



# *Boletín Oficial*

**Voluntariedad  
Designación  
Rapidez  
Reducción Costes  
Carácter Vinculante  
Ejecutabilidad**

***Agrupación Técnica Profesional  
- MECIMER -***

***«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»***

**Resolución de Conflictos  
Proceso Extrajudicial  
Alternativa Libre de Actuación  
Comunicación, Equilibrio, Empatía  
Dialogadas Soluciones  
Acuerdo Voluntario entre las Partes**

***Año 3 Número 13***

**Marzo/Abril 2019**



### Actualidad Corporativa ..... págs. 3-13

#### «Desde el GABINETE JURÍDICO»:

- Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario ..... págs. 3-8
- Obligación de ofrecer un alquiler social previamente a la interposición de demandas de ejecución hipotecaria o de desahucio por impago de alquiler (aplicación de la ley 24/2015) ..... págs. 9-10

#### «Desde el GABINETE SOCIO-LABORAL»:

- Registro diario de la jornada: publicada en el BOE la obligatoriedad de su implantación dentro del RD-Ley 8/2019 ..... págs. 11-13

### Información General ..... págs. 14-15

Salón Inmobiliario Internacional de Madrid (SIMA) 2019.

### Formación Continuada ..... págs. 16-23

- La mediación como tutela judicial efectiva ..... págs. 16-19
- Resolución de conflictos en el ámbito mercantil ..... págs. 20-22

**Cuestionario Formativo.-** Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada ..... pág. 23

### Consultorio Formativo ..... págs. 24-27

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

**Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada** ..... pág. 27

La Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: [mecimer@atp-guiainmobiliaria.com](mailto:mecimer@atp-guiainmobiliaria.com)

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: MECIMER

Imprime: Gráficas Alhorrí

Ángeles Carrillo Baeza

D.L.: En trámite

E-mail: [mecimer@atp-guiainmobiliaria.com](mailto:mecimer@atp-guiainmobiliaria.com)



**Boletín Oficial**  
DE LA  
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL  
DE  
BUSINESS MEDIATOR-MEDIADORES CIVILES Y MERCANTILES

Redacción y Administración

C/ Atocha nº 20-4º-Derecha

28012 MADRID

Tel. Corp.: 91 457 29 29



@atpcpes



@atpgroup\_es



/in/atpcpes-es

Web: [www.atp-mecimer.com](http://www.atp-mecimer.com)

**ATP**  
**AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL**

**INFORMA**  
**«Desde el GABINETE JURÍDICO»**

**LEY 5/2019, DE 15 DE MARZO, REGULADORA DE  
LOS CONTRATOS DE CRÉDITO INMOBILIARIO**



BOE Núm. 65  
Sábado 16 de marzo de 2019

El BOE núm. 65 del sábado 16 de marzo de 2019 ha publicado la **Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario**. Esta Ley, que tiene como objeto la transposición de la Directiva 2014/17/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de febrero de 2014, extiende su régimen jurídico a todas las personas físicas, con independencia de que sean o no consumidores.

### I. Objeto

Dada su trascendencia reproducimos íntegramente el párrafo primero del artículo uno para que tengamos claro cual es el objetivo de esta normativa:

**Artículo 1. Objeto.**

***Esta Ley tiene por objeto establecer determinadas normas de protección de las personas físicas que sean deudores, fiadores o garantes, de préstamos que estén garantizados mediante hipoteca u otro derecho real de garantía sobre bienes inmuebles de uso residencial o cuya finalidad sea adquirir o conservar derechos de propiedad sobre terrenos o inmuebles construidos o por construir.***

### II. Ámbito de aplicación

Es **de aplicación** a los contratos de préstamo concedidos por personas físicas o jurídicas que realicen dicha actividad de manera profesional, cuando el prestatario, el fiador o garante sea una persona física y dicho contrato tenga por objeto:

- ***Concesión de préstamos con garantía hipotecaria u otro derecho real de garantía sobre un inmueble de uso residencial.***
- ***Concesión de préstamos cuya finalidad sea adquirir o conservar derechos de propiedad sobre terrenos o inmuebles construidos o por construir, siempre que el prestatario, el fiador o garante sea un consumidor.***

**No será de aplicación** a los contratos de préstamo:

- *Concedidos por un empleador a sus empleados, a título accesorio y sin intereses o cuya TAE sea inferior a la del mercado, y que no se ofrezcan al público en general.*
- *Concedidos sin intereses y sin ningún otro tipo de gastos, excepto los destinados a cubrir los costes directamente relacionados con la garantía del préstamo.*
- *Concedidos en forma de facilidad de descubierto y que tengan que reembolsarse en el plazo de un mes.*
- *Resultado de un acuerdo alcanzado ante un órgano jurisdiccional, arbitral, o en un procedimiento de conciliación o mediación.*
- *Relativos al pago aplazado, sin gastos, de una deuda existente.*
- *Hipotecas inversas.*

### III. Normas de transparencia

Destaca una regulación detallada de la **fase precontractual**, con el objetivo de garantizar que el prestatario tenga a su disposición la información necesaria para que pueda comprender en su integridad la carga económica y jurídica del préstamo.

También atribuye al notario la función de asesorar imparcialmente al prestatario, aclarando todas aquellas dudas que le pudiera suscitar el contrato, y de comprobar que tanto los plazos como los demás requisitos que permiten considerar cumplido el citado principio de transparencia material.

### IV. Normas de conducta de prestamistas, intermediarios de crédito inmobiliario

Deben de cumplir con determinados requisitos de capacitación que aseguren que el prestatario recibe una información adecuada y ajustada a sus necesidades por parte del prestamista.

Además:

- *Prohíbe con carácter general, las ventas vinculadas, es decir, ventas de paquetes integrados por el préstamo y otros productos, cuando el contrato de préstamo no se ofrezca al prestatario también por separado.*
- *Impone límites a la política retributiva del personal de los prestamistas y de los asesores, evitando incentivos adversos que favorezcan una posible contratación excesiva en detrimento de una adecuada valoración del riesgo y de la provisión de la necesaria información al cliente.*
- *Limita la actividad de asesoramiento en materia de préstamos y créditos que, con determinadas excepciones, sólo podrá prestarse por los intermediarios de crédito inmobiliario y los prestamistas inmobiliarios.*

- Incorpora el derecho del consumidor a convertir el préstamo denominado en moneda extranjera a la moneda en la que el prestatario reciba sus ingresos o la del Estado miembro en el que resida, como mecanismo sencillo y fácil de comprender para conseguir cobertura y protección frente al riesgo de cambio.

## V. Forma, ejecución y resolución de los contratos

Se establece el derecho del prestatario a reembolsar, con carácter general, todo o parte del préstamo **sin tener que soportar comisiones o compensaciones para el prestamista.**

Únicamente se satisfará al prestamista la pérdida financiera de éste cuando el reembolso se produzca en los primeros años de vigencia del contrato (difieren entre los contratos a tipo variable y los contratos a tipo fijo), y siempre que esa pérdida no supere aplicando unos porcentajes máximos previstos legalmente.

Además, favorece la **subrogación y la novación** modificativa de préstamos cuando tengan por finalidad la modificación del tipo de interés variable a uno fijo.

También se establece una **nueva regulación del vencimiento anticipado** del contrato de préstamo y de los intereses de demora, sustituyendo el régimen vigente, en el que existía cierto margen a la autonomía de la voluntad de las partes, por normas de carácter estrictamente imperativo. Así, mediante el nuevo régimen del vencimiento anticipado se garantiza que este solo pueda tener lugar cuando el incumplimiento del deudor es suficientemente significativo en atención al préstamo contratado.

## VI. Régimen jurídico de los intermediarios

Se describen las fuentes del régimen jurídico de estas figuras.

También se regulan los **requisitos de acceso a la actividad y el régimen de supervisión de los mismos**. Se establece que los intermediarios de crédito inmobiliario deberán estar inscritos en uno de los registros señalados en esta Ley para poder desarrollar, total o parcialmente, de forma válida las actividades de intermediación crediticia a que se refiere el artículo 4.5) o para prestar servicios de asesoramiento.

## VII. Régimen sancionador

A estos efectos, las obligaciones establecidas en esta Ley tienen el carácter de **normas de ordenación y disciplina** para los intermediarios de crédito inmobiliario y los prestamistas inmobiliarios, que aplicarán el Banco de España o el órgano designado por cada Comunidad Autónoma.

Resaltar el establecimiento en el Banco de España un único **registro público**. Así, los órganos competentes para la imposición de las sanciones comunicarán trimestralmente de forma telemática aquellas sanciones que en el trimestre inmediatamente anterior hayan devenido firmes.

## VIII. Disposiciones adicionales

Hay que destacar dentro de estas disposiciones, la **resolución de controversias a través de reclamaciones extrajudiciales** en referencia a la Autoridad Independiente para velar por la protección y transparencia en la contratación inmobiliaria prevista en la Disposición adicional primera de la Ley 7/2017, de 2 de noviembre, así como otros aspectos del contrato de crédito.

Mencionar también las obligaciones de notarios y registradores con ocasión de la autorización e inscripción del préstamo hipotecario. Así, **el notario** autorizante de una escritura de préstamo sujeto a la presente Ley **entregará o remitirá telemáticamente al prestatario sin coste copia simple de aquella**.

Los **registradores de la propiedad** remitirán también gratuitamente y de forma telemática al prestatario nota simple literal de la inscripción practicada y de la nota de despacho y calificación, con indicación de las cláusulas no inscritas y con la motivación de su respectiva suspensión o denegación. Además, en la escritura se hará constar una **dirección de correo electrónico del prestatario** para la práctica de estas comunicaciones.

## IX. Régimen transitorio

Esta regulación **no se aplica al vencimiento anticipado de los contratos que hubiera tenido lugar antes de la entrada en vigor de la Ley**, se hubiera instado o no un procedimiento de ejecución hipotecaria para hacerlo efectivo, y estuviera este suspendido o no.

Se establece también un **régimen especial en los procesos de ejecución en curso a la entrada en vigor de la Ley 1/2013**, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social para dar cumplimiento a las sentencias de 29 de octubre de 2015 y de 26 de enero de 2017 dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Con ello se otorga a los deudores hipotecarios contemplados en la disposición transitoria cuarta de la citada Ley un nuevo plazo de diez días para formular oposición sobre la base de la posible existencia de cláusulas abusivas cuando se den determinadas circunstancias.

## X. Modificaciones legales

Con el fin de adaptar la legislación a esta norma se modifican las siguientes disposiciones:

- *Ley Hipotecaria, con la finalidad de integrar en ella las mejoras en la protección de los prestatarios en materia de vencimiento anticipado y el interés de demora y otras de carácter técnico.*
- *RDLeg. 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.*
- *Ley 2/1994, de 30 de marzo, sobre subrogación y modificación de préstamos hipotecarios.*
- *Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre condiciones generales de la contratación, y entre*

*otras medidas, establece la obligación de remitir las sentencias firmes dictadas en acciones colectivas o individuales por las que se declare la nulidad, cesación o retractación en la utilización de condiciones generales abusivas, al Registro de Condiciones Generales.*

- *Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil en consonancia con lo establecido en el párrafo anterior.*
- *Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en materia de régimen disciplinario de los notarios.*
- *Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, con la finalidad de dar acceso a la Central de Información de Riesgos del Banco de España a todas las entidades prestamistas de crédito inmobiliario.*
- *Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, y otras leyes complementarias.*
- *Ley 2/2009, de 31 de marzo, a las previsiones de esta Ley, evitando solapamientos normativos y clarificando el régimen jurídico aplicable a cada situación.*
- *Real Decreto-Ley 6/2012, de 9 de marzo, de medidas urgentes de protección de deudores hipotecarios sin recursos con el fin de convertir el código de buenas prácticas en un mecanismo permanente y obligatorio para todas las entidades adheridas que permita a todos los deudores más vulnerables en situación de impago acceder a las opciones de alivio de la deuda contenidas en el mismo.*
- *Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito, con el fin de clarificar las condiciones y requisitos necesarios con que la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., puede iniciar una demanda ejecutiva a efectos de que pueda desarrollar de forma eficaz las funciones que tiene encomendadas, preservándose su posición para la ejecución de las garantías de los activos financieros adquiridos.*
- *Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, para evitar solapamientos regulatorios en materia de transparencia con la clientela bancaria, adaptándola a las especificidades del régimen sancionador establecidas por la presente Ley, en particular, en lo relativo a las competencias de las Comunidades Autónomas.*
- *Deroga el artículo 6 de la Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.*

## **XI. Entrada en vigor**

Esta Ley entrará en vigor el **16 de junio de 2019**.

Por otro lado debemos señalar que la referida **Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario** establece para la tasación inmobiliaria a efectos hipotecarios la siguiente regulación:

## **Capítulo II. Normas de protección del prestatario**

### **Sección 1ª. Disposiciones generales**

#### **"Artículo 13. Tasación de los bienes inmuebles.**

**Los inmuebles aportados en garantía habrán de ser objeto de una tasación adecuada antes de la celebración del contrato de préstamo. La tasación se realizará por una sociedad de tasación, servicio de tasación de una entidad de crédito regulados por la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de regulación del mercado hipotecario, y/o profesional homologado conforme al Real Decreto 775/1997, de 30 de mayo y a la disposición adicional décima de esta Ley, independiente del prestamista o del intermediario de crédito inmobiliario, utilizando normas de tasación fiables y reconocidas internacionalmente, de conformidad con lo establecido por la Orden ECO/805/2003, de 27 de marzo, sobre normas de valoración de bienes inmuebles y de determinados derechos para ciertas finalidades financieras".**

Como puede observarse, este artículo incluye la posibilidad de que las tasaciones sean realizadas, no solo por sociedades de tasación, sino por profesionales homologados conforme a un nuevo régimen de homologación que se menciona en la Disposición Adicional Décima del citado cuerpo legal, y que establece lo siguiente:

#### **"Disposición adicional décima. Régimen de valoración de bienes inmuebles.**

**1. El Gobierno aprobará en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma el régimen de homologación de aquellos profesionales que puedan realizar tasaciones de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de esta Ley.**

**2. El Ministerio de Economía y Empresa evaluará, en el plazo de seis meses, la conveniencia de modificar la Orden ECO/805/2003, de 27 de marzo, sobre normas de valoración de bienes inmuebles y de determinados derechos para ciertas finalidades financieras, con la finalidad de incorporar, adicionalmente a las ya previstas, otras tipologías avanzadas de tasación".**

Por tanto, la definición de los procedimientos y criterios de homologación quedan relegados a un momento posterior. Cabe, a su vez, destacar que tanto el artículo 13 como la disposición adicional décima contemplan una remisión a la Orden ECO 805/2003 que se mantiene en vigor hasta tanto no sea modificada. Esta Orden incluye en su artículo 64, el requisito de que el informe de tasación sea firmado por el profesional competente que lo haya realizado.

**ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:**



**Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario**

**<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/16/pdfs/BOE-A-2019-3814.pdf>**

## INFORMA

«Desde el **GABINETE JURÍDICO**»

### OBLIGACIÓN DE OFRECER UN ALQUILER SOCIAL PREVIAMENTE A LA INTERPOSICIÓN DE DEMANDAS DE EJECUCIÓN HIPOTECARIA O DE DESAHUCIO POR IMPAGO DE ALQUILER (Aplicación de la Ley 24/2015)

Os informamos que el Tribunal Constitucional dictó sentencia el pasado día 31 de enero de 2019 en relación al recurso de inconstitucionalidad instado contra la Ley 24/2015 del 29 de julio, de medidas urgentes para afrontar la emergencia en el ámbito de la vivienda y la pobreza energética. **La sentencia, acepta el desistimiento parcial del Gobierno español sobre determinados artículos que inicialmente fueron objeto del recurso.** Entre otros, **el artículo 5** (apartado 1 a 4 y 9), **el artículo 7** y la **Disposición Transitoria Segunda**.

Esto comporta que, una vez la sentencia indicada se publique en el BOE, será de aplicación el artículo 5.2 que determina que **“antes de interponer cualquier demanda judicial de ejecución hipotecaria o de desahucio por impago de alquiler, el demandante tiene que ofrecer a los afectados una propuesta de alquiler social, si el procedimiento afecta personas o unidades familiares que no tengan una alternativa de vivienda propia y**



**que se encuentren dentro de los parámetros de riesgo de exclusión residencial que define esta ley, lo cual tiene que comprobar el mismo demandante, que tiene que requerir previamente la información a los afectados, y siempre que se dé uno de los dos supuestos siguientes:**

- a) *Que el demandante sea persona jurídica que tenga la condición de gran tenedor de vivienda.*
- b) *Que el demandante sea persona jurídica que haya adquirido después del 30 de abril de 2008 viviendas que sean, en primera o en ulteriores transmisiones, provenientes de ejecuciones hipotecarias, provenientes de acuerdos de compensación de deudas o de dación en pago o provenientes de compraventas que tengan como causa la imposibilidad de devolver el préstamo hipotecario.*

**Una vez verificada la situación de riesgo de exclusión residencial y una vez formulada la oferta de alquiler social, en los términos que prevé la ley, si los afectados la rechazan, el demandante puede iniciar el procedimiento judicial.**

Hay que recordar que, a los efectos de esta ley, se entiende que **son grandes tenedores de viviendas las personas jurídicas siguientes:**



- a) *Las entidades financieras, las filiales inmobiliarias de estas entidades, los fondos de inversión y las entidades de gestión de activos, incluidos los procedentes de la reestructuración bancaria, de acuerdo con la legislación mercantil.*
- b) *Las personas jurídicas que, por sí solas o por medio de un grupo de empresas, sean titulares de una superficie habitable de más de 1.250m<sup>2</sup>, con las excepciones siguientes:*
  - 1.º *Los promotores sociales a que hacen referencia las letras a y b del artículo 51.2 de la Ley 18/2007, del 28 de diciembre, del derecho a la vivienda.*
  - 2.º *Las personas jurídicas que tengan más de un 15% de la superficie habitable de la propiedad calificado como viviendas con protección oficial destinados a alquiler”.*

Por último, como sea que también pasa a ser de aplicación la **Disposición Transitoria Segunda**, esto comporta que:

**En todos los procedimientos de ejecución hipotecaria o de desahucio por impago de alquiler que estén en trámite de sustanciación o de ejecución en el momento de entrada en vigor de esta ley que tengan por objeto viviendas propiedad de las personas jurídicas consideradas como grandes tenedores según esta ley, el demandante o el ejecutante tiene la obligación de ofrecer, antes de adquirir el dominio de la vivienda, un alquiler social, en los términos antes señalados.**

En los casos de procedimientos de ejecución hipotecaria o desahucio por impago de alquiler que estén en trámite de sustanciación o de ejecución en el momento de entrada en vigor de esta ley y que no estén incluidos en el supuesto anterior, son aplicables las medidas que la ley prevé a cargo de la Administración (realojo, cesión obligatoria de viviendas vacías, etc.).

## INFORMA

«Desde el **GABINETE SOCIO-LABORAL**»

### **REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA: PUBLICADA EN EL BOE LA OBLIGATORIEDAD DE SU IMPLANTACIÓN DENTRO DEL RD-LEY 8/2019**



BOE Núm. 61  
Martes 12 de marzo de 2019

El BOE núm. 61, del martes 12 de marzo de 2019 recoge el *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, aprobado en el último Consejo de Ministros y *que obliga a fichar, crea nuevas bonificaciones para contrataciones y mejora el subsidio para desempleados mayores de 52 años*, entre otras muchas medidas.

Con esta norma, el Gobierno crea los registros de entrada y salida de cada trabajador, que deberán tener todas las empresas y que servirán para controlar que no se excedan las jornadas laborales máximas exigidas en la normativa y que, en su caso, se retribuyan las horas extras.

Las empresas deberán contar con este registro a partir del próximo 12 de Mayo y conservarlo durante cuatro años a disposición de la inspección de trabajo. De hecho, el propio texto establece multas para las empresas que no lo implementen o no lo guarden durante ese periodo.

#### Art. 10 del RD-Ley 8/2019

##### 1. Registro diario de la jornada

Tal y como especifica el RD-Ley 8/2019 (art. 10), se modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

- La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá **incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora**, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- Mediante **negociación colectiva o acuerdo de empresa** o, en su defecto, **decisión del empresario previa consulta con los representantes legales** de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

- **La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años** y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 2. Particularidades en determinados segmentos de actividad

Se establece que se modifica el apartado 7 del art. 34 del ET, que queda redactado de la siguiente manera:

El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá **establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos**, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

### Modificación de la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)

Se introduce una modificación en la LISOS para establecer expresamente como **infracción grave el hecho de no contar con el registro diario de la jornada**.

En concreto, se modifica el apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado en los siguientes términos:

*La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.*

**(NOTA):** La redacción actual de la LISOS es la siguiente: (art. 7.5). La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Entrada en vigor: se da un plazo de dos meses para el registro de jornada (nuevo art. 34.9 del ET)

Tal y como se establece en la Disp. Final Sexta (apartado 4): El registro de jornada establecido en el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, según la redacción dada al mismo por el artículo 10 de este real decreto-ley, **será de aplicación a los dos meses de su publicación en el BOE**.

### Justificación de la urgencia de la medida

En el Preámbulo del RD-Ley 8/2019, el Gobierno justifica esta medida del registro diario obligatorio de la jornada de la siguiente forma:

- **La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo**, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.
- A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten **cierta flexibilidad horaria** para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.
- Una de las circunstancias que han incidido en los problemas del control de la jornada por parte de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, así como en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria y que, a la postre, ha facilitado la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas, ha sido la ausencia en el Estatuto de los Trabajadores de una obligación clara por parte de la empresa del registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras.
- La Audiencia Nacional, en Sentencia de 4 de diciembre de 2015, afirmó que «el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada». Aunque la interpretación recogida en esta Sentencia de la Audiencia Nacional no fue confirmada, el **Tribunal Supremo** en su Sentencia 246/2017, de 23 de marzo, afirmó que «de lege ferenda **convendría una reforma legislativa** que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...». (NOTA: En esa sentencia, el Tribunal Supremo determinó, “tumbando” la sentencia de la AN, que la normativa no obligaba a las empresas a realizar el registro diario ordinario de la jornada).
- En esta misma línea debe tenerse en cuenta la interpretación que de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se viene manteniendo desde las instituciones europeas, en concreto desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La creación del registro de jornada por el presente real decreto-ley asegura la conformidad de la normativa europea con el ordenamiento europeo, destaca el Preámbulo del RD-Ley.

#### ENLACE DIRECTO

**Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**

BOE núm. 61 - Martes 12 de marzo de 2019

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/12/pdfs/BOE-A-2019-3481.pdf>

# Información General

**sima** salón inmobiliario  
internacionalmadrid

30 mayo - 2 junio

## DESCUBRE SIMA

La gran cita inmobiliaria para público y profesionales

### PÚBLICO GENERAL

**SIMA**, la feria inmobiliaria con la mayor oferta de viviendas y servicios relacionados:

- Primera vivienda o de vivienda de reposición
- Vivienda vacacional en España y en destinos internacionales
- Inversión en propiedades residenciales o de otro tipo en distintos puntos de España y en destinos internacionales
- Servicios de financiación, decoración, mudanzas u otros servicios relacionados con el sector inmobiliario

### PROFESIONALES

**SIMA** es el mayor evento inmobiliario de España y una de las citas más importantes en el panorama inmobiliario internacional.

- Todos los sectores
- Las principales empresas
- Miles de compradores y profesionales
- Networking

Imprescindible para tomar el pulso al mercado, generar nuevos contactos y negocios, y detectar las mejores oportunidades de inversión.

**sima**  
salón inmobiliario  
internacionalmadrid

## FICHA TÉCNICA Y HORARIOS

### SIMA 2019

**Carácter:** Público y profesionales

**Edición:** 21ª

**Fecha:** 30 de mayo al 2 de junio de 2019

**Lugar:** Feria de Madrid. Pabellón 10

**Horario:** 30 y 31 de mayo y 1 de junio, de 11 a 20 horas. 2 de junio, de 11 a 15 horas

**Número de expositores:** 300 (estimado)

**Periodicidad:** anual

### Promueve y organiza:

PLANNER EXHIBITIONS, S.L.

Castelló, 64. 28001 Madrid

Teléfono: +34 91 5774797

e-mail: [comercial@planner.com](mailto:comercial@planner.com)

Web: [simaexpo.com](http://simaexpo.com)

*Estimado/a Sr./a Consocio/a Amigo/a:*

ATP - Marzo de 2019

En primer lugar aprovecho la ocasión para saludarle y presentarle mis respetos.

Me complace informarle mediante la presente que, próximamente se celebrará el **Salón Inmobiliario Internacional de Madrid**, en su **21ª Edición SIMA 19**, certamen que tendrá lugar los días comprendidos del **30 de Mayo al 02 de Junio** ambos inclusive (de jueves a domingo), en el recinto de **Feria de Madrid**, con ubicación en el Pabellón 10.

Según los organizadores:

SIMA es una feria que concentra una amplísima oferta inmobiliaria y de servicios relacionados, presentada por empresas líderes y en condiciones ventajosas.

SIMA es el mayor evento inmobiliario de España y una de las citas más importantes en el panorama inmobiliario internacional (*todos los sectores, las principales empresas, miles de compradores y vendedores, networking*), imprescindible para tomar el pulso al mercado y generar así nuevos contactos y negocios.

Subrayan los organizadores que en SIMA podrá contar con opciones propias del sector en:

- 1.-Vivienda nueva
- 2.-Viviendas de segunda mano
- 3.-Oferta no residencial
- 4.-Servicios relacionados con la adquisición de viviendas u otro tipo de inmuebles
- 5.-Servicios profesionales

SIMA cuenta con la presencia de empresas destacadas y contenidos profesionales del máximo interés para los diferentes agentes del sector, con cerca de 300 expositores.

***SIMA ofrece a visitantes y expositores descuentos en viajes y alquiler de vehículos, consultando el enlace que aparece en su propia página web.***

Con motivo de la celebración del citado certamen, a través de la **Agrupación Técnica Profesional «ATP»**, máximo exponente de los Profesionales Titulados citados, le informo que el Colectivo Profesional se complace en hacer partícipes a todos sus Profesionales Asociados, para que puedan acudir, si están interesados, mediante las **INVITACIONES GRATUITAS** de asistencia a este evento. Una vez efectuadas las verificaciones pertinentes, pongo en su conocimiento que dichas Invitaciones Gratuitas, para su comodidad y rapidez, podrá descargárselas ya directamente en la página web **[www.simaexpo.com](http://www.simaexpo.com)**. No obstante si precisa de alguna aclaración añadida, o bien prefiere que por nuestra parte le proporcionemos la/s invitación/es que desee, no dude en hacernos llegar su petición.

En espera le dispense una buena acogida, quedo a su entera disposición para todo cuanto nos precise.

Reciba un cordial saludo



Fdo. Francisco Sanfrancisco Gil  
-Presidente-



## Formación Continuada

### Ámbito laboral

# LA MEDIACIÓN COMO TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Los mecanismos de resolución extrajudicial de los conflictos cuentan con una larga y sólida tradición en el ámbito laboral, especialmente en el campo de los conflictos colectivos, pero ello no permite en modo alguno afirmar que la mediación esté implantada de modo genérico en las relaciones laborales. Bien al contrario, si nos situamos en el ámbito de los conflictos individuales de trabajo podría decirse que la posibilidad para las partes de acudir a un sistema de resolución rápido y eficaz, como es la mediación, era prácticamente inexistente hasta fechas muy recientes, sin perjuicio de que lo que sí se ofrece, por tratarse de una imposición legal configurada como un requisito pre-procesal de acceso a la jurisdicción, es la conciliación previa obligatoria ante un órgano administrativo. Pero esto nada tiene que ver con la mediación en sentido estricto, y aunque la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ha introducido la posibilidad de que las partes acudan a mediación, diferenciándola de la conciliación (siquiera nominalmente), no ha llevado a cabo una regulación de los aspectos sustanciales, similar a la que se contiene en la Ley 5/2012, para los ámbitos civil y mercantil.

Todo ello determina que la implantación de la mediación en los conflictos laborales individuales se encuentre todavía en una fase poco avanzada.

Lo cierto es que las características de la relación laboral en la que se establece un vínculo de dependencia dentro de una comunidad organizada como es la empresa, con incidencia o interrelación constante entre cuestiones laborales y personales/familiares, en aspectos tales como jornada de trabajo, sistema de turnos, organización de vacaciones y permisos, etc. la convierten en fuente constante de tensiones y conflictos en los que la cuestión jurídica no es siempre lo más relevante precisando de una respuesta ágil y rápida. En estas circunstancias, la sentencia judicial no es el remedio global del problema, sino que frecuentemente lo único que solventa es el litigio, pero no el conflicto real y subyacente, en el que se entremezclan intereses que la ley no permite abordar

de forma íntegra, por lo que no cabe duda alguna de que la mediación puede ser una excelente vía de

**RESOLUCIÓN  
DE  
CONFLICTOS  
LABORALES**

resolución de conflictos en estos casos, incluso cuando el proceso judicial ya ha sido puesto en marcha. Esta idea es la que ha presidido las diferentes iniciativas que desde la jurisdicción social se han puesto en marcha en los últimos años para difundir la **mediación como un instrumento más de resolución del conflicto ya judicializado, sensibilizando a los usuarios de la justicia y a los operadores**

**jurídicos de la conveniencia de devolver el protagonismo a las partes en la resolución de determinados conflictos, especialmente en aquellos no estrictamente jurídicos.** Se insiste en la idea de que la mediación forma parte de la tutela judicial efectiva y que se inserta en el derecho de acceso al proceso y a obtener una respuesta de calidad, por lo que la decisión judicial de derivar un determinado conflicto a mediación será la que permita la efectiva implantación de la mediación como sistema de justicia.

## TIPOS DE CONFLICTO

### 1. INDIVIDUALES Y COLECTIVOS:

- La distribución responde al carácter del titular de los intereses comprometidos que provocan el choque. Si por parte de los trabajadores se lesiona el interés, el conflicto es individual (ej: falta de pago), aunque pudiera haber varios empleados en las mismas condiciones, sigue siendo un conflicto individual.
- Cuando el interés lesionado no es el de uno o varios trabajadores, sino el de toda la categoría profesional, el conflicto se considera colectivo. En el caso, no es el interés de uno o varios empleados sino el de la totalidad.
- Un conflicto que pudo originarse como individual puede convertirse en colectivo en la medida en que el grupo considere que a través de él se viola no solo un derecho subjetivo, sino también uno propio.



## Los conflictos colectivos

### Procedimientos de solución de conflictos colectivos

Los conflictos colectivos que surgen en el ámbito laboral pueden resolverse por la **vía judicial** o por **negociación, conciliación, mediación o arbitraje**.

Las experiencias piloto en esta materia se iniciaron en el año 2010, siendo llevadas a cabo por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Bilbao, el auténticamente pionero en este terreno. Las pautas de actuación del mismo han sido luego seguidas en posteriores procedimientos, aunque con diferentes matizaciones.

Es el caso de la experiencia piloto de los Juzgados de lo Social de Madrid, que ha vivido dos etapas diferenciadas, habiéndose establecido la primera de marzo de 2012 a mayo de 2015, con la implicación de 10

Juzgados y con un sistema de trabajo muy similar al del Bilbao (que ahora se ha modificado a partir de mayo de 2015, dando entrada a los **Inspectores de Trabajo** en la **función de mediación** y en estrecha colaboración con el ICAM). También en Barcelona se encuentra vigente una experiencia piloto en 4 Juzgados de lo Social, siguiendo un sistema muy similar al que se implantó en su momento en Bilbao.

Recientemente se han puesto en marcha también experiencias piloto en dos Juzgados de lo Social de Burgos y en la totalidad de los

Juzgados de lo Social de Granada, por lo que nos hallamos en plena **expansión de la mediación intrajudicial social**.

Las citadas experiencias nos han permitido constatar:



En primer lugar, que **no todos los conflictos son mediables**, y que la elección o decisión acerca de cuáles son derivados a mediación debe efectuarse en atención a las concurrencias de circunstancias que se consideren relevantes, a saber: la vigencia de la relación laboral y la voluntad de permanencia de la misma, la naturaleza del conflicto existente, el margen de la negociación que permiten los intereses en conflicto, el no sometimiento del mismo a la conciliación previa obligatoria y la irrecorribilidad de la sentencia que se dicte en la instancia. Estas notas concurren en una serie de materias que, a priori, han permitido confeccionar un listado de asuntos susceptibles de mediación, aunque no supongan una lista cerrada, ni excluyente.



En segundo término, aunque se considere que es posible la **derivación a mediación** en cualquier momento, en todas las experiencias pilotos se ha coincidido en situar en el momento procesal inicial de admisión a trámite de la demanda y citación a juicio la invitación a mediación, sin que ello impida que en determinados casos se realice en un momento posterior.



En tercer lugar, el **alcance y fuerza** de la invitación es absolutamente decisiva en el éxito o fracaso de la misma. De modo que, salvaguardando el **principio de voluntariedad de la mediación**, se hace necesaria una cierta dosis de obligatoriedad o imperatividad en la invitación, de ahí que la mera inclusión de un folleto informativo sea mucho menos operativa que la inclusión de la

invitación en la propia resolución del Secretario Judicial, habiéndose constatado que la implicación activa de Jueces y Secretarios Judiciales en la invitación es decisiva.



En cuarto lugar, se echa de menos que la **asistencia a la sesión informativa inicial** no se revista de una cierta obligatoriedad, dado que en muchos casos las partes pierden la oportunidad de acceder a la mediación por no tratarse de un trámite obligatorio, lo que lleva a algunos profesionales a no contemplar siquiera la posibilidad de acudir a esa sesión inicial de carácter puramente informativo, indicando a sus clientes que no es necesario ir. Para que esa percepción cambie es fundamental llevar a cabo un trabajo de sensibilización de todos los operadores jurídicos, convirtiéndoles en cómplices de los proyectos existentes. A tal fin se han duplicado los esfuerzos en las charlas y espacios de difusión por parte de los jueces y secretarios judiciales en colegios profesionales, de abogados y graduados sociales, así como en sedes de sindicatos y asociaciones empresariales, por cuanto es imprescindible la colaboración activa de todos ellos en la implantación de la mediación intrajudicial.

Los resultados de la mediación impulsada desde los Juzgados y en el marco del proceso judicial son altamente esperanzadores, ya que en los asuntos en que las partes aceptan someterse a mediación el nivel de cierre con acuerdos es elevadísimo, lográndose, al mismo tiempo, un nivel de satisfacción de los usuarios de la Administración de Justicia muy superior al derivado de la solución legal clásica mediante sentencia.

Asimismo, es fundamental destacar que, junto con los asuntos específicamente derivados a mediación por los Juzgados integrados en los

planes piloto, los servicios de mediación intrajudicial también reciben peticiones de profesionales jurídicos que, una vez han conocido el servicio sin necesidad de derivación judicial, consideran que el caso concreto que están asesorando es susceptible de una mejor resolución por dicho cauce. Por lo tanto, existen auténticos "espontáneos" que repiten la experiencia sin necesidad de invitación previa, lo que evidencia la bondad de la mediación y la calidad del servicio y de los resultados alcanzados en las experiencias piloto.

En este punto, y para concluir, es imprescindible destacar que el nivel de los mediadores es fundamental para asegurar un buen servicio de mediación intrajudicial.

De ahí que en todas las experiencias piloto en marcha se haya mostrado una abierta preferencia por contar con **mediadores experimentados y con conocimientos amplios de la normativa laboral y de las peculiaridades del conflicto laboral**, habiendo resultado básica la colaboración prestada tanto por los Colegios Profesionales como por las Universidades y Fundaciones implicadas en la difusión de la cultura de la paz.

Aunque es mucho el camino que queda por andar hasta conseguir la implantación de la mediación intrajudicial en el ámbito laboral, los resultados obtenidos nos empujan a seguir adelante con esta labor, insistiendo en la conveniencia de devolver a las partes el protagonismo que les corresponde en la resolución de sus conflictos.

**" En el ámbito de los conflictos individuales de trabajo podría decirse que la posibilidad para las partes de acudir a un sistema de resolución rápido y eficaz, como es la mediación, era prácticamente inexistente hasta fechas muy recientes "**

**" En muchos casos las partes pierden la oportunidad de acceder a la mediación por no tratarse de un trámite obligatorio "**



**"Los resultados de la mediación impulsada desde los Juzgados y en el marco del proceso judicial son altamente esperanzadores."**



Así, la *gestión del tiempo* se convierte en una necesidad a la hora de escoger el procedimiento más adecuado para la resolución del conflicto.

*¿Quién mejor que las propias partes en disputa para gestionar su tiempo de resolución?*

Si se considera que el factor tiempo y la gestión directa de esa variable por parte de las personas en conflicto pueden determinar o no una resolución favorable de una controversia mercantil, se concluirá que un sistema de resolución inspirado en estos principios y que responda a estas exigencias será el más apropiado.

En ese sentido, cabría descartar a priori aquellos sistemas de resolución, judiciales o no, que encomienden la decisión del problema a un tercero. El recurso a los tribunales de justicia, el arbitraje, la conciliación u otros mecanismos con intervención de tercero decisor o cuasidecisor no parecen satisfacer esa necesidad resolutive que recae en las partes enfrentadas.

La *mediación*, en cambio, tal como la define la Directiva 52/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles<sup>1</sup>, ofrece a las partes un *sistema de resolución*, cuyo planteamiento, nudo y desenlace depende de ellas mismas, aunque sea con la ayuda de un *tercero neutral experto llamado mediador*.

<sup>1</sup>«mediación»: un procedimiento estructurado, sea cual sea su nombre o denominación, en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de su litigio con la ayuda de un mediador. Este procedimiento puede ser iniciado por las partes, sugerido u ordenado por un órgano jurisdiccional o prescrito por el Derecho de un Estado miembro.

En la práctica, se ha de reconocer la falta de experiencia, tanto propia como comparada en el uso de la mediación mercantil como método de resolución. Es cierto que en algunos sistemas de corte anglosajón, y en otros más cercanos, como el italiano, la mediación está más extendida, pues goza de aceleradores culturales y jurídicos más efectivos.

En el caso español, la mediación se ha venido impulsando en el ámbito de las relaciones familiares, si bien en los últimos tiempos, tras la aprobación de la Ley catalana de 2009 y la española de 2012, el legislador da carta de naturaleza a la mediación en otros ámbitos del derecho privado.

Dicho esto, no se puede ignorar que *las relaciones mercantiles o de corte empresarial o comercial precisan de un marco institucional que favorezca una gestión adecuada de los conflictos en juego*, en aras de convertir el factor tiempo y su resolución en un factor de competitividad, hecho que otros sistemas no permiten garantizar con la misma celeridad y participación de las partes afectadas.

En España, se observa que se dan las condiciones para un *impulso ordenado e inducido de la mediación*. Por un lado, los tribunales de justicia se están implicando progresivamente en la difusión de la mediación como sistema tutelar de justicia; por otro, las organizaciones profesionales o corporativas de intereses económicos van implantando estructuras de mediación con un doble fin de prestación de servicio y de ayuda a un tráfico fluido del ámbito mercantil.



### Mediación mercantil

" Tanto en la generación del conflicto como en su resolución, el tiempo ejerce un papel preponderante."

"La mediación ofrece a las partes un sistema de resolución cuyo planteamiento, nudo y desenlace depende de ellas mismas, aunque sea con la ayuda de un tercero neutral experto llamado mediador."

## ÁMBITOS DE MEDIACIÓN

A nivel EXTRAJUDICIAL la aplicación de la Mediación como Herramienta de Resolución de Conflictos, entre ellos destacar...



# CUESTIONARIO FORMATIVO

A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la última página de nuestro Boletín Oficial.

1.- No todos los conflictos laborales son mediables, la elección o decisión acerca de cuáles son derivados a mediación debe efectuarse en atención a las concurrencias de circunstancias que se consideren relevantes, tales como:

- a) La incidencia o interrelación constante entre cuestiones laborales y personales/familiares.
- b) *La implantación de la mediación en los conflictos laborales individuales debe encontrarse en una fase poco avanzada.*
- c) La vigencia de la relación laboral, la naturaleza del conflicto existente y el margen de la negociación.

2.- ¿La derivación a la mediación en un conflicto laboral, es posible en cualquier momento?

- a) Las experiencias pilotos han coincidido en situar en el momento procesal inicial de admisión a trámite de la demanda y citación a juicio la invitación a mediación, sin que ello impida que en determinados casos se realice en un momento posterior.
- b) El momento de derivación a la mediación es el inicio a la sesión informativa inicial, dado que en muchos casos las partes pierden la oportunidad de acceder a la mediación por no tratarse de un trámite obligatorio.
- c) No, solamente cuando el proceso judicial ya ha sido puesto en marcha.

3.- ¿Qué factor constituye la clave principal para sus actuaciones en los conflictos que se generan en el ámbito de las relaciones mercantiles, Tanto en la generación del conflicto como en su resolución ?:

- a) El tiempo.
- b) Las oscilaciones del precio de los productos.
- c) Los acuerdos sociales.

4.- la Directiva 52/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, define la mediación en asuntos civiles y mercantiles como:

- a) Un mecanismo de resolución extrajudicial de los conflictos implantado de modo genérico en las relaciones laborales.
- b) Un procedimiento estructurado en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de su litigio con la ayuda de un mediador.
- c) Un instrumento más de resolución del conflicto que se inserta en el derecho de acceso al proceso y a obtener una respuesta de calidad.

# Consultorio Formativo



## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas por dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

### PREGUNTA

¿Qué es el despido improcedente?. ¿Es diferente al procedente?. ¿En qué se diferencian?

### RESPUESTA

Diferencias y causas entre despido improcedente y despido procedente

**Despido improcedente**

El **despido improcedente** es la situación que se ocasiona cuando una empresa decide **despedir a uno de sus empleados sin motivo o causa justificada**. Las consecuencias pueden ser que el empleado acepte el despido, si no se intentará la **conciliación** entre empresa y empleado que puede llegar a ser la **readmisión** del empleado en la empresa o la **indemnización** al empleado por parte de la empresa, si la conciliación fracasa solo queda la **vía judicial** en la que un juez decidirá si hay o no hay **causa** del despido.

**Despido procedente**

Es cuando el despido **si tiene causa justificada** y se a llevado el procedimiento adecuado. Los despidos de este tipo pueden ser **despido disciplinario** y **despido objetivo**.

Las **consecuencias** pueden ser distintas según el tipo de despido:

Si es disciplinario son la **extinción** de la relación laboral, tiene derecho a **finiquito** y derecho al **paro** pero no tiene derecho a ninguna indemnización. No requiere de **preaviso**.

Si es objetivo son la **extinción** de la relación laboral, tiene derecho a una **indemnización** de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, **finiquito** y **prestación por desempleo**. Será avisado con **15 días de antelación**.

¿Qué hacer ante un despido improcedente?.

Si el empleado considera que **no hay motivos justificables** para realizar ese despido puede llevar a cabo **reclamaciones** contra la empresa por un despido improcedente. Para ello a la hora de firmar la comunicación del despido es necesario poner al lado de la firma un **“no conforme”**.

Ya firmada la comunicación del despido, lo primero será presentar una **papeleta de conciliación** en la magistratura laboral, este proceso se utiliza para llegar a un acuerdo entre empleado y empresa, y así **evitar la vía judicial**.

En este proceso de acuerdo el empleado tendrá que demostrar que los motivos o razones del despido no se ajusta a la realidad. Y la empresa tendrá que explicar con todo detalle, tanto en la carta de despido como en el acto conciliador, los motivos o causas por las cuales realiza ese despido.

Estas son las **razones** que podemos encontrar en un **despido improcedente**:

- No cumplir con los requisitos legales de despido.
- Las razones y motivos que da la empresa no justifican el despido.
- Cuando se considera que el despido es a causa de por razones discriminatorias.
  - raciales, edad o sexo.
  - vulneración de los derechos fundamentales o libertades públicas.
  - vulnerar las condiciones de los representantes de los trabajadores.
  - vulnerar cualquier derecho relacionado con la maternidad y conciliación de vida familiar y laboral.



Las **consecuencias** de un despido improcedente son que el empresario tiene 5 días para readmitir o indemnizar al empleado. Si lo readmite tiene que ser bajo las mismas condiciones laborales que tenía o si lo indemniza es equivalente a 33 días de salario por año trabajado. Se tiene derecho al paro si cumple los requisitos de impuestos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el caso de que el empleado acepte el despido improcedente tendrá 15 días para presentar la solicitud por desempleo.

### Cálculo de la indemnización por despido improcedente

**La indemnización por despido improcedente equivale a 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.** El resultado de multiplicar el salario base por las 24 mensualidades no puede ser menor que la indemnización.

El cálculo es una regla de tres: si tenemos 12 meses trabajados de los cuales se tiene derecho a 33 días por X meses trabajados, se tiene derecho a X días. Esos días se tienen que multiplicar por el salario por día, y esa es la indemnización por despido improcedente que nos corresponde.

### Cálculo de la indemnización por despido

**La indemnización por despido equivale a 20 días por años trabajados con una limitación de 12 meses de salario, la indemnización se entregará con la carta de despido.** El resultado de multiplicar el salario base por las 12 mensualidades no puede ser menor que la indemnización.

El cálculo sería primero saber el salario diario, segundo saber los años trabajados y los días a indemnizar, y tercero multiplicar el salario diario por los días indemnizar, el resultado de esta operación sería la indemnización a cobrar.

## PREGUNTA

### Propiedad de las historias clínicas. ¿A quién pertenecen o quién son los propietarios de las historias clínicas?

La naturaleza jurídica de la historia clínica ha sido, y seguirá siendo después de la promulgación de la Ley 41/2002 de 14 de noviembre de Autonomía del Paciente y los Derechos y Obligaciones en materia de Información y Documentación Clínica, una cuestión muy debatida en la doctrina, pues de su determinación derivan aspectos tales como su eficacia probatoria, por ejemplo, el acceso a sus datos y el poder de disposición de éstos, las garantías de la intimidad y del secreto profesional y los límites que, por razones de interés público, pueden oponerse a su estricta observancia.

Quiere decirse con ello que en la historia clínica confluyen derechos e intereses jurídicamente protegidos, del médico, del paciente, de las instituciones sanitarias e incluso públicos que es preciso determinar y contrapesar para dar respuesta a los problemas planteados en la práctica.

La historia clínica es un documento; es decir, en los términos de la Ley de Enjuiciamiento Civil es un documento privado, pero un documento privado esencialmente médico – clínico, cuya finalidad principal, no única, es la de facilitar asistencia sanitaria al paciente, recogiendo toda cuanta información clínica sea necesaria para asegurar – bajo un criterio médico – el conocimiento veraz, exacto y actualizado de su estado de salud, por el personal sanitario que lo atiende.

La historia clínica tiene en nuestro días un evidente valor probatorio en juicio, de tal suerte que puede ser un buen o mal reflejo del actuar del profesional, prueba de la existencia de una información adecuada, de un consentimiento informado debidamente prestado, o en definitiva, prueba de que el actuar del profesional sanitario se ha conducido conforme a lo que demanda la “lex artis ad hoc”.

La Ley 41/2002 de 14 de noviembre de Autonomía del Paciente y los Derechos y Obligaciones en materia de Información y Documentación Clínica, no especifica a quién pertenece la historia clínica, habiendo preferido el legislador en su momento, regular, más que la propiedad, la problemática que plantean sus usos y el acceso al historial clínico, indicando cuales son las instituciones asistenciales encargadas de custodiar, vigilar, regular y facilitar el acceso a ellas.

Esta Ley regula el concepto de la Historia Clínica como “el conjunto de documentos que contienen los datos, valoraciones e informaciones de cualquier índole sobre la situación y la evolución clínica de un paciente a lo largo del proceso asistencial”. Por tanto, la finalidad de la historia clínica no es otra que la prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes.

En esta misma ley se dispone que los centros sanitarios o los profesionales sanitarios son los responsables de conservar la documentación clínica, independientemente del soporte en el que se almacene, en condiciones que garanticen su mantenimiento y seguridad. Por tanto, a los profesionales y/o directores de centros médicos les corresponde la obligación de custodia de la historia clínica, que de acuerdo con la citada ley deberá conservarse durante un **periodo mínimo de cinco años** (sin perjuicio de la regulación específica de cada Comunidad Autónoma) desde el alta de cada proceso asistencial.



Ahora bien, los **datos** contenidos en las historias clínicas pertenecen a los **pacientes**, ya sean datos identificativos (nombre, apellidos, fecha de nacimiento, etc), de salud (se entiende por datos de carácter personal referidos a la salud, todas las informaciones concernientes a la salud pasada, presente y futura, física o mental, de un individuo) o incluso económicos (facturas por los servicios prestados, pertenencia a alguna sociedad, etc).

Por tanto, como titulares de los datos de carácter personal contenidos en las historias clínicas, los pacientes pueden **solicitar y obtener información** de sus datos sometidos a tratamiento, del origen de los mismos o conocer si éstos se han cedido. Este derecho se conoce como **derecho de acceso**.

El derecho de acceso a la historia clínica establece que el paciente tiene derecho de acceso a la documentación de la historia clínica y a obtener **copia de los datos** que figuren en ella, con **dos limitaciones**: la referida a las **anotaciones subjetivas** y cuando el ejercicio de este derecho pueda perjudicar el derecho de terceros a la **confidencialidad**, es decir, se limita el ejercicio del derecho de acceso para proteger los derechos y las libertades de un tercero.

En cuanto a las anotaciones subjetivas, no existe aún en la normativa una definición de este concepto, pero podría entenderse que se refiere a las apreciaciones personales y no sustentadas objetivamente en datos clínicos. No obstante, mientras no exista una definición jurídica continuarán generándose dudas en los límites de este concepto, provocando una tensión entre el derecho a la reserva del médico y el derecho de acceso del paciente.

No obstante, no debe entenderse que el derecho de acceso supone la entrega de la historia clínica al paciente, sino un **informe** o, en su caso, copia de la misma, ya que el profesional o el centro, en su caso, tiene la obligación del **deber de custodia** de las historias clínicas y no hay que olvidar que en caso de reclamación por responsabilidad profesional, la historia clínica será un **elemento probatorio básico** para la defensa del profesional sanitario. Por tanto, siempre se le debe entregar copia de la historia clínica, por el medio que el paciente haya especificado, si fuera posible.

#### Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continua:

- 1.- c
- 2.- a
- 3.- a
- 4.- b



***Agrupación Técnica Profesional  
- MECIMER -***

***«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»***

***Miembro Colectivo de la  
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL***

C./ Atocha nº 20-4º-Derecha 28012 MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: [mecimer@atp-guiainmobiliaria.com](mailto:mecimer@atp-guiainmobiliaria.com) Web: [www.atp-mecimer.com](http://www.atp-mecimer.com)

Web Corporativa: [www.atp-group.es](http://www.atp-group.es)

