genérica a los órganos que tienen encomendada la evaluación, calificación y revisión de la incapacidad permanente. Para tal función en el INSS nos encontramos con tres órganos que actúan en diferentes momentos del procedimiento (Real Decreto 1300/1995, de 21 de junio, sobre Incapacidades Laborales del Sistema de la Seguridad Social y Orden Ministerial de 18 de enero de 1996), el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), y el o la Directora Provincial del INSS. El EVI es un órgano en el que se integra un Médico del INSS, un inspector médico del Servicio Público de Salud, el Subdirector Provincial de invalidez, un Inspector de Trabajo y un funcionario de la unidad de invalidez que hace de secretario. Habrá que esperar a la regulación reglamentaria para conocer si se encomendará directamente al Médico del INSS, al EVI o se dictará una resolución expresa por la Dirección Provincial del INSS. Estas competencias, no

obstante la entrada en vigor de la ley, se demorarán hasta que se dicte la oportuna Resolución en el BOE.

3.3. Posibles decisiones del INSS ante la superación del plazo de 12 meses. El alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por Incapacidad Temporal.

Superado el plazo de los 12 meses de duración de la Incapacidad Temporal, además de conceder la prórroga por seis meses de la situación de Incapacidad Temporal, el INSS puede acordar bien el inicio de un expediente de incapacidad permanente, bien el alta médica. El acuerdo de iniciación de un expediente de incapacidad permanente, de oficio, era una competencia que ya tenía el INSS pero que, en el trámite que se está analizando correspondía a la Inspección Médica del Servicio Público de Salud.

Mayor importancia, tiene la posibilidad de que el INSS pueda acordar el alta médica "a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal". Ante el problema, nunca resuelto satisfactoriamente, del control de la prestación por Incapacidad Temporal, se optó primero (Real Decreto 575/1997, de 18 de abril y su Orden de desarrollo, de 19 de junio de 1997) por establecer la posibilidad de que el INSS (también reconocida a las Mutuas de Accidentes de Trabajo) pudiera proponer a la Inspección Médica de los Servicios Sanitarios de los Servicios Públicos de Salud que se diera de alta médica a los trabajadores que, a juicio de la Entidad Gestora no se les debía mantener en Incapacidad temporal.

Sin embargo, casi de inmediato, el artículo 39 de la Ley 66/97, de 30 de diciembre, incorpora al número 1 del artículo 131 bis del Texto Refundido de la LGSS, un segundo párrafo. Esta norma prevé que, en los términos que reglamentariamente se establezcan y que se verán a continuación, los médicos adscritos al INSS "podrán expedir el correspondiente alta médica en el proceso de incapacidad temporal, a los

PERICIA CALIGRÁFICA JUDICIAL

Nekane Amiano Jauregui

Titulada por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Sibilia 54, 20012 San Sebastian

Teléfono: 943 288189

Email: nekaneamiano@telefonica.net

exclusivos efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social....

El desarrollo reglamentario posterior llega a afirmar el derecho del trabajador a reincorporarse al trabajo, tras el alta emitido por el facultativo del INSS. La pregunta es: ¿sigue o no sigue el trabajador en situación de incapacidad temporal, aunque no tenga derecho al percibo de las prestaciones económicas, si sigue recibiendo asistencia sanitaria?. Si el alta médica del facultativo del INSS lo es, a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas, ¿sigue estando el trabajador en situación de incapacidad temporal y, consecuentemente, ex artículo 45 ET, el contrato de trabajo está suspendido, al igual que las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo?.

Como se ve, el problema ya estaba planteado desde antes, sólo que ahora se va a ver agudizado por la reducción del plazo de duración de la prestación por Incapacidad temporal.

3.4. Competencia del INSS para determinar si nuevas bajas médicas tienen efectos económicos, en los siguientes seis meses.

Si, de acuerdo con lo arriba expuesto, el INSS ha emitido un parte de alta, y por los Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud se emite un nuevo parte de baja en los siguientes seis meses, el INSS será el único competente para determinar si tiene o no efectos económicos, valorando si se trata de la misma o similar patología, lo que antes era competencia de la Inspección Médica.

4. Agotamiento del plazo máximo de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, incluida la prórroga y necesidad de tratamiento médico por no ser las lesiones o secuelas definitivas. Incapacidad Permanente revisable. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo

Como ya hemos visto, antes de la modificación legal que se analiza, la situación de Incapacidad temporal, una vez agotado el plazo máximo

de 12 meses, más la prórroga de seis meses mas, podría ser excepcionalmente prolongada con el límite de los 30 meses, cuando las lesiones o sus secuelas no fueran definitivas, el trabajador estuviera impedido para desarrollar su trabajo y precisara asistencia médica. El nuevo texto legal ordena que, en estos casos, habrá de calificarse al trabajador en situación de incapacidad permanente en el grado que corresponda (parcial, total, absoluta o gran invalidez), debiendo ser revisada su situación en el plazo de los seis meses siguientes.

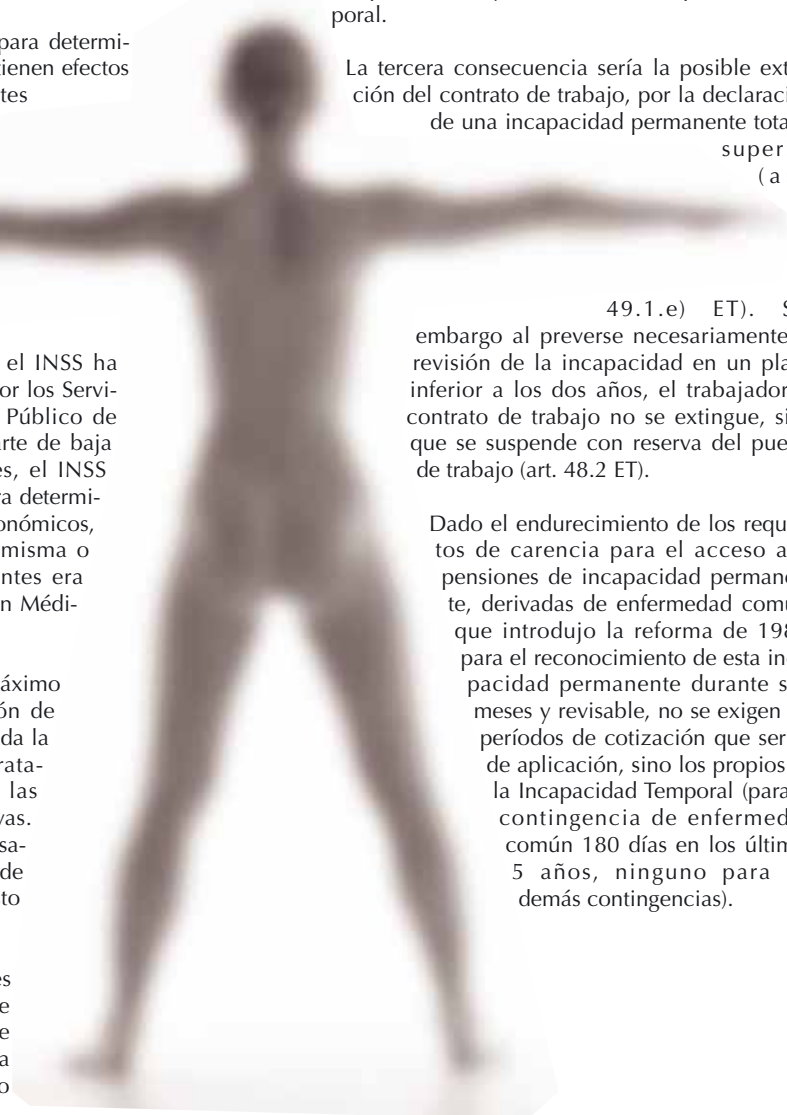
La consecuencia será, en primer lugar, que podrá ser reconocida, o no, la situación de incapacidad permanente.

La segunda consecuencia, es que reconocida una incapacidad permanente, las prestaciones a percibir serán las que corresponden a cada uno de los grados y, según la contingencia (enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo y enfermedad profesional) y no las de la Incapacidad Temporal.

La tercera consecuencia sería la posible extinción del contrato de trabajo, por la declaración de una incapacidad permanente total o superior (art.

49.1.e) ET). Sin embargo al preverse necesariamente la revisión de la incapacidad en un plazo inferior a los dos años, el trabajador el contrato de trabajo no se extingue, sino que se suspende con reserva del puesto de trabajo (art. 48.2 ET).

Dado el endurecimiento de los requisitos de carencia para el acceso a las pensiones de incapacidad permanente, derivadas de enfermedad común, que introdujo la reforma de 1985, para el reconocimiento de esta incapacidad permanente durante seis meses y revisable, no se exigen los períodos de cotización que serían de aplicación, sino los propios de la Incapacidad Temporal (para la contingencia de enfermedad común 180 días en los últimos 5 años, ninguno para las demás contingencias).



Comentario sobre resolución judicial controvertida

Comisión de Abogadas

La Comisión de Abogadas del Colegio de Abogados de Gipuzkoa, haciéndose eco de la resolución dictada por el Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Azpeitia, y ante la desestimación de la demanda interpuesta por Dña. Juncal Azpeitia Otaño contra la Sociedad Recreativa Cultural Deportiva “Arraldo Txiki” quiere mostrar su apoyo a la postura mantenida por la afectada, quien, después de soportar el rechazo de una votación viciada por el trato discriminatorio de la conducta de socios contrarios a compartir “su” espacio con una mujer, tiene que acatar ahora, la ratificación de esa actitud, expresada en una decisión judicial que no compartimos.

El procedimiento de “inadmisión” seguido convenientemente por los socios contrarios a la incorporación de una nueva y sobre todo, unica mujer en la sociedad que se autodenomina, “recreativa cultural deportiva”, podrá crear una apariencia de legalidad a los efectos de solapar las razones reales de su oposición, pero, una vez retirado el velo que oculta los verdaderos motivos, nos encontramos, en el propio texto de la sentencia, con la constatación de un hecho que no ha pasado desapercibido a la Juzgadora de Instancia, recogiendo expresamente que “con relación a la Sra. Juncal Azpeitia, de hecho, existen indicios más que razonables que revelan que la forma de comportarse con ella, no ha sido lo más ejemplar posible” afirmación que, desafortunadamente, no ha venido acompañada de una actitud coherente y decidida de eliminar definitivamente las barreras discriminatorias aun persistentes, posibilitando la participación efectiva de la mujer en todos los ámbitos de la vía social y en igualdad de condiciones con el hombre.

Hasta que eso ocurra, la Sra. Azpeitia tendrá que volver a confiar en la Justicia, esperando una decisión más favorable. Suerte.

**Fdo. Secretaria de la Comisión de Abogadas
Milagros Orobengoa**



Comisión de Extranjería

AVISO

A la vista de alguna consulta formulada recientemente, y de comentarios realizados en la última reunión del turno celebrado el pasado día 3, se recuerda a todos los miembros del Turno de Extranjería, se recuerda que la notificación de la resolución de expulsión debe ser realizada por la comisaría de policía al/a la Letrado/a que ostenta la representación en el procedimiento administrativo.

De conformidad con varias sentencias dictadas por los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo números 1 y 2 de Donostia-San Sebastián, la representación del/de la Extranjero/a corresponde a quien haya realizado la primera asistencia en la comisaría de policía, y haya asumido desde ese primer momento la indicada representación.

Donostia-San Sebastián, 30 de enero de 2006
 Fdo: Iñaki Almandoz
 Coordinador Turno Extranjeria.

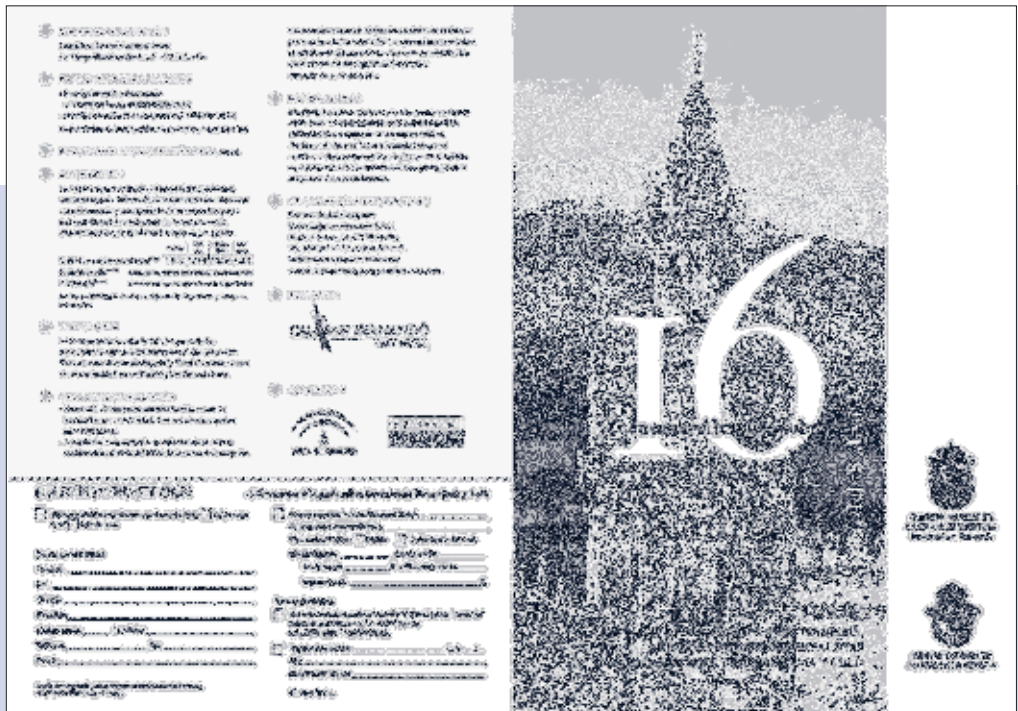
OHARRA

Egin berri den kontsultaren bat eta hilaren 3an egindako txanda-bileran adierazitako hainbat iruzkin direla-eta, honako hau gogorarazten zaie atzerritarrei buruzko txandako kide guztiei: polizia-etxeak jakinarazi behar dio kanporatzeko ebazpena administrazio-prozeduran ordezkaritza duen letratuari.

Donostiako administrazioarekiko auzibideetako 1. eta 2. epaitegiek emandako hainbat epari jarraiki, polizia-etxean lehen asistentzia eman eta lehen unetik ordezkaritza bere gain hartu duenari dagokio atzerritarra ordezkatzea.

Donostia, 2006ko urtarrilaren 30a

Stua.: Iñaki Almandoz
 Atzerritarrei buruzko txandaren koordinatzailea





Pólizas de Seguros

Estimados/as compañeros/as:

La Junta de Gobierno ha acordado la renovación de las siguientes pólizas de seguros para el ejercicio abril 2006 - marzo 2007:

POLIZA DE ACCIDENTES:

Seguros La Estrella

Prima total anual: menores de 70 años 25,33€; mayores de 70 años 12,88€

POLIZA DE INCAPACIDAD PROFESIONAL TRANSITORIA:

Vitalicio Seguros

Prima total anual por colegiado: 93,15 €

POLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL:

Seguros A.I.G.

Prima total anual por colegiado: 206,00 €

Dichos importes serán puestos al cobro a finales del presente mes de marzo. Te recordamos la obligatoriedad de cubrir el riesgo de Responsabilidad Civil en que se puede incurrir en el ejercicio de la profesión (Art. 12 de la Ley 18/97, de 21 de noviembre, de Ejercicio de Profesiones Tituladas y de Consejos y de Colegios Profesionales).

La Junta de Gobierno

Aseguru Polizak

Elkargokide agurgarriak:

Gobernu Batzordeak honako aseguru-poliza hauek berritzea erabaki du, 2006ko apirila – 2007ko martxoaren ekitaldirako:

ISTRIPU POLIZA

La Estrella aseguruak

Urteko guztizko prima: 70 urtetik beherakoak 25,33 €; 70 urtetik gorakoak 12,88 €

ALDI BATERAKO LANBIDE EZINTASUNEN POLIZA:

Vitalicio Seguros

Urteko guztizko prima elkargokide bakoitzeko: 93,15 €

ERANTZUKIZUN ZIBILEKO POLIZA

AIG aseguruak

Urteko guztizko prima elkargokide bakoitzeko: 206,00 €

Zenbateko horiek martxoaren bukaeran kobratuko dira. Lanbidearen jardunean dagoen Erantzukizun Zibileko arriskua estaltzea nahitaezkoa dela gogorazten dizugu (Lanbide Tituladunen, eta Elkargo eta Kontseilu Profesionalen Jarduna arautzen duen azaroaren 21eko 18/97 Legearen 12. artikulua).

Gobernu Batzordea

LÉTTERA

Pericia Caligráfica Judicial

Peritos:

Magdalena Ezcurra Gondra
Marisa Iglesias Hernández

Realización de informes periciales sobre:

autenticidad/falsedad, autorías de firmas, estudio de manuscritos, testamentos ológrafos, anónimos, cotejo e identificación de máquinas de escribir, cotejo de impresoras, alteraciones fraudulentas de documentos, borrados y añadidos fraudulentos, estudios de útiles, tintas, papel. Estudio de sellos de goma...

San Martín, 13 – 4º
20.005 DONOSTIA
Tfno: 656.410.777
Fax: 943.440.503
e-mail: donostia@gabinetelettera.com

San Juan, 3 – 1º
20.600 EIBAR
Tfno: 943.820.508 / 658.710.827
Fax: 943. 820.636
e-mail: eibar@gabinetelettera.com

Heldu, resumen del 2005

La L.O. 14/2003, de 20 de noviembre, que modificó la L.O. 4/2000, de 11 de e-nero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, en cierto sentido, ha marcado la pauta de lo que a la larga ha venido a ser el trabajo que se ha desarrollado en HELDU GIPUZKOA durante el año 2005.

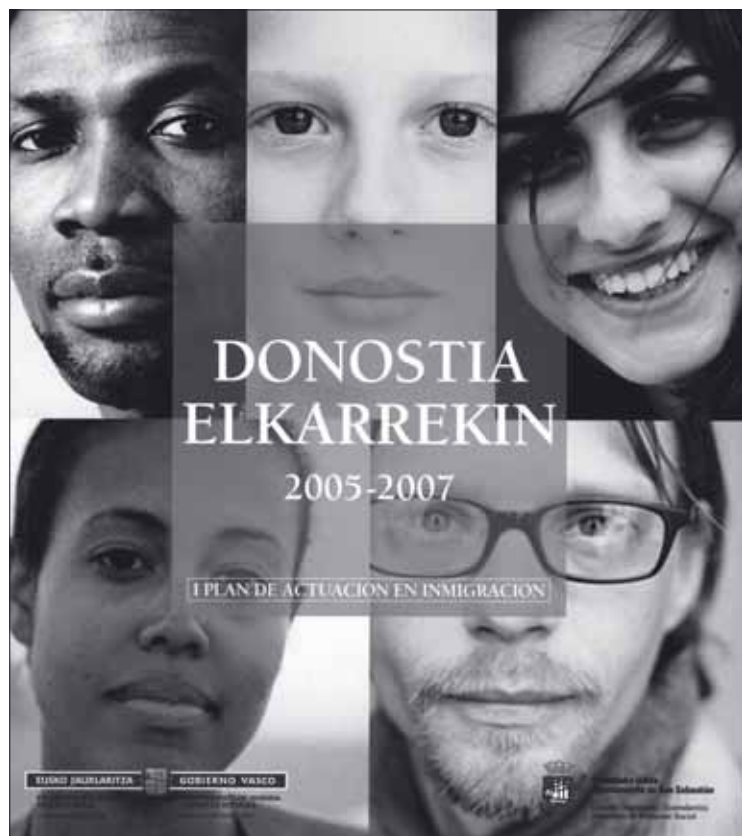
nes en cuanto a las expectativas que el nuevo Reglamento podría crear. A principios del mes de septiembre de ese año, se presentó el borrador del nuevo Reglamento de Extranjería, aunque no fue hasta finales de octubre cuando se dio a conocer el Proyecto del Reglamento, que modificaba aspectos importantes del borrador inicialmente presentado. Finalmente por R.D. 2.393/2004, de 30 de diciembre se aprobó Reglamento de la L.O. 4/2000, conocida como Ley de Extranjería. Dicho Reglamento entró en vigor al mes de su publicación en el B.O.E, es decir el día 7 de febrero del año 2005.

El R.D. 2.393/2004, introducía la tan esperada Normalización de Extranjeros en su Disposición Transitoria Tercera.

No por esperada ha podido dejar de ser criticada por algunos sectores entre los que se encuentra este Servicio: desde el principio no estimamos correcto que la permanencia en España sólo pudiera probarse a través de un certificado de empadronamiento, y se descartaran otras pruebas válidas en Derecho tan buenas o mejores que ese concreto documento; a su vez el hecho de dejar en manos de los empleadores la tramitación de la documentación de la persona extranjera no nos parecía del todo adecuado, sobre todo porque en las fechas previas al inicio del proceso de normalización se vivió una auténtica lluvia de "despidos", muchos de ellos provocados por el miedo a las posibles inspecciones laborales y consiguientes multas con las que constantemente se amenazaba a través de la prensa. Tampoco se tuvo en cuenta en este proceso el Trabajo Autónomo, siendo muchos los inmigrantes extranjeros que se ganaban la vida de esta manera y carecían de posibilidades de contar con un contrato de trabajo por cuenta ajena.

Hay que recordar que este periodo se caracterizó por el clima de confusión y caos reinante, sobre todo al principio. Las instrucciones variaban de día en día, la información que hoy brindábamos a los usuarios mañana no servía... A lo largo de estos tres meses vivimos a "salto de instrucciones".


Los aspectos positivos del proceso de Normalización 2005, en el territorio de Gipuzkoa puede decirse





Diferentes instituciones actúan en beneficio de los inmigrantes y de la integración.

La entrada en vigor de esta Ley supuso que la mayoría de los usuarios de HEL-DU GIPUZKOA, se vieran abocados a esperar cumplir los requisitos que exigía la figura del arraigo para poder iniciar la tramitación de su documentación en España, ya que el régimen general les suponía la vuelta al país de origen, muy difícil de llevar a cabo en la mayoría de los casos registrados en este Servicio.

A mediados de 2004, comenzaron las especulacio-

	NÚMERO DE EXPEDIENTES Y MATERIAS TRAMITADAS	
	A 31 diciembre 2005	Total en el 2005
C. EXCEPCIONALES	102	15
ARRAIGO	58	18
RESIDENCIA	142	35
RESIDENCIA Y TRABAJO	1.562	483
T.F.R. COMUNITARIO	128	16
OTRAS MATERIAS	4	2
TOTALES	1.996	569

	EXPEDIENTES TRAMITADOS EN NORMALIZACIÓN
Nº DE EXPEDIENTES A FECHA 31/12/2005	1.018

	A 31/12/2005		TOTAL EN 2005		EN EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ÁFRICA	96	223	68	56	17	48
AMÉRICA	1.525	948	460	364	557	320
ASIA	50	56	40	18	24	26
EUROPA	240	189	117	80	69	50
OCEANÍA	1	0	1	0	0	0
TOTALES	1.912	1.416	686	518	667	444
	3.328		1.204		1.111	



que han sido la rapidez en la resolución de las solicitudes (las primeras fueron resueltas positivamente en el plazo de 15 días), así como el importante número de personas regularizadas si lo comparamos con el número de solicitudes presentadas.

Las resoluciones negativas que se produjeron en Gipuzkoa tuvieron como motivo principal la falta de acreditación de empadronamiento antes del 8 de agosto. Esto provocó que desde finales de junio hasta principios de agosto en HELDU GIPUZKOA, se realizaron 113 Recursos de Reposición. En la mayoría de los casos, la resolución del recurso confirmó la denegatoria, por lo que quedó expedita la vía Contencioso-Administrativa, siendo entonces los compañeros del Turno de Oficio en Materia de Extranjería los que tomaron el relevo de este Servicio, asumiendo la tarea de la defensa de estos casos ante los Juzgados de lo Contencioso.

Las posibilidades de obtener una Autorización de Trabajo y Residencia de aquellas personas extranjeras que no han podido acogerse al proceso de Normalización o en el mismo no han obtenido una resolución positiva, han quedado reducidas a la tramitación de un régimen general (que implica la vuelta al país de origen para poder iniciar aquí los trámites de la Autorización de Trabajo y Residencia); y la vía de las circunstancias excepcionales, incluyéndose en éstas el arraigo laboral y el arraigo "social".

A finales del año 2005 se ha iniciado el proceso de Renovación Padronal, que no deja de plantear sus problemas, sobre todo por la exigencia de aportar un documento de identidad en vigor para poder



● HELDU, EAEko atzeritar etorkinei laguntza juridiko-soziala emateko zerbitzua.

HELDU, Servicio de atención jurídico-social a personas inmigrantes extranjeras de la C.A.P.V.

hacerlo. En caso de no realizarse la renovación se producirá la baja padronal de oficio, con la consecuente pérdida de derechos que tal inscripción otorga al extranjero en España.



M ^a Angeles Machin Rodríguez	Actuaciones	
Psicóloga Forense		
Col. 1.007		
Plaza Teresa de Calcuta, nº 5-1º dcha. 20012. San Sebastián, Guipúzcoa. E-mail: mpsikologa@euskalnet.net		
Tel. y Fax: 943 292707 Móvil: 639 846661		
	<ul style="list-style-type: none"> • Valoraciones diagnosticas e informes periciales para los tribunales en áreas: • Civil, Penal, Laboral, Familia, Sucesiones • Valoraciones en casos de: <ul style="list-style-type: none"> Abusos sexuales a menores Acoso sexual Mobbing laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de daño psíquico en víctimas de delitos y accidentes. • Valoración de relaciones familiares en procesos de separación y divorcio en aspectos relacionados con la custodia. • Valoraciones de incapacidades en derecho laboral, derecho de sucesiones, etc. • Formación para profesionales en el campo de la psicología forense.
	Charlas y conferencias sobre psicología legal y forense	

De cara a fomentar las consultas con los profesionales de la Abogacía.

El Consejo General de la Abogacía lanza una campaña para promover las consultas con los abogados.

El Consejo General de la Abogacía Española ha lanzado una campaña destinada a promover las visitas a los abogados con el fin de preservar la tranquilidad. Está enfocado fundamentalmente en el ámbito de las personas mayores, aunque por supuesto es válido para todas las personas ya que se supone, llegaremos a mayores.

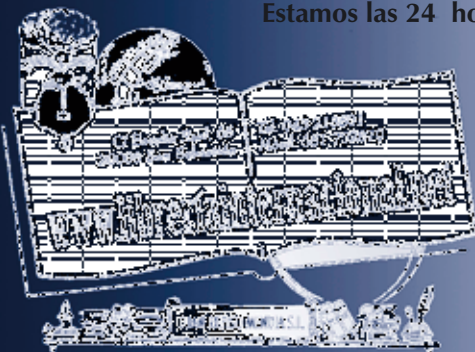
Bajo una serie de conceptos como "Dignidad", "Independencia", "Salud y asistencia sociosanitaria", "Participación", "Cultura y ocio" y "Capacidad jurídica" se hace un repaso a todos los aspectos más importantes de nuestra existencia. Por supuesto en todos ellos pueden surgir problemas e indefensiones que no harán más que complicarnos nuestra vida y provocarnos esas "arrugas" a que se refiere el folleto publicitario.

En el mismo se acompañan las direcciones, teléfonos y páginas web de todos los Colegios que existen en España.



imagen del folleto donde se hace hincapié en la tranquilidad que proporciona estar bien informado por un abogado.

Estamos las 24 horas a tu disposición en: libreriainternacional@telefonica.net



Editamos periódicamente boletines de novedades, de publicaciones jurídicas (mensual o quincenal, dependiendo de las novedades que salgan):

- (1) Boletín. Derecho Civil y Procedimental (Civil y Mercantil)
- (2) Boletín. Derecho Penal y Procedimental.
- (3) Boletín. Derecho Público o Administrativo y Procesal Administrativo.
- (4) Boletín. Derecho Financiero /Tributario y Procedimental.
- (5) Boletín. Derecho Laboral y Procedimental.

Podemos enviarte a petición: todos los boletines o el boletín que quieras.

Te informamos, sin compromiso ni presión, de la bibliografía que necesites, en un momento determinado, enviándote incluso los índices de las obras que quieras contrastar.

HORARIO DE OFICINAS: DE 9 A 14 HORAS. TEL FONOS: 943 213501 y 651 702879 (LAS 24 HORAS.)

CINE Y DERECHO

Oscar Peci a S ez
Abogado

Así se titula la película de Stanley Kramer que recrea un ficticio proceso a cuatro jueces alemanes, sobre el guión que para un telefilm de la CBS escribió Abby Mann en 1959 con dirección de George Roy Hill, Maximilian Schell repitiendo en ambos casos su personaje de abogado defensor, Claude Rains en el papel de Juez norteamericano que dos años después encarnará Spencer Tracy, y Paul Lukas en el de eminente jurista alemán procesado Ernst Janning (Burt Lancaster en la película de Kramer). Kramer, de origen judío, fue uno de los directores norteamericanos que propició el giro liberal en el Hollywood de los años cincuenta del pasado siglo. El estreno se



produjo en Berlín, en una ceremonia de inauguración presidida por el entonces alcalde Willy Brandt, y según cuentan las crónicas al final de la proyección se produjo un sepulcral silencio en la sala. En los pases que tuvieron lugar en la Alemania de la época la acogida fue, no ya fría, sino que las salas estuvieron prácticamente vacías. Se llevó dos Oscar (a los actores secundarios Judy Garland y Montgomery Clift).

La película, ambientada en 1948, no describe el conocido juicio a 24 dirigentes nazis (Hess, Göring, Bormann, Ribentrop, Dönitz, etc), sino a cuatro jueces (los juicios de Nuremberg se desarrollaron durante los años 1945 y 1946, y en ellos se encausó a médicos, juristas, diplomáticos, industriales, altos

Juicio de Nuremberg

funcionarios, generales, guardianes de campos de concentración, etc. Interrogando a cerca de seis millones de alemanes en el proceso de "desnazificación" de la sociedad alemana) por su actuar profesional apartado del principio de independencia judicial con respecto del poder político, actuar considerado criminalmente prevaricador por el Tribunal.

Se discuten los criterios que determinan la responsabilidad penal, la legitimación activa de los órganos jurisdiccionales, se ven la presión y manipulaciones políticas sobre el proceso, la coyuntura de división de bloques políticos y su incidencia en la organización del poder judicial. El análisis de la película es más complejo que su, muy utilizado hoy, título español franquista "¿Vencedores o vencidos?", cabe preguntarse al verla: ¿cuál es el papel de algunos jueces en el sistema político? ¿obediencia legal o complicidad con la injusticia? ¿actuar político de los operarios judiciales? ¿un instrumento más al servicio de los intereses bastardos del estado? ¿Quién legitima las intervenciones internacionales? ¿Por qué no se procesó a los criminales de guerra "aliados", a Truman y a quienes ordenaron y ejecutaron las órdenes de masacrar a la población civil en Europa y Asia? ¿Y al cómplice Vaticano? ¿Y a los mercaderes norteamericanos que se enriquecieron con el horror vendiendo armas al régimen nazi?. Spencer Tracy lo manifiesta con claridad: El vencedor no es quien condena, sino la razón ética de una sociedad civili-



zada capaz de abordar sus heridas más profundas sin hacer un abyecto uso de apropiación y prostitución política del dolor y el sufrimiento de las víctimas. ¿Hasta qué punto se puede garantizar un proceso justo para quien pierde una guerra?.

Entre los aspectos jurídicos que contiene la película, cabe apuntar el tratamiento que se hace del dualismo entre el iusnaturalismo y positivismo jurídico, ese deber mencionado de obedecer un Derecho creado por un poder político como el del Tercer Reich, que lleva a esos cuatro jueces a ser juzgados por otro Tribunal Penal Especial, bajo la acusación criminal de aplicar el Derecho alemán del momento. Puesto esto de manifiesto, en primer término por el Fiscal (Richard Widmark) que mantiene tesis iusnaturalistas y apela a un orden jurídico superior de justicia objetiva al que se somete el ordenamiento jurídico terrenal y la aplicación que de él ha de hacerse, y

en segundo, por el letrado defensor Maximilian Schell, que aboga por un positivismo basado en valoraciones morales, sino en la aplicación del orden legal establecido del momento, siendo así que unas aberrantes leyes de esterilización y otros injustos instrumentos jurídicos al servicio funcionalista del nacional-socialismo no por ello dejarían de ser Derecho que los procesados debían aplicar. Aquí es donde entra de plano la cuestión moral del deber de aplicar o no ese Derecho por parte de los jueces... Elemento éste plenamente trasladable a nuestros días.

Asmoz.org Asmoz.blog Contacto

FUNDACIÓN

ASMOZ

asmoz Fundazioa

- Derecho del Comercio Internacional
- Derechos Humanos
- Estudios Vascos
- Derecho Ambiental
- Turismo Rural

Creada en el seno de Euzko Ikaskuntza-Sociedad de Estudios Vascos, cuenta con una trayectoria de más de 10 años dedicada a gestionar cursos propios y ajenos de Universidades y otras Instituciones.

Derecho Ambiental, Derechos Humanos, Agenda 21 Local, Turismo Rural, Comercio Internacional, Comercio Internacional, **Derechos Humanos,** Planificación Lingüística, Energías Renovables, Turismo Rural, **Gestión de Residuos,** Agenda 21 Local, Desarrollo Sostenible, **Escuela de Práctica Jurídica,** Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, Derecho Ambiental, Software Libre, **Derecho Constitucional de la Unión Europea,** Comercio Internacional, **Software Libre,** Derecho Constitucional de la Unión Europea, **Planificación Lingüística,** Planificación Lingüística, **Energías Renovables,** Software Libre, Derechos Humanos, **Estudios Vascos,** Agenda 21 Local, **Desarrollo Sostenible,** Escuela de Práctica Jurídica, Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, Derecho Ambiental, **Agenda 21 Local,** Comercio Internacional, Derecho Constitucional de la Unión Europea, **Turismo Rural,** Escuela de Práctica Jurídica, Derechos Humanos, **Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida,** ...

Para más información
Telf: 943 21 23 69
E-mail: asmoz@asmoz.org

A cargo de Jos Francisco Galvan y Alfredo Erviti,

Conferencia de la Mutualidad para hablar sobre el “Nuevo Plan Universal de la Abogacía”

El pasado día 3 de abril se celebró en el salón de actos del Colegio de Abogados una conferencia informativa de la Mutualidad de la Abogacía sobre el nuevo Plan Universal aprobado recientemente.

La charla corrió a cargo del Delegado territorial de la Mutualidad, José Francisco Galvan y del delegado para Gipuzkoa Alfredo Erviti.



En la misma se comentaron diversos aspectos sobre la implantación del Nuevo Plan y se respondieron entre otras a las siguientes cuestiones:

- ¿ Las garantías se cobran como capitales? ¿Puedo establecer una renta vitalicia?
- ¿ Puedo ampliar la renta por incapacidad?
- ¿ Por mi ejercicio profesional en que Sistema , de los que se incluye en el Plan, me interesa estar?
- ¿ Las cuotas / aportaciones periódicas las puedo modificar?
- ¿ Puedo personalizar la cobertura de fallecimiento?

Todos abogado tienen el derecho de opción hasta el 26 de mayo para manifestar, por escrito, que no desea incorporarse al nuevo plan, permaneciendo en el sistema anterior de capitalización colectiva.

Por otro lado, salvo que no indique lo contrario, por acuerdo de Asamblea, con fecha 31 de diciembre de 2004, ya se está beneficiando de la rentabilidad, flexibilidad y ventajas del nuevo Plan Universal de la Abogacía.

