



Abogacía e Igualdad

El impulso de las mujeres juristas

Entrevista

ALMUDENA ARPÓN
Secretaría General de la IBA

"Las mujeres tenemos que buscar nuestro espacio profesional en puestos de responsabilidad y atrevernos a ocuparlos"

Abogacía en Mayúsculas

BREXIT, TECNOLOGÍA
E IGUALDAD

Una visión desde el Derecho de los Negocios con Pilar Menor, María José Menéndez y María Segimón

Dossier

MUJER, ABOGACÍA
Y DERECHO

Igualdad, conciliación, perspectiva de género, tecnología, techos de cristal



En el Santander os tenemos en cuenta.

Por ello, tenemos una cuenta que se adapta a ti: la Cuenta Corriente Colectivos Santander,
**Sin comisión de administración ni mantenimiento de la cuenta solo por pertenecer
a este Colectivo, y con las tarjetas*:**

- **Santander Débito 4B Classic**
Comisión de emisión y mantenimiento: 0€
- **Tarjeta de Crédito Box Gold**
Comisión de emisión y mantenimiento: 0€

También tenemos una **oferta preferente de financiación** para ti.
Infórmate en el **915 123 123** o en nuestras oficinas.

SUMARIO

76 Periscopio *Eutanasia*

76
La eutanasia en 2019: visión jurídica
Juan José Bestard

78
¿Violencia de Género? La última vuelta de tuerca de la eutanasia
Olga Rodríguez Marcos

38 Dossier *Mujer, abogacía y Derecho*

38
Ni un paso atrás
Beatriz Corredor Sierra

40
La perspectiva de género en la interpretación y aplicación normativa: un mandato legal que empieza por los juristas
M^a Lourdes Arastey Sahún

42
Cambiar la mirada: las mujeres redactan su propia historia a la luz de la igualdad
Silvia Giménez-Salinas

44
El Colegio de Abogados de París impulsa la igualdad de género
Marie-Aimée Peyron

46
Las mujeres reclamamos más poder de decisión en el sector legal
María Eugenia Gay

48
Las abogadas también pertenecen a los consejos
Marlen Estévez Sanz

52
Los cuidados no remunerados como factor de discriminación
María Ángeles Jaime de Pablo

54
Tecnología, techos de cristal e impulso de las carreras profesionales de las mujeres
Cristina Sancho

56
El desafío de la conciliación: una perspectiva europea
Katharina Miller

58
La conciliación y su sostenibilidad transversal
Paula Fernández-Ochoa

60
El cumplimiento de los horarios como primera medida honesta en favor de la conciliación en los despachos
Paloma Díaz Lorente

64
¿Cien años para la igualdad real?
Un largo camino por recorrer
Virginia de la Cruz Burgos

6 Colegio *Colegiadas Ilustres* Pioneras por la igualdad

72 Debate *Economía colaborativa y Derecho del Trabajo*

72 Bernardo García
74 Francisco Javier Hervás y Francisco Artacho

26 Abogacía en Mayúsculas Brexit, tecnología e igualdad: una visión desde el Derecho de los Negocios



32 Entrevista Almudena Arpón Secretaría General de la IBA



"Las mujeres tenemos que buscar nuestro espacio profesional en puestos de responsabilidad y atrevernos a ocuparlos"

66 Foro Justicia ICAM

María Eugenia Gay:
"Hay que recuperar la esencia de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita"

5 Queridos compañeros La igualdad, esencia íntima y verdadera de la libertad

78 Análisis

80
Transparencia y litigiosidad bancaria: consideraciones sobre el índice IRPH a la espera del pronunciamiento del TJUE
José Ramón Couso Pascual

84
El secreto profesional del abogado en la proyectada nueva disposición adicional 24^a de la ley General Tributaria
Juan Manuel Herrero de Egaña

90
La transformación de los despachos de abogados por la tecnología y la digitalización
Antonio Moya Jiménez

92
La entrada de capital no profesional en las firmas de abogados
Jose Luis Pérez Benítez

94
Fusiones de despachos: ¿hacia dónde vamos?
Felipe Toranzo Serrano

96
Uso del *open data* para predecir una decisión judicial
Javier Martínez Díaz

98
Prevención general de las penas a través de los medios de comunicación
Escarlata Gutiérrez

102
La ética en el futuro del derecho deportivo
Rosalia Ortega Pradillo

104
La responsabilidad penal y civil subsidiaria de la Iglesia en los casos de abusos a menores
Angel López-Sidro López

106
Los arrendamientos turísticos: acuerdo comunidad de propietarios de prohibición o incremento cuota
Daniel Loscertales Fuertes

110
Factor humano y abogacía
M^a Cruz Martín Delgado y Jorge Pintó Sala

112 Noticias de interés profesional



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

CONSEJO DE REDACCIÓN: Emilio Ramírez, Juan Gonzalo Ospina, Montserrat Pereña y Alfonso Merlos

COORDINACIÓN: Jaime Gómez

DISEÑO Y PRODUCE: Lefebvre

© 2018 Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Todos los derechos reservados.

DEPÓSITO LEGAL: M-54116-2008

Las opiniones vertidas por nuestros colaboradores en estas páginas son de su exclusiva responsabilidad y no coinciden necesariamente con la línea editorial de OTROSÍ

Portada: Ilustración de Clara Campoamor realizada por Carmen Revuelta para *No me cuentes cuentos*



MUTUALIDAD ABOGACÍA

EL APOYO NECESARIO EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES

NUEVO SERVICIO

Atención familiar por defunción

Con anticipo de gastos de sepelio,
para que tu familia no tenga
que preocuparse de nada.

Solicítalo*

www.mutualidadabogacia.com
sam@mutualidadabogacia.com | T. 914 35 24 86

*Para poder solicitar este servicio, es necesario disponer de un saldo o prestación por fallecimiento de 7.000 €. Así pues, el sepelio se cubre con las propias prestaciones que el mutualista ya tiene vinculadas, hasta un máximo de 6.000 €. Tan solo se cargará al saldo del mutualista 0,70 € al mes correspondientes a la garantía de traslado de restos mortales.

LA IGUALDAD, ESENCIA ÍNTIMA Y VERDADERA DE LA LIBERTAD



José María Alonso Puig
Decano

En los tiempos que corren, y especialmente para los compañeros que hemos alcanzado cierta edad, siempre resulta emocionante echar la vista atrás, fijarse en el retrovisor y analizar la actividad y la influencia que jugó en la Transición el movimiento feminista; el pulso que mantuvo vivo, en circunstancias especialmente complejas y adversas, para alcanzar unos objetivos no sólo indiscutiblemente legítimos y necesarios sino irrenunciables para todos y para todas. Como ciudadanos y como profesionales.

A lo largo de nuestra joven y rica historia democrática, en la voz de mujeres juristas se ha hecho especial énfasis en la legislación discriminatoria producida tiempo atrás y, por consiguiente, en las propuestas de reforma que han surgido y que han sido fundamentales, vitales, en el camino hacia la Igualdad real y efectiva que, si bien está lejos de ser una utopía, tampoco está del todo cerca de ser alcanzada.

El papel que jugaron las diputadas constituyentes tuvo una dimensión enorme. Sin él, hay muchas cosas que no se entenderían. Sería injusto mirar hoy al presente y al futuro de la mujer en el apasionante mundo de la Abogacía sin ponderar aquella actitud y aquel tesón, aquella fuerza de voluntad y aquella ambición por hacer una España mejor, por levantar un sistema garantista más sólido y mejor fundado. Mi sensación es que aquel compromiso, consciente o inconscientemente, permanece hoy muy vivo.

Por éstas y otras muchas razones, y en el marco de la VII Edición de la Cumbre de Mujeres Juristas, hemos querido dedicar un espacio especial de este nuevo número de OTROSÍ a plantear el presente y el futuro, en nuestro oficio, de todas cuantas acciones se encaminan a rebasar la línea de meta de la Igualdad. Hay aquí un trabajo insoslayable por desarrollar, empezando por los cambios normativos aún pendientes, que desde la sociedad civil y la Abogacía institucional vamos a luchar para que se lleven a cabo lo antes posible.

Incluso hoy no es fácil para la mujer disfrutar de los derechos que formalmente le reconocen la Constitución y nuestras leyes. Pero, precisamente por eso, no habrá mayor señal de que el objetivo está cumplido que el momento en que esos grupos de reflexión se constituyan sin más: sin apellidos, sin distinciones, sin sexos segregados.

Ése será el mejor signo de normalidad, el de una sociedad en la que la mujer sea parte efectiva de cualquier engranaje o proceso de toma de decisiones: sean menos o más relevantes. Debe ser, sin limitaciones ni tabúes ni cotos cerrados, participe de todas. Sigamos en la reivindicación pero, sobre todo, en los avances efectivos: la Igualdad, en el fondo, está en la esencia más íntima y verdadera de la libertad.

Colegiadas Ilustres

PIONERAS POR LA IGUALDAD

Desde la incorporación de Victoria Kent y Clara Campoamor en 1925, las abogadas del Colegio de Madrid han sido pioneras en prácticamente todos los ámbitos del Derecho. Además, con su ejemplo y compromiso, las juristas que han pasado por esta casa han contribuido de forma decisiva al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria. Desde estas páginas, y con la certeza de haber dejado a muchas en el tintero, OTROSÍ recuerda a algunas de esas colegiadas que, con sus trayectorias, han contribuido a visibilizar y dignificar el papel de la mujer en el mundo de la abogacía.

Las «abogadas» de España están contentas de su profesión

Cómo se debe llamar a las mujeres que ejercen la abogacía? ¿«Abogadas» o «abogados»? Según parece, la cuestión no está resuelta. Nosotros las llamaremos como se llaman ellas: «abogados».

Hay tres mujeres «abogados» en el Colegio de Madrid: la señorita Victoria Kent, que ejerce la profesión desde enero de 1925; la señorita Clara Campoamor, que empezó a trabajar un mes después, en febrero de 1925, y la señora doña Matilde Huici de San Martín, que lo hizo en julio de 1926.

Pocas «abogados» más hay en España: la señorita Lacunza, en Pamplona; otra señora en Valencia...

¿Qué tal les va a estas animosas exploradoras de una tierra incógnita? ¿Están contentas de su

Nadie ni nada me hizo retroceder en mi camino.

Mi profesión, que no abandonaría por nada ni por nadie, me ha proporcionado las mayores satisfacciones de mi vida. Cada asunto me preocupa como el primero, y deseo que así sea siempre; si llegara a sentir el *embotamiento* en mi trabajo, lo abandonaría; no concibo esta profesión sin que se ponga en ella todo el fervor de nuestro espíritu. Ahora bien, cuando voy a una vista estoy completamente serena, y absolutamente tranquila cuando me siento en estrados.

He tenido mucha suerte; mi profesión va orientada en el sentido de mis aficiones, en el sector de lo jurídico-social.

Soy abogado de varias Asociaciones masculinas y de una mixta, y me complace decir que los hombres tienen una absoluta confianza en el trabajo de la mujer; los hombres, aún más que las mujeres, confían en mis consejos y decisiones. Si tuviera que elegir profesión, elegiría otra vez y cien veces la de abogado.

He tenido una gran suerte en los asuntos criminales; los he ganado todos; dicen que tengo gran persuasión; no sé; sólo puedo decir que estudio a fondo mi causa, la que sea, y pongo en ella siempre el trabajo que hace falta. Sin embargo, tengo predilección por los asuntos civiles, y de entre ellos la menor atracción por los asuntos matrimoniales; soy dura con la mujer, porque creo que no podrán tratarse estos problemas con la equidad debida, con justicia, hasta que la mujer alcance una mayor cultura, una ética, un criterio seguro de las cosas, una independencia económica, una personalidad, en suma. La ley es dura con la mujer, pero la mujer no puede pedir todo a la ley; ha de exigirse mucho a sí misma antes.

La mujer tendrá en todas las profesiones lo que quiera y pueda llevar sobre sus hombros; hablar de cultura «propia de la mujer» y de profesiones «propias de la mujer» es un lenguaje, para mí, *intraducible, sin sentido. La vida es una; todos tenemos derecho a la alegría libre del nuevo día, todos tenemos el deber de la colaboración*

en el trabajo. *Trabajo, Competencia, Cultura, Paz*, no creo que sea otro el problema de hombres y mujeres.

CLARA CAMPOAMOR

—Más que contenta, satisfechísima del ejercicio de esta profesión, que creo la más adecuada a mi vocación y temperamento. Los Colegios de Abogados, correspondiendo la honorífica primacía al de Madrid, han hecho a la mujer la justicia de abrirle este camino, el más acerado y espinoso del Derecho, sin duda como lección humanística al Poder público que nos cierra, reservándolos a la virilidad, los otros muelles y cómodos de la Notaría, el Registro, la Abogacía del Estado, a que no se nos admite, cercenando la legítima



Matilde Huici espera conseguir que abogados y abogadas tengan, al graduarse, los mismos horizontes: Registros de la Propiedad, Consulados, Notarías, Judicatura...

trabajo? ¿Qué esperanzas, qué proyectos tienen? Oigan ustedes lo que dicen las tres «abogadas» de Madrid.

VICTORIA KENT

—La profesión ha sido para mí algo tan voluntario, tan conscientemente deseado, que necesariamente había de producirme satisfacciones; creo que las profesiones amadas nunca son ingratas, pero he de decir, en verdad, que ella, a su vez, ha pagado con creces esta fe mía.

Mi afición a los estudios sociales, mi culto a la Justicia, me hicieron emprender este camino, y por él, paso adelante, voy cada día más firme, más satisfecha. Cuando estudiaba, todos, hombres y mujeres, me decían: «¡Qué locura! ¡Una profesión tan árida, una profesión que tiene en la práctica tantas dificultades!»



Victoria Kent dice: «Mi profesión, que no abandonaría por nada ni por nadie, me ha proporcionado las mayores satisfacciones de mi vida...»



Clara Campoamor cree que el advenimiento de la mujer a la vida del Derecho tiene trascendencia sin igual para la futura igualdad económica, civil y social de los sexos...

validez del título de Abogado, y la mujer, sin gran esfuerzo, trata de mostrarse digna de esta distinción magna de nuestros Colegios.

Todos los variados aspectos del Derecho me interesan; si la profesión permitiera elegir *a priori* y no nos obligara a que el tiempo nos vaya *eligiendo* especialidad, yo dedicaría mi atención al Derecho civil, realización de todo desenvolvimiento de la individualidad; sobre todo me apasiona cuanto se refiere a la personalidad, mejor, a la *impersonalidad*, de la mujer en el Derecho civil, tanto más de la mujer casada, a quien tan caro le ha puesto el amor el Código.

También me interesa el Derecho industrial, el Derecho obrero.

El Derecho penal, por el alto dramatismo de los intereses en juego—honra, libertad—, sería el más interesante si hubiera posibilidad de arrancarle al uniformismo y rutina que le imprime el procedimiento, el cual *malogra* los mejo-



Victoria Kent Siano

Incorporación el 5 de enero de 1925

Después de pasar en Málaga su infancia y primera juventud y de realizar allí sus estudios, en 1920 ingresó en la Universidad Central de Madrid para estudiar la carrera de Derecho, teniendo como maestros a Luis Jiménez de Asúa y a Felipe Sánchez Román. En 1924 obtuvo el doctorado con una tesis sobre la reforma de las prisiones, y solicitó su ingreso en el Colegio de Abogados de Madrid, siendo la primera mujer que entró a formar parte de dicho Colegio en 1925.

Inicia su andadura profesional en plena Dictadura del General Primo de Rivera, dedicándose fundamentalmente al Derecho Penal y a los juicios laborales, defendiendo a obreros, ferroviarios o pescadores. En 1930 su nombre saltó a la prensa nacional e internacional al convertirse en la primera mujer que actuó como abogada en un Tribunal Militar. Su defendido ante el Tribunal Supremo de Guerra y Marina, el dirigente republicano Álvaro de Albornoz, había sido encausado por haber participado en la rebelión republicana de diciembre de 1930. El haber obtenido la absolución para su defendido le otorgó una gran popularidad y prestigio.

Durante 14 meses ocupó el cargo de Directora General de Prisiones, donde impulsó una importante reforma penitenciaria. Fue elegida diputada por Madrid en las elecciones a Cortes Constituyentes de junio de 1931, siendo una de las tres únicas mujeres diputadas junto a Margarita Nelken y Clara Campoamor.

Es muy conocida su participación en el debate sobre el derecho al voto de las mujeres porque —a pesar de sus ideas feministas y progresistas (como revela su defensa del divorcio)— no se mostró partidaria de introducir en la futura Constitución republicana el derecho al voto para la mujer, porque estaba convencida de que la falta de instrucción y preparación social y política de las mujeres españolas de la época beneficiaría a la derecha católica y perjudicaría a la República.

En las siguientes elecciones generales de 1933 no salió elegida diputada, de modo que prosiguió con su labor como penalista y abogada hasta que, en febrero de 1936, volvería a obtener un escaño, esta vez por la provincia de Jaén. En junio de 1937, en plena Guerra Civil, el Gobierno de la República la nombró secretaria de la embajada de España en París para el cuidado de las evacuaciones de refugiados, especialmente los niños, a medida que caían los frentes republicanos.

Al finalizar la guerra permaneció como exiliada en París, teniendo que vivir oculta bajo el nombre de Madame Duval durante la ocupación alemana para evitar que la Gestapo la entregara a las autoridades franquistas. Tras la liberación de la capital francesa se marchó a México, donde, además de dar conferencias en la Academia Mexicana de Ciencias Penales, dio clases de Derecho Penal y fundó la Escuela de Capacitación para el Personal de Prisiones. En 1950 se trasladó a Nueva York para trabajar en la Sección de Asuntos Sociales de la Organización de las Naciones Unidas, con el objeto de realizar un estudio de los problemas de las cárceles de mujeres en el mundo, sobre todo en Latinoamérica. Desde entonces, salvo una breve estancia en España tras la muerte de Franco, mantuvo su residencia en Nueva York, ciudad en la que falleció el 25 de septiembre de 1987.

Clara Campoamor Rodríguez

Incorporación el 2 de febrero de 1925

Hija de una costurera y de un contable, nació en 1888 en el madrileño barrio de Maravillas. Tras desempeñarse en varios oficios, entre ellos como modista, dependienta de comercio y telefonista, en 1909 consiguió plaza como funcionaria de segunda clase del Cuerpo de Correos y Telégrafos del Ministerio de la Gobernación, con destinos sucesivos en Zaragoza y San Sebastián, hasta que, en 1914, gana con el núm. 1 nuevas oposiciones, esta vez del Ministerio de Instrucción Pública, lo que le permite regresar a Madrid, destinada como profesora especial de taquigrafía y mecanografía en las Escuelas de Adultas.

El 21 de marzo de 1923 consigue el título de bachiller, matriculándose luego en la Facultad de Derecho, de la que se licencia en menos de dos años. El 19 de diciembre de 1924 solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.

Al proclamarse la II República fue elegida diputada por el Partido Radical, formando parte de la Comisión Constitucional encargada de elaborar el proyecto de la Constitución de la nueva República, luchando eficazmente para establecer la no discriminación por razón de sexo, la igualdad jurídica de los hijos e hijas habidos dentro y fuera del matrimonio, el divorcio y el sufragio universal.

Al estallar la guerra civil viajaría a París, donde publicó en 1937 *La revolución española vista por una republicana*. Después viviría en Buenos Aires e intentaría regresar a España a fines de la década de 1940, pero se encontró con que estaba procesada por su pertenencia a una logia masónica. En 1955 se instaló en Lausana (Suiza) y trabajó en un bufete hasta que perdió la vista. Murió de cáncer en abril de 1972.



Matilde Huici Navaz

Nacida en Pamplona en 1890, con 17 años consigue en Bilbao su título de Maestra de Primera Enseñanza Superior, y en 1916 se trasladó a Madrid para ingresar en la Residencia de Señoritas. Tres años más tarde obtuvo titulación en la Escuela de Estudios Superiores de Magisterio y comenzó a estudiar Derecho, finalizando la carrera en 1926. Sin dejar de ejercer su profesión y continuar dando clases en la Residencia de Señoritas, participa en el Tribunal de Menores de Madrid y en el debate público y político para la reforma de la Justicia en lo referente a la situación de la mujer.

Se dedicó a la modernización del sistema de protección de menores en España desde los gobiernos de la II República Española, donde llegó a ser directora general. Se doctoró en Derecho, especializándose en Criminología, y aprovechó para su formación personal la oportunidad que le ofrecían las becas de la Junta de Ampliación de Estudios para viajar a diversos países de Europa y Estados Unidos con el fin de estudiar in situ



los mejores métodos para el tratamiento de los menores delincuentes y en peligro de marginación.

Como periodista, colaboró entre 1935 y 1938 en publicaciones como el semanario *Democracia*, en *El Socialista* y en la revista *Mujeres* del Comité de Mujeres contra la Guerra y el Fascismo.

Miembro del Comité Nacional de la Asociación de Mujeres Antifascistas, en la Guerra Civil tuvo que seguir al gobierno republicano, primero a Valencia y luego a Barcelona. Pasó a Francia en los primeros meses de 1939 y colaboró en el Comité de Ayuda a los Refugiados desde París y Ginebra.

Huyendo de la persecución franquista, a bordo del trasatlántico *Orduña* llegó a Chile con su marido el 14 de mayo de 1940. Al no ser reconocida su titulación de Derecho, inició una brillante trayectoria en el campo educativo, aportando una contribución decisiva a la historia pedagógica del país con la creación de la Escuela de Educadoras de Párvulos en la Universidad.



María del Carmen Cuesta y del Muro

Incorporación el 24 de junio de 1927

Hija de un médico de Salamanca, en 1924 ya ostenta el título de Licenciada en Leyes, realizando luego el Doctorado en la Universidad de Valladolid. Para entonces ya tenía vinculación con asociaciones católicas como el Centro Obrero de Damas Catequistas de Madrid, donde en 1914 pronunció un denso ciclo de conferencias que, al cabo de cuatro años, aparecieron recopiladas en formato de libro bajo el título de *La vida y el obrero*.

El 15 de octubre de 1926 solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Se vincula a la Institución Teresiana fundada en 1917 por el padre Pedro Poveda y la seglar María Josefa Segovia, en cuyo Consejo Superior quedaría integrada, dedicándose a la docencia en el Instituto Católico de Segunda Enseñanza, del que sería Directora, y en la Escuela Social de Acción Católica de la Mujer, en la que ocupó una plaza de profesora de Derecho Positivo.

Se vincula desde su creación en 1927 a la Asamblea Nacional Consultiva, un pseudoparlamento de naturaleza corporativa formado en la Dictadura del general Primo de Rivera. Participa asimismo en los debates sobre la reforma del Código Civil, en los que llegó a realizar una interpelación al Ministerio de Gracia y Justicia por vía de la cual exigía que los derechos civiles de las mujeres quedasen ampliamente contemplados en las reformas legislativas.

Desde el final de la dictadura se concentra en la Institución Teresiana. A finales de 1933 embarcó rumbo a Hispanoamérica, en donde pasó buena parte del resto de su vida.

Concepción Peña Pastor

Incorporación el 31 de octubre de 1928

Concha Peña terminó el bachillerato en 1917 y, después de obtener el grado de maestra nacional, cursó tres licenciaturas, la de Filosofía y Letras, sección letras, la de Derecho y la de Medicina. Llegó a obtener el grado de Doctora en Derecho. Su actividad docente la desarrolló, en España, en el Instituto de San Isidro y en el Cardenal Cisneros, donde llegó a ser ayudante numeraria. Al mismo tiempo, ejerció la abogacía y preparó, en la modalidad de libre, las asignaturas de Medicina. Fue políglota, con dominio del latín, griego, francés, italiano y portugués.

En 1922 se la admitió como socia en el Ateneo de Madrid. El 13 de octubre de 1923 ingresó en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, de cuya sección segunda llegó a ser secretaria. También fue vicepresidenta de la agrupación de Jurados Mixtos.

Vinculada a la Agrupación Femenina de Acción Republicana, perteneció a la Asociación universitaria femenina, de cuya Junta Directiva formó parte en 1929, siendo presidenta Clara Campoamor. Luchó por el sufragio femenino y por los derechos de las mujeres.

De ideología republicana, en las elecciones de junio de 1931 se presentó como candidata del Partido Republicano Democrático Federal, en la circunscripción de Madrid, obteniendo 1.716 votos, insuficientes para lograr el escaño al que se postulaba.

Exiliada en Panamá, fue profesora universitaria de Derecho Civil (1941-1942) y de Derecho Romano (1942 -1944). También fue subdirectora de la Biblioteca Nacional (1951), donde se ocupó en la recuperación de las obras de destacados políticos, intelectuales, literatos, filósofos y artistas.



María del Carmen López Bonilla

Incorporación el 2 de diciembre de 1930

Nacida en la propia sede del Ministerio de Justicia, en la calle de San Bernardo, al trabajar allí su padre como portero y tener vivienda en las buhardillas del Palacio, fue la primera mujer en España en obtener el título de Derecho.

Termina el Bachiller con premio extraordinario de licenciatura e hizo estudios de Filosofía y Letras por tres años previamente a iniciar Derecho, que concluye en 1921 cuando poco antes, por Real Orden de 27 de abril de 1920, dejó de estar vedada la abogacía a la mujer, siendo el Colegio de Madrid el primero en suprimir esa limitación de sus estatutos.

Es entonces cuando un Letrado del Colegio de Madrid se dirige a la Junta de Gobierno solicitando se la eximiera del pago de la cuota de incorporación, en base al mérito de ser la primera mujer que había



terminado los estudios de Derecho y por “carecer de numerario”. La Junta de Gobierno acordó que, cuando ella lo solicitase, se decidiría. Seguramente el coste, cercano a las mil pesetas de la época, tuvo un efecto disuasorio que se lo impidió, junto a contraer matrimonio con su compañero de estudios José María López García. No hacerlo en aquel momento le impidió ser la primera mujer abogado en la Historia de España.

También fue una de las impulsoras para que se permitiera a las mujeres acceder a los Cuerpos Jurídicos del Notariado y de Registradores de la Propiedad. Su primer destino es en la Dirección General de Seguridad del Ministerio de la Gobernación. Posteriormente forma parte de la plantilla del Congreso de los Diputados como Jefe de negociado.

Es destinada después al Tribunal de Garantías Constitucionales como Oficial mayor, nuevamente tras ardua lucha jurídica, donde el Tribunal Supremo tiene que darle la razón en un recurso que interpuso contra el nombramiento para esa plaza de un tercero con peor derecho. Concluida la guerra, ejerció la abogacía.



Pilar Jaraiz Franco

Incorporación el 7 de abril de 1949

Abogada, catedrática y escritora. Hija de la hermana del general Franco, Pilar, conocida como la sobrina roja del general, nació en Ferrol en 1916, donde vivió hasta los 15 años en que se trasladó a Madrid y obtuvo la licenciatura en Derecho, siendo admitida en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid en 1949.

Casada con el oficial de Estado Mayor Antonio Lago, el joven matrimonio fue influenciado por las ideas liberales de la familia del marido. Ejerció la abogacía en Madrid y Zaragoza, siendo presa por las tropas republicanas con su hijo recién nacido en las primeras fases de la guerra, por el simple hecho de pertenecer a la familia de Franco. Tras la guerra civil, ganó una cátedra de Derecho Mercantil y Economía Política en Barcelona, dedicándose a la docencia en la Escuela Altos Estudios Empresariales, y estableciendo contactos con los círculos socialistas en la clandestinidad.

Hasta 1980 no empezó Pilar Jaraiz su actividad literaria. Un año después aparecieron sus memorias, con el título *Historia de una disidencia*, escrita «con amor y sin ira». El libro presenta a Francisco Franco al margen de sus demonios familiares —masonería, comunismo, los intelectuales—. En 1983 publica *La casa roja*, un alegato contra la guerra situado en la España de los años cincuenta. En 1984 publicó *La hermosa tierra*, una alegoría sobre el poder, el terror y la corrupción de la inocencia. Falleció el 8 de junio de 1996 en Barcelona.

Josefina Bartomeu

Incorporación el 15 de diciembre de 1949

Ejerce libremente la profesión de abogado desde 1949, perteneciendo a los Ilustres Colegios de Abogados de Madrid y Valencia. Formó parte de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación y del Consejo de Redacción del Boletín del Colegio de Abogados de Madrid, al que representó en congresos nacionales. Ha sido vicepresidenta de la "International Federation of Women Lawyers", a la que ha representado ante la ONU.



Estampa

Las mujeres van a ser jueces, notarios, registradores...




Entre las abogadas españolas hay dos que comparten los honores de las Cortes Constituyentes de la República; una de ellas es Victoria Nieto...

... Y la otra, Clara Campoamor, que intervino eficazmente en la aprobación de la ley del Divorcio, y es una activa propulsora del feminismo.

La República ha borrado esta injusticia que venía coactuando con las mujeres el antiguo régimen. Al poco tiempo de implantarse, estimó que la mujer y el hombre que poseen el título de abogado tendrían los mismos derechos. Y he aquí que las mujeres españolas ya pueden ser jueces, notarios, registradores, abogados del Estado, síndicos, embajadores. Disponen, en fin, de las infinitas salidas que antes les estaban reservadas sólo y exclusivamente a los hombres.

¿Se decidirán las muchachas españolas a vestir la toga, abismadas por este poderío?

LAS ABOGADAS SIEMPRE HAN TENIDO ENEMIGOS

A los hombres nunca les ha agradado mucho que las mujeres les hicieran la competencia. Hoy han cambiado las cosas; pero hace relativamente pocos años, era raroísimo encontrar un hombre, a quien le pareciera bien ver al sexo débil en...

¿Por qué las mujeres españolas, que, desde hace bastantes años, han invadido las Universidades, no se deciden, sino en muy raras casos, a estudiar la carrera de Derecho? Es indudable, y no se escapa a ningún medio observador, que por cada cien muchachas que salen de las Facultades, escasamente pueden contarse dos abogadas. ¿Es que la carrera ofrece grandes dificultades? No, ciertamente; sin ser de las más fáciles, no puede compararse con la de Medicina, por ejemplo, y es de advertir que en estas Facultades hay un tanto por ciento de chicas bastante considerable. No hablamos ya de la carrera de Farmacia, dentro de la cual se ha verificado una verdadera invasión del sexo femenino.

Se ha llamado por ahí insistentemente que la carrera de abogado "no es a propósito para la mujer"; ¿Por qué? Nadie lo ha sabido explicar. Indudablemente, el ejercicio libre de la profesión, en los primeros...

Como la Peña, abogada más dividida, que ejerce su profesión e interviene también en la vida política.

Sara Meyner, hija de inmigrantes zaragozanos, ha pasado su cargo de abogada en la Audiencia de Zaragoza.

años, es ingrato; pero ni más ni menos que en otras carreras que siguen costearnos de muchachas en nuestro país.

EL VERDADERO MOTIVO

Aparte las razones de orden psicológico que cada individuo tiene para elegir su carrera, hay otras de orden práctico. Hasta hace muy poco tiempo, las mujeres abogadas estaban en una situación inferior a la de los hombres. El título de licenciada en Derecho no les servía más que para ejercer libremente la profesión, y veían con pena que, mientras sus compañeros de Universidad conseguían pingües Registros y bien remuneradas Notarías, a ellas no les quedaba más camino que dedicarse a la dura tarea de defensor pío, o a arrinconar su título como un trozo inútil.

La abogada polifaceta, María Lacort.

Maruja Argüelles, licenciada en la Universidad de Valencia.

Estampa, 9 de abril de 1932
© Biblioteca Nacional



Mercedes Formica Corsi-Hezode

Incorporación el 7 de octubre de 1950

Nacida en Cádiz el 9 de agosto de 1913, en 1932 ingresó en la Facultad de Derecho de Sevilla, siendo una de las primeras alumnas matriculadas en la titulación. Allí entró en contacto con profesores formados en la Institución Libre de Enseñanza. En 1933 se produjo la separación de sus padres y su posterior traslado a Madrid.

Recién fundada Falange Española, decidió afiliarse y al poco tiempo fue nombrada delegada del Sindicato Español Universitario (SEU) de la Facultad de Derecho. En 1936 se trasladó a vivir a Málaga por razones de salud y allí fue nombrada delegada nacional del SEU y, por tanto, miembro de la Junta política del partido. El estallido de la Guerra Civil complicó su permanencia en zona republicana, por lo que en 1937 marchó a Sevilla por Tánger. Fue entonces cuando percibió la brutalidad del conflicto en ambos bandos y, tras la muerte de José Antonio, comenzó a ver la necesidad de disolver el partido en previsión de una utilización del mismo.

En 1945 inició su carrera de escritora con la publicación de una novela corta, *Bodoque*, y por esas fechas finalizó la carrera de Derecho. El requisito de "ser varón", impuesto por la legislación franquista para acceder a determinadas oposiciones, truncó sus aspiraciones a ingresar en la carrera diplomática, por lo que decidió ejercer libremente su profesión. Esta situación, unida a la indefensión legal de su madre tras la separación matrimonial, concienció a Mercedes de la necesidad de reformar la situación legal referida a las mujeres.

A principios de la década de 1950 comenzó a alternar el periodismo con el ejercicio de la abogacía. En 1952 comenzó su colaboración en el diario *ABC*, y el 7 de noviembre de 1953 publicó el artículo titulado "El domicilio conyugal", en el que denunciaba la discriminación por razón de sexo existente en la legislación española. El artículo desató un estado de opinión sobre el tema y una campaña a favor de una revisión jurídica con una notable proyección internacional que se concretó en una reforma del Código Civil, a través de la Ley de 24 de abril de 1958, en la que se daba un importante paso hacia la equiparación de los sexos y abría el camino a futuras reformas en el franquismo. Se llamó coloquialmente "la reformica".

Falleció en Málaga el 22 de abril de 2002, a los 88 años de edad, víctima de la enfermedad de Alzheimer

María de la Concepción Sierra Ordóñez

Incorporación el 6 de octubre de 1951

Licenciada en Derecho, Ciencias Políticas y Económicas por la Universidad Complutense, el 6 de abril de 1951 solicita la incorporación al Ilustre colegio de Abogados de Madrid.

Participa en 1951 en el I Congreso Femenino Hispanoamericano Filipino, al que acudieron más de doscientas mujeres de veintidós países, presentando la ponencia «La mujer en las profesiones».

Fue una de las Vocales Permanentes de las mujeres juristas en la Comisión de Codificación, junto con María Telo, Carmen Salinas Alfonso y Belén Landáburu.

Su fama en el ámbito del Derecho de Familia comenzó en septiembre de 1981, poco después de la aprobación de la Ley del Divorcio. Fue cuando defendió su primera ruptura de un contrato matrimonial. Su demanda quedó registrada como la tercera de la ventanilla de asuntos civiles.

En su amplia carrera como abogada matrimonialista defendió más a hombres que a mujeres.

Miembro fundador de la Asociación de Mujeres Juristas y de la Asociación de Abogados de Familia. Vocal del Consejo Asesor del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Entre otras distinciones, le fue concedida en 2001 la Cruz de Honor de la Orden de Raimundo Peñafort por su destacada contribución al desarrollo del Derecho. Tres más años más tarde fue nombrada vocal del Consejo Asesor del Observatorio Regional contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid. Fue Académica correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. Falleció en Madrid el 4 de octubre de 2012.



Comité de Juventud Universitaria Femenina. De izquierda a derecha Loreto Tapia, Jimena Quirós, Matilde Huici, Conrada Calvo, María Arapalis, Clara Campoamor y Josefina Soriano. La Esfera, 1928. © Biblioteca Nacional





María Telo

Incorporación el 04 de octubre de 1952

Inició los estudios de bachillerato de letras en el Instituto de Segunda Enseñanza de Santander, por libre y bajo la enseñanza de su padre, con el objetivo de estudiar Derecho y poder opositar al Cuerpo de Notarías y Registros. La Guerra Civil interrumpió sus estudios de Derecho, que finalizaría en el año 1940 en la Universidad de Zaragoza. A comienzos de esa década su familia se trasladó a vivir a Madrid obligada por la depuración realizada a su padre tras la Guerra Civil. En el año 1944 accedió por oposición al Cuerpo Técnico Superior de Administración Civil del Ministerio de Agricultura.

En 1952 se dio de alta en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, compaginando a partir de entonces su trabajo en el Ministerio con el ejercicio libre de la profesión. En 1956 ingresó en la Federación Internacional de Mujeres Juristas (FIMCJ). Consciente de la injusta situación legal de las mujeres en España, a finales de la década de 1950 inició una importante actividad pública de denuncia de la misma.

En 1969 organizó el Consejo Anual de la FIMCJ en Madrid, y en el mismo presentó una ponencia bajo el título "La mujer en el derecho civil", en la que denunciaba la injusta situación jurídica de las mujeres en España. El éxito del encuentro se concretó en la creación de la Comisión de Estudios y en 1971 de la Asociación Española de Mujeres Juristas (AEMJ), dependientes de la FIMCJ y bajo la presidencia de María Telo.

En 1973 ingresó, junto con otras tres mujeres juristas, en la Comisión General de Codificación del Ministerio de Justicia (CGC), para participar en el estudio de la reforma de la situación jurídica de las mujeres en España. Su trabajo fue determinante para la aprobación de la ley del 2 de mayo de 1975, que devolvió a la mujer su capacidad plena de obrar al eliminar la obediencia al marido, la licencia marital y todas las discriminaciones por razón de sexo excepto dos, la patria potestad conjunta y la administración conjunta de los bienes gananciales, que fueron objeto de la ley de 13 mayo de 1981 sobre "Filiación, patria potestad, y régimen económico matrimonial", en cuyo estudio participó activamente en la CGC.

CLARA CAMPOAMOR



1925

M^a DEL CARMEN CUESTAY DEL MURO



1927

M^a LUISA SUAREZ ROLDÁN



1947

JOSEFINA BARTOMEU



1949

MERCEDES ALARIO



1950

MARÍA TELO



1952

1925



VICTORIA KENT

1926



MATILDE HUICI

1928



CONCEPCIÓN PEÑA

1949



PILAR JARAÍZ FRANCO

1950



MERCEDES FÓRMICA

1951



CONCEPCIÓN SIERRA



María Mercedes Alario González-Vallarino

Incorporación el 17 de abril de 1950

Cursa sus estudios en Madrid. Obtiene la licenciatura en Derecho y el 13 de abril de 1950 presenta la solicitud de incorporación al Colegio de Abogados de Madrid, en la que consta que le fue expedido el título de Licenciada en Derecho con fecha 30 de diciembre de 1949. Ejerce como Abogada en Madrid y en Alcalá de Henares.

Colaboró junto a otras mujeres juristas en la reivindicación de los derechos de la mujer, perteneciendo a la Asociación de Mujeres Juristas. En 1969 asistió al Consejo de la Federación Internacional de mujeres juristas que se celebró en España, junto a María Telo y Gloria Bergué, entre otras.

Escritora reconocida, ha ganado distintos premios, entre ellos el III Premio de Poesía «Gregorio Parra» en 2005, y el premio «Rafael Morales» de poesía decidió concederle accésit a la obra titulada *Cuando acaba la magia*, de la que es autora. Escribió también *Ortigas* y *La sed compartida*.





Josefina Arrillaga Lansorena

Incorporación el 13 de febrero de 1959

Conocida con el sobrenombre de la «Amazona», Josefina Arrillaga nació el 5 de febrero de 1933. Estudia abogacía en la Universidad Central de Madrid, licenciándose el 3 de febrero de 1955. Miembro desde 1959 del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en 1968 continuó sus estudios en la Facultad de Derecho de la Universidad de Múnich, donde se doctoró. Fue auxiliar de Cátedra de Derecho Procesal con el profesor Prieto Castro.

Militante socialista en la clandestinidad, vinculada a la Fundación Largo Caballero, defendió ante el Tribunal de Orden Público el derecho a la libertad de asociación y de expresión.

Conferenciante en numerosas ocasiones en ámbitos nacionales e internacionales, es autora de obras como *El gran reto* o *Tengamos el valor de un ser humano*. Ha trabajado durante varios lustros en la empresa privada

Lyceum Club Femenino de Madrid. Victoria Kent (4ª por la derecha) y Clara Campoamor (1ª por la dcha.) junto a María de Maeztu (5ª por la dcha.) y Margarita Xirgu (2ª por la dcha.), entre otras mujeres, en 1935.



Francisca Sauquillo Pérez del Arco

Incorporación el 27 de abril de 1967



Licenciada en Derecho, el 17 de abril de 1967 solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Tras dos años de pasantía, fundó en su casa el primer despacho laboralista de Madrid, el después conocido como despacho de Lista. Como abogada laboralista se implica en los movimientos que llevaron a la creación de las primeras asociaciones de vecinos de Madrid.

En 1973 participa en el famoso proceso 1001 del Tribunal de Orden Público que se saldó con la condena a prisión de toda la dirección del sindicato Comisiones Obreras.

Su hermano, el abogado Francisco Javier Sauquillo, miembro del PCE y de Comisiones Obreras, sería asesinado el 24 de enero de 1977 en la Matanza de Atocha. Como consecuencia de aquel atentado resultaron muertos los abogados laboralistas Enrique Valdevira Ibáñez, Luis Javier Benavides Orgaz y el referido Francisco Javier Sauquillo Pérez del Arco, así como el estudiante de derecho Serafín Holgado y el administrativo Ángel Rodríguez Leal. Resultaron gravemente heridos Miguel Sarabia Gil, Alejandro Ruiz-Huerta Carbonell, Luis Ramos Pardo y Dolores González Ruiz, esposa de Francisco Javier Sauquillo.

En el año 1969 defendió a personas con necesidades económicas en Vallecas de una de las primeras grandes estafas de vivienda en Madrid, en el llamado caso VILDA, que afectó a más de 3.000 personas, sentando jurisprudencia sobre las estafas piramidales.

También fue defensora en el consejo de guerra de El Goloso que supuso las últimas ejecuciones del franquismo en septiembre de 1975, y participó como acusación en el llamado caso de la colza en 1981. Publicó el primer libro sobre la Ley del Divorcio con formularios prácticos.

En 1979 fue cabeza de lista de la candidatura conjunta de la ORT y el Partido del Trabajo de España (PTE). Posteriormente se vincula al PSOE y se integra como independiente en la candidatura de dicho partido en las primeras elecciones a la Asamblea de Madrid en 1983, resultando elegida. Como parlamentaria autonómica fue designada senadora por la Comunidad de Madrid en tres legislaturas, permaneciendo en la Asamblea de Madrid hasta ser elegida eurodiputada en 1994, condición que mantuvo hasta 2004. Formó parte de la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE entre 1994 y 2000.

Presidenta y fundadora del Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad, a lo largo de su trayectoria ha recibido numerosos galardones por su labor social y en favor de los Derechos Humanos. Es autora de numerosos libros, artículos y ponencias sobre el desarme, la paz, los derechos humanos, la resolución negociada de conflictos, la ayuda humanitaria, la cooperación para el desarrollo, la inmigración y los movimientos feministas. En mayo de 2016 fue nombrada Comisionado de la Memoria Histórica del Ayuntamiento de Madrid.



María Cristina Almeida Castro

Incorporación el 8 de agosto de 1968

Hija del periodista Manuel Almeida Segura, cursa estudios de Derecho en la Universidad Central de Madrid. El 29 de septiembre de 1967 solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid y desde entonces ejerce la abogacía como laboralista, ante los tribunales de justicia, y como penalista, especialmente ante el Tribunal de Orden Público (TOP). En 1977 fue una de las abogadas de la acusación en el juicio por la Matanza de Atocha.

Elegida en 1979 concejal en el Ayuntamiento de Madrid por el Partido Comunista de España, formaría parte del equipo municipal dirigido por Enrique Tierno Galván como Presidenta de la Junta Municipal del distrito de Fuencarral. En 1981 sería expulsada, junto a otros miembros del sector renovador del PCE, al enfrentarse al entonces secretario general Santiago Carrillo.

Con la llegada de la democracia, continúa con su trabajo profesional, sobre todo a favor del feminismo y en la lucha por los derechos de la mujer. Participa en las conferencias mundiales organizadas por las Naciones Unidas en Nairobi, en 1985, y en Pekín, en 1995. Se integra en la coalición electoral de Izquierda Unida en 1986, siendo elegida diputada en 1989 y en 1996.

Forma parte del Partido Democrático Nueva Izquierda, dentro de Izquierda Unida, pero finalmente abandona la coalición, pasando a ser cabeza de lista para las elecciones a la Presidencia de la Comunidad de Madrid por la coalición PSOE-Progresistas (que integraba al PDNI). Es elegida Senadora por designación autonómica entre 1999 y 2003.

En 1995 funda con Ana Clara Belío el despacho profesional ABA, especializado en Derecho de Familia y Derecho Laboral, además de otros asuntos de Derecho Civil.



Ángela Cerrillos Valledor

Incorporación el 1 de junio de 1968

Licenciada en Derecho el 9 de mayo de 1968, solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid presentando el título expedido por el Ministerio de Educación.

Participa en la constitución en 1975 del Colectivo Jurídico Feminista, dedicado a la defensa de los derechos de las mujeres, y a promover las reformas legislativas necesarias para suprimir las discriminaciones por razón de sexo.

En 1979 es elegida presidenta de la Librería de Mujeres, Centro de Encuentro de Madrid. En 1983 participa en la constitución de la Comisión de Investigación de Malos Tratos a Mujeres, en la que ha sido vicepresidenta, y de la Asociación de Ayuda a Mujeres Violadas.

Socia fundadora en la Asociación Española de Abogados de Familia, de la que fue secretaria hasta 2001, ha sido directora de las Jornadas Anuales de Estudios de dicha Asociación. También fue presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis y en 2015 fue distinguida con la Medalla de Honor del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.

Desde enero de 2018 es diputada segunda de la Junta de Gobierno del ICAM, donde preside la Comisión Delegada de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

Manuela Carmena Castrillo

Incorporación el 9 de diciembre de 1968

Se licencia en Derecho en 1965 por la Universidad Complutense de Madrid, año en que se afilia al Partido Comunista de España. Solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid y poco después funda el despacho laboralista de Atocha, donde, en 1977, un atentado de la extrema derecha provocó la muerte de varios de sus compañeros y una gran consternación en toda España.

Defensora de los obreros y detenidos durante la dictadura franquista, en enero de 1981 abandona las filas del PCE y comienza a ejercer en la carrera judicial como juez de vigilancia penitenciaria y titular del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria número 1 de Madrid. En 1986 recibió el premio nacional de Derechos Humanos.

Ha sido vocal del Consejo General del Poder Judicial y delegada para el País Vasco, jueza decana de Madrid y jueza de Vigilancia Penitenciaria. Es una de las fundadoras de la asociación progresista Jueces para la Democracia. Presidenta-Relatora del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria de la Organización de las Naciones Unidas, en esa condición visitó Guinea Ecuatorial, Honduras, Nicaragua y Sudáfrica, entre otros países. En 2008 fue distinguida con el Premio Manuel de Irujo.

En 2010 se retiró de la judicatura y poco después abandonó la jubilación para desarrollar una importante labor en relación con las víctimas de abusos policiales en la comisión dependiente de la Dirección de Derechos Humanos del Departamento de Justicia del Gobierno vasco. Funda una ONG llamada Cosiendo el Paro, que en 2011 se convierte en Yayos Emprendedores, empresa comercializadora de creaciones realizadas por presos.

En 2015 se presenta a las elecciones municipales por la formación Ahora Madrid y el 13 de junio de ese año se convierte en la alcaldesa de Madrid gracias al apoyo del PSOE. El 26 de mayo de 2019 gana las elecciones municipales, pero no logra sumar una mayoría suficiente para revalidar el cargo. El 17 de junio renuncia a su acta de concejala y anuncia su retirada de la vida política.





Cristina Alberdi Alonso

Incorporación el 29 de enero de 1971

Estudia Derecho en la Universidad Complutense de Madrid, obteniendo la licenciatura en 1968. En 1969 comenzó a trabajar como pasante en un despacho de abogados y en enero de 1971 solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.

Además de ejercer la abogacía, durante la Transición participó como asesora en los trabajos preparatorios de la Constitución y en las leyes de reforma de los códigos Civil y Penal.

En octubre de 1985 fue elegida vocal del Consejo General del Poder Judicial, a propuesta del PSOE, y se convirtió en la primera mujer que accedía a este puesto. En 1990 retoma el ejercicio de la abogacía hasta que es nombrada Ministra de Asuntos Sociales en el último gobierno de Felipe González (1993-1996). Durante la presidencia española de la UE, en 1995 Alberdi fue portavoz de la Unión Europea en la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Pekín. Tras afiliarse al PSOE ese mismo año, en 1996 es elegida diputada en el Congreso por la provincia de Málaga, y en 2000 por la provincia de Madrid.

Fue presidenta de la Federación Socialista Madrileña (FSM) entre octubre de 1997 y octubre de 2000. En 2003 deja el PSOE y en febrero de 2004 es nombrada presidenta del Consejo Asesor del Observatorio contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.



Ángeles Amador Millán

Incorporación el 13 de marzo de 1973

Licenciada en derecho por la Universidad Complutense de Madrid, realizó estudios de postgrado en Harvard y Estrasburgo. El 20 de febrero de 1973 solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid presentando el título de licenciada en Derecho expedido por el Ministerio de Educación y Nacional el 10 de enero de 1973.

En 1982 se convirtió en la primera mujer en ser diputada de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, cargo que volvió a ocupar en 2008 como diputada cuarta en el Decanato de Antonio Hernández-Gil.

Entre 1986 y 1991 fue Secretaria Técnica del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. Posteriormente, en 1991, José Antonio Griñán la nombró Subsecretaria del Ministerio de Sanidad. El 6 de junio de 1993, Felipe González la nombró Ministra de Sanidad, siendo la primera mujer que accedía al puesto desde Federica Montseny en 1936. En su etapa al frente del ministerio abordó la libre elección de médico especialista y pediatra, y amplió la cobertura pública a salud bucodental infantil y psiquiatría.

Ha sido diputada del Congreso durante las legislaturas sexta y séptima y en el año 2002 se incorporó al ejercicio activo del derecho, con especial dedicación al ámbito civil y mercantil. Fue miembro del Consejo de Administración de Red Eléctrica de España desde mayo de 2005 a febrero de 2017.

Lidia Falcón O'Neill

Incorporación el 15 de marzo de 1974

Licenciada en Derecho, Arte Dramático y Periodismo y doctora en Filosofía, el 22 de noviembre de 1973 solicita el ingreso en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid manifestando ser licenciada en derecho, figurando incorporada en el Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona. Militante del PSUC, sufre persecución por sus ideas políticas durante la dictadura franquista. En 1976 crea el Colectivo Feminista de Barcelona.

Destaca por su defensa del feminismo en España, especialmente durante la Transición. Es fundadora de la revista "Vindicación Feminista", y de la revista feminista "Poder y Libertad", que actualmente dirige. Asimismo, es fundadora y presidenta del Club Vindicación, de Vindicación Feminista publicaciones, del Partido Feminista de España y de los Tribunales de Crímenes contra la Mujer. Asiste a la Ferias del Libro Feminista y a los principales foros internacionales de Bruselas, Londres, Nairobi y Beijín.

En el Movimiento Feminista de España participó en las movilizaciones en reclamación de la igualdad ante la ley, de la igualdad constitucional, de la promulgación de la ley de divorcio y de la ley de aborto. Redactó la propuesta de ley de divorcio que fue adoptada por 37 organizaciones feministas. Entre 1976 y 1985 impartió un seminario sobre Feminismo en la Universidad Complutense de Madrid. Participó en la V Feria Internacional del Libro Feminista en Ámsterdam (Holanda) en 1992.

Participó en la Conferencia de la mujer organizada por la ONU en Pekín en el año 1995. Fundó la Confederación de Organizaciones Feministas del Estado Español, proyecto electoral que propone una candidatura feminista para las elecciones al Parlamento Europeo en 1996. Fue cabeza de lista en la campaña electoral para el Parlamento Europeo por la Confederación de Organizaciones Feministas del Estado Español en 1999. Imparte conferencias y cursos sobre feminismo en diversas universidades de Estados Unidos desde 1982 hasta la actualidad.

Ha publicado 42 libros, entre otros: "Mujer y Sociedad", "Cartas a una idiota española", "La Razón Feminista" Tomos I y II, "Violencia contra la mujer", "Mujer y Poder Político", "Los Nuevos Mitos del Feminismo" y "Los Nuevos Machismos", que han sido traducidas a varios idiomas. Su obra autobiográfica comprende los títulos: "Los hijos de los vencidos", "En el Infierno", "Viernes y 13 en la calle del Correo", "Memorias Políticas" y "La vida arrebatada".





Consuelo Abril

Incorporación el 06 de marzo de 1975

Abogada en ejercicio desde 1975, acumula una larga experiencia volcada en los problemas de la mujer. Presidenta de la Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres de España y profesora de Derecho del Instituto Internacional, es además miembro de la Federación Internacional de Mujeres de Carreras Jurídicas, cofundadora de la Revista Vindicación Feminista y de la Librería de Mujeres, coautora del libro "El Divorcio" y autora del libro "Relaciones Maternofiliales", encargado por la Comunidad de Madrid.

Colaboradora en diferentes medios de comunicación como experta en temas de género, en su amplia trayectoria profesional cabe destacar también su participación en numerosas campañas españolas contra los malos tratos; la elaboración de varios Anteproyectos de Ley, referidos específicamente a eliminar discriminaciones por razón de sexo y de violencia de género; sus comparecencias en Instituciones Públicas Españolas y su asistencia, como ponente, a numerosos Congresos Nacionales e Internacionales en los que aborda especialmente temas sobre Derecho de Familia y Violencia de Género.



Beatriz Monasterio Chicharro

Incorporación el 20 de marzo de 1975

Ha dedicado su larga trayectoria como abogada a la defensa de los derechos de las mujeres y las niñas y a la defensa de los derechos humanos en general. Ha sido abogada en el Tribunal Tutelar de Menores, donde realizó labores de asesoramiento, y ha colaborado en el Primer Plan de Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, creado en 1985. Fue precursora del Fórum Política Feminista que surge ese mismo año para convertir los problemas de las mujeres en cuestiones políticas.

Integrante del Turno de Oficio del Colegio de Abogados de Madrid, ha pertenecido al Turno de Violencia de Género desde su creación. También ha sido impulsora de un programa de "Asistencia a Mujeres víctimas de maltrato en el ámbito familiar" creado para que las mujeres tuvieran asesoramiento jurídico y defensa como acusación particular en los juicios de faltas por maltrato, en un momento en que la mayoría de estas denuncias se tramitaban por esta vía y no era preceptiva la intervención letrada.

Incansable activista, ha trabajado en las convocatorias de manifestaciones del 8 de marzo, en la campaña de Mujeres al poder, en la Red Europea de Mujeres o en la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing de 1995. Además, ha compaginado la abogacía con su trabajo en la Asociación Libre de Abogadas y Abogados participando activamente en las áreas de la Mujer y de Defensa de la Defensa de dicha asociación.

Victoria Ortega Benito

Incorporación el 27 de enero de 1989

Es doctora en Derecho por la Universidad de Valladolid y abogada en ejercicio desde 1981. Fue decana del Colegio de Abogados de Cantabria entre 2000 y 2008, siendo la primera mujer que accedía al cargo en los 164 años de su existencia. También fue vicepresidenta del Consejo General de la Abogacía Española, entre 2002 y 2008, y secretaria general de este organismo desde febrero de 2011 hasta diciembre de 2015. En las elecciones celebradas en enero de 2016 fue elegida presidenta del CGAE.

Fue además una de los doce consejeros del Consejo, elegida por el Pleno en febrero de 2009 y reelegida en marzo de 2014. Ha sido vocal de la Comisión Institucional para la determinación, estudio y propuesta de los elementos esenciales de la nueva Ley de Planta y Demarcación Judicial del Ministerio de Justicia, creada en mayo de 2010.

En cuanto a su actividad académica, es profesora titular de Derecho Procesal en la Universidad de Cantabria desde 1992, y ha realizado diversas publicaciones y textos monográficos sobre Derecho Procesal y Administrativo.

Fue presidenta de la Unión Profesional de Cantabria entre 2001 y 2008. En abril de 2018 fue elegida por aclamación primera presidenta de Unión Profesional. En 2009 recibió la Gran Cruz al Mérito en el Servicio a la Abogacía y la Gran Cruz de San Raimundo de Peñafort, el máximo galardón que otorga el Ministerio de Justicia.



Sonia Gumpert

Incorporación el 3 de junio de 1993

Nacida en Madrid en 1966, se licenció en Derecho en la Universidad Autónoma de Madrid. En 1993 cursa un Máster sobre las Comunidades Europeas y pasa a formar parte del Colegio de Abogados de Madrid, ejerciendo desde entonces la abogacía con especialidad en Derecho Internacional Privado y Derecho Procesal en ámbitos civil y mercantil. Tras ganar las elecciones celebradas el 18 de diciembre de 2012, se convirtió en la primera mujer en ocupar el cargo de decana en la historia del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Bajo su mandato se celebraron las primeras cinco ediciones de la Cumbre de Mujeres Juristas.

Como reconocimiento al servicio prestado con su dedicación y trabajo al frente de la Junta de Gobierno del ICAM y como vicepresidenta de la Abogacía Española, el Pleno del Consejo le concedió la Gran Cruz al mérito en el servicio de la Abogacía.

También ha recibido la Cruz Distinguida de Primera Clase de San Raimundo de Peñafort, en reconocimiento a los servicios prestados y a su contribución al desarrollo y perfeccionamiento del Derecho y la Jurisprudencia.

Actualmente es socia directora del despacho Monereo Meyer Marinello.





Abogacía internacional

Brexit, tecnología e igualdad: una visión desde el Derecho de los Negocios

Los efectos jurídicos del Brexit, el impacto de las nuevas tecnologías en la profesión de abogado y el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad en los despachos son tres de los grandes desafíos que afronta el sector legal. En esta tercera entrega de 'Abogacía en Mayúsculas', la diputada del Colegio María Segimón conversa con dos grandes referencias en el ámbito de la abogacía internacional y de los negocios en nuestro país: Pilar Menor, socia directora de DLA Piper, y María José Menéndez, socia de Ashurst.

María Segimón (MS): Como socias de dos grandes despachos anglosajones, nos gustaría conocer vuestra opinión sobre una de las cuestiones del momento; el Brexit. ¿Qué impacto creéis que va a tener en el sector legal y en particular en los despachos internacionales con sede en España?

María José Menéndez (MJM): El proceso del Brexit es de tales características que prever en qué va a terminar es algo para lo que hace falta la bola de cristal, nadie lo sabe. Yo personalmente pienso que esa desconexión nunca va a ser tan brusca porque existe todo un legado normativo, que está en aplicación tanto en el Reino Unido como en

Europa, que no va a desaparecer de la noche a la mañana. Si gradualmente esa legislación que hoy por hoy se aplica en el Reino Unido va evolucionando de manera diferente a como evoluciona la legislación europea, pues se verá, pero no creo que eso vaya a suceder al día siguiente del Brexit.

Pilar Menor (PM): Los despachos llevamos tiempo trabajando sobre este asunto, también asesorando a nuestros clientes, porque, como en muchos aspectos de la vida, si te preparas puedes salir más airoso de la problemática que se plantee. Creo que cada vez el entorno regulatorio va a tener más relevancia y mayor complejidad, y por ello tenemos que estar al día y contar con planes de contingencia que sean también lo suficientemente flexibles como para poder adaptarte sea cual sea la solución última. De momento no está muy claro si el Brexit va a ser con o sin acuerdo pero lo verdaderamente importante es estar preparado ante ambos escenarios posibles.

MS: Para vuestra tranquilidad, desde el ICAM yo os quiero decir que todos los abogados españoles que estén inscritos en el Colegio como abogados ejercientes en España, aunque estén ejerciendo desde un despacho internacional como los vuestros, no van a tener ningún problema para poder seguir ejerciendo.

MJM: Creo que al final la actividad económica y profesional siempre encuentra un cauce para seguir desarrollándose. No creo que, de una manera u otra, la realidad se vea tan

colapsada porque se produzca el Brexit, aunque sea sin acuerdo. Algún tipo de previsión van a tener que ir estableciendo, a lo mejor no hay un acuerdo global, pero va a haber pequeños arreglos puntuales de diferentes facetas.

MS: Desde que empecé a ejercer la abogacía, el cambio ha sido enorme. Recuerdo pasar tardes interminables con los repertorios de jurisprudencia, buscando sentencias para preparar un pleito, y ahora el conocimiento está al alcance de todos de manera rapidísima: sin duda, vemos que se produce una aceleración en esos cambios y en el uso de la tecnología. En este sentido, los despachos tenemos muchos retos que debemos afrontar: la digitalización, la aplicación de la inteligencia artificial, o incluso si ésta va a sustituir o no a los abogados, son cuestiones estratégicas sobre las que estamos trabajando.

PM: Desde que empecé a ejercer la abogacía, el cambio ha sido enorme. Recuerdo pasar tardes interminables con los repertorios de jurisprudencia, buscando sentencias para preparar un pleito, y ahora el conocimiento está al alcance de todos de manera rapidísima: sin duda, vemos que se produce una aceleración en esos cambios y en el uso de la tecnología. En este sentido, los despachos tenemos muchos retos que debemos afrontar: la digitalización, la aplicación de la inteligencia artificial, o incluso si ésta va a sustituir o no a los abogados, son cuestiones estratégicas sobre las que estamos trabajando.

MS: ¿Te da miedo que eso ocurra?

PM: Hay una parte de nuestro trabajo donde estoy convencida de que los abogados somos insustituibles: allí donde verdaderamente aportamos más valor al cliente. Sí que hay tareas menos complejas donde la inteligencia artificial puede tener una aplicación. La clave está en dos aspectos fundamentales: ser mejores en la gestión y dar mayor valor al cliente. Todo lo que sume el uso de la tecnología para conseguir esos dos fines, creo que es positivo.

Por otra parte, aunque la tecnología también nos facilita el trabajo, puede conllevar cuestiones no tan positivas, como sobrecarga o estrés digital. En este sentido, hay que ser responsable en su uso, disciplinado y en su justa medida.

MS: ¿El uso de la tecnología va dirigido fundamentalmente a ser más eficientes en cuanto al trabajo que se hace para el cliente o va más allá?





María Segimón, diputada de la Junta de Gobierno

MJM: Yo creo que va a un camino de más especialización entre los distintos operadores que hay en el mercado de servicios legales. Todos los despachos estamos un poco a intentar no quedarnos atrás en el uso de la tecnología con arreglo a lo que podría ser el estado del arte, es decir, si hay unas tecnologías disponibles que facilitan la vida al cliente, por supuesto las tienes que tener. Pero llega un punto en el que, tal y como yo lo veo, es difícil que todos estemos a todo. Y es la parte en la que a mí me parece que el mercado va a acabar discriminando y nosotros deberíamos discriminar. Porque de alguna forma, ahora que hablaba Pilar de las consultas de sentencias y demás, yo a veces lo veo como si todos los despachos pensarán que parte de su misión es recopilar y catalogar las sentencias para poder buscarlas.

Creo que hay una serie de cosas en esa tecnología que no tiene ningún sentido que cada despacho intente proveérselo a sí mismo. La inteligencia artificial requiere de un desarrollo tecnológico que el despacho no tiene por qué hacerlo, habrá especialistas que lo hagan. Y en cuanto a alimentar a la tecnología con contenidos, creo que los despachos están un poco viendo cómo lo hace cada uno, cuando en el fondo el producto de ese esfuerzo, que es un esfuerzo bastante masivo para acometerlo cada uno en su casa, en cierta manera va a acabar siendo de uso común, un instrumento ofrecido comercialmente.

MS: Se podría decir que va a haber dos niveles, el del valor añadido de un despacho, que ejerce el derecho

aportando la negociación, el contrato y las necesidades del cliente como las hemos visto hasta ahora, pero con proveedores externos que te dan herramientas mucho más sofisticadas.

MJM: Los despachos participan obviamente en el desarrollo, pero yo creo que va a haber una segmentación mayor de esos proveedores, que no son solo proveedores cibernéticos, sino también jurídicos. Ya los clientes, hoy por hoy, tampoco utilizan el mismo despacho para todas las cosas, y tiene todo el sentido del mundo. Entonces, habrá despachos que estarán a cargo de una operación compleja, donde habrá un valor añadido, y para obtener determinada información, igual que recurre a un proveedor de la jurisprudencia sistematizada, es posible que recurras a un despacho de otra gama, que subcontratas. O situaciones en las que hay alguien especializado que es capaz de procesar con más eficiencia una cierta información, o alcanzar unos resultados en algo donde tu intervención no es tan necesaria.

PM: Creo que otro efecto va a ser la incorporación de diferentes perfiles, como informáticos, ingenieros, o expertos en ciberseguridad, posiciones que antes eran completamente atípicas en un despacho.

MS: Al final, en cuanto al impacto de la tecnología, todo va a redundar en beneficio del cliente, y aquí conectamos con el siguiente tema: la calidad de vida de los abogados. Porque la tecnología, junto con la concienciación que hay respecto a la conciliación de la vida familiar y profesional, está haciendo que también de forma muy rápida, incluso en los despachos, se empiece a tener muy en cuenta este tema.

PM: Han cambiado mucho los tiempos. Cuando empecé a ejercer se premiaba la cultura del esfuerzo y del presencialismo: tenías que llegar al despacho el primero e irte el último, y trabajar muchísimo. Las nuevas generaciones lo tienen muy claro, y buscan mucho más el equilibrio, lo que es muy sano. El día tiene 24 horas, 8 para trabajar, 8 para asuntos personales —que no tienen que ser necesariamente cargas familiares— y 8 para descansar. Y esto nos ha hecho a los despachos movernos en la dirección correcta, porque al final estamos todos en la lucha por el talento. Si queremos atraer a los mejores y comprometerlos con nuestro proyecto, tenemos que darles lo que nos piden.

MS: ¿Cómo lo estáis haciendo los despachos?

PM: Con dificultades, porque esta es una profesión donde al final estamos absolutamente orientados al cliente. En las encuestas de satisfacción, lo que más valoran los clientes de los despachos es la rapidez de respuesta y la accesibilidad de los abogados. ¿Cómo combinas

esto con ese movimiento hacia el equilibrio y una mayor facilidad para conciliar? Yo creo que, primero, con un cambio en el estilo de liderazgo: tenemos que estar todos abiertos a trabajar con equipos que se estructuran de manera distinta, donde puedes tener abogados que trabajan en remoto, que tienen jornada reducida o trabajo flexible.

El uso de la tecnología también nos facilita mucho la vida, y, especialmente, el estar comprometidos con el talento. Si lo que queremos de verdad es la meritocracia, tenemos que darle a todo el mundo la facilidad para que puedan avanzar y prosperar, con independencia de circunstancias personales donde a lo mejor, en un momento dado, hay que quitar el pie del acelerador.

MS: ¿Y qué hacéis con esas personas que, en un momento dado, tienen que quitar el pie del acelerador pero luego quieren volver al mismo ritmo y en el mismo régimen que cualquier otro compañero?

PM: Flexibilidad en los planes de carrera y concienciación de las personas que están al frente de los equipos. Ahora estamos mucho más concienciados con temas como, por ejemplo, el liderazgo femenino, y por ello las medidas de conciliación y eliminar determinadas barreras es muy importante.

MS: En nuestra generación entraban muchísimas mujeres, pero luego, la capacidad, la resistencia y la resiliencia que hacían falta para llegar a ser socia dejaba a la gran mayoría por el camino, y las que llegábamos, al menos en mi caso, fue a base de un coste personal altísimo. Cosa que hoy en día, una mujer de una generación actual que empieza en un despacho con toda su ilusión, no entendería. ¿Esta concienciación que las jóvenes están trayendo a los despachos grandes también la están asumiendo las antiguas generaciones?

MJM: Yo creo que el tema aquí es ponerlo en práctica realmente, porque asumirlo, en el plano filosófico, lo asumen todas las generaciones. Pero la realidad de los hechos es que, con tecnología o sin ella, no deja de ser una dedicación de tiempo y esfuerzo muy extendida. La división de 8 horas que decía Pilar yo creo que ni las antiguas ni las nuevas generaciones la están cumpliendo, porque hay una carga de trabajo elevada que viene propiciada porque las exigencias en el mundo actual de la empresa son altas a todos los niveles, también en los clientes, no sólo en los despachos. Yo soy una enorme fan del trabajo remoto, creo que puede facilitar la vida a muchas personas, pero no te quita las horas de dedicación. Está muy bien lo de tener la mentalidad abierta, y ahí creo que hemos avanzado más, pero para dar el siguiente paso hay que ganar eficiencia, para poder gestionar ese trabajo en menos tiempo.

MS: Para lo cual las nuevas tecnologías pueden ayudar muchísimo.

MJM: Claro, yo creo que encontrar realmente la manera de estructurar el trabajo, de forma que lo hagas más eficientemente, que significa al final que lo hagas más rápido, es lo que puede liberar tiempo de dedicación. Si no, en remoto o en presencial tendrás que estar trabajando ese número de horas.

MS: Respecto a la conciliación, entonces, se ha avanzado en mentalidad. ¿Ahora estamos en la fase de ponerlo en práctica?

MJM: Yo creo que ya se pone en práctica. No va tan rápido como alguien podría desear, pero se está avanzando.

PM: Se está avanzando en corresponsabilidad. En España todavía está muy arraigado el rol de la mujer como cuidadora principal de la familia, pero creo que en las nuevas generaciones va cambiando. La educación en esto es fundamental. Este cambio cultural tiene que venir de la sociedad.

MS: Esto liga con el tema de la igualdad, una aspiración absolutamente legítima que solo puede beneficiar a la sociedad. ¿Cómo se consigue en la práctica, en los despachos, esa igualdad real?

PM: En el tema de la igualdad de oportunidades en el sector legal el reto está en el acceso a puestos de res-

María José Menéndez, socia de Ashurst



ponsabilidad. Las mujeres estamos muy bien representadas en las facultades de derecho y escuelas de negocios (con unos expedientes brillantísimos), en los despachos hay muchas abogadas ejerciendo. Pero, ¿qué pasa al llegar a la posición de socia? Ahí es donde la pirámide se estrecha. Y si hablamos de la alta dirección de los despachos, ya es prácticamente inexistente.

¿Cómo lo estamos haciendo desde DLA Piper? En primer lugar, yo creo que esto tiene que ser parte de la estrategia de los despachos, no un añadido. La apuesta por la diversidad, por la inclusión, o por la igualdad no tiene que ser un complemento sino algo que esté dentro de la estrategia. Nosotros tenemos un programa de desarrollo de liderazgo femenino, que se llama LAW (Leadership Alliance for Women), abierto a todas las profesionales del despacho, que tiene tres pilares: uno de formación, otro de networking y otro de mentoring.

Los ejemplos son muy importantes: es fundamental que las abogadas jóvenes entiendan que se puede ser socia e incluso dirigir un despacho siendo madre y teniendo una vida familiar. Las mujeres también deben concienciarse de lo importante que es la red de contactos: a veces perdemos oportunidades porque las promociones se estaban fraguando en sitios donde no estábamos.

Pilar Menor, Socia Directora de DLA Piper



Y la formación también es muy importante. Promocionar a un puesto de responsabilidad es cuestión de competencia y de confianza. En competencia, estamos preparadísimas pero en materia de confianza yo creo que a la mujer, a veces, le falta dar ese paso al frente y creerse que puede. Se habla mucho del techo de cristal, pero también hay uno de cemento. ¿Voy a ser capaz de lidiar con el trabajo y la familia? Pues sí se puede, y aquí tenemos tres ejemplos.

MS: Tres ejemplos de tres mujeres que, en una época donde no era lo habitual, hemos llegado a ser socias de despachos internacionales donde prácticamente no había mujeres. ¿Y en Ashurst cómo lo estáis haciendo?

MJM: En nuestro caso el objetivo es que para dentro de tres años un tercio de los socios a nivel mundial sean mujeres. Este año hemos cumplido el número 100 de socias, sobre un total de 425. Estamos siguiendo una estrategia que no es de cuotas, pero es de objetivos, en el sentido de que no se fuerza que vaya a promocionar a socia una mujer con preferencia a un hombre necesariamente. El candidato, sea hombre o mujer, se pretende que sea el que realmente merezca la promoción. Para evitar ese problema, que apuntaba Pilar, de que la falta de visibilidad en un momento dado haga que luzca más un candidato varón que una candidata, el objetivo sirve para tener ese plus de cuidado cuando ves la lista de promociones y hacer ese análisis con conciencia para evitar dejar en el tintero a personas que deban estar ahí.

MS: Aunque no se hayan promocionado ellas mismas.

MJM: Al final lo que tienen es que acreditar una trayectoria igual de prometedora, igual de solvente, igual de fuerte que la de los demás candidatos. ¿Qué éste lo ha hecho porque ha ido mucho a jugar al golf con sus clientes? Pues igual es el caso, pero muchas veces no es así. Hay un poco de leyenda en torno a eso. Mi experiencia personal, y por lo que he visto también en el despacho, es que realmente no hay ningún sesgo: quien hace las cosas bien, hace las cosas bien. Lo que pasa es que la mujer tiene una cierta tendencia a autoexcluirse de esos procesos, puede ser falta de confianza, que hay que contrarrestar. Pero al final es, en su inmensa mayoría, iniciativa personal y que la persona realmente se lo crea y quiera ir a por ello.

MS: Estoy totalmente de acuerdo. Siempre he pensado que es en esa franja de mujeres que están llegando ya a puestos directivos senior, que se sienten con un poco menos de confianza porque han estado, por las razones que sea, fuera de la misma carrera que los hombres, donde hay que poner el foco de atención.



PM: Es importante poner el foco en las distintas fases de tu carrera profesional que te conducen a poder ser socio. En DLA Piper tenemos un programa de academias internacionales donde te preparan en habilidades distintas de las legales: gestión de equipos, de clientes, gestión financiera, etc. En esa formación debe haber un equilibrio, una diversidad en las personas que acceden. También en contrataciones, en procesos de promoción. Nosotros tampoco hemos puesto cuotas, pero sí el foco en todos estos procesos, para que haya un equilibrio y que todos nuestros profesionales tengan la posibilidad de acceder. Y cuando me refiero a diversidad, lo hago en sentido amplio, no sólo en el género.

MS: Ya para terminar, me encantaría que nos dijerais qué os parece el Espacio Abogacía, donde estamos teniendo esta charla.

MJM: Yo no lo conocía y me ha parecido magnífico, muy agradable, muy bien situado. Tiene el concepto que

también tenemos ahora los despachos: oficinas modernas, espacios polivalentes, abiertos, luminosos. Está muy apetecible trabajar aquí.

PM: Es muy bonito. Os felicito porque es una iniciativa fantástica y no descarto venir algún día a refugiarme aquí porque hay mucha tranquilidad.

MS: Serás más que bienvenida. Gracias a las dos por este rato tan agradable. Vuestras opiniones son valiosísimas para el Colegio.

PM: El Colegio lo sentimos muy cerca y os agradecemos muchísimo al decano y a los miembros de la Junta de Gobierno que os hayáis puesto al servicio de la abogacía madrileña, porque estáis haciendo muchas cosas y lo percibimos.

MJM: Sí, se nota una actividad muy intensa y muy interesante.



Almudena Arpón de Mendivil

Secretaria General de la International Bar Association (IBA)

"LAS MUJERES TENEMOS QUE BUSCAR NUESTRO ESPACIO PROFESIONAL EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y ATREVERNOS A OCUPARLOS"

Quando se cumple prácticamente un año desde su elección en la reunión anual celebrada en Roma, ¿cómo ha sido su experiencia en estos primeros meses como secretaria general de la IBA?

Estoy muy orgullosa por el nombramiento, especialmente porque es un reconocimiento de la importancia y el alto nivel de la abogacía española en el contexto internacional. Ser la secretaria general de la IBA es un gran privilegio, te permite tener una visión sobre la profesión y los temas legales verdaderamente global, sin límites. También es un gran reto participar en la respuesta a esos temas legales y profesionales y compaginar el cargo con mi trabajo como abogada.

¿Cuál es el balance de la conferencia anual celebrada en Seúl?

La conferencia nos ha ofrecido la posibilidad de ser parte activa de la comunidad legal internacional. Ha permitido tratar los temas de mayor relevancia tanto de derecho sustantivo como sobre el ejercicio de la profesión con expertos de todo el mundo y establecer relaciones fundamentales para el desarrollo profesional. La conferencia facilita que abramos nuestra mente a esa realidad global y que, después, la importemos a nuestro ejercicio profesional.

Hemos contado con una muy relevante delegación asiática. No hace falta que explique el interés de conocer de cerca los temas legales del continente asiático y a sus protagonistas

¿Cuáles son los objetivos nucleares de la organización en el corto plazo?

El principal objetivo de la IBA es ser, cada vez con más fuerza y credibilidad, la voz global del sector legal: esto se traduce en la práctica en tener más presencia en Asia (por eso hemos ido a Seúl) y en África; en aumentar la voz de los abogados internos de las empresas, de los jóvenes, de los académicos y del poder judicial; en intensificar las relaciones con organismos internacionales para tener ese reconocimiento oficial de portavoz internacional del sector legal; y en tratar los temas que son más relevantes en este momento, por ejemplo: la influencia de la tecnología desde todos los ángulos jurídicos (privacidad, ciberseguridad, responsabilidad, ética, medios de prueba etc.), la evolución del sector legal (factores de cambio, previsiones), su educación, la lucha contra la corrupción. Por último, la IBA pone un foco especial en todo lo que se refiere a la protección de los derechos humanos y a su plasmación en el Estado de derecho.

¿Qué sectores de la abogacía deberían tener mayor presencia en la IBA?

Me gustaría mucho contar con una mayor presencia de abogados internos de empresa y de abogados jóvenes.

Respecto a la abogacía institucional, ¿sería conveniente que los colegios de abogados tuvieran mayor peso en los eventos y en la organización de la IBA?

La participación de los colegios de abogados es fundamental para la IBA. No olvidemos que la IBA es una asociación de colegios de abogados en la que participan también los despachos líderes de todo el mundo y abogados individuales. Los colegios tienen un gran peso

"El principal objetivo de la IBA es ser, cada vez con más fuerza y credibilidad, la voz global del sector legal: esto se traduce en la práctica en tener más presencia en Asia y en África; en aumentar la voz de los abogados internos de las empresas, de los jóvenes, de los académicos y del poder judicial; en intensificar las relaciones con organismos internacionales para tener ese reconocimiento oficial de portavoz internacional del sector legal; y en tratar los temas que son más relevantes en este momento"



en la Asociación y en su gobierno. Por ejemplo, la decisión última sobre los tres máximos cargos de la IBA la adoptan los colegios reunidos en el Council. Pero sí, deberían tener mayor visibilidad en actividades. Yo animo al ICAM a ser más activo en la IBA, también al CGAE y a los demás colegios de abogados de España. Estoy segura de que podemos aportar mucho más y también beneficiar a la profesión española de esa experiencia internacional.

Como colegiada de Madrid, ¿existe algún proyecto que le gustaría que se llevara a cabo conjuntamente entre la IBA y el ICAM?

Podríamos pensar en un encuentro que sirviera para dar a conocer la nueva Corte de Arbitraje Internacional de Madrid, trabajando con el comité de arbitraje y el foro de Latinoamérica de la IBA. También podría ser interesante una jornada de reflexión sobre los cambios que deben acometer los colegios de abogados para dar respuesta a las transformaciones que está sufriendo el sector legal.

Una de las iniciativas impulsadas desde la IBA es el International Pro-Bono Program. ¿Podría darnos algunas pinceladas sobre su funcionamiento y las claves de su éxito?

Consiste en una página web que permite compartir conocimientos y experiencia de trabajo pro bono con cualquier interesado en la materia. Promueve la prestación de servicios pro bono globalmente, indicando cuáles son las mejores prácticas. Esto se canaliza a través de uno de los comités de la IBA dedicado especialmente a este tema. La clave del éxito reside precisamente en ser un sistema abierto donde todos podemos aportar nuestras experiencias y aprender de las de otros, por ejemplo, modelos económicos para que sea sostenible el acceso a la justicia para los desfavorecidos o cómo se prestó asistencia legal en México tras los terremotos de 2017.

En el marco del International Bar Association's Human Rights Institute (IBAHRI), ¿se siente especialmente orgullosa de algún proyecto en particular?

Del HRI me gusta todo lo que hace y hace muchísimo. Es impresionante su capacidad de reacción inmediata a los constantes ataques a derechos humanos que estamos viviendo, por ejemplo, la brutalidad de la intervención policial en los incidentes en Hong Kong, las condenas a pena de muerte (recientemente tres en Malawi). Pero también la actividad de formación y de apoyo (incluso de creación) a colegios de abogados en regiones tremendamente complejas con el fin de asegurar la independencia de nuestra profesión. Por último, hay grandes proyectos como la lucha por la libertad de expresión o la creación de una herramienta tecnológica que permite probar la comisión de ataques contra derechos humanos (eyeWitness to Atrocities).

Aunque las estadísticas sugieren que queda un largo camino por recorrer, se observa un incremento en la presencia de mujeres en cargos de dirección en la abogacía institucional. ¿Cómo ha sido su camino hasta llegar a la Secretaría General?

No hay atajos para llegar a puestos de responsabilidad, lo sabemos todos los profesionales. Ha sido

un camino de esfuerzo, de valentía o atrevimiento por mi parte y también de mucha ilusión en cada etapa. Yo no me había marcado la meta de ser Secretaria General de la IBA, pero después de una carrera de muchos años en la Asociación, los astros se alinearon ... Y, sobre todo, tuve el apoyo de los socios de mi despacho para acometer este gran reto.

¿Cuáles son las causas que inciden en una menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de qué forma se podría lograr una mayor representatividad?

Pienso que estamos en un momento favorable para avanzar en la igualdad de género. Hay una mayor concienciación y está asumido, al menos teóricamente, que la diversidad es beneficiosa para las empresas y que, para conseguir la diversidad, ésta tiene que llegar a puestos de responsabilidad, de lo contrario ésta sería una suerte de diversidad descafeinada.

En cuanto a las causas y sus soluciones: una causa clara es la cultural. Tiene que promoverse todavía un cambio más profundo de mentalidad para evitar que inconscientemente haya sesgos que favorezcan más a los hombres que a las mujeres; hay que explicar que la diversidad no es un tema del 50% de la plantilla, sino del 100%. Por tanto, las soluciones tienen que incluir también a los hombres que, además, son quienes tienen más peso en las organizaciones; y muy importante, las mujeres tenemos que buscar nuestro espacio profesional en puestos de responsabilidad y atrevernos a ocuparlos, porque nos pertenecen.

Las medidas que se repiten constantemente —inclusión de mujeres en todos los órganos de decisión, flexibilidad en el trabajo, mentoring y esponsorización, promoción del networking, visibilidad de los éxitos— hay que llevarlas a la práctica para conseguir este cambio cultural y una mayor representatividad.

¿Qué medidas se podrían tomar desde una organización como la IBA para favorecer la igualdad en el sector legal? ¿Y desde los despachos?

La IBA tiene que ser también un modelo en el área de igualdad de género, nos queda aún camino por recorrer.

Ya estamos tomando medidas: la diversidad y la inclusión son prioridades para el consejo de la IBA. De momento ya hemos aumentado el número de consejeras, cuando empecé éramos dos, ahora somos cinco. Hemos creado el Consejo de Inclusión y Diversidad hace dos años, que ha emitido unas directrices que se aplican a toda la Asociación: los comités tienen que ocupar tantas mujeres en puestos de responsabilidad como hombres (o explicar por qué no es posible conseguirlo); lo mismo en todas las actividades; organizamos encuentros especiales de abogadas en distintas áreas de actividad para favorecer

"La participación de los colegios de abogados es fundamental para la IBA. No olvidemos que la IBA es una asociación de colegios de abogados en la que participan también los despachos líderes de todo el mundo y abogados individuales"

"Estamos en un momento favorable para avanzar en la igualdad de género. Hay una mayor concienciación y está asumido, al menos teóricamente, que la diversidad es beneficiosa para las empresas y que, para conseguir la diversidad, ésta tiene que llegar a puestos de responsabilidad, de lo contrario ésta sería una suerte de diversidad descafeinada"



El desarrollo tecnológico y la digitalización del conocimiento son algunos de los factores de cambio más importante en la actualidad. En su opinión, ¿cuáles son los avances en tecnología que están teniendo mayor impacto en el sector legal?

Los relacionados con el tratamiento y análisis de información, con su almacenamiento (Cloud computing) y la cadena de seguridad que ofrece Blockchain. Por ejemplo, en el análisis de documentación en procesos de auditorías legales, en litigación, en cumplimiento normativo. Incluso ya se está aplicando con éxito la IA para procedimientos sencillos de mediación.

Hay un extremo que resulta inquietante, porque no crea valor, sino que lo destruye, que es la ciberinseguridad. La lucha contra la piratería de datos obliga a los despachos a extremar sus inversiones en seguridad, además porque la normativa europea impone a todos los prestadores que trabajan con datos una responsabilidad objetiva, un estar a la altura del riesgo, ser accountable.

¿De qué manera están impactando la tecnología y el crecimiento del Legaltech en el modelo de negocio de los despachos internacionales?

El éxito en el mercado requiere la necesidad constante de crear valor para el cliente y de generar relaciones de confianza para asuntos complejos. Los despachos tienen que residir en el segmento de mercado que crea más valor para el cliente, porque los

el networking. Hemos creado bases de datos de especialistas a las que acudir para proyectos, conferencias, etc. Trabajamos en informes específicos para analizar la situación de las abogadas en áreas donde los datos indican que su desarrollo profesional puede ser más difícil, por ejemplo en derecho mercantil ("Women in Commercial Legal Practice").

Los despachos también deberíamos ser modelos en este campo, que, en definitiva, es reflejo del derecho fundamental a la igualdad. Las medidas que he mencionado antes se nos aplican a todos.

servicios de menor valor se están ofreciendo ya por prestadores de servicios legales alternativos muy apoyados en la tecnología. Cultivar ese aspecto esencial de la relación con un cliente que es la confianza vuelve a estar en el centro del modelo de negocio. Por otro lado, los propios despachos estamos colaborando en la búsqueda de las soluciones tecnológicas que nos aporten más valor, de modo que sea la tecnología la que esté a nuestro servicio y el de nuestros clientes y no al revés.

El próximo 31 de octubre vence el plazo para la salida del Reino Unido de la UE. ¿Qué impacto prevé que tendrá el Brexit, con o sin acuerdo, en el sector de la abogacía? ¿Considera que es una amenaza o una oportunidad para las firmas legales españolas?

No anticipo grandes cambios.

El Brexit, especialmente sin acuerdo, puede tener efectos negativos para las firmas británicas por la incertidumbre que genera en términos, por ejemplo, de canalización de inversiones. Pero la abogacía británica es muy potente, no olvidemos que es el segundo mercado legal más grande del mundo, que la City seguirá siendo un centro financiero de primer nivel. A pesar de que haya cierta ralentización, estoy segura de que mantendrán ese puesto. Las firmas británicas establecidas en España podrán permanecer según se ha previsto en el denominado RD Ley 5/2019 del Brexit, aclarando ciertas formalidades. Y los despachos españoles presentes en el Reino Unido que no practicamos derecho inglés, también nos mantendremos. Es decir, no parece que la competencia en el mercado legal español vaya a verse afectada por el Brexit.

Sí habrá ciertas oportunidades para que el derecho español tenga más relevancia, por ejemplo, ante la problemática de reconocimiento de sentencias en el RU, que puede actuar como una vis atractiva de la aplicación de nuestro derecho así como en temas regulatorios, incluso de M&A. Y habrá dificultades para todos en términos de captación de talento, de movilidad de visados y políticas migratorias.

¿Cómo valora la presencia internacional de los bufetes españoles?

Mi valoración es muy positiva. Es uno de los factores que está contribuyendo a demostrar el gran nivel de los despachos españoles. El mercado español, que es el tercer o cuarto mercado legal de Europa continental, ha mantenido prácticamente su tamaño en los cuatro últimos años. Es un mercado que sigue siendo atractivo para la entrada de firmas extranjeras, pero que está bastante maduro. La salida al exterior es una opción, probablemente obligatoria en el contexto de una estrategia de crecimiento o, incluso, de no quedarse atrás frente a competidores. Esto mismo han hecho tantas otras empresas españolas y despachos extranjeros que realizan una parte significativa de su balance en otros países.

Madrid ha puesto en marcha recientemente una nueva Corte Internacional de Arbitraje que busca ser una referencia para la resolución de conflictos. ¿Qué perspectivas le augura a este proyecto?

Me entusiasma el proyecto y estoy convencida de su éxito. Pone límite a la dispersión de las cortes arbitrales madrileñas para arbitrajes internacionales y debería conseguir canalizar hacia Madrid arbitrajes que ahora se derivan a otras localizaciones. Será preciso invertir en la calidad del órgano y en el prestigio y cumplimiento de sus resoluciones. La plaza de Madrid nada tiene que envidiar a otras alternativas, contamos con árbitros y abogados de la máxima calidad en España y podemos estar en la vanguardia de la transparencia y la eficacia en arbitrajes internacionales.



NI UN PASO ATRÁS

Por **Beatriz Corredor Sierra**

Presidenta de la Comisión de Justicia del Congreso de los Diputados (XIII Legislatura)



Este es el mejor momento de la Historia para nacer mujer en España. Esto es lo que yo solía decir a mis tres hijas durante los años que siguieron a 2004, cuando se lograron gigantescos avances en libertades y derechos civiles, con leyes pioneras en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de lucha contra la discriminación por razón de género y contra la violencia machista. Leyes de las que podemos seguir sintiéndonos orgullosos como sociedad: España cuenta con un **ordenamiento jurídico** propio de las sociedades democráticas más avanzadas, que proclama la igualdad y no discriminación en toda la pirámide normativa, desde la propia Constitución hasta las normas jurídicas de rango legal, reglamentario y administrativo. Los Tribunales de Justicia han consolidado esta arquitectura normativa a través de innumerables sentencias y pronunciamientos.

El Derecho y los profesionales que lo ejercen —operadores jurídicos y funcionarios públicos— tienen una responsabilidad de primer orden en la consecución y consolidación de estos avances; y en la medida en que estas conquistas sociales se encuentran íntimamente relacionadas con la emancipación y el progreso de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, se hace más patente la influencia que tiene la forma en que se formulan y se interpretan las normas en la eficaz protección de los bienes jurídicos salvaguardados por ellas. En efecto: la mirada de las juristas, de las **mujeres especialistas en Derecho**, es fundamental para lograr el imprescindible enfoque de género en la redacción y en aplicación de las leyes, en todas las ramas del Ordenamiento Jurídico.

Sin embargo, en España y en muchos otros países, aunque las mujeres escogen la carrera de Derecho en un porcentaje superior a los hombres y tienen mejores calificaciones, el sector jurídico-legal está dominado por un **modelo de liderazgo masculino**. Así, aun cuando en las últimas promociones de funcionarios de la Administración de Justicia

—jueces, fiscales, letrados, notarios, registradores—, y entre los profesionales ejercientes, hay un número significativo de mujeres, cuando no mayoría, si atendemos a la evolución profesional de las juristas, resulta que las mujeres son minoría en los niveles más altos de poder, responsabilidad y retribución en tribunales, firmas de *abogados* y otras organizaciones del sector legal, como colegios, consejos, agencias, escuelas de negocios o facultades de Derecho. Por ejemplo: en el Tribunal Supremo sólo hay un 17% de mujeres (y ninguna es presidenta de Sala, como comprobamos en la Solemne Apertura del Año Judicial), y tampoco se logra la paridad en la Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia o Audiencias Provinciales. Es reseñable, por excepcional, el liderazgo femenino en algunos ámbitos profesionales, como el Consejo de la Abogacía y el Colegio de Registradores.

Y es que, a pesar de la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo (artículo 14 C.E.) y la obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos para hacer efectivo el principio de igualdad (artículo 9.2 CE), los datos sobre desigualdad, brecha de género y violencia contra la mujer son aún preocupantes. Veamos algunos ejemplos.

En el ámbito laboral, la brecha de género es profunda en tasa de ocupación (11,5 puntos), salario anual (22%), pensiones (casi el 35%) o tasa de trabajo a tiempo parcial (más de 18 puntos). Por eso, aunque durante la pasada legislatura se aprobaron algunas medidas para reducir la brecha laboral y salarial, a través del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, es necesario seguir impulsando medidas que garanticen esta igualdad y que favorezcan la corresponsabilidad en los cuidados y las labores familiares, como la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad. Tenemos

además pendiente como sociedad una reflexión sobre el uso que damos al tiempo y las posibilidades de conciliar nuestra vida personal, familiar y laboral, sobre la racionalización de los horarios, el descenso de la natalidad y el reto demográfico.

La brecha de género en los **puestos directivos** de las empresas y en el gobierno corporativo, aunque ha mejorado, sigue siendo desigual y discriminatoria: solo hay un 23% de mujeres en los Consejos del IBEX y, aunque se han producido avances, estamos aún a gran distancia de la equidad (40/60) proclamada por la **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. Por tanto, hay un camino normativo que recorrer para que los consejos de administración, las juntas de socios y los comités de dirección cumplan con el principio de igualdad y diversidad, en línea con los países de nuestro entorno y la futura directiva europea.

España es una referencia mundial en la lucha por la erradicación de la **violencia contra las mujeres**. Sin embargo, no podemos sentirnos satisfechos: desde que empezaron los registros oficiales, en 2003, han sido asesinadas por sus parejas o exparejas más de 1.000 mujeres, en ocasiones junto a sus hijos e hijas menores. Hoy vemos como también en nuestro país surgen fuerzas políticas de ultraderecha que cuestionan la propia existencia de esta violencia, planteando una regresión en los consensos y las políticas ya alcanzados para su prevención y erradicación. Por ello, es importante impedir cualquier paso atrás en la lucha contra la violencia machista y avanzar en la aplicación de las medidas acordadas en el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, como la transposición a nuestro ordenamiento de los compromisos adquiridos en el Convenio de Estambul, suscrito por España y en vigor desde 2014. En cumplimiento de lo previsto en él está en preparación una **reforma de la legislación penal**, para garantizar que el consentimiento de la víctima sea clave en los delitos contra la libertad sexual.

La **trata con fines de explotación sexual** supone una de las formas más crueles de violencia contra las mujeres. Para hacerle frente, está prevista una **ley Integral contra la trata de seres humanos** con fines de explotación sexual, que incorpore medidas para la persecución de estas redes criminales y para la prevención, protección y

recuperación integral de estas mujeres y niñas. La **abolición de la prostitución** y la calificación jurídica-penal de las conductas derivadas de su práctica es materia también pendiente de debate y decisión normativa.

Imprescindible es citar en este punto la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 5/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género**, en la que se incluyen materias específicas sobre perspectiva de género en las pruebas de selección especializada en la Escuela Judicial y en la formación continua en las Carreras Judicial y Fiscal, y para acceder a órganos judiciales especializados en violencia sobre la mujer.

La **salud sexual** de las mujeres y su derecho a **decidir libremente su maternidad** son derechos humanos. Desde la aprobación de la **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**, la seguridad jurídica, médica y psicológica de las mujeres españolas está garantizada, pero es preciso desarrollar políticas activas

de educación y prevención de embarazos no deseados y de enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH, dirigidas especialmente a la juventud, y garantizar los tratamientos de reproducción asistida a todas las mujeres, independientemente de su orientación sexual y estado civil. La polémica sobre **gestación subrogada**, que está prohibida en nuestra legislación en coherencia con las recomendaciones del Parlamento Europeo, debería, en mi opinión, superarse definitivamente: el alquiler de vientres socava los derechos de las mujeres, especialmente las más vulnerables, mercantilizando sus cuerpos y sus funciones reproductivas. Por eso creo que debería actuarse frente a las agencias que ofrecen esta práctica, a sabiendas de que está prohibida, en nuestro país.

En todos estos ámbitos de la práctica jurídica, las profesionales del Derecho deben –debemos– liderar la superación de la discriminación y de los sesgos de género en la aplicación e interpretación de las normas que protegen a las mujeres y que garantizan su acceso en igualdad de oportunidades a todos los bienes, servicios y responsabilidades que ofrece la sociedad. **Para que España siga siendo el mejor lugar del mundo en el que nacer mujer.**

"Sin embargo, en España y en muchos otros países, aunque las mujeres escogen la carrera de Derecho en un porcentaje superior a los hombres y tienen mejores calificaciones, el sector jurídico-legal está dominado por un modelo de liderazgo masculino"

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA: UN MANDATO LEGAL QUE EMPIEZA POR LOS JURISTAS



Por Mª Lourdes Arastey Sahún

Magistrada Sala Social (IV) del Tribunal Supremo

No hay mayor peligro para la consecución de un objetivo justo y socialmente deseable que la banalización de lo que se quiere proteger y consolidar como un valor. Por eso los juristas preocupados por la efectividad de los principios y derechos podemos sentir cierto vértigo cuando se generaliza el debate en torno a ellos. Lo que aparece como una circunstancia positiva, que hace presumir una preocupación social y, por ende, un paso adelante en conseguir el avance, esconde también un riesgo para el mismo. Y es que no por hablar continuamente de igualdad para las mujeres la realidad deja de ser la que es: desigualdad de oportunidades, brecha económica, techo de cristal, discriminación en el acceso al empleo, desequilibrio en las responsabilidades familiares, toma de decisiones estereotipadas, etc. Todo ello pese a la enorme y sustancial evolución experimentada en nuestro ordenamiento jurídico. Hemos superado la igualdad formal y nos vemos confrontados con la sima existente entre esa formalidad y la efectividad de esos principios que nuestro sistema legal quiere que sean una realidad. Ahí están los negacionistas, los que se refugian en la igualdad de derechos que la ley establece olvidando la efectividad de los mismos, o los que siguen afirmando que el rol esencial de la mujer es la

maternidad y justifican así su ausencia de los núcleos de decisión.

Nunca, hasta la aparición con fuerza de las mujeres como candidatas a ocupar áreas de relieve, la palabra "mérito" se había usado tanto. Seguramente los temores de que con la paridad se acabe designando sólo por el sexo, no se vean cumplidos cuando la designada sea una mujer, porque entonces el debate abierto y a degüello es siempre el de los méritos de ésta. Sin embargo, precisamente, la incorporación de una perspectiva atenta a evitar el sesgo —que es a lo que la paridad tiende— no supone que se elija a la mujer por el hecho de serlo, sino que se deje de elegir

al hombre por tener menos méritos que aquélla.

La mera y solitaria igualdad formal oculta las naturales diferencias que, de no ser respetadas, redundan en desigualdad. La toma de decisión sigue siendo netamente masculina, y no sólo porque está mayoritariamente en manos de hombres; sino porque, precisamente por esa titularidad, se ejerce desde esa perspectiva, ya que, lógicamente, no se puede incorporar el punto de vista femenino. Si en el órgano de dirección sólo uno de los sexos aparece mayoritariamente representado, aquél

“En España el 54% de los jueces son mujeres, pero sólo somos el 16% de los miembros del Tribunal Supremo. La primera de ellas accedió a ese rango en el año 2002”

actuará siempre con las pautas de la mayoría y, es más, en esa organización, el sujeto de la minoría acabará por asumir tales pautas de comportamiento. Por más que a quien esté en minoría se le permita expresar libremente sus criterios, la forma en que los ha de expresar, para conformar la voluntad conjunta, acaba mimetizándose.

Ni siquiera en las más altas instituciones de los estados democráticos las mujeres hemos conseguido ser tratadas de forma igual. En España el 54% de los jueces son mujeres, pero sólo somos el 16% de los miembros del Tribunal Supremo. La primera de ellas accedió a ese rango en el año 2002. Nuestro órgano jurisdiccional supremo fue creado por la Constitución de Cádiz de 1812, pero hasta el mes de abril de 2018 no dictó ninguna sentencia por una composición de jueces exclusivamente femenina. No había sido posible antes que en una misma sala jurisdiccional se alcanzara el número de cinco. Que la justicia pueda ser impartida sólo por mujeres genera una extraña sensación a más de uno; quizás piensan que la justicia, como todo lo importante en el ámbito de la toma de decisiones, debe seguir estando en manos de hombres. Curiosamente, a menudo se esgrime el argumento de la paridad, para eludir que algún día un tribunal de justicia sea netamente femenino, pese a haber considerado natural que históricamente fuera masculino. En la justicia, en la administración, en las empresas... el techo de cristal es a menudo un techo de cemento. ¿No es lícito preguntarse por qué pueden darse esos desequilibrios?

"Nuestro órgano jurisdiccional supremo fue creado por la Constitución de Cádiz de 1812, pero hasta el mes de abril de 2018 no dictó ninguna sentencia por una composición de jueces exclusivamente femenina "

Sin embargo, un mundo en el que la mitad de la población es vista como ajena a la posibilidad de cualquier forma de poder y cuyo acceso al mismo se ve sólo como una anécdota, no es, desde luego, un mundo igualitario. No voy a cansarles recordándoles la evidencia: la situación de las mujeres en todo el planeta en términos de víctimas de la pobreza y de la violencia. No hay perdón para eso. Pero tampoco hay verdadera solución si, aunque se consiguiera la utopía de eliminar esas lacras, las decisiones las siguiera adoptando sólo la parte masculina de la humanidad. Algo patológico sucede en una sociedad cuando la



mitad gobierna siempre y la otra mitad es siempre gobernada. Lo máximo que conseguiremos es que la primera sea tan bienintencionada que trate a la segunda de forma protectora y tuitiva... y, así, la disminuya y la aparte todavía más de cualquier participación en la toma de decisiones.

Se impone por ello abordar el Derecho/los derechos con una perspectiva como la que implanta el art. 4 de la LO de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, no sólo en relación con los casos que se nos plantean como juristas, sino desde el momento mismo en que se suscita la elección, selección, promoción o contratación de las mujeres. La generalización de "cómo" somos las mujeres y las presunciones sobre lo que es más "apropiado" para nosotras nunca pueden admitirse para justificar la negación de oportunidades para las mujeres.

La excusa de "las diferentes capacidades" ha creado no sólo aquel techo para la superación, sino también un suelo pegajoso del que es imposible desengancharse para subir los peldaños de la escalera de la vida.

CAMBIAR LA MIRADA: LAS MUJERES REDACTAN SU PROPIA HISTORIA A LA LUZ DE LA IGUALDAD



Por Silvia Gimenez-Salinas

Presidenta de la Federación Europea de Colegios de Abogados

Cuando en mi currículum aparece la referencia a que fui la primera mujer decana de la historia del Colegio de la Abogacía de Barcelona o la segunda en presidir la Federación de Colegios de Abogados de Europa (porque la primera lo consiguió hace escasamente dos años) no tengo muy claro si sentirme orgullosa.

Sí es cierto que estoy en la misma lista que mujeres como Sarmiza Bilcescu, que en 1887 fue la primera mujer europea licenciada en derecho o de Victoria Kent, primera mujer española en ponerse una toga en 1931; pero eso me coloca en la estantería de las rara avis y como ciudadana española, europea o, simplemente, como ser humano habitante de un mundo de miles de años de historia es poco menos que decepcionante.

No debo quejarme. Lo sé. Si yo conseguí ese galardón en 2005, las Fuerzas Armadas han tenido que esperar catorce años para ver a Patricia Ortega, que ya fue la primera mujer en ingresar en el cuerpo militar en septiembre de 1988, ser nombrada general. La única de los restantes 220 hombres y poniendo una centésima al triste porcentaje de 0,43% de mujeres entre los mandos militares de mayor nivel (generales, coroneles y tenientes coroneles)

Lo de las Fuerzas Armadas es casi un logro si tenemos en cuenta que las mujeres están presentes en esas filas solo en un 12%.

Es un tanto más triste saber que las mujeres son mayoría en la carrera judicial (un 53,9% del total de los jueces y magistrados) y superan en número a los hombres en 15 de las 17 comunidades autónomas, a excepción de Aragón y Murcia, según datos del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y, sin embargo, solo ocupan el 18% de los cargos en el Tribunal Supremo.

Algunos dicen que solo es una cuestión de tiempo. A fin de cuentas, la edad media de los jueces en activo es de 50,4 años: la de ellos es mayor (53,2) que la de ellas (48) y como en el Tribunal Supremo y

"Es un tanto más triste saber que las mujeres son mayoría en la carrera judicial (un 53,9% del total de los jueces y magistrados) y superan en número a los hombres en 15 de las 17 comunidades autónomas, a excepción de Aragón y Murcia, según datos del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y sin embargo, solo ocupan el 18% de los cargos en el Tribunal Supremo"

la Audiencia Nacional la media es de 61,9 años, se supone que, en unos 15 años, quizás lo conseguiremos.

Sin embargo, no nos engañemos. No debemos fiarlo únicamente al devenir del reloj.

Si no fuera por la acción decidida de las mujeres que, contraviniendo las normas y costumbres e, incluso, enfrentándose a las burlas y humillaciones de propios y extraños, decidieron asistir a una universidad, ponerse una toga, participar en una competición deportiva o sentarse donde no les correspondía, seguramente todavía estaríamos esperando que el peso de los años y las mayorías nos otorguen cierto papel.

Seyla Benhabib decía que las mujeres habían sido excluidas de la esfera pública y esa realidad suponía que la identidad de la mujer estaba constituida por una serie de negaciones y carencias: no era autónoma, no era independiente, no era competitiva, no era pública. Es decir, excluidas de la categoría de sujeto político de la Modernidad; relegadas a la esfera de la domesticidad, muy lejos del ámbito de la justicia y de los derechos; por tanto, identificadas (naturalizadas) con la esfera del cuidado y la intimidad. Su vida se movía fuera de la historia, en el ámbito de la naturaleza, en el mundo repetitivo de la crianza y la reproducción.

Ahora la mujer ha perdido el miedo a ejercer el poder porque ya no es políticamente correcto someterlas a burlas y displicencias en sus actuaciones y este es el gran avance social. Cada vez más, pueden permitirse ser ellas mismas y sus ideas, pues el patrón masculino ya no es el referente único y la sociedad ha entendido que la mujer no tolera ya ofensas gratuitas si se comporta diferente del patrón de mando hasta la actualidad.

Pero lo más importante es que lo hayamos hecho sin renunciar a la esfera privada que nos convierte en madres. Ya no hay que engañar en el trabajo para ir a la función escolar de nuestros hijos. En el año 2019 nos encontramos con ellos en la puerta del cole y hasta puede que tengan que ir corriendo a la panadería de al lado para comprar la merienda olvidada.

El alcance de ese cambio cultural ha llegado también a lo más profundo de la esfera jurídica puesto que, ya no se trata solo de reconocer

en el plano teórico la igualdad de la mujer, sino de cambiar la mirada e interpretar los hechos desde esa misma perspectiva.

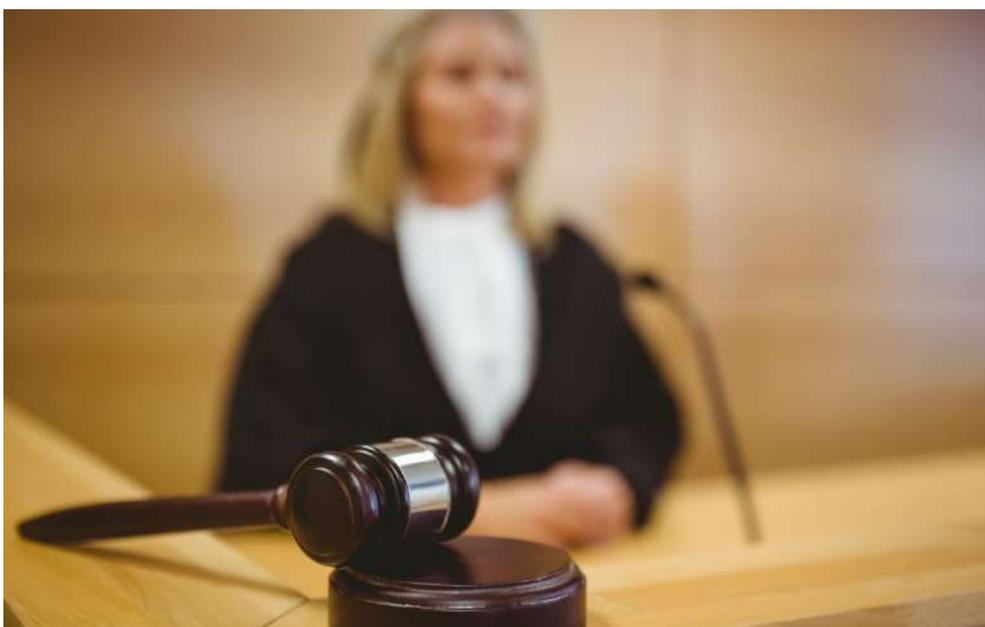
Las recientes noticias en relación al delito de agresión sexual y violación lo ponen en evidencia. Ahora ya no se duda de que la intimidación no requiere del ejercicio de una violencia física determinada o el uso de armas. Basta con la presencia de diversos autores. Porque todas sabemos y sabíamos desde hace mucho cómo de intimidante puede ser verse en un callejón rodeada de hombres. Ahora también lo sabe la justicia, lo ha dejado escrito en una sentencia que tiene efectos, no solo para ese delito concreto, sino para la interpretación que se haga en un futuro.

Encarna Bodelón lo pedía desde hace mucho tiempo: "Hay que hacer una reforma que ponga el consentimiento en el centro, que lo esencial en la violencia sexual es la falta de consentimiento, no la violencia".

Esta es la idea central que ha guiado los avances de los últimos quince años. Es la mujer quien redacta su propia historia, quien marca los valores y modelos a seguir, quien construye una imagen de sí misma que no tiene por qué ser copia ni emular a lo impuesto por el sexo masculino.

Simone de Beauvoir empezaba la revolucionaria obra de *El segundo sexo* con una frase que se ha repetido muchas veces: "este mundo siempre ha pertenecido a los hombres"

Ahora, debemos reescribir la historia y decir que este mundo pertenece a las personas y sus valores se escriben a la luz de la igualdad más profunda.



EL COLEGIO DE ABOGADOS DE PARÍS IMPULSA LA IGUALDAD DE GÉNERO



Por Marie-Aimée Peyron

Decana del Colegio de Abogados de París

Durante la campaña para las elecciones del Colegio de Abogados de París, el vicedecano Basile Ader y yo prometimos hacer de la igualdad de género una de las metas claves de nuestra legislación. El techo de cristal afecta a todos los aspectos de nuestra sociedad, incluidas las abogadas. A día de hoy, las mujeres suponen el 54% de los 30.000 colegiados que tiene París. Sin embargo, a pesar del incremento exponencial de las mujeres en la profesión, las abogadas ganan de media, respecto de los abogados, un 51% menos. En el campo de la abogacía, un 60% son asociadas y sólo un 20% han logrado ser socias, esta es la realidad. El 40% se han especializado en derecho de empresa.

Necesitábamos con urgencia afrontar esta situación inaceptable. También era esencial poner fin al acoso laboral. En este contexto, se estableció rápidamente un plan de acción con los miembros de la Junta de Gobierno. Los principios de igualdad y no discriminación, junto al establecimiento del sexismo como una grave infracción profesional, se añadieron a los re-

glamentos internos del Colegio de París. Además, se elaboró un manifiesto para los despachos de abogados.

El 11 de marzo de 2019, organizamos una conferencia inaugural sobre igualdad de género denominada 'Premières Assises de l'Egalité'. A través de este evento, instamos a las firmas legales a adoptar e integrar los principios de igualdad y no-discriminación. Se presentaron diversas propuestas, concretamente:

- Un mejor adiestramiento en cuestiones de igualdad, discriminación y acoso a través del Colegio de Abogados de París, como parte del programa de formación básico y continuo del Colegio
- Implantar una Acreditación de Igualdad
- La creación de un baremo salarial aplicable a los

asociados de los bufetes

- Añadir un compliance de buenas prácticas aplicable a las pasantías y contratos de asociados
- Inspecciones aleatorias en los bufetes

"A día de hoy, las mujeres suponen el 54% de los 30.000 colegiados que tiene París. Sin embargo, a pesar del incremento exponencial de las mujeres en la profesión, las abogadas ganan de media, respecto de los abogados, un 51% menos. En el campo de la abogacía, un 60% son asociadas y sólo un 20% han logrado ser socias, esta es la realidad. El 40% se han especializado en derecho de empresa"

- Un régimen sancionador que actúe como elemento disuasorio

Durante estos productivos encuentros y las distintas experiencias que se compartieron, varios miembros de la Junta de Gobierno (Valence Borgia, Solenne Brugère, Anne-Laure Casado y Maxime Eppler), junto al vicedecano, Basile Ader, tuvieron ocasión de señalar las diferentes medidas ya acometidas por el Colegio de París: la implantación del principio de igualdad como uno de los principios fundamentales dentro de la normativa reguladora de la abogacía, la designación de Asesores Externos y Asesores contra el Acoso en el Colegio, el lanzamiento de una serie de sesiones de *coaching* junto al Colegio de Empresarios, la notificación automática a la Fiscalía de cualquier denuncia de acoso o discriminación (lo que supuso la primera sanción a un abogado por conducta sexista), la puesta en marcha de diversas encuestas de ética y, finalmente, el inminente nombramiento de un Asesor de Igualdad.



"El 11 de marzo de 2019, organizamos una conferencia inaugural sobre igualdad de género denominada 'Premières Assises de l'Égalité'. A través de este evento, instamos a las firmas legales a adoptar e integrar los principios de igualdad y no-discriminación"

La Conferencia también nos permitió alcanzar un nuevo hito en la lucha contra la desigualdad en la profesión, a través de dos poderosas medidas:

- La firma de un convenio con el Laboratorio de Igualdad, representado por su presidenta y fundadora, Olga Trostiansky, bajo el cual acometeremos acciones conjuntas para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. Esto incluirá la elaboración en los próximos seis meses de directrices y pautas pensadas para los bufetes
- La presentación del *manifiesto sobre equidad en el lugar de trabajo* del Colegio de París, basado en seis compromisos, incluido el de promocionar trayectorias profesionales igualitarias y dar mayor visibilidad a las abogadas.

Este manifiesto se envió a todos los letrados de París, permitiéndoles adherirse al mismo. Esa misma tarde ya habíamos recopilado más de 65 firmas.

Los Premios de Igualdad se otorgaron en reconocimiento a las pequeñas, medianas y grandes firmas que han implementado políticas de igualdad de género.

Todas estas medidas instituidas en el Colegio de París se han integrado en la legislación nacional gracias a Amina Niakate, la presidenta de la Comisión de Igualdad en el Consejo de la Abogacía Francesa.

No perderemos el ánimo y continuaremos luchando hasta que la igualdad de género sea definitivamente aceptada y consagrada por toda la abogacía.

Con este objetivo, estamos luchando por los derechos de la mujer y combatiendo la violencia de género a través del "Autobús solidario del Colegio de Abogados de París", que proporciona asesoramiento legal gratuito, y el proyecto "365 días de derechos de la mujer = 365 abogadas". Este programa es resultado de la colaboración con la Fundación de Mujeres, una organización pionera en Francia dedicada a financiar proyectos de igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres.

Como ya he mencionado, y continuaré haciéndolo, la igualdad es, ante todo y sobre todo, una cuestión de formación y educación. Al mismo tiempo, debemos perseguir una política de prevención, fomento y sensibilización.

Traducción del inglés por Pilar Hernández

LAS MUJERES RECLAMAMOS MÁS PODER DE DECISIÓN EN EL SECTOR LEGAL



Por María Eugenia Gay

Decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona

El art. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece que *"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*.

En el referido precepto se percibe el espíritu de la que fue una de las más importantes revoluciones de nuestra historia moderna, la Revolución Francesa del año 1789, bajo el lema de "Libertad, Igualdad y Fraternidad", así como la visión iusnaturalista de los derechos fundamentales como expresión de las facultades intrínsecas al ser humano.

El derecho a la igualdad es el engranaje perfecto de esos ideales herederos de la Ilustración, siendo la democracia el entorno natural que mejor permite la realización de los mismos y el feminismo, sin lugar a dudas, el motor que impulsa el desarrollo de una sociedad más justa en la que no tiene cabida ningún tipo de discriminación, tal y como consagra el art. 14 de la Constitución. A lo largo de nuestra historia, grandes figuras femeninas del mundo del derecho han liderado ese cambio, desde Concepción Arenal hasta Clara Campoamor o Victoria Kent, demostrando que la emancipación de las mujeres solo es posible a través de una igualdad de oportunidades, cuya ma-

terialización efectiva debe responder, no solo a un proceso de empoderamiento individual, sino también colectivo.

La igualdad de oportunidades debe ser la premisa de la que parta el desarrollo de los derechos sociales y asisten-

ciales previstos en el ordenamiento jurídico, siendo necesario el establecimiento de cuantas leyes y mecanismos sean precisos para garantizar los ideales de una sociedad que aspire a ser justa. A ello están obligados los poderes públicos, tal y como establece el art. 9.2 de la Carta Magna, promoviendo las condiciones para que la igualdad y la libertad sean reales y efectivas, y removiendo cuantos obstáculos impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Ese es el propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en cuyo preámbulo se resalta la dimensión transversal del principio de igualdad, reconocido tanto en nuestro ordenamiento

jurídico, como en numerosos instrumentos internacionales. Han pasado 12 años desde la promulgación de la citada norma y, pese a que en este tiempo hemos logrado grandes avances, aún nos queda mucho camino por

"El derecho a la igualdad es el engranaje perfecto de esos ideales herederos de la Ilustración, siendo la democracia el entorno natural que mejor permite la realización de los mismos y el feminismo, sin lugar a dudas, el motor que impulsa el desarrollo de una sociedad más justa en la que no tiene cabida ningún tipo de discriminación, tal y como consagra el art. 14 de la Constitución"

recorrer hasta conseguir que la mitad de la población esté adecuadamente representada en los órganos de dirección y en los niveles más altos de las empresas, instituciones y corporaciones, tanto públicas como privadas.

En el ámbito judicial español, hace tiempo que el acceso de las mujeres a la judicatura supera al de los hombres: de acuerdo con los datos publicados por el CGPJ, el 64,5% de las plazas que existen en la actualidad, están siendo ocupadas por Juezas, teniendo el 51,6% del total de la plantilla la condición de Magistradas. Cifras similares se registran en la carrera fiscal, donde las mujeres suponen el 63,79% del cuerpo. Sin embargo, en el Tribunal Supremo, por ejemplo, solo hay 16 mujeres de 79, sin que ninguna de éstas presida alguna de las cinco salas jurisdiccionales de este órgano.

En el ámbito del Colegio de la Abogacía de Barcelona, si bien el 62% de las nuevas incorporaciones son mujeres, solo un 17% forman parte como socias de las estructuras de los bufetes u ocupan los puestos de mayor responsabilidad dentro de las empresas de servicios jurídicos. Asimismo, sigue existiendo una brecha salarial respecto a los hombres que ronda, intolerablemente, el 20%, sin que exista ninguna justificación para ello. Desde el Colegio de la Abogacía de Barcelona queremos ser el motor de cambio que revierta esta situación, no solo dentro de la profesión, sino también a nivel social, con el objetivo de acabar con la discriminación salarial y el llamado "techo de cristal", hacer realidad la conciliación laboral y familiar, y en definitiva hacer efectiva la igualdad entre hombre y mujeres.

Plan de Igualdad

El Colegio de la Abogacía de Barcelona ha sido pionero en el desarrollo de un verdadero Plan de Igualdad, habiéndose llevado a cabo numerosas acciones en ese sentido: la adecuación del nombre de la institución a un lenguaje inclusivo; el impulso del primer turno de atención a las víctimas de violencia de género en el año 2000; la adopción de un lenguaje inclusivo en la comunicación colegial; el uso de imágenes igualitarias en las campañas de comunicación del Colegio; la suscripción de convenios con instituciones relevantes de la ciudad para fomentar la paridad, consiguiendo el primer protocolo con el TSJC para posibilitar la suspensión de señalamientos judiciales por causa de maternidad en el año 2007; o el diseño de programas de formación paritarios, entre otros.

Debemos destacar la organización y celebración por parte del ICAB del "Women Business & Justice European Forum", que cuenta ya con dos ediciones, en el que se aprovecha para dar impulso

y visibilidad a modelos de éxito femenino en los ámbitos de justicia, empresa o economía; y la integración de la perspectiva de género en todos los planes formativos desarrollados por el Colegio, como herramienta que debe estar presente en la elaboración, interpretación y aplicación del Derecho. También recientemente se ha presentado el "Curso de desarrollo para directivas. Mujeres en Consejo de Administración 2019", dirigido a abogadas que quieran formar parte de un consejo de administración con éxito. El empoderamiento de la sociedad en general y de las mujeres en particular sólo es posible a través de una igualdad de oportunidades, que sea real y efectiva a todos los niveles.

En el Colegio de la Abogacía creemos en la eficacia de los Planes de Igualdad y de los Protocolos, por eso, hace un año presentamos la Guía de la Normativa Básica para la Igualdad en los despachos de abogados y abogadas, para impulsar este necesario Plan. Pero somos conscientes de que hay que ir más allá, y seguir luchando para que los objetivos y propósitos contenidos en aquellos se plasmen en una Ley que garantice la materialización de los mismos. En ese sentido, seguiremos trabajando hasta conseguir modificar la LECrim para incorporar la maternidad y paternidad como causas de suspensión del juicio oral, en aras a lograr una plena conciliación familiar y laboral de las abogadas, en reconocimiento del derecho a la maternidad y a la salud. El camino para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres pasa por reivindicar y visualizar el talento femenino, ya que como afirmó Michelle Obama *"como mujeres debemos defendernos a nosotras mismas, nos debemos defender las unas a las otras. Del mismo modo que defendemos la justicia para todas"*.



LAS ABOGADAS TAMBIÉN PERTENECEN A LOS CONSEJOS



Por Marlen Estévez Sanz

Presidenta de Women in a Legal World

Resulta innegable que en el sector legal en España se ha avanzado considerablemente en materia de igualdad durante los últimos años. Sin embargo, los datos hablan por sí solos y todavía son muy pocas las mujeres que llegan a ser socias en los despachos (no más del 16%). Asimismo, y a pesar de que no tenemos datos concretos relativos a mujeres abogadas en el ámbito de los consejos de administración, lo que sí sabemos es que solo hay un 19% de mujeres en empresas españolas al frente de estas posiciones, cuando el porcentaje de mujeres con estudios universitarios de nuestro país es del 58%.

Es decir, seguimos lejos del 30% que el Código Unificado de Buen Gobierno recomendaba para 2020 y a gran distancia del 40% que marca la Comisión Europea para esa misma fecha. Avanzamos por la senda correcta, pero es preciso pasar a la acción y acelerar un proceso necesario para contar con el mejor talento en los puestos clave de las compañías. Pues bien, a la hora de buscar este talento las empresas tienen que poner el foco también en las abogadas y las abogadas tenemos que tener el coraje y la determinación de postularnos para dichas posiciones.

¿Por qué se excluye expresa o tácitamente a las abogadas de estas posiciones? Creo que ha llegado el momento de hacer una reflexión profunda sobre este tema, ya que considero que la visión que prevalece en España a la hora de visualizar a abogadas ocupando estas posiciones (y no me refiero solo a la de Secretaria del Consejo que es la que con más frecuencia suelen ostentar)

está desactualizada y muy limitada, entre otras, por las siguientes razones:

- ▶ Las competencias y los roles que juegan las abogadas, ya sean socias de un despacho o directoras de una asesoría jurídica, han cambiado a lo largo de los últimos años, entre otras cosas porque:
 - ▷ En lo que se refiere a formación, en el mundo de la abogacía de los negocios son cada vez más las mujeres que complementan sus estudios de derecho con otra carrera, como puede ser administración y dirección de empresas.
 - ▷ En cuanto a competencias, las abogadas a día de

hoy no solo son muy buenas técnicamente sino que también saben gestionar equipos, analizar riesgos, diseñar estrategias... y todo ello con una relevante capacidad comercial debido a la brutal competencia que existe en el sector a la hora de captar clientes, en el caso de una socia de un despacho, y en el caso de una directora de asesoría jurídica a la hora de gestionar a sus clientes internos, ya que si quieren pervivir en el cargo no se les puede ver como stoppers sino como auténticos aliados del

negocio al que tienen que dar soluciones y propuestas útiles y rápidas.

- ▷ Asimismo, las abogadas tienen que tener un profundo conocimiento del sector en el que opera la empresa en la que trabajan, en el caso de las abogadas in-house, pero también en el caso de las abogadas de despacho pues cada vez prima más la especialización.

Ahora bien, con independencia de todo ello, hay que tener en cuenta que a día de hoy es habitual que se pro-

"Resulta innegable que en el sector legal en España se ha avanzado considerablemente en materia de igualdad durante los últimos años. Sin embargo, los datos hablan por sí solos y todavía son muy pocas las mujeres que llegan a ser socias en los despachos"

duzcan nombramientos en consejos de profesionales de carreras en las que no hay formación específica en materias de gestión empresarial y que no han cursado estudios de posgrado en ese ámbito (tal y como sucede con los ingenieros), a los que se les nombra por sus conocimientos en un sector específico (por ejemplo telecomunicaciones). Por ese motivo debería ser también habitual el nombramiento de consejeras abogadas especialistas en sectores concretos que solo hubieran estudiado derecho.

► Actualmente uno de los principales retos a los que se enfrentan las compañías, y por tanto, sus consejos es el de la sobrerregulación a la que se ven sometidas, no solo en materia de gobierno corporativo sino también a nivel sectorial. Los cambios en el contexto económico, político y social han introducido unas nuevas reglas del juego internas y externas que obligan a las compañías a transformar su modelo de gobernanza. Ante esta realidad, las abogadas especialistas en el sector concreto en el que opera la empresa pueden jugar un papel muy destacable en el Consejo. Hago esta precisión ya que a día de hoy es habitual que los secretarios del consejo tengan amplios conocimientos del derecho mercantil y societario, pero no necesariamente sectorial, lo que sin duda es un valor diferenciador.

► Por otro lado, un reciente informe elaborado por la consultora PWC ha venido a poner de manifiesto que actualmente forman parte de la agenda del nuevo consejero las operaciones de M&A (entre lo que se encuentra la toma de grandes decisiones en materia de política de inversiones, financiación, operaciones corporativas y estructura societaria), la ciberseguridad (donde juega un papel muy importante la regulación de los datos personales y la privacidad, la gestión y uso de la información sensible y el cibercrimen organizado, etc.) o la gestión de riesgos (que tiene como objetivo generar confianza y credibilidad, asegurar un mayor control y supervisión de las operaciones financieras, favorecer un adecuado cumplimiento normativo, proteger a los consejeros, etc.). Es decir, todas ellas no solo son funciones indelegables del consejo según la Ley de Sociedades de Capital, sino que también son funciones en las que los abogados suelen tener bastante experiencia como consecuencia de su trabajo.

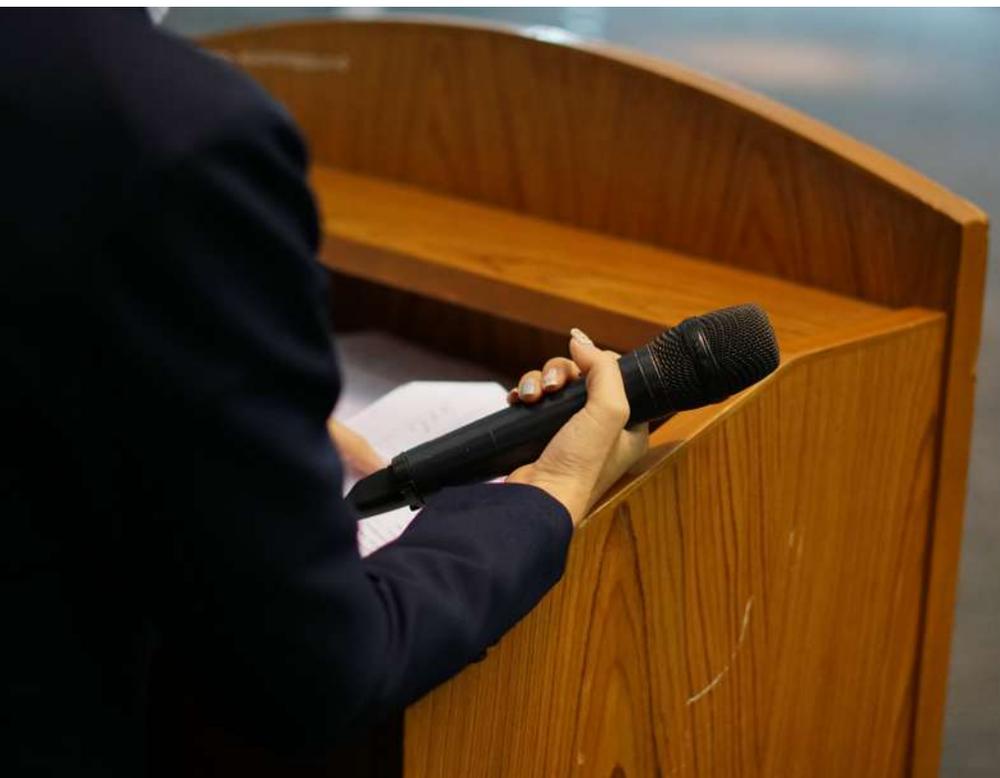
Por último, me gustaría destacar que los datos y la información que nos llegan desde Estados Unidos hablan por sí solos, pues cada vez existe un número mayor de mujeres abogadas que sirven en los consejos de administración y comités ejecutivos de empresas públicas y privadas y ya han nacido iniciativas únicas como DirectWomen para ayudar a las abogadas a alcanzar estas posiciones.

"Como vemos, los abogados aportan conocimientos jurídicos relevantes a las salas de juntas, pero también en muchísimos casos experiencia empresarial notable y otra serie de conocimientos y habilidades muy demandados a día de hoy para los consejeros"

Como vemos, los abogados aportan conocimientos jurídicos relevantes a las salas de juntas, pero también en muchísimos casos experiencia empresarial notable y otra serie de conocimientos y habilidades muy demandados a día de hoy para los consejeros.

Pues bien, para ayudar en este proceso de cambio es para lo que hemos constituido Women in a Legal World (WLW), asociación sin ánimo de lucro formada por mu-





jes en puestos de responsabilidad dentro del sector jurídico en España que pretende servir como altavoz y plataforma para aumentar la presencia de las mujeres juristas en posiciones de liderazgo.

"Nuestro compromiso es inspirar y potenciar las buenas prácticas para que otros tomen el impulso necesario para implementarlas en su ámbito, consiguiendo así que en España se avance por la senda de la diversidad"

Nuestro compromiso es inspirar y potenciar las buenas prácticas para que otros tomen el impulso necesario para implementarlas en su ámbito, consiguiendo así que en España se avance por la senda de la diversidad. Desde WLW queremos hacer llegar este mensaje a todos y en especial a las mujeres para que sean conscientes de que está en nuestra mano llegar aún más lejos en nuestra carrera profesional y alcanzar los más altos puestos directivos. Para ello una de las iniciativas más relevantes que hemos lanzado desde WLW ha sido la creación de la plataforma think tank "Women on the Board" ("Think Tank Women on the Board"), formada por representantes pro-

venientes de empresas cotizadas, despachos de abogados, instituciones académicas, entidades públicas y organizaciones privadas que tiene por objetivo conectar las iniciativas existentes o que se están lanzando desde tres ámbitos fundamentales en la sociedad española: académico, institucional y empresarial.

Uno de los principales frutos que nació de este grupo de trabajo fue la elaboración de un manifiesto en favor de la igualdad de oportunidades para ayudar a que cada vez haya más mujeres en los consejos de administración y comités ejecutivos, que fue suscrito por multitud de organizaciones y los principales despachos de abogados en día 25 de abril de 2019 en el seno del Consejo General de la Abogacía Española.

A raíz de la firma de este manifiesto que reúne 7 compromisos específicos, desde WLW hemos lanzado distintas iniciativas para ir dando cumplimiento a cada uno de ellos

tales como la creación de un observatorio, la organización de charlas en formato TED para dar una mayor visibilidad a la mujer jurista, la creación de los premios WLW, la elaboración de informes con propuestas de mejora legislativa en materia de igualdad o la organización de un programa específico de *mentoring* para mujeres juristas.

Todos estos esfuerzos son más importantes ahora que nunca por razones éticas pero también económicas, ya que según un reciente estudio elaborado por la consultora Mckinsey: (i) de no haberse producido una entrada de mujeres en el mundo laboral como la efectuada en la década de 1990, el PIB español del año 2015 habría sido un 18% menor; (ii) las consumidoras juegan un papel decisivo en la toma de decisiones clave: participan en el 96% de las compras de bienes duraderos y toman tres veces más decisiones que los hombres sobre qué comprar y (iii) existe una correlación positiva entre la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y el desempeño financiero y organizativo de las empresas, demostrada en múltiples estudios.

Por ello, en este camino tenemos y necesitamos actuar con un sutil sentido de urgencia y determinación y contar también con los hombres, pues no podemos olvidarnos que está en nuestra mano el crear un entorno en el que las generaciones más jóvenes de abogadas no tengan límites en lo que pueden lograr, ni obstáculos para alcanzar sus éxitos, ni más techos de cristal que romper.

SALUD ABOGACÍA

Cuidar de tu salud y de tu agenda, para nosotros es ley

Con Salud Abogacía cuentas con el servicio exclusivo de la prestigiosa **Clínica Universidad de Navarra en Madrid**,

y disfruta de más tiempo libre porque **gestionamos tus citas por ti.**

Oferta

SIN CARENCIAS
Y SIN PREEXISTENCIAS
CONTRATANDO ANTES DEL

1 enero 2020*

ESPECIAL PARA FAMILIAS*

Familia sin hijos **84€**

Familia con 1 hijo **117€**

Familia con 2 hijos **150€**

Familia con 3 hijos **176€**

sin copago

**COLEGIADOS
HASTA 35 AÑOS**

28€/mes*

sin copago

39.000 profesionales y más de 800 clínicas y centros hospitalarios

Accede a TU TARJETA DIGITAL y gestiona tu póliza en el **Área Privada** de www.nuevamutuasantaria.es

* Se asumen preexistencias, salvo graves | Sin carencias, salvo parto y prestaciones especiales sujetas a carencia de 24 meses | Tarifas válidas para 2019 y 2020. Las tarifas se incrementarán en un 0,15% TCCS | Promoción válida para nuevos asegurados | Para la revisión de primas en las sucesivas renovaciones se atenderá a los criterios de actualización anual de las condiciones económicas recogidos en la póliza | Plan Familia dirigido a parejas sin hijos cuyos miembros tengan menos de 45 años y familias con hijos cuya media de edad no supere los 35 años.

LA MAYOR ASEGURADORA DE SALUD DE ABOGADOS DE ESPAÑA

Infórmate en:

91 290 90 90

contratacion@nuevamutuasantaria.es

NUEVAMUTUASANTARIA

LOS CUIDADOS NO REMUNERADOS COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN

Doctrina reciente del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Constitucional sobre pensiones derivadas de contratos a tiempo parcial



Por María Ángeles Jaime de Pablo

Presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis

La discriminación histórica de las mujeres en derechos e igualdad de oportunidades respecto de los hombres tiene entre sus bases estructurales la división sexual del trabajo, que asignaba a aquéllas las tareas de atención y cuidado, imponiendo cultural, social y por supuesto jurídicamente esta obligación como inherente a la condición femenina. El progresivo envejecimiento de la población española plantea además importantes retos en la cobertura social, familiar y privada a las necesidades de cuidado.

Cabe recordar que hasta hace menos de medio siglo en España continuaban en vigor figuras legales como la licencia marital o la excedencia laboral forzosa por razón de matrimonio en determinados sectores, con o sin compensación económica, normas que impedían a las mujeres casadas acceder a un empleo o mantenerse en él una vez contraído matrimonio.

La larga y dura lucha de las mujeres para conseguir la igualdad formal en la ley no ha sido suficiente para lograr corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los cuidados a menores y otros familiares dependientes, lo que incide en los índices de ocupación femenina y en las posibilidades de promoción de las mujeres en su carrera laboral o profesional, o en la infravaloración económica de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres. Los datos que ofrece la última Encuesta de Uso del Tiempo, realizada en los años 2009-2010 por el Instituto Nacional de Empleo, así como los datos oficiales sobre contratación, excedencias y empleo, avalan que, a pesar de constarse una tendencia al horizonte de la corresponsabilidad, perviven notables diferencias entre el número de hombres (74,7%) y mujeres (91,9%) que se ocupan de cuidar y asistir de forma directa a otros miembros de su entorno familiar, así como en el tiempo de dedicación a este tipo de tareas: mientras que las mujeres dedican

al trabajo doméstico 4 horas y 29 minutos como media diaria, los hombres lo hacen casi la mitad del tiempo, 2 horas y 32 minutos. Son las madres las que, en un 92,34% de los casos (2017), piden excedencias para el cuidado de los hijos. Cuando se trata de excedencias para el cuidado de otros familiares, son solicitadas en un 83,66% por mujeres. Y en cuanto al porcentaje de ocupación remunerada, hay 10 puntos de diferencia entre hombres y mujeres (38,7% y 28,2%, respectivamente). Además, el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en más de una hora al de las mujeres, que en consecuencia desarrollan labores remuneradas siete horas menos a la semana y por el contrario trabajan sin retribución económica 14 horas semanales más que los hombres.

En atención de estas y otras evidencias, Naciones Unidas ha fijado como objetivo dentro de la Agenda 2030 el reconocimiento y valoración de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, dentro del avance en igualdad de género.

En el ámbito del Derecho de Familia, aun reconociendo parcialmente la doctrina del Tribunal Supremo de que la práctica anterior a la ruptura es uno de los factores a analizar para determinar la procedencia de la custodia compartida en interés de los hijos, algunos juzgados, o incluso legislaciones forales como la del País Vasco se decantan por imponer la corresponsabilidad tras la ruptura de la convivencia entre los progenitores, que es cuando los conflictos se evidencian con mayor virulencia, y no atienden a que, con anterioridad, se haya producido esa asunción conjunta y solidaria en unos cuidados que fortalecen los vínculos afectivos con la prole. Y sólo algunas mujeres, las unidas con un vínculo matrimonial, pueden acceder a mecanismos de compensación económica que prevé el Código Civil como la participación en la

sociedad ganancial para quienes no suscriben otro régimen, o las pensiones compensatorias cada vez más exiguas y temporales.

El sistema de previsión y protección social previsto en la Ley General de Seguridad Social, a pesar de los avances registrados —como la extensión del permiso de paternidad por Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, o el complemento por maternidad en las pensiones contributivas introducido en 2015—, tampoco se ajusta a esta realidad de mayor dedicación femenina a los cuidados de dependientes, y por ello contribuye al empobrecimiento injusto de las mujeres como colectivo en la llamada brecha de las pensiones.

Ha sido necesario recurrir a la vía judicial para lograr que el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, estimando una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, declare en su sentencia de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18, que las normas de acceso a la pensión de jubilación y de regulación de su cuantía hasta entonces vigentes vulneraban una directiva comunitaria de 1979, la 79/7/CEE relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

La razón de la corrección radica en la discriminación indirecta derivada del sistema proporcional de cómputo de las cotizaciones correspondientes a los contratos de trabajo a tiempo parcial, que, con arreglo a la estadística de los años 2017 y 2018, ocupa en un 75% de mujeres frente al 25% de hombres. Y ello a pesar de una primera reforma legal (R.D.L. 11/2013), de los artículos 247 y 248 del anterior texto de la Ley General de Seguridad Social, impulsada por la estimación de recurso de amparo en STC 61/2013, de 14 de marzo. Entonces, el Tribunal Constitucional declaró contrario al principio de igualdad que la aplicación del criterio de proporcionalidad en virtud del cual se reducían los periodos efectivos de cotización por contratos a tiempo parcial en el porcentaje que supusieran de ocupación respecto de la jornada a tiempo completo, aplicando el denominado coeficiente de parcialidad, y tanto a efectos de cómputo del periodo mínimo para acceso a la prestación como la base reguladora de su cuantía. La reforma legal, trasladada a la nueva regulación de 2015, consistió en articular un índice corrector del 1,5 al tiempo, computado en días, resultante de aplicar el coeficiente de parcialidad. Esta corrección parcial en la práctica únicamente favorecía a quienes tuvieran un porcentaje de ocupación de al menos dos terceras partes respecto de la jornada completa.

En este caso la reclamante era una mujer, bajo la dirección letrada de la abogada Rosa Gil López (destacada



jurista y activista feminista), integrante de la Asociación que actualmente preside. Las alegaciones que desde los organismos de Seguridad Social trataron de justificar la neutralidad de la norma por razones de política social, basada en el sistema contributivo de pensiones, no desvirtuaron las evidencias estadísticas que determinaron que el tribunal declarara la existencia de discriminación indirecta de las mujeres como colectivo.

En el caso de la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 91/2019, de 9 de julio, en el que el reclamante era un varón, se ha otorgado el amparo constitucional por vulneración del principio de no discriminación por razón de sexo del artículo 14 de la Constitución, citando la anterior sentencia del tribunal europeo y apreciando idéntica discriminación indirecta. La consecuencia ha sido la eliminación del “coeficiente de parcialidad” en el cálculo de las pensiones de jubilación, aunque obviamente una menor base de cotización como consecuencia de esta modalidad de contratación determinará una menor cuantía de la pensión.

Como se pone de manifiesto aquí: 1) la litigación estratégica puede ser, junto con las leyes, motor de avance en la igualdad de género; 2) las políticas públicas de igualdad no pueden quedarse únicamente en declaraciones de buenas intenciones sin ningún coste; 3) sus beneficios se extienden tanto a mujeres como a hombres, contradiciendo el tan manido como falso estereotipo que presenta el feminismo como un ataque al colectivo masculino, tratando de ocultar la realidad de un activismo por la igualdad de derechos y oportunidades. Como dijo Ruth Bader Ginsburg, jueza en la Corte Suprema de Estados Unidos desde 1993 y antes abogada defensora de derechos civiles en cuestiones de género: “No pido favor para las mujeres, todo lo que pido es que nuestros hermanos nos quiten el pie del cuello”.

TECNOLOGÍA, TECHOS DE CRISTAL E IMPULSO DE LAS CARRERAS PROFESIONALES DE LAS MUJERES



Por Cristina Sancho

Directora de Comunicación y RSC. Wolters Kluwer España y Portugal
Cofundadora de Women in a Legal World
Miembro de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras

Como es bien sabido, sólo desde el último cuarto del siglo XX la mujer ha podido desarrollar en España una verdadera carrera profesional en el mundo jurídico. Hasta finales del siglo XIX, seiscientos años después del nacimiento del primer centro de estudios superiores (Estudio General de Palencia, siglo XIII), no se permitió a la mujer acceder a las facultades de Derecho. Más tarde se le reconoció el derecho a colegiarse (la primera en conseguirlo, siendo también la primera licenciada en Derecho de la Historia de España, fue Ascensión Chirivella en 1922) y, muy posteriormente, el de acceder a puestos en la Administración de Justicia a través de las correspondientes oposiciones a los distintos cuerpos de la función pública.

Es llamativo que en 1934 se llegase al extremo de denegar expresamente el derecho de la mujer a acceder a cualquiera de las carreras jurídicas (Judicatura, Registros, Notariado) por Orden del Ministerio de Justicia dictada "de acuerdo con lo informado por la Sala de gobierno del Tribunal Supremo y por el Consejo de Estado" (Gaceta de Madrid, 20/11/1934).

En esta discriminación parece, pues, que todos los poderes públicos estuvieron históricamente de acuerdo y afanosamente empeñados hasta que la Ley 96/1966 suprimió para las mujeres la prohibición de acceso a los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales en la Administración de Justicia impuesta en la Ley 22/7/1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. Esta Ley permitía a la mujer el acceso a los puestos de la función pública en idénticas condiciones que el hombre, exceptuando las mencionadas carreras, que le estaban vetadas en aras a garantizar (sic) "una protección de sus sentimientos ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber haría ineludibles".

Y con este paternalismo a las espaldas conseguimos plantarnos en un siglo XXI en el que, finalmente, la mujer está superando al hombre, no sólo en número de licenciadas, sino también y de modo notable en la calidad de sus resultados en las pruebas de acceso por oposición a las carreras jurídicas, sin que aparentemente en estos años su sensibilidad se haya visto más afectada en el ejercicio de su deber que la de sus compañeros varones.

Sin embargo, ni la brillantez ni el número creciente de mujeres que eligen desarrollarse profesionalmente en el sector legal se ven reflejados aún en las posiciones de mayor responsabilidad, las mejor remuneradas, las más prestigiosas y

"La transformación que requiere el sector no es sólo una transformación tecnológica, que también. El cambio más necesario es un cambio intelectual, una transformación cultural que incluya de una vez por todas a la mujer en los ámbitos de toma de decisiones al máximo nivel"

representativas, tanto en el ámbito público como en el privado. Así por ejemplo, es fiel reflejo de la situación que vive el mundo jurídico en las altas esferas de poder la imagen de la apertura del Año Judicial 2019-2020 en la que aparece S.M. el Rey flanqueado por los trece miembros de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, todos varones. La foto es similar, aunque algo menos excluyente, si acudimos a la Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Derecho o al pleno del Consejo General de la Abogacía, donde encontramos sólo una docena de decanas presidiendo alguno de los 83 Colegios de Abogados de nuestro país.

Tampoco en el ámbito de los grandes despachos, en cuya sociatura los profesionales del Derecho alcanzan los más altos niveles retributivos, el panorama es mucho mejor. A estas alturas, ninguna de las 10 mayores firmas de abogados de nuestro país confía la dirección a una mujer y en general el número de socias está aún muy lejos de ser equiparable al de socios.

Se ha sugerido en algunos foros que la irrupción de la tecnología, las soluciones de movilidad y la digitalización de los recursos y las tareas asociadas a la prestación de servicios jurídicos pueden suponer un avance en la equiparación de las condiciones laborales de hombres y mujeres en nuestro sector, facilitando la conciliación de la vida personal y profesional al permitir desempeñar desde casa o desde cualquier otro lugar la actividad que antes era necesario realizar presencialmente en el despacho, en la sede de los organismos públicos, o en la biblioteca del Colegio de Abogados.

Creo que esta perspectiva es engañosa, pues presupone que teletrabajar, por ejemplo, o flexibilizar los horarios y hacerlos más compatibles con el cuidado de la familia o el desempeño de las tareas domésticas es una ventaja sobrevenida que favorece especialmente a las mujeres, haciendo descansar sobre ellas una vez más la responsabilidad en ese ámbito. En mi opinión el valor que aportan a los profesionales del Derecho en general las herramientas tecnológicas constituye una mejora notable de la productividad y la eficiencia, permitiendo a cualquiera, sea hombre o mujer, administrar su tiempo, atender a sus clientes, preparar sus casos y alcanzar sus objetivos de negocio de una forma radicalmente más ágil y flexible que hace unos pocos años.

Pero no creo en absoluto que esas soluciones tecnológicas sirvan específicamente a la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, ni mucho menos a romper el techo de cemento con el que se encuentran cuando pretenden acceder a posiciones de alta responsabilidad, en particular en el sector privado, dado que el acceso por oposición a la Función Pública ha resultado en un entorno mucho más justo y equilibrado si hablamos en términos de igualdad.

En mi opinión ese techo y la injustificable brecha salarial que aún pervive en su seno son consecuencia directa de un modelo de ejercicio profesional ajustado a las preferencias, horarios y prioridades de quienes lo desempeñaban históricamente, y no de quienes mayoritariamente lo

desempeñan en la actualidad, modelo que, tal como está concebido, no satisface adecuadamente las necesidades de desarrollo y promoción, ni extrae el máximo potencial de las mujeres que han elegido dedicar su formación, experiencia y conocimientos a cualquier profesión jurídica, en particular al noble ejercicio de la abogacía.

La transformación que requiere el sector no es sólo una transformación tecnológica, que también. El cambio más necesario es un cambio intelectual, una transformación cultural que incluya de una vez por todas a la mujer en los ámbitos de toma de decisiones al máximo nivel. Algunas empresas del sector y algunos despachos hace tiempo que son pioneras en la búsqueda de la equiparación de hombres y mujeres, y que han asumido un modelo de liderazgo satisfactorio para todos. Son organizaciones que van un paso por delante de las demás y en las que, curiosamente, la innovación se aplica tanto al modelo de gestión del negocio como a la incorporación de políticas de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

"Ese cambio cultural pasa también por hacer más visible la excelencia y el conocimiento de tantas mujeres que, haciendo un trabajo extraordinario, siguen pasando desapercibidas"

Ese cambio cultural pasa también por hacer más visible la excelencia y el conocimiento de tantas mujeres que, haciendo un trabajo extraordinario, siguen pasando desapercibidas. La mayor parte de los grandes referentes académicos, los más reputados profesionales y las voces más reconocibles del Derecho siguen siendo hombres. Aún es residual la presencia femenina en cátedras, conferencias, mesas redondas o medios especializados. Fuera del entorno estrictamente jurídico, todavía hoy se recomienda a las científicas de todo el mundo firmar sus ensayos sólo con la inicial de su nombre para evitar la supuesta merma en la credibilidad de sus conclusiones si se detecta que la investigación la dirige una mujer. Esa invisibilidad es un factor que incide directa y negativamente en el prestigio profesional de las mujeres, y por tanto en la retribución a la que pueden aspirar.

Confío en que el movimiento imparable de promoción de la mujer a posiciones de alta responsabilidad, que se ha acelerado en los últimos años, alcance muy pronto la velocidad de crucero necesaria para que en un futuro muy cercano podamos dejar de hablar de brecha salarial, techos de cristal o de cualquier otra clase de discriminación de la mujer en el entorno profesional. Será con la contribución de todos, hombres y mujeres, y en beneficio de toda la sociedad.

EL DESAFÍO DE LA CONCILIACIÓN: UNA PERSPECTIVA EUROPEA



Por Katharina Miller

Presidenta de la Asociación Europea de Mujeres Juristas (EWLA)

Escribir un artículo —y desde una perspectiva europea— sobre las dificultades para conciliar la vida profesional y personal en el ámbito de la abogacía es un reto que acepto encantada.

Y es un reto porque actualmente, y a nivel europeo, nos faltan datos para entender mejor la situación de la abogacía dentro de los 28 estados miembros. Si observamos la gran cantidad de datos que ha ido coleccionando y publicando el Instituto Europeo de Igualdad de Género, podemos hacernos una idea del estado general de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los hombres y las mujeres en la Unión Europea (UE).

De acuerdo con el Índice de Igualdad de Género 2017, el 37,5% de las mujeres cuidan y educan a sus hijas¹ o nietas, ancianas o personas con discapacidad, todos los días. El 24,7% de los hombres asumen estas tareas. También son más las mujeres que cocinan y/o realizan tareas domésticas todos los días (un 78,7%) que los hombres (33,7%). Sin embargo, son más los hombres (31,9%) que realizan actividades deportivas, culturales o de ocio fuera de su hogar, al menos diariamente o varias veces a la semana, comparado con el 27,5% de mujeres. Sorprende, no obstante, la igualdad manifiesta (ligeramente superior en las mujeres) entre quienes realizan actividades voluntarias y caritativas al menos una vez al mes: 12,2% de mujeres, 11,4% de los hombres.

Gracias al gran esfuerzo de nuestra compañera británica Christina Blacklaws, el Colegio de la Abogacía de Inglaterra y Gales (The Law Society of England and Wales) hizo una encuesta a nivel internacional, entre noviembre de 2017 y enero de 2018, para recabar información sobre el bienestar de la abogacía en general. En cuanto a los datos obtenidos, destaca particularmente el que un 49% de todas las personas encuestadas opina que la falta de

conciliación de la vida familiar y la vida profesional en la abogacía impide que las mujeres puedan ascender a niveles superiores.

Una de las repuestas legislativas de la Comisión Europea es la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (publicada en OJEU L 188, p. 79, el 12 de julio de 2019). Por cierto, dicha directiva, que entró en vigor el 1 de agosto de 2019, se desarrolla tras la retirada de la directiva sobre el permiso de maternidad en el 2015 y tiene su origen en el número 9 de los 20 principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales para abordar los desafíos a los que se enfrentan cuidadores y progenitores que trabajan. Uno de los objetivos de la directiva es romper con “el desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres” porque “incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar”.

La directiva introduce en el artículo 4 el permiso de paternidad. Los padres que trabajan podrán tomar al menos 10 días laborables de baja por paternidad con ocasión del nacimiento de la niña. Respecto al permiso de paternidad, el progenitor recibe una remuneración o una prestación económica equivalente a un caso de interrupción de sus actividades por motivos relacionados con su estado de salud, artículo 8 (2) de la directiva.

El artículo 5 de la directiva regula el **permiso parental** de al menos cuatro meses por progenitora, de los cuales dos meses no son transferibles entre las progenitoras. Las progenitoras pueden solicitar el permiso en formas flexibles (a tiempo completo, a tiempo parcial o de otra

forma flexible). Los dos meses no transferibles de permiso parental serán remunerados con una prestación económica a un nivel establecido por los estados miembros (artículo 8 (3) de la directiva).

El permiso para cuidadoras se establece en el artículo 6 de la directiva. La cuidadora se define en el artículo 1 letra d) como “trabajadora que dispensa cuidados o presta ayuda a una familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que la trabajadora y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro”. De acuerdo con dicha medida legislativa europea, todas las trabajadoras tendrán derecho a cinco días laborables al año y sin remuneración o prestación económica.

La directiva amplía el estándar mínimo para la flexibilidad en el trabajo (artículo 9). Todas las trabajadoras con hijas de hasta al menos 8 años, y todas las cuidadoras, tendrán derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. El artículo 3 (f) de la directiva define dichas fórmulas como “la posibilidad de las trabajadoras de adaptar sus modelos de trabajo acogiendo a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo.”

"Dado que la clientela de la abogacía está (mal) acostumbrada a acudir a las letradas en cualquier momento, solicitando apoyo y ayuda inmediata y la competencia es muy grande, estamos en una fase de ofrecer nuestros servicios las 24 horas durante los siete días a la semana, en total los 365 días al año"

Dado que la clientela de la abogacía está (mal) acostumbrada a acudir a las letradas en cualquier momento, solicitando apoyo y ayuda inmediata y la competencia es muy grande, estamos en una fase de ofrecer nuestros servicios las 24 horas durante los siete días a la semana, en total los 365 días al año. Tal y como han publicado en su estudio y análisis en el 2018² las abogadas mexicanas, los programas de flexibilidad —jornada flexible, trabajo remoto y horarios compartidos— pueden ser una de las soluciones. Esto solamente puede funcionar si la abogacía acepta dichos programas de flexibilidad y en tanto no castiguen o muestren un trato menos favorable a las personas que adoptan las nuevas medidas. Por otro lado, hay que “reeducar” a los clientes y acostumbrarles a contactar con la abogacía en horario laboral y no en cualquier momento.



En ese sentido, es muy importante llegar a un acuerdo dentro de la abogacía y evitar el castigo o la discriminación a personas innovadoras que quieren probar las nuevas medidas. El 1 de julio se celebró un evento en la Comisión Europea, coorganizado por la IBA (International Bar Association, por sus siglas en inglés) y la Organización Internacional del Trabajo, en el que se presentaron los resultados de una encuesta sobre bullying³ y acoso sexual en el sector legal. De acuerdo con los datos aportados por casi 7.000 profesionales del derecho de 135 países, “el bullying está muy presente en el sector legal, afecta a una de cada dos mujeres encuestadas y a uno de cada tres hombres encuestados.”

Resumiendo, quiero ser optimista porque creo que hemos avanzado mucho. No obstante, ahora hay que seguir mejorando la conciliación de la vida familiar y la vida profesional en la abogacía, para que todas podamos disfrutar de nuestra profesión y de nuestra vida.

1. En este artículo, se usa el femenino genérico. Los hombres varones se pueden sentir incluidos.

2. Inclusión de la mujer en puestos de liderazgo, estudio y análisis por Marea Consulting, 2018.

3. Bullying y acoso sexual en el sector legal en <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=fb66f1f2-2b0e-4e22-9299-cb7438449dd6>

LA CONCILIACIÓN Y SU SOSTENIBILIDAD TRANSVERSAL



Por Paula Fernández-Ochoa

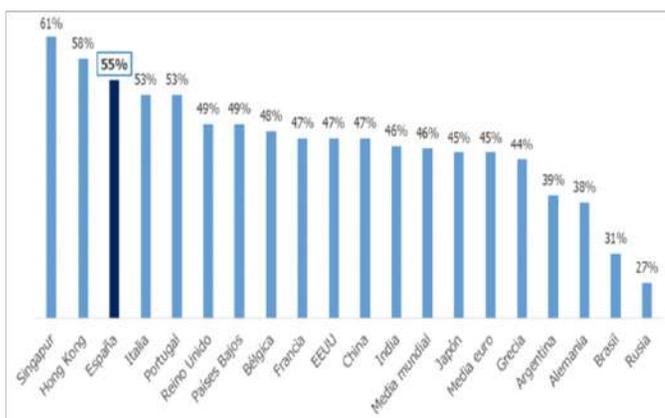
Socia de +MoreThanLaw, secretaria de la Junta directiva de Inkietos

Las empresas más competitivas, las personas con vocación de progresar y las sociedades más desarrolladas consideran la conciliación como uno de los factores más trascendentales para acometer sus objetivos. El **equilibrio entre su vida personal y laboral** es protagonista en sus agendas y, por tanto, es la base de su éxito.

Hace años se trataba de una cuestión a título individual y sólo de algunas personas que no se sentían felices con la vorágine del modelo laboral en el que estaban inmersos, pues trabajar no era su único aliciente o eran conscientes de que las interminables jornadas y el estrés a los que estaban sometidos no iban siempre de la mano de una mayor productividad. Hoy, sin embargo, caminamos hacia un punto en el que dejamos de ver la conciliación como un derecho para entenderla como una obligación, pues tiene una repercusión que va más allá de la satisfacción personal y nos beneficia a todos con su **alcance global y sostenibilidad transversal**. Permite mayor igualdad de género en el trabajo, mayor bienestar y productividad, menos atascos y coches por las carreteras, menos contaminación, mejor gestión de espacios (estrategia inmobiliaria) y una larga serie de mejoras en sus **dimensiones social, económica y medioambiental**. Por tanto, la conciliación ha dejado de verse sólo como un indicador más de responsabilidad social y gobierno corporativo y ha pasado a ser uno de los **pilares estratégicos** de cualquier modelo de negocio.

Según el **Informe de Randstad 2019** sobre los factores más valorados a la hora de escoger un empleo en España, la conciliación alcanza un 55% y convierte a España en el país europeo que más importancia concede a la conciliación y el tercero a nivel mundial.

Importancia de la conciliación en función del país:



Fuente: Randstad Employer Brand Research 2019

Hay una clara tendencia de crecimiento de los aspectos laborales mal denominados **“soft”** en nuestro país, por lo que el cambio evidente en las prioridades de los trabajadores debe traducirse en un **cambio en la gestión empresarial apostando por las personas**, por aspectos de productividad frente a una visión de negocio tradicional obsoleta. **El nuevo modelo de negocio, el único que puede ser sostenible, es aquél en el que todos ganamos.**

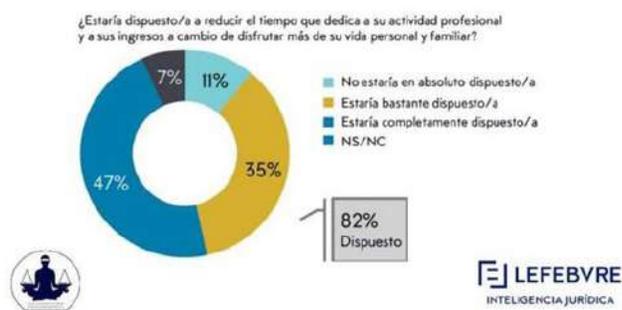
Algunas de las iniciativas más valoradas para conciliar son el **teletrabajo, la flexibilidad de horarios y el trabajo por objetivos**. El presentismo y las largas jornadas sitúan a España en la cola de productividad por trabajador frente a otros países de la Unión Europea. La transformación

hacia organizaciones más modernas y sostenibles apunta hacia la gestión de la conciliación, de las personas y de sus grados de responsabilidad y libertad.

En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores/as y los cuidadores/as, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en vigor el pasado 1 de agosto, tiene como objetivo introducir un marco legislativo en los países miembros que **mejore la conciliación y corresponsabilidad entre el ámbito laboral y familiar y promueva la representación de las mujeres en el mercado laboral** (la tasa de empleo femenino es 11,5 puntos inferior en el conjunto de la UE respecto a la masculina). Los países miembros tendrán 3 años para adoptar sus regulaciones a fin de adherirse a esta Directiva. En España, por ejemplo, ya se ha implementado el aumento del permiso de paternidad (en el año 2021 se llegará a la duración de 16 semanas).

El sector legal no es ajeno a esta realidad y la conciliación también va a vertebrar sus nuevos modelos de negocio. Es cierto que el ejercicio de la abogacía implica un alto nivel de exigencia, dedicación y sacrificio, con largas jornadas, pero ello ha desembocado en muchas bajas por depresión, absentismo y merma en la productividad y ha comenzado a medirse en términos económicos. Según se desprende del **Primer Estudio sobre la salud y el bienestar de la abogacía española**, elaborado por la editorial Lefebvre y el Instituto de Salud Mental de la Abogacía (al que tengo el honor de pertenecer), **los abogados están a favor de conciliar**. De cada 10 abogados, 8 están **dispuestos a renunciar a parte de su sueldo para conciliar su vida personal y laboral**.

Estudio sobre la salud y el bienestar de la abogacía española



Otras de las conclusiones importantes que sobre este tema se sacaron del Estudio, tras entrevistar a más de 700 abogados de toda España, fueron que el 51% de los encuestados tiene cierta **flexibilidad** para entrar y salir, el 39% no tiene un horario definido y sólo el 10% de los abogados declara un horario fijo, y que la **implantación del teletrabajo** es una

modalidad que utiliza el 64% de los encuestados, si bien les gustaría poder usarla más, especialmente las mujeres.

Pero, sin duda, la conciliación no se aplica por igual en todo tipo de empresas y sigue siendo más una asignatura pendiente en las **pymes** que en las **grandes corporaciones**. En España, éstas han conseguido conciliar en un 60% frente a las pymes en las que el porcentaje se reduce al 10% (y dada su escasa capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías, la flexibilidad puede acabar siendo un problema para su sostenibilidad). Y esta realidad se extrapola igualmente a los despachos.

A modo de ejemplo quiero citar algunas medidas que han implementado ciertas Firmas de gran tamaño en España para mejorar la conciliación¹: **Uría** permite retrasar el salto de los abogados a la sociatura —a hombres y mujeres— si cuando toca dar ese paso coincide con el de haber tenido un hijo; **Allen & Overy** impulsa la salud con talleres *Wellbeing* para reforzar el estado de ánimo; **Baker McKenzie** permite a los profesionales teletrabajar dos días a la semana y comprimir o alargar su jornada repartiéndolo horas del día en base a ciertos criterios; los abogados de **Clifford Chance** pueden desarrollar nuevos proyectos o intereses gracias a dos meses de permiso sin sueldo; **Cuatrecasas** imparte píldoras de aprendizaje a través de Internet para reducir el presencialismo; **Garrigues** impulsa el liderazgo femenino entre sus socias con un programa de mentoring a través del que se las asesora en su crecimiento profesional; **Gómez Acebo & Pombo** fomenta el deporte en equipo y organiza salidas a la nieve en las que sus abogados conocen a las familias de sus compañeros mientras esquían (esto personalmente me encanta); **Hogan Lovells** ofrece asistencia gratuita para cuestiones como renovar el DNI o solicitar la guardería; **Linklaters** crea competiciones deportivas internacionales para fomentar equipos; y **Pérez-Llorca** ofrece Fisio y gimnasio para integrar hábitos saludables entre sus abogados.

La conciliación es una inversión en las personas que tiene retorno en el negocio. No sólo ayudará a que las **empresas sean más competitivas** (mayor productividad, calidad del servicio, clima laboral, atracción y retención de talento, compromiso del trabajador, reducción de absentismo, etc.) sino que conseguirá **personas más felices** y **sociedades más justas**. Mejorar la conciliación requiere un cambio cultural muy alejado del presentismo y del liderazgo basado en la desconfianza. En esta línea, cuestiones como el bienestar, la conciliación, la diversidad o la responsabilidad social están siendo abordadas por la Administración de Justicia y el mundo empresarial como claves estratégicas. Y, sin duda, el ejercicio de la abogacía no justifica un trato diferenciado frente a la conciliación. Es un objetivo y trabajo de todos que revierte en beneficio de todos.

1. Fuente: Artículos "Uría y el melón de la conciliación: ofrece a los padres retrasar el salto a la sociatura" -El Confidencial (13.05.19)- y "Formación e igualdad: así concilian los grandes bufetes" -Expansión (24.03.19)-.

EL CUMPLIMIENTO DE LOS HORARIOS COMO PRIMERA MEDIDA HONESTA EN FAVOR DE LA CONCILIACIÓN EN LOS DESPACHOS



Por Paloma Díaz Lorente

*Vicepresidenta de la Agrupación
de Jóvenes Abogados de Madrid*

Desde que la persona que estudia Derecho sale de la carrera, ya se le dice que en esta profesión “no hay horarios”, que sabes a qué hora entras, pero no a qué hora sales, que el cliente es quien manda.

Es cierto que esta profesión siempre se ha caracterizado por vivir al margen de horarios convencionales. Exige muchas horas de estudio y estamos muy limitados por los plazos procesales y las deficiencias de la Administración de Justicia, donde su colapso por falta de medios provoca que rara vez se respeten los horarios de los señalamientos, lo cual nos obliga a hacernos reorganizaciones hipotéticas del día mientras esperamos en el pasillo del juzgado.

La Administración de Justicia y las leyes no están hechas para conciliar porque fueron pensadas por hombres que, en los contextos en los que las crearon, no tenían esa necesidad. Para las tareas del hogar y el cuidado de la familia, ya estaban las mujeres en casa.

Lo mismo ocurre con los despachos de abogacía que, históricamente, han sido dirigidos por hombres y donde tampoco fue prevista la paternidad/maternidad como una posible necesidad vital de sus dirigentes y las personas que forman sus filas.

Si embargo, desde hace ya varios años, las nuevas tecnologías han irrumpido en nuestro día a día para agilizar nuestros procesos de estudio y mejorar nuestra oferta de asesoramiento y defensa del cliente, empezando por el uso de los ordenadores y el acceso a Internet hasta la implementación de software inteligentes de gestión y

bases de datos. Si la tecnología facilita nuestro trabajo y nos ahorra tiempo, ¿por qué las jornadas siguen siendo maratónicas?

La abogacía por cuenta ajena: la carrera por cumplir objetivos imposibles

La abogacía ha sido y —en muchos casos— sigue siendo una profesión liberal donde los profesionales eran autónomos. La regulación de su relación laboral —de carácter especial por cierto— fue introducida no hace mucho por el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre.

Si bien esta misma norma advierte que esta actividad profesional requiere, por parte de los profesionales, disponer de un mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del tiempo, también apunta en su artículo 14.1 que “*la duración de la jornada de trabajo de los abogados será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiéndose superar en ningún caso los límites de duración de la jornada que se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, calculados en cómputo anual*”.

Este es un ejemplo más de que *el papel todo lo aguanta*.

Cuando el profesional que ejerce la profesión por cuenta ajena se incorpora a un despacho mediante una relación laboral, se compromete a realizar los trabajos que se le encomienden —teóricamente acordes con su categoría profesional—, en el horario establecido y por el



salario propuesto o negociado. Así, obtiene unas condiciones laborales que le ofrecerán cierta estabilidad siempre y cuando cumpla con los objetivos.

El despacho asume los riesgos propios de la contratación, el pago del sueldo, así como los compromisos de promoción interna que se prevén en el plan de carrera del despacho.

Cada departamento tiene asignados unos recursos para la consecución de unos objetivos. El problema es que en determinados despachos (medianos y grandes), generalmente, estos recursos son insuficientes para lograr abarcar el volumen de trabajo y ofrecer soluciones rápidas y de calidad al cliente, lo que obliga, tanto al socio (habitualmente hombre con relación mercantil) como al resto de personas que componen su equipo (hombres y mujeres con relación laboral), a prolongar sistemáticamente su jornada laboral.

Además, para cumplir con las exigencias del cliente, el equipo debe estar disponible telefónica y electrónicamente las 24 horas del día y renunciar a menudo a fines de semana para que el trabajo salga adelante.

Todo ello, sin ofrecer una remuneración adicional a los trabajadores (ni abono de horas extra ni compensación en días de vacaciones). Se entiende que en el sueldo ya van incluidas todas las horas que se trabajan, su disponibilidad y su compromiso incondicional con el despacho. Como la oferta de profesionales de la abogacía con un alto nivel de formación es tan amplia, aquél o aquélla que no puede aportar disponibilidad por haber decidido crear una familia, tiene que renunciar a sus oportunidades de promoción profesional, o bien, buscar otro empleo más acorde con sus circunstancias vitales.

El hecho de saber que tanto abogados como abogadas se quedarán, por sistema, apoyando a la firma las horas que hagan falta, que no se quejarán porque no se las paguen, que vendrán el fin de semana a trabajar y que estarán conectados a cualquier hora del día, es la razón fundamental por la que la mayoría de estos despachos se resisten al cambio. Gracias al esfuerzo humano de sus equipos, el trabajo sale adelante.

Por tanto, en mi opinión, no es que en esta profesión se trabaje mucho, es que los despachos de abogacía son empresas y como negocios buscan la máxima rentabilidad, lo que se resume en tener los mejores recursos con el menor coste posible. Un objetivo natural, sensato y necesario para crear riqueza en cualquier país, pero que debe ser logrado respetando la legislación y no a costa del sacrificio personal de sus trabajadores por imputar horas constantemente para cumplir los objetivos.

El precio de crear una familia lo pagan mayoritariamente las mujeres

En estos despachos ocurre como en las empresas de otros sectores: hay una presencia equitativa de hombres y mujeres en el grosor del despacho que coincide con los perfiles de menos responsabilidad. Sin embargo, la presencia femenina disminuye en posiciones más altas hasta llegar a la sociatura, donde el porcentaje medio de socias es del 16% (según un estudio de la revista *Iberian Lawyer* de junio de 2017). Eso, donde hay socias.

"Si la firma no les ofrece facilidades para conciliar, la gran mayoría de abogadas se van. ¿Adónde? La salida más habitual es irse a cliente, donde generalmente las condiciones de trabajo son más sensatas"

Si la firma no les ofrece facilidades para conciliar, la gran mayoría de abogadas se van. ¿Adónde? La salida más habitual es irse a cliente, es decir, ser contratada en el departamento jurídico de alguna de las empresas que contratan a los despachos, donde generalmente las condiciones de trabajo son más sensatas. También es habitual cambiar a un despacho más pequeño donde, normalmente, los horarios son más ajustados y la cultura familiar del despacho hace que sus dirigentes sean más sensibles a las necesidades de conciliación del equipo.



Pasar al ejercicio por cuenta propia es una salida difícil y con enormes barreras, pero también ocurre, siempre con la esperanza de encontrar en la autogestión no una reducción de horas de trabajo, pero sí mayor libertad para organizar su tiempo.

Otras, dejan la profesión.

¿Por qué se van ellas? Porque saben que sus posibilidades de ascenso profesional en términos de igualdad son inferiores a las de sus compañeros hombres y porque al no existir medidas de conciliación real en los despachos, tendrán que esforzarse mucho más que ellos para destacar, y realizar ese sobreesfuerzo, con vidas que dependen de ti, es muy difícil y no siempre posible.

Esto es dramático.

Malabaristas de la vida

Si bien es cierto que, en los últimos 40 años, la mujer ha irrumpido en el mundo laboral con los mismos derechos y libertades que los hombres, en términos sociales y mayoritarios, no ha logrado descargarse de las tareas organizativas del hogar y cuidado de la familia que se le siguen presumiendo a ellas. Así, durante estos años, la mujer trabajadora se ha convertido en esa mano invisible que hace que la nevera esté llena, la comida hecha, que los hijos e hijas hagan los deberes, que puedan ir a actividades extraescolares, que tengan zapatos nuevos

cuando los que tienen están llenos de agujeros.

Hemos vivido una generación de malabaristas de la vida, donde muchas madres han logrado destacar en su ámbito profesional gracias al sobreesfuerzo del que os hablaba antes y, algunas pocas, gracias a la *ayuda* de sus parejas y/o la colaboración de familiares o de terceras personas para dar cobertura a las necesidades del hogar.

Pero conciliar no es que nos ayuden a las mujeres, ni que nos protejan, ni que nos hagan el favor de darnos permiso para recoger a nuestros hijos e hijas del colegio o atender a las personas dependientes de nuestra familia o que nos den la facilidad de trabajar algunos días desde casa.

Conciliar es poder trabajar y a la vez poder educar a nuestros hijos e hijas, cuidar y pasar tiempo con nuestra familia, es poder dar y recibir el afecto que toda persona requiere. Conciliar es poder trabajar para vivir y no vivir para trabajar.

"El hecho de saber que tanto abogados como abogadas se quedarán, por sistema, apoyando a la firma las horas que hagan falta, que no se quejarán porque no se las paguen, que vendrán el fin de semana a trabajar y que estarán conectados a cualquier hora del día, es la razón fundamental por la que la mayoría de estos despachos se resisten al cambio"

No hablamos de una demanda exclusiva de las madres. Los avances legislativos en materia de igualdad, los ligeros avances culturales en el reparto de tareas del hogar y la existencia de nuevos modelos de familia, han provocado que el hombre también quiera y necesite que en su lugar de trabajo le den facilidades para conciliar.

Conciliar es una necesidad vital del ser humano y, por tanto, solo puede ser abordado como lo que es: un problema de la sociedad.

La abogacía joven

Si bien nuestras madres asumieron que si querían conciliar vida familiar y laboral tendrían que multiplicarse y/o delegar en terceras personas, la abogacía joven actual no pasará por ahí.

Las abogadas jóvenes no están dispuestas a hacer los malabares que han visto hacer a tantas madres trabajando hasta tarde y asumiendo solas las cargas organizativas del hogar y cuidado de la familia. Tampoco los más jóvenes quieren ser como esos padres que llegaban a casa cuando ellos estaban dormidos y salían antes de que despertasen.

"Las abogadas jóvenes no están dispuestas a hacer los malabares que han visto hacer a tantas madres trabajando hasta tarde y asumiendo solas las cargas organizativas del hogar y cuidado de la familia. Tampoco los más jóvenes quieren ser como esos padres que llegaban a casa cuando ellos estaban dormidos y salían antes de que despertasen"

La abogacía joven está más preparada que nunca. Tanto hombres como mujeres ambicionan promocionar en sus carreras y son conscientes que deberán trabajar duro y competir para alcanzar logros profesionales, pero también, ambos, quieren involucrarse en la crianza de sus hijos e hijas. ¿Cómo lo hacemos?

Afortunadamente, ya se está produciendo un cambio de mentalidad. En los últimos años, los *juniors* cada vez asumen menos que tienen que quedarse *calentando silla* o realizando tareas de más porque el socio no ha organizado bien el trabajo o está muy presionado por los objetivos de facturación.

Los clientes ya han sido los primeros en apostar por la conciliación en el seno de sus empresas.

Por su parte, los despachos más grandes y demandantes, en parte empujados por la pérdida de talento y en parte por los avances legislativos en materia de igualdad y conciliación, han adquirido cierta conciencia de esta realidad: se han propuesto aumentar el número de socias y han implementado medidas de flexibilización para facilitar la conciliación.

A pesar de ello, la medida más honesta para facilitar la conciliación pasa por asegurar el cumplimiento horario de sus abogadas y abogados. En este sentido, tienen pendiente un replanteamiento de sus modelos de gestión para buscar ma-

neras de aumentar la productividad y optimizar sus beneficios, que no pasen por sobrecargar a sus equipos con un volumen de trabajo que no pueden asumir y unos objetivos que no pueden cumplir en condiciones normales de contratación.

Creo que la solución pasa, por un lado, por flexibilizar los planes de carrera para que el o la que llegue a la sociatura lo haga porque realmente le interesa; y por otro, por la contratación de más personal cualificado. Todo ello, a priori supondría una disminución de los beneficios, pero, a la larga, el personal descansado y motivado rendiría más en favor del despacho. El hecho de mantener extendidas las jornadas laborales en vez de incrementar y reestructurar las plantillas, podría suponer una práctica de competencia desleal contra aquellos despachos que sí abogan por la conciliación real, el cumplimiento de la norma y el respeto a los derechos laborales.

Como es lógico, el cambio cultural llevará un tiempo, pero confío en que en muy poco tiempo se dejará de ver mal a la mujer que se queda embarazada, al padre que agota su permiso de paternidad, al trabajador o trabajadora que se va a su hora, al que escoge teletrabajar porque se piensa que trabaja menos o al que decide no contestar correos fuera del horario laboral.

Mientras ello ocurre y para asegurar que sucede, son necesarios cambios estructurales en los despachos y en la Administración de Justicia, la elaboración de un convenio que proteja los derechos de la abogacía, un impulso a favor de la dignidad de la profesión por parte de los colegios de la abogacía y, por supuesto, una serie de modificaciones legislativas urgentes que aborden el drama actual en el que padres y, sobre todo, madres se ven abocados a renunciar a la promoción interna en sus despachos, o incluso a abandonar el ejercicio de la profesión, para poder atender a sus familias.



¿CIEN AÑOS PARA LA IGUALDAD REAL? UN LARGO CAMINO POR RECORRER



Por Virginia de la Cruz Burgos

Abogada

Vicepresidenta y coordinadora del Área de Igualdad de ALTOD

Comienzo citando unas palabras de la abogada María Telo: *Igualdad jurídica no quiere decir igualdad de hecho*. Precisamente gracias a abogadas como ella o como Clara Campoamor se iniciaron las reformas legales que han conducido a una igualdad entre sexos, pero no se ha conseguido aún una igualdad real. En el día a día nuestros modos de actuar están condicionados por estereotipos de género que nos han enseñado desde la infancia y de los que a veces ni siquiera somos conscientes.

Las mujeres nos hemos preparado con la ilusión de alcanzar las metas más altas. El hecho sobre todo de empezar a vivir en pareja y tener hijos nos sitúa ante jornadas de trabajo interminables, a las que a la jornada laboral se sucede el trabajo no remunerado en casa. Muchas compañeras dejan de trabajar o tienen que buscar empleos a tiempo parcial o en horario flexible. Por mucho que se diga lo contrario, el trabajo en el hogar aún no se reparte al 50% en la pareja y las mujeres siguen llevando la carga principal en el cuidado de los hijos y de los familiares dependientes.

Las abogadas debemos cumplir con los plazos legales y en los juzgados no encontramos empatía o comprensión cuando tenemos problemas relacionados con embarazos, enfermedades de los hijos o de

los padres, etcétera. En el turno de oficio hacemos guardias de 24 horas y he visto a muchas compañeras llevando a sus bebés al juzgado o a las comisarías, incluso de noche. También he visto compañeras a las

que no les han suspendido los plazos en los procedimientos o una vista judicial en caso de enfermedades graves de sus hijos. Se podría escribir un libro con anécdotas de abogadas con niños pequeños. Sería necesario elaborar un protocolo con criterios claros de suspensión de plazos y señalamientos en casos de enfermedades de familiares dependientes o en casos de partos o problemas en el embarazo, que se plasmará en una disposición legal.

"Las abogadas debemos cumplir con los plazos legales y en los juzgados no encontramos empatía o comprensión cuando tenemos problemas relacionados con embarazos, enfermedades de los hijos o de los padres"

O se arbitran medidas para conciliar la vida familiar y laboral, o la tasa de natalidad en España seguirá descendiendo. Según el I.N.E. el número de nacimientos continúa con la tendencia a la baja de la última década, sólo interrumpida en 2014. Desde el año 2008 la cifra ha descendido un 29%. En 2018 la media de hijos por mujer ha sido de 1,25, el valor más bajo desde 2002. Esta cifra va acompañada de un retraso en la edad de la maternidad. En 2018 ha habido más defunciones que nacimientos. Nuestros legisladores no se pueden seguir poniendo de perfil ante una situación tan alarmante.

La mayor parte de las compañeras con las que hablo, entre las que me incluyo, querrían o hubieran querido tener más hijos, sin embargo no los tienen por razones económicas, por sus horarios laborales o por falta de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Éste es un fracaso de nuestro Estado, ya que el bienestar de la población no se mide sólo por el nivel económico, sino que es mejor indicador el estado de felicidad de quienes lo habitan.

Sobre los techos de cristal, su existencia no admite mucha discusión porque viene avalada por datos. Si nos movemos por los juzgados, vemos una mayoría de juezas y fiscales y sin embargo, son minoría en los más Altos Tribunales, como las abogadas en las juntas directivas de los grandes despachos. En mi opinión sí es necesario establecer cuotas obligatorias porque es la única manera de que las mujeres vayan accediendo a los puestos de decisión. Gracias a este sistema de cuotas tenemos en la Junta Directiva del Colegio de la Abogacía de Madrid la mitad de mujeres, que defienden una perspectiva de género y que se está traduciendo en la publicación del Plan de Igualdad o en campañas potentes contra la trata o sobre violencia de género.

Los abogados y las abogadas somos conocedores por experiencia de la importancia del lenguaje, que tiene una fuerza difícil de percibir, pero que condiciona nuestra forma de ver la realidad. El Colegio de la Abogacía de Madrid ya cambió decidió cambiar su denominación, al igual que ALTODO, Asociación de Letrados y Letradas del Turno de Oficio, a la que tengo el honor de pertenecer, utilizando ambos un lenguaje inclusivo. Es muy importante no dar ningún paso atrás en este avance.

Como juristas tampoco podemos permitir que se dé ni un solo paso atrás en la defensa contra la Violencia de Género. Decía el otro día la Decana de Barcelona, María Eugenia Gay, que se trata de la una nueva forma de terrorismo. Existe cuando una mujer muere o se la maltrata por el simple hecho de serlo, como cita la Exposición de Motivos de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que fue aprobada en 2004, ante el punto de inflexión que supuso el brutal asesinato de Ana Orantes a manos de su ex marido. Empezó a realizarse un cómputo de víctimas, que han alcanzado a fecha de hoy 1019, 44 mujeres en lo que va de 2019.



Un recuerdo a todas aquellas que en nuestro planeta son víctimas de violencia extrema y por haber nacido mujeres son sometidas a ablación, matrimonios forzados o a perder su identidad tras un burka. Da vergüenza que nuestra compañera abogada Nasrin Sotoudeh esté condenada a 38 años de cárcel y 148 latigazos por defender a las mujeres que se niegan a acatar en Irán el uso del velo. Animo a firmar la solicitud de su liberación en la página de Amnistía Internacional.

Mi agradecimiento a todas las mujeres que nos precedieron e hicieron posible que ahora muchas seamos libres en nuestras convicciones, a Susana Gisbert, a María Eugenia Gay, Yolanda Navarro, Raquel Segovia, Esperanza Marcos, Begoña Castro y a tantas que no podría enumerar, que dan voz a una realidad que muchos quieren negar y a veces es difícil de percibir.

Cien años tienen que pasar para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real, según el Foro Económico Mundial. Creo que la transformación debe partir de cada uno/a de nosotros/as. De luchar contra los prejuicios aprendidos. Es una tarea de los hombres y de las mujeres, que, si queremos seguir avanzando, debemos luchar porque otras sean valoradas con independencia de su sexo y lleguen a los puestos de decisión. Queda un largo camino por recorrer por nosotras y por las que nos siguen.

MARÍA EUGENIA GAY: "HAY QUE RECUPERAR LA ESENCIA DE LA LEY DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA: LOS COLEGIOS GESTIONAN, LA ADMINISTRACIÓN PAGA"



En su intervención en el Foro Justicia del Colegio, recogida en estas páginas, la decana de la Abogacía de Barcelona reclama un Pacto de Estado por la Justicia y reivindica la necesidad de garantizar el derecho de defensa y la igualdad real como pilares de un auténtico Estado social y de derecho. Asimismo, María Eugenia Gay sostiene que la abogacía debe desempeñar un papel fundamental en la recuperación de la unión de España a través de un diálogo sereno



La abogacía ha sido sin duda el motor de la democracia. No debemos olvidar que nuestro papel ha sido fundamental en la construcción del Estado de Derecho, en la redacción de la Constitución Española y en la consolidación de la democracia.

El Congreso de la Abogacía de León fue la antesala de la democracia. Allí debíamos elegir entre una España que se quedaba anclada en el pasado o apostar por un mundo democrático. Y la abogacía, con los debates que las juntas de gobierno mantenían hasta altas horas de la madrugada, reivindicó la restauración de los derechos y las libertades. Los colegios de la abogacía se convirtieron en auténticos foros de debate y en asambleas predemocráticas, en un momento en que estaba prohibido mantener estas reuniones.

El papel de los abogados fue fundamental. Hay una frase que decía mi padre, que yo he estado oyendo siempre en casa y que recoge el libro de Ramón Jáuregui: si repasamos las conclusiones de aquel legendario Congreso de León, veremos hasta qué punto coinciden con los presupuestos fundamentales de nuestra vigen-

te Constitución, no en vano algunos de aquellos abogados que defendieron posturas inequívocamente democráticas fueron posteriormente parlamentarios constituyentes o incluso, algunos de ellos, de los denominados padres de la Constitución Española. Optamos por una España plural, abierta, diversa, integradora que optaba por el progreso.

Pero también a la abogacía le costó un precio. En enero de 1977 los compañeros de Atocha, un despacho progresista-laboralista, fueron asesinados. En ese trágico momento el decano del Colegio de Abogados de Madrid pidió poner la capilla ardiente de sus compañeros en este Colegio, como máxima expresión de la libertad. Porque nuestros colegios son la casa de la máxima expresión de la libertad, en la que todas las opiniones tienen cabida.

Decía Garrigues recientemente en nuestro Colegio que la democracia es construir acuerdos desde el desacuerdo. Y para conocer el desacuerdo tenemos que debatir y poner todas las opiniones sobre la mesa. El diálogo nos llevará sin duda a la democracia.

Se dice que los grandes juristas son aquellos que han escrito grandes obras que han pasado a la historia. Pero yo estoy segura de que hay juristas extraordinarios que han escrito con su vida los más grandes tratados de derecho. Los abogados de la transición escribieron con su vida una obra inconmensurable que no tiene precio. A esos abogados les debemos el hito del derecho de defensa.

Un derecho fundamental que encontraba su positivación en el artículo 24 de la CE, la tutela judicial efectiva, el acceso libre y amplio sin discriminación, de todos los ciudadanos, a la justicia.

Este derecho de defensa, a pesar de todas las batallas que hemos ido dirimiendo desde que se aprobara la Constitución, todavía no dispone de ley orgánica que lo desarrolle, que contemple todos los aspectos y busque el consenso social y político sobre la materia. Hemos sido incapaces de redactar una ley orgánica del derecho de defensa que lo adapte a los países de nuestro entorno y a la evolución de los tratados internacionales de los derechos humanos.

Turno de oficio

También debemos recordar la importante labor que realizan los abogados del turno de oficio, la asistencia jurídica gratuita para que toda la ciudadanía tenga garantizado el acceso a la justicia. Los abogados y las abogadas

de oficio ejercen hoy en día una de las funciones más importantes del Estado democrático de derecho, esa defensa que hacen de los más vulnerables es extraordinaria. Es importante poner en alza su valor y remarcar que las condiciones de remuneración, así como materiales, con las cuales ejercen no son acordes a un Estado social y democrático de derecho. Llevamos años reivindicando la dignificación del turno de oficio, pero no llega, y esto pasa por una reflexión profunda sobre el sistema, que haga recuperar la esencia de lo que fue en 1996 la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, que atribuyó a los colegios profesionales la responsabilidad de gestionar la asistencia jurídica gratuita y al Estado la obligación de pagarla. Y es la esencia que hoy es importante recordar: los colegios gestionan, la administración paga. Y se ha de respetar.

Esta necesidad de reflexión de la asistencia jurídica gratuita y del derecho de defensa no puede ir sino acompañada de una reforma decidida y valiente de la Administración de Justicia a través de un pacto de Estado.

En el año 2001 se consiguió, precisamente con un papel importantísimo de la abogacía, que todos los operadores jurídicos se pusieran de acuerdo en el Pacto de Estado para la reforma de la Justicia. En ese momento se reivindicaba que la Administración de Justicia fuera un instrumento que se reclutara al servicio público respetando los principios de eficacia, eficiencia y transparen-

cia. Se implementó la nueva oficina judicial, coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Después de todos estos años de práctica se ha visto que tiene una serie de deficiencias que se han de corregir, no solo para mejorar la justicia del justiciable, sino también para mejorar las condiciones de todos aquellos que trabajamos con vocación en el ámbito de la Justicia.

Y para mejorar nuestras condiciones son necesarias una serie de medidas que son reivindicaciones históricas. Decía Seneca que no hay mayor injusticia que la justicia lenta, pero es que hace veinte siglos que lo sabemos, y no hay manera. Por tanto, hemos de poder sentarnos todos los juristas para debatir sobre la necesidad de hacer eficaz la justicia. La valoración que haga el ciudadano de la Justicia, uno de los poderes más importantes del Estado, es fundamental para el Gobierno, la imagen que tenga el justiciable es lo que corrobora que estamos en un Estado saludable. Se ha de invertir. Necesitamos una atribución presupuestaria mucho mayor, que nos dignifique. Eso supone replantear el número actual de jueces y fiscales: tenemos una media de 12 jueces cada 100.000 habitantes, cuando la media europea son 22, y de 5,4 fiscales frente a 11,7 en Europa.

El colapso en la justicia no es porque nuestros magistrados no trabajen efectivamente, la calidad del servicio está, es impecable, pero no puede ser que en un mismo



juzgado haya 38.000 demandas encima de la mesa, con seis años de media para poderse resolver. Esto es una temeridad.

Otro de los aspectos que hay que hacer es reorganizar la oficina judicial, obedeciendo a criterios de eficiencia y eficacia: el expediente electrónico, que tampoco acaba de llegar; tener recursos suficientes en los juzgados para traductores, intérpretes, etc. Y algo muy importante: una apuesta firme por la mediación, por la resolución alternativa de los conflictos. Creo firmemente en el anteproyecto de la ley para el impulso a la mediación, todos los que nos dedicamos al ejercicio profesional sabemos que siempre es mejor un buen acuerdo que un pleito.

Por eso es importantísimo apostar por la mediación, pero también, como abogada, quiero hacer una reivindicación: que este proceso de mediación sea acompañado por un abogado, que es quien puede darle la efectividad práctica al acuerdo para que luego pueda ser ejecutado.

Este Pacto de Estado es imposible llevarlo a cabo sin la colaboración y el impulso de los colegios profesionales. Decía Pedrol: "afortunadamente, y durante mi paso por el Senado, tuvimos la oportunidad de atenuar la incomunicación entre los colegios de la abogacía y la obra legislativa". Quizás ahora podemos darnos cuenta de lo que significó en aquel momento que, ante tanto recelo para los colegios, consiguiéramos su reconocimiento constitucional en el artículo 36.

Nuestras profesiones están reconocidas en el artículo 36 de la CE y por tanto las tenemos que reivindicar. Tenemos que erigirnos como elementos de cohesión social, como instrumentos para la buena gobernanza y para fomentar la función social que nos viene encomendada como prestadores de servicios públicos. Nuestro papel es fundamental para redactar las leyes, no se puede prescindir de los colegios profesionales, que hemos de ser ese vehículo que traslada el sentir de la sociedad a los poderes públicos. Por lo tanto, los políticos han de ser capaces de escucharnos y tenernos en cuenta para evitar casos como el de la Ley de Tasas, por ejemplo. No se pueden adoptar leyes que ataquen a los colegios profesionales y a la profesión.

Igualdad

El artículo 14 de la CE estableció la igualdad entre hombres y mujeres, pero hace falta una clara lucha porque todavía estamos viviendo en desigualdad. Lo dicen los números: en la abogacía el 53% son mujeres, en concreto en mi Colegio se están colegiando el 68% de mujeres, pero solo el 16% son socias de despachos profesionales. Da igual el tamaño del despacho, el hecho es que sólo el 16% son mujeres. Esto es desigualdad.

Además, un estudio que encargó el Consejo General de la Abogacía Española nos revela un dato significativo: existe un 17% de brecha salarial. Los mismos cargos de responsabilidad de hombres y mujeres en un despacho generan diferentes ingresos, un 17%. Esto es desigualdad.

Pero también hay desigualdad en el mundo de la magistratura, en el cual el 52% son magistradas pero solo ocupan el 27% de los cargos de responsabilidad; sólo el 15% está en el Tribunal Supremo (ni una presidencia de sala); y sólo hay una presidenta de un Tribunal de Justicia de una comunidad autónoma.

Nosotros aprobamos un Plan de Igualdad porque creemos que es fundamental que los despachos tengan una guía como referente para establecer la promoción de las mujeres a través de medidas de conciliación. Y





hemos hecho muchos de nosotros porque ni es conciliación, ni es modernización ni es ofrecer un servicio de calidad al justiciable. Por lo tanto, hemos de tener en cuenta que todo lo que sea mejorar las condiciones laborales de nuestros colaboradores lo hemos de apoyar. Y así deben hacer también los colegios profesionales, defender los derechos de los más jóvenes. Yo siempre les digo que la conciliación es su reto. Y esto es un llamamiento que hago a la sociedad: nuestros horarios no están homologados al resto de Europa, estamos haciendo unas jornadas intempestivas. Es el momento de que la juventud reclame lo que le corresponde para poder conciliar el día de mañana.

Quiero también manifestar que estoy a favor de la Ley de Cuotas. Nuestro Parlamento es el más paritario de Europa. Hemos recogido los frutos de una medida que fue muy discutida en el momento en que se tomó, pero que hoy nos ha colocado en la cabecera de Europa. Somos un ejemplo de paridad. Lejos queda ya aquel momento en que Clara Campoamor, en 1931, reivindicó el derecho de voto para las mujeres. La perspectiva de género es fundamental. Si los hombres son los únicos que redactan las leyes, es obvio que no van a responder a las necesidades de toda la sociedad.

medida de conciliación también es la Ley de Registro Horario. Nos gustará más o menos, pero lo que no podemos es limitar derechos a los abogados y abogadas jóvenes, restringirles su posibilidad de ejercer la abogacía de la misma manera que la hemos ejercido otros compañeros y compañeras.

Cuando entregamos los diplomas de 25 años de colegiación, siempre recuerdo una cifra: hace 25 años había 6.000 abogados y abogadas en Barcelona. En estos momentos somos 25.000, con el mismo número de habitantes. La profesión ha cambiado, ha evolucionado y se ha masificado. Y lo que no podemos es exigir que todos quieran ejercer de socios unipersonales de sus despachos, trabajando hasta la una de la madrugada como

También quiero hacer una especial mención a la violencia de género: en los últimos años, más de 1.000 mujeres asesinadas. Creo que es fundamental que establezcamos que la intervención letrada sea desde el primer momento en que la víctima entra por la puerta de la comisaría. Ha de ser preceptivo que la víctima haga su denuncia con abogado. Ahora no es obligatorio y en muchas ocasiones la víctima pone la denuncia absolutamente desamparada. Tenemos que lograr que ley prevea que en ese mismo momento la víctima tenga a su lado a un letrado o letrada. Los números revelan que de ese modo se adoptan mayores medidas de adopción y posteriormente hay menos renuncia a este tipo de acciones.

Cataluña

No quiero terminar sin hacer referencia a Cataluña. Nosotros creemos que, de la misma manera que la abogacía ha tenido un papel fundamental en la consolidación del Estado de Derecho, no podemos obviar que la abogacía hoy tiene que tener un papel fundamental en la recuperación de la unión de España. Esto ha de ser con un diálogo sereno, reflexionado, algo que he venido reivindicando desde el primer momento en que vivimos los episodios que sucedieron hace ahora dos años. La percepción que vosotros tuvisteis es muy alejada de la que se ha vivido en Cataluña, donde notamos que hubo un cierto abandono a los catalanes en general.

El movimiento independentista no nace de la noche a la mañana, es un sentimiento que a lo largo de los años se ha ido forjando. Y es muy importante que esta parte

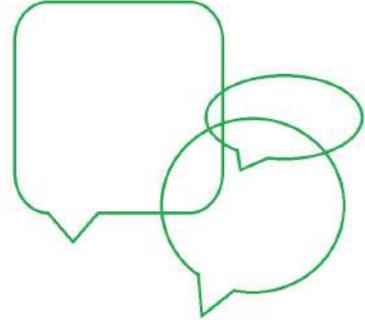
de la sociedad catalana recupere su amor por España y se sientan parte de ella. Y esto es algo que merece el trabajo de un Gobierno central que recupere el diálogo con el gobierno autonómico. Evidentemente, el procedimiento judicial seguirá su transcurso, pero además ha de haber un diálogo político que refuerce la unión entre Cataluña y España. Es fundamental recuperar las palabras que reconozcan la pluralidad, las diferencias y que sirvan para enriquecernos los unos a los otros.

Quiero acabar con una frase del decano Ángel Ossorio —quien presidió esta ilustre casa—, de su libro *El alma de la toga*: *“La justicia es la expresión material de la libertad, la que ha de presidir e inspirar todas nuestras acciones como el aire que respiramos. No se puede ser abogado, ni juez ni fiscal sin el orgullo de saber que se están ejerciendo las funciones más nobles y más importantes para la humanidad”*.





Por **Bernardo García Rodríguez**
Doctor en Derecho. Abogado Laboralista.
Asesor de la Unión General de Trabajadores (UGT)



LA FORMA DE TRABAJAR CAMBIA, PERO LA RELACIÓN DE TRABAJO PERMANECE

A propósito del trabajo de reparto realizado por plataformas digitales

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación, con la implantación de plataformas digitales y aplicaciones informáticas, unido a la generalización del uso de dispositivos móviles personales, los denominados teléfonos inteligentes, que se conectan a aquellas y aplican estas, da lugar a que se facilite sobremanera la conexión de oferta y demanda en la prestación de servicios.

En este marco, algunas empresas han aprovechado esta situación para promover la intermediación entre particulares para el intercambio de bienes y servicios, la denominada indebidamente como "economía colaborativa", que se extiende a la actividad de puesta en relación entre una empresa prestadora del servicio y la persona demandante del mismo.

En un paso más en esta realidad surgieron hace muy pocos años empresas que, contando con una plataforma digital y desarrollando aplicaciones informáticas, comenzaron a ofrecer a comercios y restaurantes la posibilidad de servir sus productos a domicilio, permitiendo a su vez a las personas consumidoras acceder a la plataforma digital de la empresa a tal fin. Esta actividad para ser llevada a cabo precisa del transporte de la mercancía, por tanto hoy por hoy del trabajo de una persona física que lo lleve a cabo, y aquí surge la figura del repartidor, que en estas plataformas digitales son denominados como "riders" o "glovers".

Estos repartidores que vemos en las calles de nuestras ciudades y que llevan a cabo su trabajo principalmente con una bicicleta o con una moto, han sido contratados por las empresas que gestionan las plataformas digitales referidas, pero no como personal asalariado, sino como personas trabajadoras autónomas, y por tanto al margen del régimen jurídico laboral. Esta situación provoca el conflicto actual, que están conociendo la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y los órganos de la Jurisdicción Social.

En una primera actuación titubeante, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en Barcelona no consideró que la relación de trabajo de los repartidores con las plataformas digitales fuera laboral, pero posteriormente, en procesos con más profundo conocimiento de las circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la Inspección cambió su criterio, lo que ha dado lugar al levantamiento de actas de contenido exhaustivo y gran rigor en su fundamentación, y a la instancia de procesos de oficio por parte de la Administración de la Seguridad Social, para que la Jurisdicción Social confirme, en última instancia, la calificación de laboralidad en el trabajo de los repartidores para las plataformas digitales.

La reciente sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid (autos 510/2018), de 22 de julio de 2019, que resuelve el primer procedimiento de oficio y que afecta

a más de 500 repartidores, considera en primer lugar que la Inspección de Trabajo ha aportado explicaciones detalladas y convincentes sobre su actuación, así como sobre la razonabilidad de sus criterios, compartiendo en definitiva el órgano judicial la conclusión de concurrencia de relación laboral entre los repartidores y la empresa gestora de la plataforma digital, en este caso Deliveroo. En esta importante sentencia se recoge la similitud entre este caso y el analizado por el Tribunal Supremo en el año 1986 sobre los mensajeros, de manera que la introducción de nuevas tecnologías no altera en definitiva la realización de un servicio de transporte, bajo las notas de dependencia y ajenidad, como también entonces acontecía en el trabajo de mensajería.

"El desarrollo económico y la mejora en la prestación de servicios en nuestra sociedad a lo largo de la historia no ha supuesto necesariamente un incremento del bienestar social, sino que en ocasiones ha provocado el agravamiento de la situación de explotación que sufren muchas personas en el sistema de economía de mercado o capitalista"

El debate permanece abierto en sede judicial, con diversos pronunciamientos no uniformes, primero en el sentido de considerar que los repartidores eran trabajadores autónomos —así lo resolvieron los Juzgados de lo Social número 39 (refuerzo) y 17 de Madrid, en sentencias de 3 de septiembre de 2018 y de 11 de enero de 2019 respectivamente, que han sido recurridas en suplicación—, para luego abrirse una tendencia con pronunciamientos ya favorables a la calificación de laboralidad, en los Juzgados de lo Social nº 33 y 1 de Madrid, en sentencias de 11 de febrero y 4 de abril de 2019 respectivamente, que también se encuentran recurridas en la actualidad ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

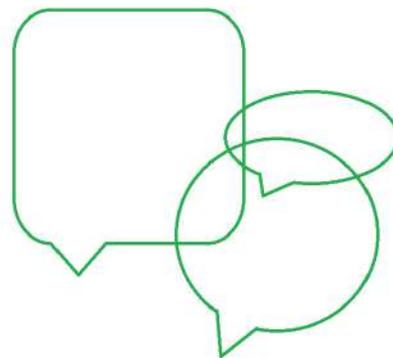
En otras ciudades también se están resolviendo procedimientos individuales instados por repartidores contra las empresas que gestionan las plataformas digitales, con la tendencia mayoritaria de considerar que concurre relación laboral, habiéndose dictado el pasado 25 de julio de 2019 la primera sentencia de una Sala de lo Social, en este caso del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, resolviendo un

recurso de suplicación interpuesto por la empresa Glovo, y confirmando el criterio del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón, en el sentido de considerar que la relación de trabajo en este caso era laboral.

El desarrollo económico y la mejora en la prestación de servicios en nuestra sociedad a lo largo de la historia no ha supuesto necesariamente un incremento del bienestar social, sino que en ocasiones ha provocado el agravamiento de la situación de explotación que sufren muchas personas en el sistema de economía de mercado o capitalista. Un ejemplo de esta realidad puede encontrarse en la actualidad en la prestación de servicios de reparto que gestionan las plataformas digitales, con la legión de repartidores que, en situación de peligro de exclusión social, provenientes de la emigración muchos de ellos, se ven compelidos, arriesgando su integridad física e incluso la vida entre el tráfico de nuestras ciudades, a aceptar condiciones de trabajo en las que no se reconoce ni siquiera su condición primera de personas trabajadoras por cuenta ajena, con el nivel de protección jurídica y social correspondiente.

El nuevo Estatuto de los Trabajadores que se anuncia deberá confirmar y reiterar lo que ya apuntan los órganos judiciales en la calificación jurídica de la relación de trabajo de las personas trabajadoras de las empresas que gestionan plataformas digitales, bajo las notas de dependencia, entendida de forma flexible, que el criterio jurisprudencial ha venido estableciendo en los últimos años, dando cumplimiento a la función esencial del Derecho del Trabajo, que es ofrecer protección a las personas que trabajan para una organización empresarial.





Por **Javier Hervás**. Socio responsable del área laboral de KPMG Abogados y Presidente de la Sección Laboral del ICAM y **Francisco Artacho**. Asociado del área laboral de KPMG Abogados

LA “ÚLTIMA MILLA” O EL PRINCIPIO DE UNA REFORMA NECESARIA DEL CONCEPTO DE EMPRESARIO Y TRABAJADOR EN LOS ENTORNOS DE “ECONOMÍA COLABORATIVA”

En los últimos años, los nuevos modelos de negocio basados en sistemas de economía colaborativa¹ han experimentado un crecimiento exponencial tanto en nuestro país como en el resto del mundo desarrollado, siendo cada vez más cotidiana su presencia en nuestro día a día. Estos modelos de negocio, con carácter general, se caracterizan por la intervención de tres categorías de agentes²: (i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempos y/o competencias; (ii) usuarios de dichos servicios; e, (iii) intermediarios que, a través de una plataforma en línea, conectan a los prestadores de servicios con los usuarios y facilitan transacciones entre ellos.

La irrupción de estos nuevos modelos de negocio —cuyos principales exponentes son, entre otros, compañías que prestan servicios de intermediación como plataformas online como *Deliveroo*, *Glovo*, *Uber*, *Cabify*, etc.— ha tenido también un enorme impacto en el ámbito de las relaciones laborales relacionado, fundamentalmente, con la aparición de un modelo de prestación de servicios y una actividad profesional respecto de la que sus agentes económicos esenciales no quieren definirse como empleados o empresarios desde el punto de vista laboral por no ser su objeto social la prestación del servicio al cliente final.

De todos los supuestos, por la trascendencia de la sentencia *Deliveroo*, la problemática de la denominada “última milla” —el proceso final de entregar el pedido de una tienda online a su comprador— es el que de una manera más “gráfica” pone de manifiesto la problemática expuesta: las compañías entienden que no son empresas de distribución de producto a cliente, sino meras intermediarias entre prestador de un servicio y cliente final y se sirven de terceros para la distribución final. La jurisprudencia social española y comunitaria no viene opinando lo mismo.

La jurisdicción social española, y también la de nuestro entorno europeo, atendiendo a un modelo de análisis jurídico “clásico” —análisis de las notas de “ajenidad” y “dependencia” al margen de la naturaleza económica y el modo real de la prestación del servicio—, ha venido en concluir de forma mayoritaria que la relación de los “riders” y/o repartidores con los titulares de las plataformas es de naturaleza laboral. Entre otras, resultan especialmente relevantes la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de fecha 22 de julio de 2019 que declaró la laboralidad de más de 500 “riders”; la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 de Valencia de 27 de

junio de 2019 que también declara la laboralidad de 97 repartidores; la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019 que concluyó que la relación de 10 repartidores era de naturaleza laboral; etc.

A nuestro juicio, a salvo de una regulación futura, legal o convencional que aborde el tema de la definición jurídica de la relación que vincula al "rider" con la "plataforma", consideramos que al margen de la jurisprudencia dominante queda espacio para un análisis diferente de la cuestión.

Aquellos (algunos de ellos) que han sido condenados como empleadores mantienen que NO son empresarios desde un punto de vista laboral porque su objeto social como empresarios no conlleva ocuparse de la prestación del servicio al cliente final: ya sea la entrega de una paquetería, ya sea la prestación de un servicio demandado a través de una plataforma digital.

Y si aquel que se ocupa de tramitar la prestación del servicio conforme a las exigencias de un cliente final no es quien finalmente presta el servicio a ese cliente, atribuirle la condición de empleador de quien presta el servicio final únicamente porque organiza el flujo de "repartos" o el horario en que ha de prestarse el servicio a un tercero según las necesidades de ese propio tercero es, cuanto menos, discutible.

Para ilustrar la anterior afirmación, un ejemplo: en la actualidad, podemos encargar una hamburguesa o bien a través de la web de la propia compañía de hamburguesas, o bien a través de la web de una plataforma digital que nos ofrece varios restaurantes para solicitar comida a domicilio. En ambos casos quien nos hará llegar nuestra cena a casa será un "repartidor de última milla", que o bien estará en la red de repartidores de la plataforma digital que nos ofrece una diversidad de restaurantes, o bien mantendrá una relación jurídica con una empresa que tiene subcontratado el reparto de la cadena de hamburguesas y de la plataforma digital. Todos pueden ser el empresario o ninguno. Y cuando decimos todos incluimos al propio "rider", que puede ser "autónomo" o puede ser "cooperativista". La confusión jurídica es notable.

La cuestión no es baladí: no cabe atribuirle la condición de empleador a aquel cuya actividad final nada tiene que ver con su objeto social "prevalente". Y no creemos que el prisma de análisis deba ser solo realizado desde la interpretación clásica del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

A resultas del contexto actual en el que nos encontramos, **surge la necesidad, por razones de seguridad jurídica, de dar respuesta y encaje a estas nuevas realidades de prestaciones de servicio que pueden ser identificadas como un nuevo desafío del Derecho del Trabajo.**

Al respecto, en nuestra opinión existen, principalmente, **dos posibles alternativas** para solucionar la proble-

mática actual: (i) establecer una **regulación expresa** que se ajuste a la naturaleza y vicisitudes propias de relaciones entre los diversos agentes de la denominada "economía colaborativa"; y, de un modo complementario, (ii) en coherencia con la regulación específica de las relaciones laborales en modelos de economía colaborativa, facilitar un **sistema de autorregulación entre las partes.**

La alternativa de establecer una **regulación expresa** para este tipo de prestaciones de servicios podría conllevar un **incremento de la seguridad jurídica actual que facilitara la adecuada marcha de la actividad de este sector en beneficio de todos los que participan del mismo, incluidos los "riders"**. No obstante lo anterior, para ello sería necesario que, en todo caso, esa eventual regulación se adecuara a la realidad y dinámica de este tipo de prestaciones de servicio, *sin encorsetar las mismas*, y dotando de estabilidad tanto a los profesionales como a las compañías de intermediación.

En contraposición a la alternativa antedicha, otra posibilidad radicaría en adoptar medidas que contribuyeran a **facilitar el libre mercado y la autorregulación de las partes**; en nuestra opinión, **desde una perspectiva laboral**, para que este escenario pudiera tener visos de resultar viable y adecuado a las necesidades del sector, **tendría que reconocerse expresamente, en una disposición normativa, la libre autonomía de las partes para establecer las condiciones por las que se regirán sus prestaciones de servicio.**

Todo lo anterior nos muestra que, en la actualidad, nos encontramos en presencia de un sector cuya idiosincrasia resulta controvertida y problemática para nuestro Derecho del Trabajo. Ello obliga a encontrar soluciones que, en nuestra opinión, para ser eficientes y estables en el tiempo han de reunir un doble requisito: (i) ajustarse a la realidad y naturaleza de este sector para posibilitar que el desarrollo de la actividad empresarial no se vea mermado ante la falta de seguridad jurídica —por ejemplo, entendiendo que nos encontramos ante un tipo de actividad cuyo éxito depende de la inmediatez y eficacia 24 horas / 365 días— y (ii) establecer mecanismos que garanticen la protección de los profesionales en materias básicas como la salud laboral y/o la prevención de riesgos laborales.

1. La Comisión Europea, en su comunicación de fecha 2 de junio de 2016 dirigida al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, definió la Economía Colaborativa como aquellos "modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares".

2. Definición también recogida en la antedicha comunicación de 2 de junio de 2016 de la Comisión Europea.

Por Juan José Bestard Perelló

Copresidente de la Sección de Derecho Sanitario y Farmacéutico del ICAM



LA EUTANASIA EN 2019: VISIÓN JURÍDICA

La forma de morir de las personas ha vuelto a ser noticia y, más si cabe, después de las promesas, por parte del presidente del Gobierno, no tan solo de legalizar la eutanasia sino de darle naturaleza de prestación pública sanitaria.

El 4 de enero de 2019 la "Proposición de Ley de derechos y garantías de la dignidad de la persona ante el proceso final de su vida", sin más explicación, entró en el Senado. Esta iniciativa legislativa apareció en la vida pública de nuestra sociedad como lo que permitiría morir a las personas dignamente o, incluso más, como una ley relativa a la eutanasia, ambas cosas muy lejos del rigor necesario. Este texto trata sobre los cuidados paliativos, actividad médico-clínica, de muchos años de evolución, que nada tiene que ver con la eutanasia y sobre lo cual ha insistido reiteradamente la Sociedad Española de Cuidados Paliativos, asociación profesional de reconocido prestigio internacional fundada el 8 de enero de 1992.

Es evidente que la eutanasia no está suficientemente debatida, hablada y discutida, sin pudor ni apriorismos. La cuestión no es ganar la guerra del relato, ni querer tener la razón a toda costa, se trata de escuchar todas las razones, de atender el gran abanico de sensibilidades en el seno de la sociedad y de observar otros valores que los propios.

Tratar la eutanasia no tiene nada de romántico, por supuesto, ni debe caerse en el maniqueo etiquetaje social de los que están en contra o a favor como buenos o malos, demócratas o no demócratas, modernos o no modernos. Tratar la cuestión desde un punto de vista jurídico requiere adoptar una posición teleológica y, además, definir o buscar el significado de lo que realmente se pretende tratar, pues la eutanasia es, sin duda, un término que expresa un fenómeno muy complejo en el que se distinguen muchos significados diferentes.

La exigencia de concreción en una materia tan amplia y compleja nos lleva a desbrozar la cuestión en base a la dogmática sin entrar en consideraciones ideológicas o políticas, concretamente a buscar el *state of the art* en el área jurídica. Hablar de eutanasia y tratarla jurídicamente obliga a referirse a la vida y a la muerte, lo cual lleva inevita-

"Tratar la eutanasia no tiene nada de romántico, por supuesto, ni debe caerse en el maniqueo etiquetaje social de los que están en contra o a favor como buenos o malos, demócratas o no demócratas, modernos o no modernos"

blemente a la consideración de la vida como bien jurídico protegido. La teoría del derecho ha considerado los derechos y los bienes jurídicos cosas distintas (STC 212/1996 de 19 de diciembre).

El bien jurídico es un valor de categoría superior, para Rodríguez Mourullo son bienes vitales, fundamentales, para el individuo y la comunidad que precisamente al ser tutelados por el derecho se convierten en bienes jurídicos. Según Zugaldia Espinar, los bienes jurídicos no pueden surgir de la ley, sino que han de ser previos a ella emanando de la realidad social, de sus convicciones culturales y de la ética social. Para el profesor Cobo del Rosal, el bien jurídico se puede definir como todo valor de la vida humana protegida por el derecho.

El objeto de tutela de los bienes necesitados de protección lo es con el fin último de garantizarlos a partir del reconocimiento esencial de su pertenencia, su buen uso y su disfrute por cada persona. Así pues, la consideración de la vida como bien jurídico protegido lleva al legislador a encuadrar el homicidio y sus formas dentro del mismo Título I del Libro II "Del homicidio y sus formas", considerando como forma de homicidio la figura del suicidio inducido y/o cooperado. Por otra parte, Romeo Casabona entiende que tampoco existe el deber de vivir contra la propia voluntad del individuo y por tanto lo califica como derecho de garantía, lo cual no faculta a los particulares ni al Estado a imponer coactivamente la obligación de vivir frente a quien ha decidido no hacerlo.

La Organización Mundial de la Salud publicó en 2004 un glosario en el cual define la eutanasia: *un acto deliberado realizado por una persona con la intención de dar muerte sin dolor o no prevenir la muerte por causas naturales en casos de enfermedad terminal o coma irreversible de otra persona*. Pero no hay un acuerdo unánime en la definición de eutanasia, sino todo lo contrario, en especial en cuanto a la exigencia de los requisitos de voluntad, de capacidad y control. Aunque, en general, **el término eutanasia implica tres requisitos: muerte producida directa o indirectamente por un tercero, enfermedad grave y voluntad del enfermo; un contexto, el clínico-médico; y un supuesto de legitimidad, el control o las garantías**.

Lo cierto es que todos los países del mundo penan la eutanasia y el suicidio asistido, inducido o cooperado (excepto en Bélgica, donde el suicidio asistido no está penado). En Noruega y en cuatro países de la Unión Europea (Alemania, Austria, Dinamarca y España) se tolera la figura de la cooperación no necesaria o la

complicidad en determinados supuestos de suicidio. En otros países se han despenalizado determinados casos en el suicidio asistido y en otros estados, algunos coincidentes, existen determinados supuestos de despenalización de la eutanasia. En honor a la verdad, **hay 10 países** (en Estados Unidos, siete estados) **con algún caso de despenalización y 178 sin ningún tipo de despenalización** (21 en la UE y 25 en la OCDE), con el caso especial de Australia con una marcha atrás. A todo esto, cabe reseñar que son cosas bien distintas atenuar la pena de un delito, despenalizar un supuesto, eximir de responsabilidad al sujeto activo de un acto o regular una determinada actividad, legalizándola.

Una de las circunstancias que resaltan del análisis de la legislación de los países con supuestos de despenalización (suicidio asistido y/o eutanasia) es la **escasa homogeneidad de definición, causas, sujetos, criterios y controles entre unos y otros**. El estudio de los supuestos de despenalización en el marco internacional da pie a debatir sobre legitimidad de medidas de esta envergadura sin auténticos controles *ex ante*, solo exigidos de forma clara en vía jurisdiccional en Colombia y Uruguay.

Sin duda, entender el verdadero alcance del término eutanasia y sus implicaciones requiere contestar a muchas preguntas en derecho, a mi entender no menos de 30.

En España el término eutanasia no aparece explícitamente en el ordenamiento jurídico, pero tampoco lo hace de forma implícita como sí ocurre con otros muchos conceptos. Lo más cercano al concepto más comúnmente aceptado de comportamiento eutanásico o acción eutanásica aparece en el punto 4 del Artículo 143 del Código Penal.

Algunos autores entienden que la eutanasia pasiva no solo no está penada por el Artículo 143 del Código Penal, sino que incluso estaría regulada por el artículo 11 y siguientes, Instrucciones previas, de la Ley 41/2002, de 14 de diciembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de Información y documentación clínica. Lo cierto es que muchos otros expertos niegan la existencia de la *eutanasia pasiva* por motivos teleológicos, alegando que la eutanasia no puede tener el calificativo de pasiva ni de activa.

En conclusión, por una parte, la eutanasia no debe centrarse en el relato sino en el derecho y, por la otra, el Parlamento no puede sustraer del debate a la sociedad civil, académica y científica como parece que pudo ocurrir con el texto legal del 4 de enero de 2019.

Por **Olga Rodríguez Marcos**

*Abogada.
Directora de IURIS Estudio Jurídico Bilbao*



¿VIOLENCIA DE GÉNERO? LA ÚLTIMA VUELTA DE TUERCA DE LA EUTANASIA

"El concepto de eutanasia en nuestro Código Penal, precisamente por la introducción del último de los epígrafes del artículo 143 CP, está asociado a la "muerte digna", a la evitación de dolor. Y, en concreto, al respeto a la voluntad de quien, siendo consciente de que padece una enfermedad incurable, no desea postergar ni su sufrimiento ni, muchas veces, el de quienes le rodean y ejercen sus labores de cuidado permanentemente"

En la actualidad, en nuestro país, ayudar a morir o acabar con la vida de quien no quiere vivir es delito. Así aparece recogido en los apartados segundo y tercero del artículo 143 del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal), en los que se prevé la pena a imponer a quien coopere al suicidio o llegue a ejecutar la muerte de una persona:

2. Se impondrá la pena de prisión de dos a cinco años al que coopere con actos necesarios al suicidio de una persona.

3. Será castigado con la pena de prisión de seis a diez años si la cooperación llega hasta el punto de ejecutar la muerte

Además, el epígrafe cuarto de dicho artículo posibilita aplicaciones de penas en varios grados inferiores a los tipos generales (dos a cinco años de prisión para el caso de cooperar al suicidio, y seis a diez años de prisión en los supuestos de llegar a ejecutar la muerte), en atención a la especial situación de la víctima (enferma grave o con padecimientos permanentes), y a la existencia de una voluntad por su parte (objetivamente contrastable) de querer fallecer:

4. El que causare o cooperare activamente con actos necesarios y directos a la muerte de otro, por la petición expresa, seria e inequívoca de éste, en el caso de que la víctima sufriera una enfermedad grave que conduciría necesariamente a su muerte, o que produjera graves padecimientos permanentes y difíciles de soportar, será castigado con la pena inferior en uno o dos grados a las señaladas en los números 2 y 3 de este artículo.

Es decir, el concepto de eutanasia en nuestro Código Penal, precisamente por la introducción del último de los epígrafes del artículo 143 CP, está asociado a la "muerte digna", a la evitación de dolor. Y, en concreto, al respeto a la voluntad de quien, siendo consciente de que padece una enfermedad incurable, no desea postergar ni su sufrimiento ni, muchas veces, el de quienes le rodean y ejercen sus labores de cuidado permanentemente.

El debate en torno a la despenalización de la eutanasia no es nuevo y siempre ha sido cuestionado por un amplio sector de la población (y, dicho sea de paso, por muchos juristas), dado que, tanto el derecho a la vida, como el respeto a la dignidad de la persona, resultan ser derechos esenciales reconocidos en el artículo 15 de nuestra Constitución: "Todos tienen derecho a la vida

y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a tratos degradantes”.

Además, cada vez que un caso salta a los medios de comunicación (desde el caso de Ramón Sampedro a finales de la década de los noventa), la polémica resurge.

Quien suscribe no va a emitir una opinión personal en torno a la necesidad o no de despenalizar la eutanasia, puesto que se trata de una cuestión tanto jurídica como ética; pero sí considero oportuno llamar la atención sobre una “vuelta de tuerca” que la aplicación de este tipo penal nos ha evidenciado hace unos meses.

Así, en relación al caso de María José Carrasco (enferma terminal de esclerosis múltiple durante tres décadas, que falleció el 3 de abril de 2019), supimos que el Juzgado que se encontraba instruyendo diligencias contra su marido por haber cooperado en su muerte (al haberle suministrado un fármaco, que aquella compró cuando aún podía valerse), decidía inhibirse en favor de un Juzgado de Violencia Sobre la Mujer, al entender que resultaba de aplicación la doctrina del Tribunal Supremo que indica que toda violencia ejercida por un hombre hacia una mujer (que sea su pareja o expareja) debe ser considerada como un acto de violencia de género, y lo dispuesto en el artículo 44.1 apartado a, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que recoge:

1. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer conocerán, en el orden penal, de conformidad en todo caso con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, de los siguientes supuestos:

a) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos recogidos en los títulos del Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, contra la libertad e indemnidad sexuales o cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, así como de los cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de violencia de género.

Y también constatamos posteriormente cómo dicho Juzgado rechazaba tal competencia al entender (según ha sido recogido en diferentes medios de comunicación) que la fallecida expresó a su marido “de forma seria e inequívoca” su voluntad de poner fin a su vida y que, por consiguiente, dicha presunta comisión delictiva no podía incardinarse dentro de las conductas recogidas en la ley integral de violencia sobre la mujer.



Al margen de que, al parecer, la cuestión de competencia tendrá que ser resuelta por el Tribunal Supremo (dado que la defensa del marido de la Sra. Carrasco ha recurrido la decisión de la Audiencia Provincial de Madrid de mantener la competencia a favor del juzgado especializado en violencia sobre la mujer), resulta del todo paradójico que, resultando ser la esencia y la finalidad de la Ley Orgánica 1/2004 combatir las agresiones (físicas y psicológicas) realizadas por un hombre hacia una mujer que se produzcan en el ámbito de una relación afectiva, ahora pretendamos aplicar de manera estricta dicha norma, cuando lo que subyace en la acción llevada a cabo por el investigado (y más allá de que se considere delito, a la luz de nuestro actual Código Penal) es un acto expresamente requerido por su mujer.

Con esta reflexión, no pretendo concluir, “per se”, que todos los supuestos en los que un hombre colabore en la muerte de su pareja deban excluirse del ámbito de aplicación de la Ley integral de Violencia sobre la Mujer, dado que, efectivamente, deben analizarse todas las pruebas concurrentes en orden a descartarla.

Solo me gustaría llamar la atención sobre el hecho de que toda norma admite exclusiones. Y respecto de que, en el caso de la eutanasia, en lugar de que los operadores jurídicos tengamos que realizar “ingeniería jurídica” para mitigar la aplicación de la sanción legalmente prevista, quizás merecería la pena reflexionar si nos encontramos ante un acto de agresión o no.

Un acto, la eutanasia, al que, en lugar de aplicarle atenuantes, para evitar la imposición de penas “pensadas” realmente para quien provoca la muerte de quien no desea morir quizás debiera excluirse del Derecho Penal, entendido éste como última “ratio” o último recurso a utilizar, a falta de otros menos gravosos.

Y es que la pregunta, en definitiva, sería: ¿debe despenalizarse o debe mantenerse como forma de control para evitar que se provoque la muerte de personas que no desean morir?

TRANSPARENCIA Y LITIGIOSIDAD BANCARIA: CONSIDERACIONES SOBRE EL ÍNDICE IRPH A LA ESPERA DEL PRONUNCIAMIENTO DEL TJUE



Por **José Ramón Couso Pascual**

Presidente de la Sección de Derecho Bancario del ICAM

Profesor de Derecho Mercantil en la UCM

La litigiosidad bancaria ha sufrido un notable incremento en el último decenio. La crisis ha motivado que, de una parte, la morosidad de muchas entidades financieras se disparara a partir de 2009 y, de otra, que se iniciara una espiral de demandas de clientes contra sus Bancos como consecuencia de la comercialización de determinados productos: participaciones preferentes, swaps, acciones en OPV, cláusulas en operaciones de financiación, etc.

"Es bien conocida, por parte de la profesión, la proliferación de 'demandas tipo' o seriadas en materias como cláusulas suelo o gastos de formalización de préstamos hipotecarios"

Es bien conocida, por parte de la profesión, la proliferación de 'demandas tipo' o seriadas en materias como cláusulas suelo o gastos de formalización de préstamos hipotecarios. La Ley 5/2019, transposición de una Directiva de 2014, tiene el encomiable objeto de sentar las bases imperativas que consoliden la seguridad del tráfico y permitan que figuras tan beneficiosas para la Economía y el acceso a la propiedad como la Hipoteca, estén dotadas de todos los

instrumentos precisos para su correcta formalización y comercialización.

En esta vorágine de demandas y buscadores de negocios litigiosos industrializables, han tenido un innegable eco mediático las Conclusiones del Abogado General del Tribunal de Luxemburgo en el asunto C-125/18 entre un particular y Bankia sobre la aplicación contractual del índice "IRPH Cajas" (IRPH de las cajas de ahorro) a un préstamo hipotecario firmado en julio de 2001.

El Juzgado de Primera Instancia n.º 38 de Barcelona planteó por auto de 16 de febrero de 2018 al Tribunal de Luxemburgo cuestión prejudicial sobre el carácter supuestamente abusivo de la cláusula en que se estipula el interés variable de un préstamo hipotecario con un consumidor; para la fijación del tipo de interés aplicable en dicha cláusula se pacta como valor de referencia que se rijan por el IRPH Cajas, índice que, a la fecha del otorgamiento de la escritura, era uno de los índices oficiales de referencia publicados periódicamente en el B.O.E. Según esa cláusula, el tipo resultante será, por tanto, el producto de aplicar el IRPH Cajas (sustituido en 2013 por el IRPH Entidades por la Ley 14/2013), redondeando "por exceso a un cuarto de punto porcentual e incrementado en 0,25 puntos porcentuales".

El Juzgado solicitó al TJUE interpretación sobre diversos preceptos de la *Directiva 93/13/CEE, sobre cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores*. En particular, sobre el alcance de la excepción del artículo 1.2 de la Directiva 93/13; sobre el alcance y el

contenido del control de transparencia de la cláusula según el artículo 4.2; y, en tercer lugar, sobre las consecuencias que conllevaría la declaración del carácter abusivo de esa cláusula.

“La cuestión, por tanto, parece centrada y limitada a verificar si el prestamista cumplió con las exigencias de la normativa bancaria. No obstante, habrá que esperar al pronunciamiento del Tribunal de Luxemburgo dentro de unos meses, teniendo muy presente que el método de cálculo del tipo de interés se fundaba en una pormenorizada regulación de un índice oficial publicado”

Hay que recordar que las Conclusiones del Abogado General son, sin duda, un elemento importante para que la Sala resuelva sobre las cuestiones planteadas al Tribunal; muy frecuentemente, las Sentencias del TJUE tienen en cuenta el criterio de las Conclusiones, aunque no siempre sea así; recordemos la reciente Sentencia de 26 de marzo de 2019 en los asuntos acumulados C-70/17 y C-179/17 que resolvió las cuestiones prejudiciales planteadas sobre el vencimiento anticipado de los préstamos hipotecarios, en las que la Gran Sala concluyó de modo abiertamente distinto al del Abogado General (Conclusiones de 13 de septiembre de 2018 asunto C-70/17).

Destacando, por tanto, que hasta que no se dicte Sentencia no conoceremos la respuesta judicial a las cuestiones planteadas, debemos destacar que el escrito del Abogado General insiste en el origen legal del índice aplicado (apartado 17) al evidenciar que “el IRPH (...) es un índice oficial introducido en la Norma sexta bis de la Circular número 8/1990 del Banco de España (...) sobre transparencia de las operaciones y protección de la clientela” y que la Circular 5/1994 vino a refrendar indicando que “los tipos medios de préstamos hipotecarios para adquisición de vivienda libre de los bancos y del conjunto de entida-

des, lo son de forma rigurosa, pues incorporan además el efecto de las comisiones (bancarias)”. Evidentemente, la aplicación, por tanto, del índice IRPH Entidades estaba consagrado legalmente como un índice de referencia riguroso; a mayor abundamiento la Ley 14/2013 en su Disposición adicional decimoquinta, sobre el ‘Régimen de transición para la desaparición de índices o tipos de interés de referencia’, determina la aplicación subsidiaria: a falta de previsión contractual o si éste fuera alguno de los índices o tipos que desaparecen, la sustitución se realizará por el tipo de interés oficial denominado “tipo medio de los préstamos hipotecarios a más de tres años, para adquisición de vivienda libre, concedidos por las entidades de crédito”. Según ello, los contratantes carecían de acción para reclamar la modificación, alteración unilateral o extinción del préstamo: era una novación automática ope legis.

El detalle con que el Abogado General transcribe la normativa de obligado cumplimiento relacionada con el índice aplicable, continúa al citar el criterio jurisprudencial de nuestro Tribunal Supremo que en Sentencia de 14 de diciembre de 2017 consideró que el IRPH no puede ser objeto de control de transparencia, porque la Ley de Condiciones Generales de la Contratación y la Directiva 93/13 excluyen de su ámbito de aplicación las condiciones generales que reflejen disposiciones legales o administrativas, aunque sí pueda serlo la cláusula que lo incorpora: la parte predisponente (el Banco) no define contractualmente el índice de referencia, sino que se remite a uno de los índices oficiales publicados y regulados legalmente en ese momento y, según esa Sentencia, le corresponde a la Administración Pública controlar que





esos índices se ajusten a la normativa por lo que ese control público quedaría fuera del ámbito de los tribunales civiles.

“El Gobierno español efectuó la alegación en el mismo sentido: al ser el IRPH un índice oficial regulado por disposiciones administrativas y publicado mensualmente en el B.O.E., la cuestión del control de transparencia de dicho índice no está comprendida en el ámbito de la Directiva 93/13, (artículo 1, apartado 2); este índice no puede ser declarado abusivo y su inclusión en la cláusula controvertida carecería de incidencia”

El Gobierno español efectuó la alegación en el mismo sentido: al ser el IRPH un índice oficial regulado por disposiciones administrativas y publicado mensualmente en el B.O.E., la cuestión del control de transparencia de dicho índice no está comprendida en el ámbito de la Directiva 93/13, (artículo 1, apartado 2); este índice no

puede ser declarado abusivo y su inclusión en la cláusula controvertida carecería de incidencia.

En sus Conclusiones el Abogado General no considera que la aplicación del IRPH ni la conformación de dicho índice fuera reprochable, por el contrario, como hemos visto, detalla su origen, devenir, control y regulación legal. El Abogado General no considera relevante, a diferencia del Juzgado que planteó la cuestión, que no se aplicara al préstamo hipotecario el índice Euribor, cuya evolución (vista retrospectivamente) pudo ser mejor a la del IRPH y ello porque estos índices incluían un ‘diferencial’ respectivo para determinar el interés aplicable; es muy destacable que en 2001 el Euribor no estaba incluido dentro de los índices oficiales de referencia publicados.

El apartado 112 de las Conclusiones manifiesta que “es cierto, como ha señalado el órgano jurisdiccional remitente, que la cláusula controvertida es clara y comprensible desde el punto de vista gramatical, en el sentido de que permite al consumidor medio comprender y aceptar que el tipo de interés variable aplicable a su préstamo hipotecario se calcula con referencia a un índice de referencia oficial (el IRPH Cajas), y en el apartado 119 que “la carga económica que se derivaba del préstamo podía ser prevista y calculada por el consumidor, que estaba en condiciones de valorarla antes de la celebración del contrato (...) no está expuesto a un riesgo imprevisible de variación de la carga económica que se deriva de su préstamo”.

La fórmula matemática concreta de cálculo de dicho índice no figuraba en la cláusula controvertida, sino en la Circular 8/1990 (apt. 121) y considera que “la obligación de información a que se refiere la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no es una obligación de asesoramiento y, por lo tanto, no implica en absoluto que la entidad bancaria deba emplear u ofrecer al consumidor diferentes índices oficiales” (apt. 123).

El conjunto de consideraciones anteriores lleva al Abogado General a concluir que Bankia cumplió la exigencia de transparencia impuesta por la Directiva 93/13 (apt. 124). Centrando la cuestión, y entendiendo que no debe excluirse la aplicación de la Directiva, el Abogado General concreta el ámbito de la comprobación judicial a verificar si la entidad bancaria cumplió con las obligaciones de información previstas en la Circular 8/1990 en vista de todos los hechos que rodearon la celebración del contrato.

La cuestión, por tanto, parece centrada y limitada a verificar si el prestamista cumplió con las exigencias de la normativa bancaria. No obstante, habrá que esperar al pronunciamiento del Tribunal de Luxemburgo dentro de unos meses, teniendo muy presente que el método de cálculo del tipo de interés se fundaba en una pormenorizada regulación de un índice oficial publicado.

Transformación digital al servicio de la Abogacía 2019



Alter Mutua, **siempre contigo.**

Síguenos en nuestras redes sociales



www.altermutua.com

EL SECRETO PROFESIONAL DEL ABOGADO EN LA PROYECTADA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL 24^a DE LA LEY GENERAL TRIBUTARIA



Por **Juan Manuel Herrero de Egaña**
Abogado Deloitte Legal

La necesidad de combatir el fraude fiscal en las operaciones transfronterizas no debe llevar a soluciones desproporcionadas como es la de sacrificar el secreto profesional del abogado, algo que no exige siquiera la Directiva europea.

Recientemente hemos podido conocer la forma en la que España pretende trasponer la conocida como *Directiva de Intermediarios* [1] o DAC 6. La Directiva europea quiere combatir el fraude fiscal y, para ello, quiere que los profesionales que intervengan en operaciones de planificación fiscal las pongan en conocimiento de las autoridades tributarias cuando sean operaciones que puedan tener incidencia en más de un país y se den en ellas determinadas circunstancias que pongan de manifiesto la existencia de un riesgo fiscal.

Desde la Unión Europea no se pone en cuestión el secreto profesional. La Directiva establece que los Estados pueden no obligar a suministrar esa información a los profesionales que se encuentren obligados a mantener su secreto profesional.

El problema lo tenemos en España, donde el proyecto normativo de adaptación de la Directiva hace *tabla rasa* del secreto profesional.

El proyecto normativo español parte de la idea de que, con arreglo a la actual regulación de la Ley General Tributaria, todos los profesionales están ya obligados a suministrar información que tenga trascendencia tributaria aun cuando ello implique suministrar datos privados o datos confidenciales de los clientes de los que haya tenido conocimiento el profesional con ocasión de su actividad. Y, por ello, aplica ese mismo criterio a lo que entiende que es una obligación más de suministro de información que tienen los profesionales.

"La necesidad de combatir el fraude fiscal en las operaciones transfronterizas no debe llevar a soluciones desproporcionadas como es la de sacrificar el secreto profesional del abogado, algo que no exige siquiera la Directiva europea"

En mi opinión, este planteamiento del proyecto normativo español incurre en un doble error pues (i) no puede identificarse el ámbito objetivo del secreto profesional con la ausencia de trascendencia tributaria y (ii) esta obligación que se impone no puede tratarse como una obligación informativa más.

1.- El ámbito objetivo del secreto profesional no puede identificarse con la no comunicación de datos privados o confidenciales sin trascendencia tributaria

El proyecto de reforma considera que el ámbito objetivo del secreto profesional está ya regulado en el actual artículo 93.5 de la LGT que dispone que:

"5. La obligación de los demás profesionales de facilitar información con trascendencia tributaria a la Admi-

nistración tributaria no alcanzará a los datos privados no patrimoniales que conozcan por razón del ejercicio de su actividad cuya revelación atente contra el honor o la intimidad personal y familiar. Tampoco alcanzará a aquellos datos confidenciales de sus clientes de los que tengan conocimiento como consecuencia de la prestación de servicios profesionales de asesoramiento o defensa.

Los profesionales no podrán invocar el secreto profesional para impedir la comprobación de su propia situación tributaria."

"Esta obligación que se impone en la LGT a los profesionales que intervengan en esos llamados "mecanismos transfronterizos", consistente en revelar hechos o noticias relativos a su intervención profesional, es un paso más y choca, ahora sí, con la regulación del secreto profesional del abogado "

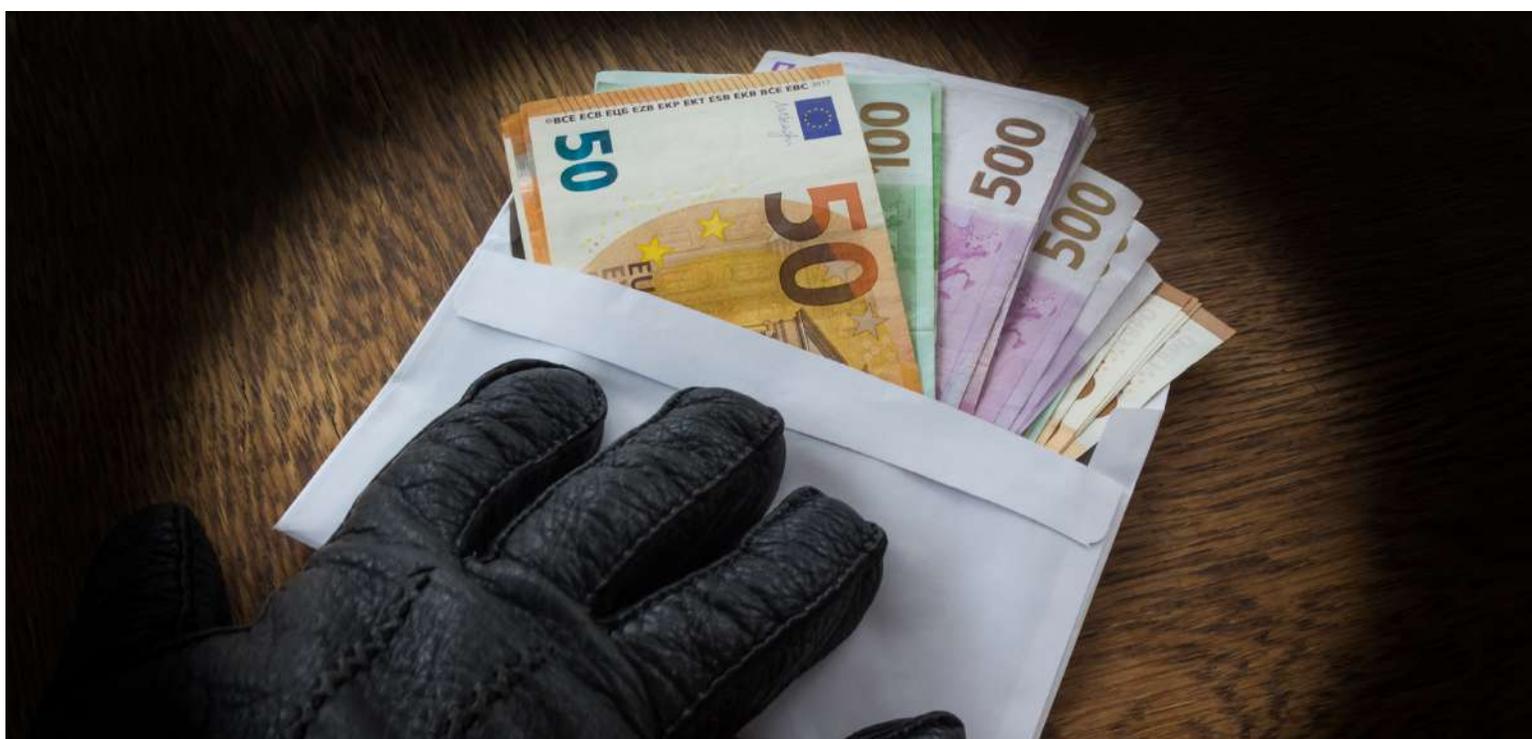
El proyecto de reforma del Real Decreto de Gestión e Inspección —que acompaña la modificación de la LGT— hace una interpretación de lo que debe entenderse por datos privados no patrimoniales y datos confidenciales a los que se refiere el artículo 93.5 LGT.

En la Exposición de Motivos se dice: "deberán declararse los datos económicos y jurídicos del mecanismo que tengan trascendencia tributaria, sin que, en ningún caso, exista la obligación de declarar los datos privados no patrimoniales o confidenciales sin dicha trascendencia". Al regular el contenido de las declaraciones en el artículo 46, se dice que "En ningún caso, se deberán comunicar los datos privados no patrimoniales cuya revelación atente contra el honor y la intimidad personal y familiar, así como aquellos de carácter confidencial que den lugar a la revelación de un secreto comercial, industrial o profesional o de un procedimiento comercial, o a la de una información cuya revelación sea contraria al interés público".

Como se puede apreciar, el proyecto de Real Decreto, al regular ese supuesto secreto profesional, pone el acento en la *trascendencia tributaria* de la información de forma que considera que la información protegida por tal secreto es la relativa a datos privados no patrimoniales o confidenciales *sin trascendencia tributaria*.

Pues bien, identificar el contenido del secreto profesional con la no comunicación a las autoridades tributarias de datos privados no patrimoniales y confidenciales entendiendo por tales los datos *sin trascendencia tributaria* equivale a dejar el secreto profesional sin un contenido real y diferenciado.

En efecto, la obligación de suministrar información a la Administración tributaria regulada en el artículo 93 LGT (no sólo en su apartado 5) tiene siempre la misma y única justificación para todas las personas, sean físicas, jurídicas, públicas o privadas: la *trascendencia tributaria* de





2.- La obligación que se impone a los profesionales no debe tratarse como una obligación informativa más.

Está fuera de duda que el profesional, como cualquier otro, debe suministrar información con trascendencia tributaria para que las autoridades tributarias puedan liquidar las obligaciones tributarias de aquellas personas que con él se relacionen (clientes, proveedores, etc..). Este suministro de información tiene lugar a través de declaraciones informativas (IVA, operaciones con terceros, etc...) o como contestación a requerimientos individualizados de la Administración tributaria. En estos casos, no se advierte razón por la que esta obligación del profesional puede quedar limitada o modulada. Y ello aunque ese suministro de información pueda implicar una cierta injerencia en datos íntimos o confidenciales de sus clientes, que será válida siempre que no sea arbitraria, como avaló el Tribunal Constitucional [3] cuando se

la información que se comunica. Dicho de otra forma: si la información no tiene trascendencia tributaria, ni la autoridad administrativa puede solicitarla ni hay obligación de facilitarla, ya se requiera de un particular o de un profesional.

A esa misma conclusión puede llegarse examinando la normativa en materia de protección de datos: la única circunstancia que justifica la cesión de datos a la Administración tributaria es que sean "adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para que son tratados", esto es, dicho para el ámbito tributario, que tengan trascendencia tributaria [2].

Por ello, puede concluirse que la no obligatoriedad de la comunicación de los datos privados no patrimoniales y confidenciales que no tengan trascendencia tributaria no es la consecuencia del reconocimiento de un supuesto secreto profesional ni alcanza sólo a los profesionales.

Por tanto, identificar el ámbito objetivo del secreto profesional con la no obligatoriedad de suministrar información sobre datos patrimoniales o confidenciales sin trascendencia tributaria es reducir a nada su contenido.

pronunció sobre el acceso de las autoridades tributarias a la información económica de las cuentas corrientes aunque ello implicara también el acceso a los datos íntimos que toda cuenta corriente contiene como *biografía personal en números* que es.

"Está fuera de duda que el profesional, como cualquier otro, debe suministrar información con trascendencia tributaria para que las autoridades tributarias puedan liquidar las obligaciones tributarias de aquellas personas que con él se relacionen"

Ahora bien, muy diferente a esa obligación de colaborar con la Administración tributaria para liquidar obligaciones tributarias de terceros ya devengadas —y que es a la que se refiere el artículo 93.5 LGT— es la de obligar al profesional a comunicar a la Administración tributaria su

intervención profesional en determinadas operaciones cuando, además, éstas ni siquiera han devengado todavía ninguna obligación tributaria. Este no es un supuesto comprendido en el artículo 93.5 de la LGT ni puede pretenderse que quede regulado a través del mismo.

En efecto, el proyecto de LGT lo que pide del profesional no es tanto información para liquidar obligaciones tributarias de otros sino que revele a la Administración tributaria hechos o noticias que ha conocido por razón de su intervención profesional y que, además, no necesariamente han de tener trascendencia tributaria (pues la operación puede no llegar a ejecutarse).

"Esta obligación que se impone en la LGT a los profesionales que intervengan en esos llamados "mecanismos transfronterizos", consistente en revelar hechos o noticias relativos a su intervención profesional, es un paso más y choca, ahora sí, con la regulación del secreto profesional del abogado"

Esta obligación que se impone en la LGT a los profesionales que intervengan en esos llamados "mecanismos transfronterizos", consistente en revelar hechos o noticias relativos a su intervención profesional, es un paso más y choca, ahora sí, con la regulación del secreto profesional del abogado.

El secreto profesional del abogado aparece mencionado en el artículo 24.2 de la Constitución cuando se dice: "La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos".

La regulación legal se contiene en la Ley Orgánica del Poder Judicial donde se aplica ese secreto no sólo a hechos presuntamente delictivos sino a cualquier hecho o noticia que conozcan por su actuación profesional en cualquiera de sus modalidades: "Los abogados deberán guardar secreto de todos los hechos o noticias que conozcan por razón de cualquiera de las modalidades de su

actuación profesional, no pudiendo ser obligados a declarar sobre los mismos" (artículo 542.3).

Por su parte, la Ley de Enjuiciamiento Criminal exime a los abogados de la obligación de denunciar hechos delictivos del que hayan podido tener conocimiento por razón de su profesión como consecuencia de las explicaciones o instrucciones de sus clientes:

Artículo 262

Los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público, estarán obligados a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Fiscal, al Tribunal competente, al Juez de instrucción y, en su defecto, al municipal o al funcionario de policía más próximo al sitio, si se tratare de un delito flagrante.

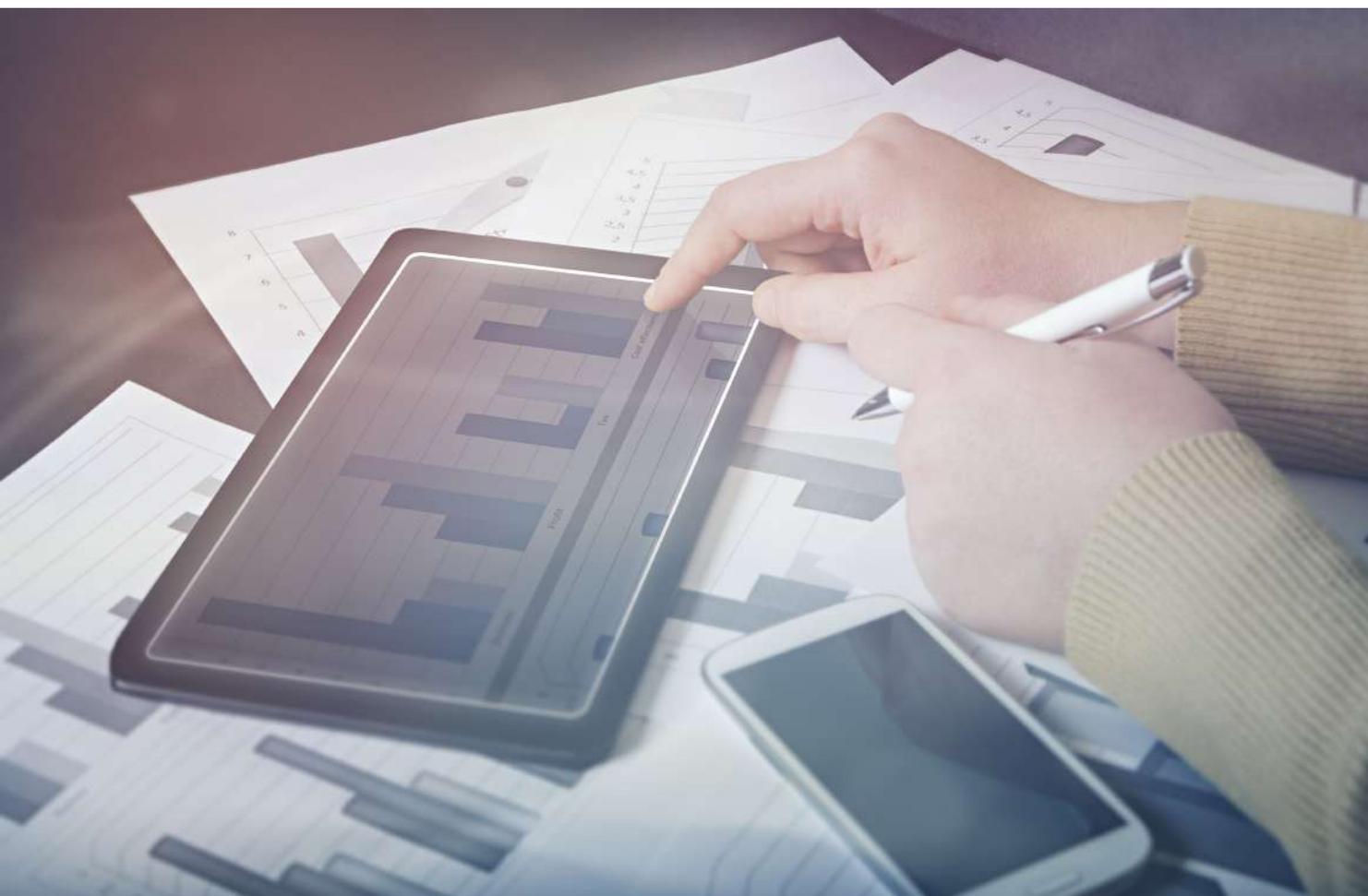
[...]

Artículo 263

La obligación impuesta en el párrafo primero del artículo anterior no comprenderá a los Abogados ni a los Procuradores respecto de las instrucciones o explicaciones que recibieren de sus clientes. Tampoco comprenderá a los eclesiásticos y ministros de cultos disidentes respecto de las noticias que se les hubieren revelado en el ejercicio de las funciones de su ministerio.

El Tribunal Constitucional, en su STC 110/1984 de 26 de noviembre, ha entendido que ese secreto profesional se extiende también ante la Administración Pública: "El secreto profesional, es decir, el deber de secreto que se





impone a determinadas personas, entre ellas los Abogados, de lo que conocieren por razón de su profesión, viene reconocido expresamente por la Constitución que en su art. 24.2 dice que la Ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se está obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos. Evidentemente y «a fortiori» *tampoco existe el deber de declarar a la Administración sobre esos hechos*. La Constitución consagra aquí lo que es no un derecho sino un deber de ciertos profesionales que tiene una larga tradición legislativa (cfr. art. 263 de la LECr)”.

“Lógica es la preocupación del fisco y lógico su intento de dificultar las operaciones transfronterizas que puedan suponer una disminución de la debida tributación y que, para ello, trate de imponer barreras a los profesionales que intervienen de modo que no colaboren en posibles operaciones fraudulentas”

Lógica es la preocupación del fisco y lógico su intento de dificultar las operaciones transfronterizas que puedan suponer una disminución de la debida tributación y que, para ello, trate de imponer barreras a los profesionales que intervienen de modo que no colaboren en posibles operaciones fraudulentas.

Ahora bien, el debate no es si la finalidad perseguida por el fisco es loable sino si esa finalidad puede llegar a sacrificar el secreto profesional del abogado.

A este respecto, conviene destacar que, tal como se ha expuesto, la propia Directiva que se quiere trasponer admite que el secreto profesional esté por encima de esta obligación de información que se pretende imponer a determinados profesionales. A nivel de normativa nacional, tanto la Constitución Española como la LOPJ ya han hecho una primera valoración de la importancia del secreto profesional del abogado y han antepuesto ese derecho/deber de secreto a la lucha contra el crimen, no obligando al abogado a declarar sobre hechos delictivos y eximiéndole del deber de denuncia de aquellos hechos delictivos que haya conocido por las explicaciones de sus clientes.

Pues bien, si el secreto profesional es respetado y antepuesto incluso frente al crimen, no parece lógico que

quede relegado ante la infracción administrativa que pueda suponer el fraude fiscal. Además de la inversión de valores que ello supondría, podría llegarse a la incongruencia de que un abogado tuviera que informar de un mecanismo transfronterizo que pudiera implicar una infracción fiscal administrativa pero que no lo estuviera si tuviera trazas de constituir un delito contra la Hacienda Pública. Tampoco parece aceptable que por ley ordinaria (LGT) llegara a modificarse el sentido del secreto profesional establecido y regulado en ley orgánica (LOPJ).

"El secreto profesional no es una prerrogativa del profesional sino un derecho de los ciudadanos frente a todos y frente al profesional mismo"

Con este respeto al secreto profesional no se pretende garantizar la impunidad del abogado que participe en una operación transfronteriza que implique un fraude fiscal. El ordenamiento jurídico ya tiene hoy normas suficientes para responder ante una situación tal, haciendo responsable de la deuda tributaria a todo aquel que participa en la infracción fiscal administrativa o castigando penalmente a quien participa en un delito fiscal, tenga o no la condición de abogado.

El secreto profesional no es una prerrogativa del profesional sino un derecho de los ciudadanos frente a todos y frente al profesional mismo.

¿Queremos una sociedad en la que el abogado en quien hemos puesto nuestra confianza para que nos ayude sea precisamente quien nos denuncie? ¿Queremos una sociedad en la que el sacerdote, a quien confesamos nuestros pecados, sea quien se los cuente Dios sabe a quién? ¿Queremos una sociedad en la que nuestro médico no tenga reparo en contar a quien proceda cuán enfermos estamos? ¿Queremos una sociedad en la que el periodista no dude en señalarlos ante peligrosos delincuentes como su fuente informativa?

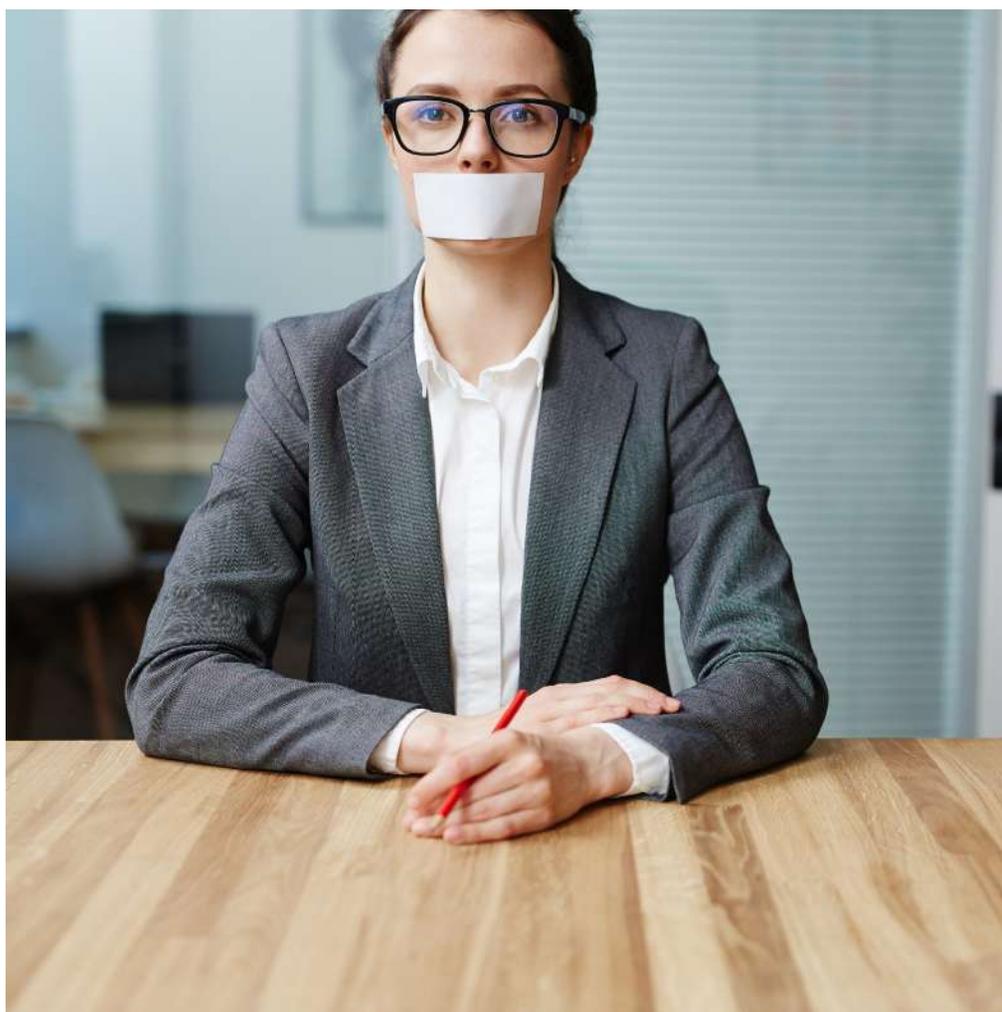
El secreto profesional es un derecho de los ciudadanos que resulta imprescindible en un Estado de Derecho. En mi opinión, el riesgo fiscal que para la Hacienda Pública suponen las operaciones transfronterizas no merece el sacrificio del derecho de la sociedad al secreto profesional del abogado. Ciertamente es que este tipo de operaciones no afecta ni al 1% de la sociedad española por lo que el sacrificio afectaría sólo a unos pocos. Pero ni aun así. No es cuestión de cantidad sino de valores.

[1] DIRECTIVA (UE) 2018/822 DEL CONSEJO de 25 de mayo de 2018 que modifica la Directiva 2011/16/UE por lo que se refiere al intercambio automático y obligatorio de información en el ámbito de la fiscalidad en relación con los mecanismos transfronterizos sujetos a comunicación de información

[2] Principio de minimización de datos recogido en el artículo 5 1.c) del Reglamento 2016/679/UE de 27 de abril del Parlamento Europeo de Protección a las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

[3] STC 110/1984, 26 de Noviembre de 1984

* Este artículo ha sido publicado previamente en elderecho.com



LA TRANSFORMACIÓN DE LOS DESPACHOS DE ABOGADOS POR LA TECNOLOGÍA Y LA DIGITALIZACIÓN



Por Antonio Moya Jiménez
Director de Talento Dentons España

Los despachos de abogados estamos viviendo uno de los mayores cambios de nuestra historia. Además del proceso de profesionalización de la gestión en el que llevamos inmersos más de dos décadas, y de la creación de nuevos puestos diseñados para este fin, hay que sumar la reciente necesidad de la que podríamos llamar una profesionalización 2.0 como consecuencia de la digitalización.

La tecnología es una herramienta que debe permitir a las empresas, y en particular a los despachos, lograr que los abogados sean más rápidos, más precisos y más eficientes, y será el modelo de cada firma el que determine en qué facetas es más pertinente acometer una inversión antes y cuáles relegar para más adelante.

La digitalización tiene dos principales opositores. Por un lado, un factor humano, que genera la natural resistencia al cambio que muchas personas pueden tener y que puede provocar aversión y miedo a lo nuevo. La ignorancia de lo que sucede a nuestro alrededor por negación suele traer como consecuencia la obsolescencia y por último la muerte de un proyecto. Por el contrario, los más rápidos en adaptarse son los que tienen mayores probabilidades de éxito al acometer un proyecto en un momento en el que se producen cambios constantemente.

La principal característica del abogado es su capacidad de generar confianza en el cliente. Éste valorará la calidad del servicio que se le ha prestado por su cercanía, nivel técnico, capacidad de escucha y creatividad para solventar su problema, entre otras cuestiones. Ninguna de estas puede ser suplida por la tecnología hoy día ni tiene visos de que vaya a serlo. Por ello, ante los alarmistas que presagian el

final de la abogacía conviene lanzar un mensaje más cauto y positivo puesto que la tecnología no constituye un enemigo, sino un aliado que no debe causar miedo. En este contexto, más bien se puede deducir lo contrario. Los despachos cada vez presumen más de su capacidad tecnológica y la emplean como un elemento más para diferenciarse de la competencia y tratar de captar nuevos clientes.

Por otro lado, existe también un factor económico, pues detrás de toda transformación digital hay una importante inversión económica, que hasta ahora no suponía una partida presupuestaria relevante en los despachos, y que además requiere de una buena planificación que evite

tener que realizar nuevas inversiones en el futuro. Esta inversión sale directamente del bolsillo de los socios que en la mayoría de los casos no ven clara la rentabilidad a futuro que obtendrán por ello. No obstante, la tecnología no para de evolucionar y es frecuente que lo que un día se diseñó para una función, poco después aparezcan

"La tecnología es una herramienta que debe permitir a las empresas, y en particular a los despachos, lograr que los abogados sean más rápidos, más precisos y más eficientes, y será el modelo de cada firma el que determine en qué facetas es más pertinente acometer una inversión antes y cuáles relegar para más adelante"



métodos más ágiles o programas multiservicios que sean capaces de integrar varios sistemas que hasta la fecha se tenían contratados con distintos proveedores. Esta falta de inversión provoca una parálisis en la organización y aumenta los costes del despacho a la hora de resolver un asunto, lo que convierte a las firmas que sí apuestan por la tecnología en despachos más competitivos y eficientes.

"La principal característica del abogado es su capacidad de generar confianza en el cliente. Éste valorará la calidad del servicio que se le ha prestado por su cercanía, nivel técnico, capacidad de escucha y creatividad para solventar su problema, entre otras cuestiones. Ninguna de estas puede ser suplida por la tecnología hoy día ni tiene visos de que vaya a serlo"

Como es habitual en la mayoría de organizaciones, la inversión en tecnología suele acometerse en primer lugar sobre las personas que producen y generan ingresos para la compañía. Por tanto, el principal interés radica en este caso en que los abogados gocen de las herramientas óptimas para dar el mejor servicio a sus clientes. Como se ha mencionado anteriormente, el modelo de negocio de cada despacho es el que determina el tipo

de tecnología en el que conviene invertir. Para despachos con productos *commodity* o de procesos, serán necesarios programas que faciliten plantillas y modelos fáciles de cumplimentar o con capacidad de obtener los datos por sí mismo y generar automáticamente la documentación necesaria. Para despachos con un modelo basado en la experiencia o el *expertise*, se valorará la tecnología por su capacidad de predicción y de asesorar al abogado en la mejor manera de afrontar el asunto.

Pero la inversión en digitalización no sólo tiene un coste económico implícito en la incorporación de una nueva herramienta para poder desempeñar mejor nuestro trabajo, sino que también requiere una inversión de tiempo y dinero en formación. Para ello la realización de un buen plan de comunicación que explique y alinee a todo el despacho para acoger el cambio será muy importante ya que hará más fácil la transición hacia un nuevo modelo de trabajo.

Además, los despachos con un número alto de abogados, no deben olvidar la importancia que tiene la inversión tecnológica en los departamentos de apoyo que también buscan fórmulas para agilizar sus procesos financieros y contables, CRM's para la gestión de clientes, programas de gestión de nóminas, personal, etc. Aunque la inversión a este colectivo suele llegar más tarde, acaba por demostrar una mayor eficiencia y un ahorro de recursos a largo plazo que merece la pena.

Otra de las cuestiones a tener en cuenta es el efecto cada vez más positivo que la digitalización posee en la atracción de talento. Los despachos modernos, que dotan a sus abogados con los últimos medios tecnológicos del mercado (teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets, programas informáticos...), hacen que éstos se sientan valorados por sus organizaciones. Si eso además se complementa con el hecho de que precisamente estas herramientas facilitan políticas como el teletrabajo y que fomentan la mejora de la conciliación, estamos sin duda ante una de las nuevas claves para retener y motivar a las personas.

Por todo ello, se hace cada vez más evidente el rol estratégico que está adquiriendo el departamento informático en los despachos y que poco a poco esté cada vez más involucrado en la estrategia de la firma y en el día a día de los abogados.

LA ENTRADA DE CAPITAL NO PROFESIONAL EN LAS FIRMAS DE ABOGADOS



Por **Jose Luis Pérez Benítez**
Socio Black Swan Consultoría

De todos es conocido que el legislador ha limitado la participación del “capital no profesional” en los despachos de abogados, estableciendo unos límites para la propiedad de las firmas por personas no profesionales¹. Esta limitación no es exclusiva del legislador español, dado que lo mismo sucede en los países de nuestro entorno —a salvo de los más permisivos anglosajones en la regulación de *solicitors*— y obviamente del sector de la abogacía, sino también del resto de las actividades profesionales colegiadas².

El objeto de este artículo es reflexionar sobre la existencia, o no, de alguna regla económica especial que rijan las firmas profesionales, en concreto los despachos de abogados, y si esto hace desaconsejable la entrada de capital no profesional.

¿Existe algún impedimento económico que haga inconveniente la entrada de inversores no abogados en las firmas legales? ¿Es esta supuesta imposibilidad una consecuencia lógica del servicio profesional, en el que el cliente debe en cierto modo estar protegido dada la asimetría de información entre ambas partes? ¿Es inherente a los servicios profesionales que operen en su mercado unas reglas distintas que exigen que el cliente, y los profesionales de una firma, desconfíen de un despacho con capital ajeno y con exclusivo ánimo de lucro?

La Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, en su Exposición de Motivos, justifica así las limitaciones a la entrada en la sociedad de socios no profesionales:

Las peculiaridades que se imponen tienden a asegurar, de una parte, que el control de la sociedad corresponde a los socios profesionales, exigiendo mayorías cualificadas en los elementos patrimoniales y personales de la sociedad, incluidos sus órganos de administración, de modo que las singularidades que de antiguo han caracterizado el ejercicio profesional, con acusados componentes deontológicos, no se vean desnaturalizadas cuando se instrumenta a través de una figura societaria.

La pregunta surge de forma inevitable: ¿Por qué el capital “desnaturaliza” la profesión? ¿Qué tiene el capital tan malo que desnaturaliza una profesión milenaria? ¿Es el dinero y su maximización de beneficios un monstruo, un virus que pervierte el honor, la ética y el largo plazo de los profesionales liberales?

Es un hecho, que en los últimos años el mercado de la abogacía está en plena “ebullición” financiera, generándose noticias económicas en el sector, regulaciones colegiales, intervenciones del legislador, entrada de

fondos de litigios, compraventa de firmas y “campañas” fiscales que hacen necesario cierta reflexión.

La respuesta principal se centra en que la especial vulnerabilidad del cliente en la situación concreta en que se encuentra y la “confianza” puesta en el profesional para la resolución de su asunto, genera la posibilidad de que nazcan intereses contrapuestos, esto es, que el interés del abogado no coincida exactamente con el del cliente.

“La respuesta principal se centra en que la especial vulnerabilidad del cliente en la situación concreta en que se encuentra y la “confianza” puesta en el profesional para la resolución de su asunto, genera la posibilidad de que nazcan intereses contrapuestos, esto es, que el interés del abogado no coincida exactamente con el del cliente”

Manejar este conflicto de intereses y priorizar a favor de uno u otro es la clave del concepto de profesionalidad. Esta priorización del conflicto de interés es la base de la deontología profesional. Y es esta confianza en que se antepondrán los intereses del cliente respecto de los del abogado, lo que genera la confianza propia de estas relaciones contractuales abogado-cliente; confianza que a la vez está basada en que el cliente no puede valorar por sí mismo la idoneidad o no del servicio que le están prestando. Ambas confianzas, la de no saber y fiarte, y la de asumir que buscan tus intereses por encima de todo, es la clave mutua de la relación contractual, es la razón última económica que subyace en este tipo de servicios.

En este punto, la entrada del "capital no profesional" podrá hacer que se desnaturalice la relación contractual y el profesional se vea obligado (influido, impulsado o estimulado) a colocar sus propios intereses, o más bien y peor aún, el del capitalista inversor, por delante de los intereses del cliente.

Sin embargo, en nuestra opinión, la entrada de capital no profesional no perjudicará ni afectará a la profesionalidad, ética o deontología de la firma, pues el capital busca la sostenibilidad en el beneficio. Por tanto, salvo que al inversor le interese tirar piedras contra su propia teja, es lógico no solo que la relación no se "desnaturalice" (como expresa el legislador) sino que se sea más escrupuloso si cabe con todas y cada una de las normas éticas y deontológicas propias de la abogacía.

Otro aspecto sería saber si realmente tiene algún interés para el capital puro entrar en este mercado o incluso para los propios despachos tener "socios capitalistas". Como expresa PEREZ DE LA MANGA (2015)³, la entrada de capital tendría sentido en el posicionamiento más commodity de prestación de servicios estandarizados.

¿Cuál es, entonces, la forma en la que el capital no profesional puede ayudar a la firma y no "desnaturalizarla"? ¿Cuáles serían esos requisitos para que la mezcla funcione, y el sistema sea exitoso? Podríamos enunciar los siguientes:

- Que se considere la reputación de la firma como un bien comunal y los socios de la firma, de capital o de industria, cuiden de éste recurso pensando en su perdurabilidad.
- Que el modelo de partnership no se desconfigure demasiado. Esto es que, sin tener que establecer límites legales o consensuales, el inversor sea consciente de la idoneidad de este sistema para la perdurabilidad de los beneficios y la maximización de los frutos de su inversión.
- Que la inversión sea de largo plazo. Los socios profesionales originarios miembros del partnership han de velar y ser conscientes de que el inversor tenga un horizonte a largo plazo.



- Se mantenga el concepto de leverage de abogados (apalancamiento, ratio socio/abogados) en la proporción adecuada, siendo la base del éxito de una firma legal la correcta aplicación de la división del trabajo y del conocimiento.
- Autorregulatorio. Cada firma ha de ser capaz de establecer sus propias normas internas y la relación con el socio de capital. Los sistemas de compensación y los sistemas de gobierno deben mantenerse en un plano de libertad contractual y de autorregulación. Más éxito se tendrá si son los propios actores, quienes tienen la información necesaria y suficiente, quienes establecen amparados en la libertad de pactos y en el pacta sunt servanda sus relaciones internas.

1. El presente artículo no pretende ser un estudio de tipo jurídico o normativo sobre su carácter societario. Para un análisis jurídico completo de las Sociedades Profesionales me remito al excelente y definitivo trabajo de PAR ARES, Cándido, URÍA, Madrid 2019 <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/5901/documento/art017.pdf?id=8352>

2. Como resumen de la legislación –a efectos de este artículo– se reduce a que una sociedad profesional podrá tener un 49% del capital social en manos de socios no profesionales (pero no más, so pena de cierre y disolución) y su órgano de gobierno debe estar igualmente de forma mayoritaria en manos de socios-profesionales.

3. PEREZ DE LA MANGA FALCON, Miguel Angel, El gobierno colegiado en las firmas de abogados. Gobierno institucional, la Dirección colegiada. IESE, EUNSA, Madrid 2015.

FUSIONES DE DESPACHOS: ¿HACIA DÓNDE VAMOS?



Por Felipe Toranzo Serrano
Doctor en derecho y Economista

Desde hace muchos años el mercado español está siendo observado por despachos americanos y asiáticos, aumentando considerablemente el interés por los despachos españoles de tamaño medio tras la decisión del Reino Unido de salir de Europa ya que muchos despachos americanos se plantearon entrar en España como país estratégico no solo en Europa, sino también en Latinoamérica. Hemos conocido operaciones de fusión a gran escala anunciadas y esperadas, intentos de compra de despachos sin éxito, acuerdos de compra a futuro e incluso operaciones ficticias anunciadas en los medios de comunicación teniendo que ser más tarde desmentidas por los bufetes. ¡Imagínense el revuelo que todo ello provoca a todas las personas que trabajan en esos despachos y a sus clientes!

Los últimos datos del estudio indican que muchas firmas de abogados redujeron su escepticismo con respecto a las perspectivas a largo plazo para los servicios legales. La encuesta de la consultora legal Altam Weil de este año 2019 muestra una disminución sin precedentes en el número de despachos que esperan ver una mercantilización continua y persistente del trabajo legal. Los datos también revelan una menor erosión de la demanda de servicios de bufetes de abogados, destacando que el 60% de los bufetes encuestados consiguieron facturar las horas presupuestadas e incluso excedieron sus objetivos. Sin embargo, se obtuvieron menores aumentos en la tasa de facturación anual y una desaceleración en el crecimiento de las

ganancias por socio. Datos que, en cierta medida, revelan una necesidad de búsqueda de sinergias con otros despachos y obtención de mejores ratios de facturación por socio. **Tendencia que va en línea con las claves que definirán el futuro en Europa, donde se esperan operaciones de fusiones, recortes e implementar nuevas tecnologías.**

En España los despachos con facturación superior a 50 millones de euros parecen encontrarse en su tamaño óptimo. Sin embargo, las firmas medianas y pequeñas quieren ser más grandes para ganar más mercado. La fórmula más extendida entre las firmas para aumentar la cuota de mercado y para consolidar y acelerar el crecimiento es la compra de otro despacho.

"Desde hace muchos años el mercado español está siendo observado por despachos americanos y asiáticos, aumentando considerablemente el interés por los despachos españoles de tamaño medio tras la decisión del Reino Unido de salir de Europa"

Lo cierto es que los despachos de abogados han evolucionado de una manera vertiginosa y actualmente son concebidos como una empresa, con el objetivo declarado de incremento de sus beneficios e incremento de los beneficios por socio, y

que buscan crecer de diferentes maneras, siendo una de ellas las operaciones de fusión de otros despachos. Esta naturaleza de empresa que tienen los bufetes de abogados los sitúa en un marco legislativo concreto y las disposiciones en las que se definen las encontramos entre el artículo 22 a 67 de la Ley de Modificaciones Estructurales, es decir, el Título II, que, de hecho, es la modificación estructural en la que más extensión se lleva a cabo para delimitarla. Dicho marco viene encabezado por la

definición que nos otorga sobre la fusión; «en virtud de la fusión, dos o más sociedades mercantiles inscritas se integran en una única sociedad mediante la transmisión en bloque de sus patrimonios y la atribución a los socios de las sociedades que se extinguen de acciones, participaciones o cuotas de la sociedad resultante, que puede ser de nueva creación o una de las sociedades que se fusionan». Es decir, podemos partir de la base de que la función que cumple la fusión es la de integrar en una única sociedad todas aquellas participantes de la operación. Por medio de este concepto, identificamos el concepto legal que se le atribuye a la fusión.

Las fusiones son una buena opción para que un despacho pueda ser más competitivo, aunque eso sí, son operaciones muy complejas que en ocasiones generan problemas de integración que pueden durar años. “Seguiremos buscando oportunidades de compra en Barcelona a pesar de la situación actual”, fue la frase pronunciada por el socio director de un importante despacho español en medio de una reunión que mantuvimos en sus oficinas de Madrid hace un par de meses.

Antes de la primera reunión con un despacho, estudio en detalle a ese despacho para ver en qué áreas podemos aportarle valor desde nuestra consultora de búsqueda y selección de equipos jurídicos. Al entrar por la puerta para conocer un nuevo despacho con el que he concertado una reunión, siempre recuerdo una frase que me leyó el socio director de un despacho anglosajón al que fui a visitar hace ya unos años que decía: «Ubi homines, ibi societas, ibi ius, ibi litis». Es un aforismo romano que me gustó tanto que incluí al comienzo de la introducción de mi último libro sobre la valoración en la compraventa de los despachos de abogados. Aquel socio era el responsable de acometer un plan de crecimiento muy ambicioso y con aquella frase me indicaba que seguían creciendo y que seguirían interesados en localizar al capital intelectual más valioso para incorporarlo con ellos.

Las fusiones de despachos se hacen con el objetivo claro de incrementar facturación y beneficios, buscando la complementariedad de los bufetes que forman parte de la operación de modo que el resultado sea mayor que cada uno de los despachos por separado. La operación de fusión requiere de una due diligence y por tanto de una valoración de todo aquello que se quiere comprar, absorber, fusionar, etc. Por ello debemos valorar al despacho, al equipo, al área o al socio que se quiere atraer para incorporarlo a la estructura del despacho.

Cuando recibimos el encargo de valorar la totalidad del despacho diferenciaremos dos componentes, los activos tangibles o cuerpo del despacho y los activos intangibles o alma del despacho. La valoración del cuerpo se hace en la mayoría de los casos por comparables de mercado. La valoración del alma, verdadero valor del despacho profesional, es la parte más difícil de medir y obliga a utilizar un conjunto de métodos de valora-



ción. En nuestros análisis, para hacer que la valoración sea más precisa realizamos una combinación de tantos elementos de decisión como socios de capital existan para, de esta manera, lograr una mejor aproximación al valor del despacho de abogados de cara a llevar a cabo una compraventa o una fusión.

Las firmas medianas continúan buscando oportunidades de compra de pequeñas firmas como un medio para aumentar cuota de mercado, con resultados mixtos. En los casos de despachos nacionales más pequeños que quieren fusionarse, o incluso socios fundadores de despachos que quieren ir pasando el testigo a sus sucesores, consideramos no solamente el negocio sino también otros factores adicionales. Al fin y al cabo, un despacho tarda años en tener vida y hay detalles y elementos que el que lo compra quizá no se acerque nunca a valorar, es ese algo que hace que ese despacho casi respire, es ese compañerismo entre profesionales y compañeros.

Para que una operación de fusión llegue a éxito será necesario darle toda la importancia al capital intelectual, hacemos hincapié en la necesidad de crear procesos de reclutamiento bien coordinados, impulsados por necesidades claramente articuladas. Siendo esencial la correcta identificación de la idoneidad de los candidatos y la velocidad de toma de decisiones en la contratación; una mejor integración para mejorar la tasa de éxito general.

USO DEL OPEN DATA PARA PREDECIR UNA DECISIÓN JUDICIAL



Por **Javier Martínez Díaz**
Asociado Senior en King & Wood Mallesons

En los últimos años hemos sido testigos del fenómeno de los “datos abiertos” (*open data*), en el cual las Administraciones Públicas han emprendido esfuerzos —en España contamos con la “Iniciativa Aporta”— para incrementar su transparencia y la accesibilidad de sus datos para su posterior aprovechamiento y reutilización en beneficio de todos. En el mundo jurídico, una de las consecuencias del *open data* se concreta en el acceso gratuito a repertorios jurisprudenciales públicos como CENDOJ.

Por otro lado, el desarrollo de la inteligencia artificial y del procesamiento de lenguaje natural han revolucionado el sector jurídico. Hoy contamos con aplicaciones que permiten elaborar contratos complejos en pocos minutos. La informática actual también nos permite confeccionar *smart contracts* que ejecutan automáticamente sus términos impidiendo interpretaciones yuxtapuestas que deriven en posteriores disputas judiciales.

La combinación de esos tres elementos (*open data*, inteligencia artificial y procesamiento del lenguaje natural) ha derivado en el nacimiento de una nueva disciplina: la predicción judicial. El 24 de octubre de 2016 se publicaba el artículo *Predicting judicial decisions of the European Court of Human Rights: a Natural Language Processing perspective*. En él, sus autores realizaron el primer estudio sistemático de los casos del Tribunal Eu-

ropeo de Derechos Humanos desde una perspectiva puramente textual. Concluyeron que eran capaces de predecir la friolera de un 79% de las decisiones del Tribunal.

No es de extrañar, por tanto, que el asunto despierte un inusitado interés en el mercado legal, ya estemos en sistemas legales de *Common Law* o de Derecho Continental. Baste navegar por internet y realizar una búsqueda sobre herramientas de predicción judicial. Sin duda, la posibilidad de conocer de antemano el resultado de un potencial pleito con tal grado de acierto constituye una ventaja estratégica sin parangón.

Sin embargo, no es oro todo lo que reluce. O así lo considera el legislador en Francia, donde en 2016 la herramienta *Supra Legem* —que entre otras cuestiones permitía el establecimiento de perfiles de jueces— generó mucha controversia. La ley nº 2019-222 de 23 de

marzo de 2019, de programación 2018-2022 y de reforma por la justicia, ha puesto coto a estos avances, y de qué manera. Su artículo 33 (incluido en la sección tercera con el lema “conciliar la publicidad de las decisiones judiciales y el derecho al respeto de la vida privada”) establece que “los datos de identidad de los magistrados y miembros de la Oficina Judicial no pueden ser reutilizados con el propósito o el efecto de evaluar, analizar, comparar o predecir sus prácticas profesionales reales o presuntas”.

"En los últimos años hemos sido testigos del fenómeno de los “datos abiertos” (open data), en el cual las Administraciones Públicas han emprendido esfuerzos —en España contamos con la “Iniciativa Aporta”— para incrementar su transparencia y la accesibilidad de sus datos para su posterior aprovechamiento y reutilización en beneficio de todos"

Tan en serio se lo han tomado en Francia —sede por cierto del Tribunal Europeo de Derecho Humanos— que la infracción de este precepto constituye un delito contra las personas por obtención y tratamiento ilícito de datos personales, contemplando penas de hasta cinco años de prisión y multas de hasta 300.000,00€ y del que pueden responder, además, las personas jurídicas.

Si se analiza el *iter* parlamentario de la norma, su fundamento descansa en el respeto a la vida privada de los profesionales de la justicia y en el deseo de evitar una elaboración de perfiles de los jueces produciendo, en última instancia, lo que se conoce como “sesgo algorítmico”. Con ello, se pretende evitar posteriores presiones sobre éstos, eventuales recusaciones o, incluso, la elección interesada de la jurisdicción más favorable (*forum shopping*) pues todo ello, en última instancia, podría alterar el normal funcionamiento de la justicia y socavar la libertad de criterio e imparcialidad de los jueces.

"Por el momento, en España se permite la reutilización de sentencias siguiendo el procedimiento y las condiciones establecidas por el CGPJ. Además, ya existen productos —en una entidad menor que en las jurisdicciones anglosajonas— que permiten aplicar herramientas de predicción judicial. Incluso existen noticias que apuntan a que el CGPJ estaría valorando el uso de estas herramientas de justicia predictiva"

Inicialmente, la proposición de ley resultaba también aplicable a los abogados participantes en un



procedimiento para evitar la elaboración de un *ranking* de profesionales del sector legal. Sin embargo, los representantes de la abogacía francesa, una vez consultados sobre el texto de la proposición, optaron por la posibilidad de reutilización de sus datos con tal propósito. Por ello, la norma no les resulta finalmente de aplicación.

Por el momento, en España se permite la reutilización de sentencias siguiendo el procedimiento y las condiciones establecidas por el CGPJ. Además, ya existen productos —en una entidad menor que en las jurisdicciones anglosajonas— que permiten aplicar herramientas de predicción judicial. Incluso existen noticias que apuntan a que el CGPJ estaría valorando el uso de estas herramientas de justicia predictiva.

El caso francés es el primero que, desde la actuación legislativa, impide expresamente el uso del *open data* para el establecimiento de perfiles de jueces. Pero no parece ser el último país en el que vaya a producirse este debate: es muy probable que en el futuro asistamos a una discusión en el entorno de los países europeos —incluso en la propia Unión Europea— donde se analice la legalidad y viabilidad de la predicción judicial y los límites del establecimiento de perfiles de los jueces y del sesgo algorítmico.

PREVENCIÓN GENERAL DE LAS PENAS A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Por Escarlata Gutiérrez Mayo
Fiscal de la Sección Territorial
de Manzanares en la Fiscalía
Provincial de Ciudad Real

Recuerdo cuando estaba estudiando la Licenciatura (ahora Grado) de Derecho como analizábamos dentro de la asignatura de Derecho Penal, Parte General la **finalidad de las penas**. Cualquier sistema democrático, sustentado entre sus pilares por el Estado de Derecho, se plantea cuál es la finalidad última del ejercicio del *ius puniendi* por parte del Estado. Es decir, ¿qué perseguimos a través de la imposición de una pena a quien ha cometido un hecho delictivo? Sin duda las penas tienen esencialmente una finalidad retributiva, de castigo a quien ha cometido un delito, pero no es ésta su única finalidad.

Así establece el artículo 25.2 de la Constitución Española (en adelante, CE): “Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados.”

Si bien como reiteradamente ha reconocido el Tribunal Constitucional (STC 23/1988) y la Sala Segunda del Tribunal Supremo (STS 81/1993, de 26 de enero) “dicha norma constitucional no establece que la reeducación y reinserción social sean la única finalidad legítima de la pena de privación de libertad” Haciendo referencia expresamente a la prevención general la STS 108/2008, dentro de los límites compatibles con el principio de proporcionalidad.

Según Mir Puig “introducido en su sentido moderno por Feuerbach, el concepto de **prevención general** alude a la prevención frente a la colectividad. Concibe la pena como medio para evitar que surjan delinquentes en la sociedad”. A diferencia de la prevención especial, que tiende a prevenir los delitos que puedan proceder de una persona determinada. La pena en este segundo caso busca evitar que quien la sufre vuelva a delinquir^{1,1}.

La prevención general es una finalidad importante de la pena, enviar a la sociedad el mensaje de que unos hechos constituyen un delito y que el Estado, a través de los Jueces, impone de manera efectiva la sanción a quien, tras un proceso con todas las garantías, es considerado culpable. No podemos olvidar que entre los factores que más influyen en el cumplimiento de las normas por los ciudadanos, se encuentra la certeza de que ante su incumplimiento se va a imponer de manera efectiva la sanción prevista en la ley.

Una de las herramientas para cumplir con esta finalidad de prevención general lo constituye la **publicidad de las sentencias**, como establece el artículo 120.3 CE, así como los artículos 205.6, 232 y 266 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Todas las sentencias dictadas por Jueces y Tribunales, una vez anonimizadas se publican en la base de datos del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) al que puede acceder cualquier ciudadano.

"Cualquier sistema democrático, sustentado entre sus pilares por el Estado de Derecho, se plantea cuál es la finalidad última del ejercicio del ius puniendi por parte del Estado. Es decir, ¿qué perseguimos a través de la imposición de una pena a quien ha cometido un hecho delictivo?"

Aunque la experiencia nos dice que ni los ciudadanos, ni muchos operadores jurídicos, acceden al CENDOJ para ver las últimas sentencias publicadas. **En la actualidad, el conocimiento efectivo de las sentencias por los ciudadanos se está produciendo a través de los medios de comunicación y de las redes sociales.**

En este sentido podemos decir que nos encontramos ante un **cambio de paradigma**. Frente a lo que ocurría hace años, hoy en día es frecuente que sentencias dictadas por Jueces y Tribunales ocupen las portadas de periódicos o “abran” los informativos en radio y televisión, en especial en el orden penal. El propio CGPJ, consciente de este interés mediático de las resoluciones, elabora a través de los distintos Gabinetes de Prensa notas de prensa que se difunden junto con las resoluciones en asuntos especialmente mediáticos.

Aunque se podría argumentar que también se consigue esta finalidad mediante la publicación de las leyes en el Boletín Oficial del Estado, aun suponiendo que los ciudadanos las leyesen, la comprensión del supuesto de hecho y de la consecuencia jurídica es mucho más efectiva mediante la publicación de una sentencia, donde se observa la aplicación concreta de una norma a un supuesto de hecho de la vida cotidiana.

"A través de esta publicidad que ofrecen los medios de comunicación de las sentencias se está contribuyendo de una manera muy efectiva y sin pretenderlo, a conseguir la prevención general de la pena"

A través de esta publicidad que ofrecen los medios de comunicación de las sentencias se está contribuyendo de una manera muy efectiva y sin pretenderlo, a conseguir la prevención general de la pena. Se está enviando el mensaje a la sociedad de que determinados hechos constituyen un delito, la pena con la que pueden estar sancionados y la efectividad de su imposición, después de la celebración de un juicio con todas las garantías y



la resolución en su caso de los eventuales recursos que pudieran plantearse.

En mi opinión, en estos supuestos, **además de disuadir a los ciudadanos de cometer hechos delictivos, se contribuye a fomentar la transparencia y la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial**. Se dice que la “normalidad” no es noticia, pero todos estos supuestos de sentencias condenatorias son supuestos de correcto funcionamiento de las instituciones, del mismo modo que lo sería una sentencia absolutoria, si bien los casos que suelen generar interés mediático son aquellos en los que ha recaído una sentencia condenatoria.

Ejemplos de estos supuestos se están produciendo en distintos ámbitos de derecho penal, pero podemos destacar en los casos de delitos contra la libertad sexual o en los casos de delitos contra la Hacienda Pública, en particular si son cometidos por personajes con pública notoriedad.

Centrándonos en el ámbito de los delitos contra la libertad sexual, además de la sentencia dictada en el denominado caso de “La Manada” (STS 344/2019, de 4 de julio de 2019) de gran interés mediático, me gustaría destacar otras dos sentencias que también tuvieron repercusión en la prensa y en las redes sociales:



la perjudicada mantener relaciones sexuales con penetración vaginal en todo caso con preservativo, en el transcurso de la misma y sin que ésta se enterase ni consistiese, **se quitó el preservativo** y continuó manteniendo relaciones con penetración vaginal hasta que fue advertido por la perjudicada, quien abandonó el domicilio y formuló denuncia por estos hechos. La sentencia condena en este caso por un delito de **abuso sexual** previsto en el artículo 181.1 del Código Penal por entender que la perjudicada había prestado pleno consentimiento a mantener relaciones sexuales usando preservativo, y la posterior retirada sigilosa del profiláctico se realiza sin consentimiento, lo que atenta contra la indemnidad sexual de la víctima, quien consintió el acto sexual únicamente con las debidas garantías

En primer lugar, la STS 396/2018, de 17 de julio, que frente a la sentencia absolutoria del Juez de instancia, condenó a un hombre por un **delito de abuso sexual**, quien tras seguir a una señora en un bar hasta la zona de los servicios e intentar en repetidas ocasiones entrar con ella en el interior de uno, tras ésta negarse, **la rozó momentáneamente en la zona del pecho y de la cintura**. Establece esta sentencia que *“cualquier acción que implique un contacto corporal inconsciente con significación sexual, en la que concurra el ánimo libidinoso ya aludido, implica un ataque a la libertad sexual de la persona que lo sufre y, como tal, ha de ser constitutivo de un delito de abuso sexual previsto y penado en el artículo 181 CP.”*

Con la difusión de la misma, frente anteriores criterios jurisprudenciales que negaban a tales hechos la entidad suficiente para integrar el delito de abuso sexual, se transmite a los ciudadanos que estas conductas son delito, sancionable hasta con pena de prisión, y se les disuade por tanto de realizar las mismas. Si de esta sentencia no se hubiesen hecho eco los medios de comunicación, es probable que hubiese pasado desapercibida para ciudadanos y operadores jurídicos.

En segundo lugar, la Sentencia del Juzgado de Instrucción nº 2 de Salamanca de 15 de abril de 2019. Se trata de una sentencia de conformidad en cuyos hechos probados se recoge que el acusado, tras acordar con

para evitar embarazos no deseados o enfermedades de transmisión sexual.

En este caso se trata de una sentencia dictada por un Juzgado de Instrucción que seguro hubiese pasado completamente inadvertida para los ciudadanos (y para los operadores jurídicos) si no se hubiese tenido repercusión en la prensa y en las redes sociales.

“...además de enviar un mensaje disuasorio, también se manda un mensaje a las víctimas de este tipo de delito transmitiéndoles fundamentalmente dos ideas: que estos hechos son constitutivos de delito y que el sistema funciona, recayendo sentencias condenatorias tras un proceso con todas las garantías”

En estos dos casos, además de enviar un mensaje disuasorio, también se manda un mensaje a las víctimas

de este tipo de delito transmitiéndoles fundamentalmente dos ideas: que estos hechos son constitutivos de delito y que el sistema funciona, recayendo sentencias condenatorias tras un proceso con todas las garantías.

"Podemos concluir que los medios de comunicación y las redes sociales están contribuyendo, más que ninguna otra herramienta, a una de las finalidades de la pena, la prevención general, disuadiendo a los ciudadanos de la comisión de delitos"

En último lugar, me gustaría mencionar la reciente sentencia del Tribunal Supremo 396/2019, de 24 de julio, que confirma una condena de la Audiencia Provincial, entre otros, por varios delitos de **trata de seres humanos con fines de explotación sexual**. Con relación a los denominados **"clubs de alterne"** donde eran forzadas las víctimas a ejercer la prostitución, los define literalmente la sentencia como "lugares en donde la dignidad humana carece de la más mínima significación, con tal de obtener el beneficio para el cual las mujeres han sido traídas como si fueran seres cosificados, de los que se intenta obtener el máximo rendimiento económico, mientras tales personas se encuentran en condiciones de ser explotadas. No hace falta irse a lejanos países para observar la esclavitud del Siglo XXI de cerca, simplemente adentrarse en lugares tan cercanos, a lo largo de los márgenes de nuestras carreteras, en donde hallar uno o varios clubs de alterne en cuyo interior se practica la prostitución con personas forzadas, esclavizadas a las que, sin rubor alguno, se compra y se vende entre los distintos establecimientos, mientras tales seres humanos se ven violentados a "pagar" hasta el billete de ida a su indignidad.

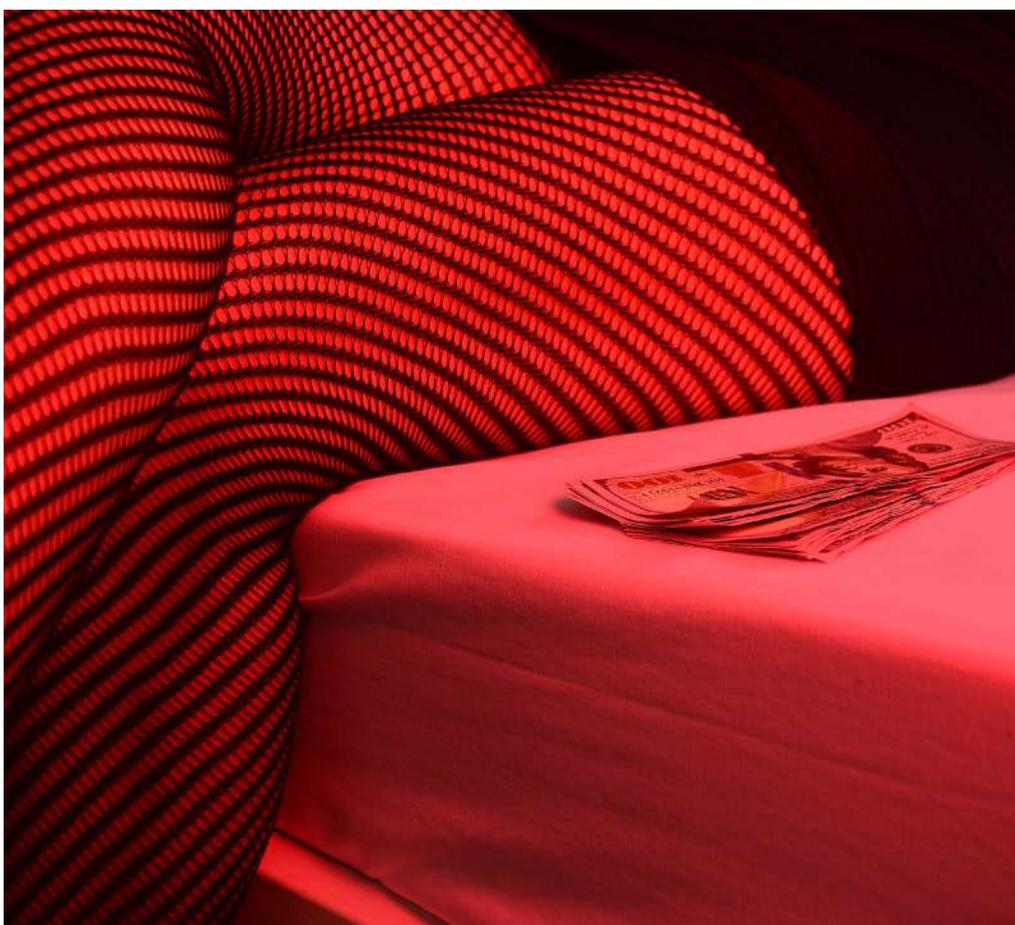
En este caso, la publicidad en medios de comunicación de esta resolución, citando expresamente el párrafo anterior, además de lograr ese efecto de prevención general

frente a posibles delincuentes, está mandando un claro mensaje a los consumidores de este tipo de "servicios" sobre las condiciones en que se encuentran muchas de las personas que ejercen la prostitución en estos lugares.

Por todo lo expuesto podemos concluir que **los medios de comunicación y las redes sociales están contribuyendo, más que ninguna otra herramienta, a una de las finalidades de la pena, la prevención general, disuadiendo a los ciudadanos de la comisión de delitos**, tanto por recordar que determinadas conductas constituyen una infracción penal como por dejar patente la certeza de que se va a imponer una pena, tras un proceso en que se respetan todas las garantías. Finalidad que sin duda contribuye al correcto funcionamiento del Estado de Derecho, base de cualquier sistema democrático. Al mismo tiempo, se está mandando a la sociedad y a futuros perjudicados el mensaje de que **el sistema funciona y protege los bienes jurídicos de los ciudadanos**, reforzando la confianza de éstos en la Administración de Justicia y mejorando en definitiva la imagen de la misma.

¹ Mir Puig, S (2002), DERECHO PENAL. PARTE GENERAL, Editorial Reppertor. Barcelona, 2002.

* Este artículo ha sido publicado originalmente en el blog Hay Derecho



LA ÉTICA EN EL FUTURO DEL DERECHO DEPORTIVO



Por Rosalía Ortega Pradillo
*Abogada RDL. Docente.
 Vicepresidenta Instituto
 Iberoamericano de Derecho
 Deportivo*

Para ganar tienes que estar preparado para sufrir". Esta frase de Rafa Nadal, el mejor deportista español de la historia, demuestra que cualquier deporte lleva intrínseco un lado competitivo que debe considerarse cuando se habla de ética en él. La teoría nos dice que la buena competición siempre debería presuponer un esfuerzo para la mejora personal de las habilidades físicas y mentales del deportista, respetando las reglas del juego limpio y la igualdad de armas. Ahora bien, el problema surge cuando el propósito original y noble de la práctica deportiva cae para convertirse en un producto que puede ser comprado o vendido, con la irremediable consecuencia de que las puertas a la corrupción en la industria deportiva se abren de par en par.

Es ahí donde radica el gran problema de fondo del deporte. Dopaje, amaños de partidos, apuestas ilegales, fraude fiscal, blanqueo de capitales, trampas y faltas intencionales estratégicas enturbian el juego limpio o "fair play", convirtiéndose en el demonio a derribar. Esto deja en evidencia que el buen funcionamiento o la apropiada gestión en algunas entidades deportivas están bastante lejos de la realidad. Por eso, llevar la integridad y la ética al ámbito deportivo se ha convertido en el objetivo a conseguir por las instituciones deportivas.

En España, desde la reforma del Código Penal que introdujo la responsabilidad penal de las personas jurídicas, la palabra con origen en el derecho anglosajón "compliance" llegó para quedarse. Y cuando hablamos de personas jurídicas en el ámbito deportivo, hablamos de clubes, de sociedades anónimas deportivas, federaciones, ligas profesionales, asociaciones de clubes, etc. Todas ellas, sujetas de manera directa a la aplicación del código penal, y que vienen trabajando fuertemente en la implementación de sistemas de *compliance* o cumplimiento normativo y de códigos de ética. Ahora bien, la pregunta subsecuente es previsible: ¿funcionan los códigos de ética y buen gobierno?, ¿se ha conseguido erradicar la corrupción en el deporte? La respuesta tampoco es una novedad.

La frecuencia con que aparecen nuevas noticias sobre

amaños de partidos es francamente alarmante. Estamos todos ya familiarizados con el fraude, cohecho, apuestas, primas, "maletines", vinculados a los partidos de las últimas jornadas de liga tanto a nivel nacional como internacional. De hecho, la manipulación de partidos se ha convertido en el nuevo mejor enemigo del deporte, anteriormente más protagonizado por el dopaje. Dicho esto, queda en evidencia que las herramientas que actualmente nos está proporcionando el derecho no son suficientes.

"En España, desde la reforma del Código Penal que introdujo la responsabilidad penal de las personas jurídicas, la palabra con origen en el derecho anglosajón "compliance" llegó para quedarse. Y cuando hablamos de personas jurídicas en el ámbito deportivo, hablamos de clubes, de sociedades anónimas deportivas, federaciones, ligas profesionales, asociaciones de clubes, etc."

Una política regeneradora del deporte debe tomar en consideración

una perspectiva ética y jurídica. Realizar un diagnóstico siempre es complicado, pero el futuro de la ética en el deporte pasa irremediablemente por dos cosas: enderezar las normas y mejorar la actitud de las entidades. Si hay una institución comprometida contra la corrupción es LaLiga, que en sus propios estatutos, en su artículo 55, contiene la exigencia obligatoria de que sus miembros tengan instaurados sistemas de prevención de este tipo de delitos y se aplica a todos los clubes de

fútbol asociados que se inscriben en sus competiciones (LaLiga Santander y LaLiga SmartBank), quienes deben acreditar que poseen un sistema de cumplimiento normativo o *compliance*. Y no solo eso, sino que en la parte del "querer luchar contra la corrupción", en el último año ha presentado nueve denuncias por presuntos amaños vinculados con apuestas ilegales del fútbol y alarmas a la Dirección General del Juego sobre 18 partidos de fútbol no profesionales. Pero es que, además, su departamento de integridad se toma la molestia de visitar los clubes de fútbol, impartiendo charlas a jugadores y técnicos para concienciar sobre la importancia de cumplir las normas, las apuestas, el fraude deportivo y amaños de partidos.

"A nivel internacional, debemos también reseñar la labor que se está llevando en FIFA, que en los últimos años está fortaleciendo su programa de integridad global del fútbol. Sirva como ejemplo que, para la última Copa Mundial Femenina, se creó específicamente un grupo de trabajo en materia de integridad para supervisar la competición en cuestiones relativas a la integridad"

pectos relativos con la integridad que entendemos debería ser endurecida. Nos referimos al caso de amaños de partidos que tienen lugar a nivel local, donde FIFA es competente para investigar e intervenir pero solamente de manera voluntaria. Lo anterior, nos lleva a encontrarnos en situaciones como la ocurrida en el conocido "caso Trabzonspor", donde, como consecuencia de manipulación de partidos en el seno de la *Super Lig* turca, el club solicitó el amparo e intervención de FIFA en virtud a sus propios estatutos, pero este le fue denegado. Así, el pasado 19 de julio de 2019, el TAS (Tribunal Arbitral del Deporte, en sus siglas francesas), ponía de manifiesto en su laudo CAS 2018/A/5746 la debilidad de dicha normativa, manifestando que FIFA, aun pudiendo, no está obligada a intervenir. En otras palabras, que tiene competencia para hacerlo, pero solo a nivel discrecional. Lo anterior nos lleva a la conclusión de que, con la situación actual de corrupción que vivimos, no se entiende que, aun pudiendo intervenir y sancionar este tipo de prácticas ilegales, no se haga. Y es aquí donde entra en juego la parte del "querer", de la actitud.

Así las cosas, el futuro de la ética en el derecho deportivo debería pasar por endurecer las normativas y obligar a las instituciones implicadas a intervenir y a depurar responsabilidades. No obstante, el núcleo de reflexión lo constituyen la intención, la actitud y la verdadera voluntad de trabajar en pro de un deporte íntegro.

A nivel internacional, debemos también reseñar la labor que se está llevando en FIFA, que en los últimos años está fortaleciendo su programa de integridad global del fútbol. Sirva como ejemplo que, para la última Copa Mundial Femenina, se creó específicamente un grupo de trabajo en materia de integridad para supervisar la competición en cuestiones relativas a la integridad. FIFA trabajó conjuntamente con el Grupo de Copenhague del Consejo de Europa, Sportradar, Global Lottery Monitoring System e INTERPOL para supervisar posibles actividades sospechosas. Sin embargo, el máximo órgano rector del fútbol mundial parece tener una débil normativa en algunos as-



LA RESPONSABILIDAD PENAL Y CIVIL SUBSIDIARIA DE LA IGLESIA EN LOS CASOS DE ABUSOS A MENORES



Por Ángel López-Sidro López
Profesor Titular de Derecho
Eclesiástico del Estado
en la Universidad de Jaén

Los abusos a menores constituyen una plaga que se extiende por múltiples ámbitos de la sociedad actual: centros educativos, clubes deportivos... y sobre todo en el seno de las propias familias. Pero han sido los delitos cometidos por clérigos católicos los que han alimentado un escándalo de repercusión mundial, sobre todo por la acumulación de casos en determinados países y la implicación de figuras eclesiásticas relevantes, como autores o encubridores de abusos de menores. Jurídicamente, no sólo destaca la responsabilidad penal directa de los imputados, sino aquella que puede alcanzar, de forma subsidiaria, al ente incardinante del titular de un oficio eclesiástico, es decir, la entidad eclesiástica bajo cuya autoridad se ejerce aquel y que tiene un deber de vigilancia sobre sus actos.

Hay que recordar que, en España, la responsabilidad civil derivada de un ilícito penal se rige por las disposiciones del Código Penal (art. 1092 CC), que establece que «[t]oda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios» (art. 116.1º CP). La responsabilidad civil subsidiaria por los daños y perjuicios derivados de una infracción penal podría alcanzar al ente incardinante del clérigo condenado a través de una interpretación extensiva del artículo 120.3º CP, que señala como responsables civiles, en defecto de que lo sean criminalmente,

a «[l]as personas naturales o jurídicas, en los casos de delitos cometidos en los establecimientos de los que sean titulares, cuando por parte de los que los dirijan o administren, o de sus dependientes o empleados, se hayan infringido los reglamentos de policía o las disposiciones de la autoridad que estén relacionados con el hecho punible cometido, de modo que éste no se hubiera producido sin dicha infracción». Pese a todo, no hay que olvidar que nuestra jurisprudencia ha dictaminado que la relación de los ministros religiosos con sus confesiones no es de carácter laboral (STS de 14 de mayo de 2004).

Si atendemos a los casos en que se han dado condenas de clérigos por abusos, el Tribunal Supremo (TS), median-

te Auto de 7 de junio de 2007, decidió no admitir el recurso de casación contra la SAP de Madrid de 11 de octubre de 2006, en la que un sacerdote fue condenado, como autor responsable de un delito continuado de abusos sexuales, a la pena de dos años de prisión, y en concepto de responsabilidad civil a una indemnización por los daños materiales y morales provocados, señalando como responsable civil subsidiario al Arzobispado de Madrid, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 120.3º CP mencio-

nado. El Alto Tribunal consideró correcta esta declaración judicial argumentando lo siguiente: «1º) El Arzobispado de Madrid se constituye como una persona jurídica. 2º) El acusado era Secretario de la vicaría de una parroquia dependiente del Arzobispado. 3º) Los tocamientos sobre el menor se sucedieron en la propia vicaría. 4º) Se han infringido disposiciones de la autoridad que están relacionadas con el hecho punible, ya que existen diversos cánones del Código de Derecho Canónico [que] obligan a labores de vigilancia y control sobre los párrocos de la diócesis [...]. Concurrían pues, todas las circunstancias que motivan la aplicación del art. 120.3º del Código Penal al supuesto enjuiciado».

"La responsabilidad civil subsidiaria por los daños y perjuicios derivados de una infracción penal podría alcanzar al ente incardinante del clérigo condenado a través de una interpretación extensiva del artículo 120.3º CP"

Esta postura fue reiterada en otro caso, en el que el condenado fue un ministro de culto no católico. La Sentencia de la Sala de lo Penal del TS de 11 de noviembre de 2016 desestimó el recurso de casación presentado contra la SAP de Madrid, de 2 de marzo de 2016, que había condenado como autor de un delito continuado de abuso sexual sobre una menor a un pastor evangélico, condena que incluía una indemnización en la que se señalaba como responsable civil subsidiaria a la Iglesia Evangélica Apostólica del nombre de Jesús. El TS asumirá la motivación que hacía la sentencia recurrida en cuanto a la condena como responsable civil subsidiaria de la Iglesia Evangélica, conforme al artículo 120.3º CP, y que se apoyaba en que «fue la condición del acusado, como director espiritual de la comunidad, lo que le dio ascendencia sobre la perjudicada y su familia para crear las condiciones necesarias para conseguir realizar los abusos, a lo que se añade, en este caso, una clara infracción de los deberes de vigilancia que le correspondían a esta institución religiosa para proteger a los fieles, previniendo y evitando en particular los abusos a los niños y a las niñas».

Sin embargo, otros casos recientes ignoran lo que parecía una práctica consolidada. Así, en la SAP Toledo de 29 de septiembre de 2015 y en la SAP Córdoba de 13 de junio de 2017, no se hace mención al Obispado o a la Diócesis. En el caso resuelto por la SAP de Badajoz de 14 de noviembre de 2017 se llega más lejos, porque la petición de declaración de responsabilidad civil del Obispado de Plasencia, junto con la del sacerdote condenado por un delito continuado de abusos sexuales sobre un menor, se consideró extemporánea al no haberse realizado en su momento procesal oportuno. Pero lo más llamativo del caso es que el Auto de 19 de junio de 2017 de la propia AP de Badajoz, sostuvo, junto a lo anterior, que «una diócesis es un territorio donde se ejerce jurisdicción eclesiástica por un prelado, –arzobispo u obispo–, no una de las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 120.3º del CP invocado por la parte» (FJ 5º).

Coincide esta última apreciación con lo sostenido por parte de la doctrina eclesiasticista y por la propia Iglesia católica en documentos vaticanos, como la Nota Explicativa del Consejo Pontificio para los Textos Legislativos



de 12 de abril de 2004, en la que se explica la naturaleza de la relación de subordinación entre el presbítero y el obispo diocesano, como surgida de la ordenación y la incardinación, y que difiere de la subordinación que en la sociedad civil existe en la relación entre empleador y empleado, pues no se apoya solamente en el deber de obediencia requerido. Sustancialmente coincide esta postura con la referida apreciación de nuestra jurisprudencia en cuanto al vínculo no laboral entre las confesiones religiosas y sus ministros de culto.

La regulación eclesiástica que se está desarrollando e implantando tanto a nivel universal como particular persigue un mayor rigor en los procesos y medidas adoptadas, para prevenir y evitar que se vuelvan a cometer estos delitos, y atender debidamente a todas las personas dañadas e implicadas en ellos. En ella no se dejan de asumir responsabilidades de todo orden, pero se busca también que los castigos recaigan sobre los autores de los crímenes, y no sobre las entidades eclesiásticas en que se incardinan. Se trata de evitar, además, que la crisis actual sirva de excusa para limitar derechos como el de libertad religiosa, en relación con el secreto de confesión, irrenunciable para la Iglesia y que ya se ve amenazado en países como Australia o Estados Unidos. La complejidad jurídica de estos supuestos merece una reflexión profunda de todos los aspectos en juego.

ARRENDAMIENTOS TURÍSTICOS: ACUERDO COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DE PROHIBICIÓN O INCREMENTO DE CUOTA



Por **Daniel Loscertales Fuertes**
Abogado

Aunque el Real Decreto Ley 7/2019 está dirigido a la reforma de la normativa existente sobre Arrendamientos Urbanos, desde su vigencia, el 6 de marzo 2019, modifica igualmente y crea, entre otros cambios, el art. 12.7 de la Ley de Propiedad Horizontal, relativo a la posible prohibición de los "arrendamientos turísticos", o la posibilidad de "incrementar la cuota hasta un 20%". El nuevo precepto dice lo siguiente:

Art. 17.12. Acuerdos de la Junta de Propietarios

"Se introduce un nuevo apartado 12 en el artículo Diecisiete:

«12. El acuerdo por el que se limite o condicione el ejercicio de la actividad a que se refiere la letra e) del artículo 5 de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos, en los términos establecidos en la normativa sectorial turística, suponga o no modificación del título constitutivo o de los estatutos, requerirá el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, representen las tres quintas partes de las cuotas de participación. Asimismo, esta misma mayoría se requerirá para el acuerdo por el que se establezcan cuotas especiales de gastos o un incremento en la participación de los gastos comunes de la vivienda donde se

realice dicha actividad, siempre que estas modificaciones no supongan un incremento superior al 20 %. Estos acuerdos no tendrán efectos retroactivos»

Nota aclaratoria: El acuerdo pudo adoptarse igualmente desde el 19 de diciembre al 22 de enero 2019, en virtud de la vigencia del Real Decreto Ley 21/201, pero desde su derogación (la última fecha citada) hasta la aprobación del nuevo Real decreto Ley 7/2019 (6 de marzo) la decisión de la Junta no tenía ningún apoyo legal.

"Como cuestión previa hay que señalar que el Real Decreto Ley 7/2019 está recurrido ante el Tribunal Constitucional, por más de 50 Diputados del Partido Popular, pues entienden que no se daban las circunstancias que establece el art. 86 de la propia Constitución, donde se exige que para tales disposiciones haya "extraordinaria y urgente necesidad"

Comentario

Como cuestión previa hay que señalar que el Real Decreto Ley 7/2019 está recurrido ante el Tribunal Constitucional por más de 50 Diputados del Partido Popular, pues entienden que no se daban las circunstancias que establece el art. 86 de la propia Constitución, donde se exige que para tales disposiciones haya "extraordinaria y urgente necesidad". ¿La había? Cada uno puede tener su criterio, por mi parte considero que no, aunque

desde luego añadido que es necesario afrontar con rigor la reforma global de los Arrendamientos Urbanos, mejor a través de un nuevo Texto Refundido. En todo caso, la realidad es que dicho RDLEY es la norma legal aplicable actualmente, por lo menos hasta que, en su caso, el ci-

tado TC dicte la oportuna Resolución. Pero aunque fuera anulado el mismo, es importante señalar que no habrá efectos retroactivos, por lo que los contratos que se hagan bajo el tan repetido Real Decreto Ley 7/2019 serán válidos Y lo mismo con los acuerdos que se hayan adoptado por la Junta de Propietarios sobre los "arrendamientos turísticos", que es hoy el objeto de este trabajo.

Dicho lo anterior, hay que entrar a analizar el RDLEY 7/2019, en cuanto a los acuerdos de la Comunidad de Propietarios sobre los citados arrendamientos "turísticos". Pues bien, como principio, decir que en Madrid capital el Ayuntamiento aprobó una Disposición el 27 de marzo de este mismo año, exigiendo a los mismos tener "acceso independiente", lo que significa de hecho que pueden desaparecer todos los alquileres de este tipo, salvo excepciones, ya que hay muy pocas fincas (prácticamente ninguna, y menos en las zonas centrales de la ciudad) que tengan esa escalera o ascensor especial, aclarando que aquellos edificios donde existan los llamados de "servicio", desde luego no cuentan para cumplir la citada Ordenanza. La misma ha sido recurrida por varias asociaciones y mi criterio es que será anulada, entre otras cosas porque es contrario a lo que determina el Decreto 79/2014 de la Comunidad de Madrid, reformado el 25 de abril del presente año 2019, que, en principio, es a quien corresponde la competencia, a tenor del art. 148.18 de la propia Constitución.

Pero, en todo caso, parece que se olvida que hay normativa con rango de Ley del Estado que se tiene que respetar, pues si bien el actual art. 5 e) de la LAU remite a la normativa específica de cada Administración competente, sobre las condiciones de estos repetidos arrendamientos "turísticos", igualmente establece que el alquiler debe ser de la "vivienda completa", es decir, que deja libertad para que se haga por habitaciones, lo que no deja de ser un contrasentido en todos los aspectos. Además está el art. 3 2) de la misma LAU que mantiene la posibilidad de arrendamiento de "temporada", sin con-



diciones y sin plazo. Este precepto permite alquilar por días, semanas, meses, etc., siempre que con ello no se intente disfrazar un arrendamiento normal de 5 o 7 años de duración, que es lo que fija el actual art. 9, dependiendo de si el arrendador es persona física o jurídica, algo que, dicho sea de paso, carece de sentido. Por lo tanto, para el propietario de la vivienda, quizás en determinadas ciudades casi es mejor que no sea calificado su alquiler como "turístico".

La normativa sobre estos arrendamientos es buena o mala, según cada uno, pero hay que decir asimismo que no solamente dichos alquileres pueden ocasionar molestias, también los "normales" e igualmente los mismos propietarios. En todo caso, aparte de las denuncias administrativas que, en general, no suelen tener mucho efecto, el art. 7.2 de la Ley de Propiedad Horizontal establece un proceso judicial al que en la mayoría de los casos hay que acudir, naturalmente cumpliendo los requisitos de dicho precepto.

Hechas estas consideraciones, voy a facilitar un modelo de Acta de la Junta de Propietarios, que es el tema principal de esta colaboración, con las anotaciones correspondientes, que figurará en el Libro sobre la reforma de la LAU de próxima aparición, dejando claro que el acuerdo nunca tendrá efectos retroactivos.



Nota previas

a) Que se aconseja acudir previamente a la Notaria para convenir con el fedatario público el sistema o forma que estime conveniente del contenido del Acta (aunque creo que el modelo que presento es suficiente) y, sobre todo, acreditar la comunicación a los ausentes para que el Secretario pueda certificar que las mismas se han hecho y que las contestaciones, si las ha habido, no cambian la mayoría de los 3/5 de propietarios y cuotas.

b) Ello es imprescindible para que el acuerdo se inscriba en el Registro de la Propiedad, pues en otro caso no se podrá exigir a ningún nuevo titular, a tenor del párrafo 3 del art. 5 de la propia LPH.

c) En este sentido hay que decir que varias Resoluciones de la Dirección General de Registros y Notariado no han permitido inscribir modificaciones del Título si antes de la presentación del acuerdo unánime de la Comunidad ha existido venta

a un tercero que no ha participado en la votación, aunque dicha transmisión haya tenido lugar después de la decisión de la Junta. Se puede estar de acuerdo o no con dichas Resoluciones (este comentarista ha criticado dichas decisiones de forma muy tajante), pues la Comunidad tiene que hacer unos trámites, principalmente la remisión del acta a los ausentes y esperar el plazo de los 30 días del art. 17.8 de la LPH, lo cual supone una clara indefensión y, desde luego, deja sin efecto la prohibición. Sería necesario que se permitiera una "anotación preventiva", que debería ser confirmada en un plazo concreto, una vez cumplidos los trámites que otra norma del mismo rango que la Ley Hipotecaria contempla para las Comunidades de Propietarios..

La convocatoria debe hacerse de la forma y plazos que determina el art. 16 de la LPH, tanto si es ordinaria como extraordinaria., aconsejándose que, en todo caso, se coloque un ejemplar en el Tablón de Anuncios

MODELO DE ACTA

En (Ciudad) siendo las (hora y fecha), se celebra esta Junta (ordinaria o extraordinaria) para tratar del Orden del Día Previsto, con asistencia de los propietarios que a continuación se indica, con el coeficiente de propiedad de cada uno.

Relación de asistentes y representados y coeficientes

El Orden del día previsto es

PROHIBICION ARRENDAMIENTOS TURISTICOS EN LA COMUNIDAD o INCREMENTO CUOTA.

Teniendo en cuenta lo que dispone el art. 17.12 de la Ley de Propiedad Horizontal, se discute sobre la posibilidad de evitar este tipo de arrendamientos, ya que normalmente supone un menoscabo en la convivencia, un uso desmesurado en los servicios y elementos comunes y, sobre todo, las molestias que causan, teniendo en cuenta que los ocupantes cambian continuamente (o incrementar la cuota hasta el 20% por los mismos motivos).

Después de que hicieran uso de la palabra todos los propietarios que lo solicitaron, se pasa a votación con el siguiente resultado:

RESULTADO DE LA VOTACION.

A favor:

Los pisos, y locales que a continuación se indican: (relacionar los mismos y los coeficientes).

a) En el caso de que la suma de todos los presentes y representados llegue a los 3/5 de propietarios y cuotas, la propuesta de prohibir en los pisos el arrendamiento "turístico" (o, en su caso, el incremento de la cuota hasta el 20%) queda aprobada, a tenor de lo previsto en el art. 17.12 de la Ley de Propiedad Horizontal (El Acta se remitirá a todos los propietarios para su conocimiento, pero no es necesario esperar los 30 al respecto).

b) Si no hay mayoría de 3/5 de propietarios y cuotas, la notificación a los ausentes es obligada y necesaria, para conocer su postura, añadiendo que el silencio supone estar conforme con el acuerdo favorable, pero hay que esperar los 30 días desde la notificación, conforme el art. 17.8 de la LPH.

En contra

Los pisos y locales siguientes (Indicar los mismos y el coeficiente).

a) Si la votación de propietarios presentes y representados contrarios a esta prohibición ya alcanza los 2/5 del total de propietarios y cuotas, la propuesta debe ser considerada rechazada.

b) En otro caso hay que esperar a la contestación de los ausentes, como establece el repetido art. 17.8 de la LPH y conocer si hay más propietarios en contra que suman dicho número y cuotas.

AUTORIZACION AL PRESIDENTE PARA LA COMPARECENCIA ANTE NOTARIO Y REGISTRO DE LA PROPIEDAD: (que solo tendrá validez en caso de aprobación directa con el quórum señalado o pendiente del voto o silencio de los ausentes)

Teniendo en cuenta que a la Notaria hay que llevar la documentación pertinente para que se haga la correspondiente escritura pública para su inscripción en el Registro, se faculta al Presidente D./D^a-..... a tal fin (naturalmente siempre que de una forma u otra se alcance la mayoría de 3/5 de propietarios y cuotas).

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las horas del día al principio indicado.

Notas finales

a) Es importante reiterar que el voto negativo de los ausentes puede impedir el acuerdo de la Junta cuando no se alcanza los 3/5 de propietarios y cuotas, salvo que dicho porcentaje favorable ya se hubiera alcanzado en la misma Junta, pero siempre que los no asistentes hagan constar su negativa en el plazo de 30 días que marca el art. 17.8 de la LPH, desde la recepción del Acta y por un número de propietarios o de cuotas suficientes que impida llegar al quórum exigido por el art. 17.12 de la misma Ley.

b) Cuando en la propia Junta no se puede obtener la mayoría suficiente, en uno u otro caso, que son la mayor parte de los casos, todas las gestiones ante el Notario deben esperar a que pase el repetido plazo de 30 días, desde la recepción del Acta por los ausentes y acreditar las notificaciones, aunque normalmente dicho fedatario público suele admitir la certificación del Secretario, pero, se insiste, en la conveniencia de consultar previamente con el mismo.

c) Como se indica en el art. 17.12 el acuerdo nunca podrá tener efectos retroactivos.

FACTOR HUMANO Y ABOGACÍA



Por M^a Cruz Martín Delgado
Presidenta Asociación Humanizando la Justicia
Y Jorge Pintó Sala
Abogado

Frecuente y reiteradamente se ha dicho, con razón, que la medicina es probablemente la profesión más importante del mundo, pues de ella depende en gran medida el bien más preciado de la humanidad: la vida. Los profesionales de la medicina, al proyectar su trabajo sobre un bien tan preciado e inseparable del propio ser humano, han sido los primeros en concienciarse de la importancia de respetar el factor humano en el ejercicio de su profesión. Ejemplo pionero de esta sensibilidad fue la creación del "Proyecto Humanizando los Cuidados Intensivos", que ha crecido, generando un importante flujo de acciones tendentes a potenciar la humanización de la asistencia sanitaria en sentido amplio. El proyecto HU-CI nació en febrero de 2014 como un proyecto de investigación internacional, en el que a partir de una reflexión personal se impulsó un modelo de atención en las Unidades de Cuidados Intensivos, centrado en la persona.

A través de la investigación colaborativa en red se establece un marco de actuación basado en 8 líneas de trabajo (flexibilización de horarios de visita, presencia y participación de la familia, comunicación, bienestar del paciente, prevención del síndrome post-UCI, desgaste profesional, atención al final de la vida, y arquitectura humanizada). Este proyecto, reconocido a nivel nacional e internacional junto con otras iniciativas relacionadas, ha sido responsable de uno de los cambios más importantes de la medicina intensiva del siglo XXI y, sin duda alguna, está ya aportando valor a pacientes, familias y profesionales. Este cambio cultural, junto con

un Plan de Humanización y un modelo de certificación específico, se ha convertido en una realidad y ha sido reconocido por la prestigiosa revista *New England Journal of Medicine Catalyst* como un cambio en el modelo de atención sanitaria en la actualidad. El proyecto HU-CI se ha convertido en elemento catalizador promoviendo que diferentes organizaciones, y muchos profesionales, se hayan sumado a este cambio apostando firmemente por humanizar la sanidad. Y si en un ambiente de alta tecnología, como son estas Unidades, este cambio ha sido posible, porque no iba a serlo en el ejercicio de otras profesiones en las que la persona constituye también el centro del sistema. Así, toda la experiencia adquirida por los profesionales de la medicina en

este ámbito se pretende trasladar y aplicar al sector jurídico, con el proyecto "Humanizando la Justicia". Los diferentes operadores jurídicos y, muy especialmente la abogacía, tienen en sus manos un bien casi tan preciado como la propia vida, la libertad y dignidad del ser humano, que solo se pueden garantizar con la creación y aplicación de ordenamientos jurídicos justos y seguros.

Los abogados gestionan los intereses de personas (los clientes) en tres escenarios diferentes.

"Los diferentes operadores jurídicos y, muy especialmente la abogacía, tienen en sus manos un bien casi tan preciado como la propia vida, la libertad y dignidad del ser humano, que solo se pueden garantizar con la creación y aplicación de ordenamientos jurídicos justos y seguros"

- 1) El cliente acude al abogado cuando el problema ya se ha producido (abogacía contenciosa)
- 2) El cliente acude al abogado antes de realizar una acción (abogacía preventiva) y

3) El cliente solicita al abogado que actúe como árbitro, mediador, negociador...

Con independencia del escenario en el que actuemos y la materia jurídica del asunto, el resultado del trabajo del abogado siempre se mide, principalmente, por el resultado del mismo. Normalmente el cliente no coincide con el pensamiento de Kant, cuando éste sostenía que una buena o mala decisión lo era intrínsecamente, con independencia de su resultado.

El cliente antes o después exige al abogado resultados precisos, que justifiquen la decisión de haberle contratado. Esta alta exigencia, la intensa especialización y la segmentación de la comunicación han provocado progresivamente que el factor humano fuera perdiendo protagonismo en la relación abogado-cliente.

El humanismo, tener en cuenta el factor humano, exige que las personas sean tratadas con dignidad y todo lo que ello comporta: el respeto y el reconocimiento del valor intrínseco de la persona. Es fundamental que el abogado, desde su experiencia, trate de conocer bien al cliente, sea capaz de entenderlo profundamente y empatizar con él para ponerse en su lugar, entender sus preocupaciones y objetivos desde su situación, sin perder su independencia. Tratar con humanidad al cliente. Este tratamiento humano, si se aplica correctamente, será altamente positivo para el cliente, sus intereses y la reputación del propio abogado. Sin embargo, es necesario evitar que el factor humano impida al abogado tomar decisiones técnicas necesarias para los intereses de su cliente.

Para recuperar la importancia del factor humano en la relación abogado-cliente es necesario atender las causas que han creado su quebranto. Lo más frecuente es que las causas de esa pérdida de protagonismo del factor humano obedezcan a defectos en los protocolos de actuación de los despachos.

Cuando la relación entre abogado y cliente, además de cumplir los requisitos profesionales exigibles al abogado "strictu sensu", consigue estar cualificada por un vínculo de respeto, comprensión y afinidad, se producen varios efectos positivos tanto para el cliente como para el abogado.

Que el factor humano tenga protagonismo en las relaciones profesionales, sin que éstas pierdan su carácter técnico, provoca siempre:

- Más calidad en el trabajo del profesional ya que accede a información más profunda y cualificada de su cliente, lo que le permite entender y definir mejor su objetivo. Esto provoca que el abogado actúe con mayor precisión y celeridad.
- Mayor satisfacción del cliente, que tiene más probabilidades de conseguir su objetivo ya que su relación con el abogado ayuda a éste a hacer mejor su trabajo

en su interés. Además, el respeto al factor humano evita al cliente percibir la relación con su abogado como una especie de purgatorio inevitable, para pasar a estar presidida por una sensación de confianza con objetivos comunes.

- El cliente satisfecho se convierte en el mejor prescriptor de las bondades profesionales del abogado.

Para esto el proyecto Humanizando la Justicia ha establecido, siguiendo un abordaje multidisciplinar, diferentes líneas de trabajo con el objetivo final de ofrecer una atención jurídica centrada en la persona. Sin perder la razón de ser última y técnica del derecho, que es impartir justicia. El proceso puede resultar más humano si se contemplan los valores intrínsecos de la persona en cualquiera de sus esferas.

Los objetivos del Proyecto son:

- Situar a la persona en el centro del sistema jurídico, aportando valor al proceso técnico, y mejorando la calidad del mismo a través de la sensibilización y difusión de acciones específicas orientadas a la humanización
- Desarrollar herramientas que permitan humanizar el proceso jurídico desde la perspectiva de todos los operadores
- Favorecer la aplicación de criterios o prácticas de humanización consensuadas
- Formar a los profesionales del derecho en el proceso de humanización en el ámbito jurídico y en habilidades no técnicas ("human tools")
- Investigar e innovar en las diferentes áreas de ámbito jurídico que permitan aportar evidencia científica y trasladar el conocimiento

Las principales líneas de trabajo establecidas propuestas son:

- Comunicación y trabajo en equipo
- Formación y competencias no técnicas
- Cliente informado / experiencia del cliente
- Justicia terapéutica /restaurativa
- Desgaste y motivación profesional
- Seguridad del proceso
- Arquitectura e infraestructura humanizada

El abogado que trabaja dando especial importancia al factor humano es más preciso y efectivo en su trabajo, sirve mejor a su cliente y, en consecuencia, a la justicia y a la sociedad en general. Además, incrementa su clientela y rentabilidad.

CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA

Registro de Impagados Judiciales

El CGAE ha puesto en marcha el primer Registro de Impagados Judiciales, un fichero on line de solvencia negativa que permite a abogados/as, procuradores/as y graduados/as sociales incluir o consultar deudas líquidas, vencidas, exigibles y reconocidas en resoluciones judiciales firmes, cumpliendo con la normativa vigente y garantizando la seguridad jurídica. La consulta a través de esta herramienta de trabajo será gratuita y solo tendrá un pequeño coste para el cliente la inclusión de la persona morosa en el Registro. El RIJ pretende acabar con las ejecuciones judiciales infructuosas tras largos años de litigio judicial en reclamación de una deuda, y al mismo tiempo otorga transparencia al tráfico mercantil de nuestro país dotando de seguridad y confianza al sistema financiero y a los mercados, ofreciendo información veraz y relevante sobre solvencia y riesgo crediticio de personas físicas y jurídicas.

La Abogacía pide adaptar el registro de jornada a las circunstancias de la profesión

El CGAE ha hecho pública una nota en la que establece su posición en relación con 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, con objeto de trasladarla al Ministerio de Trabajo a los efectos de que proceda a su desarrollo reglamentario en colaboración con el Consejo General de la Abogacía Española.

La obligación de registro de jornada derivada del 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, es de aplicación a todos los trabajadores con la única excepción del personal de alta dirección.

En este sentido, la abogacía que trabaja por cuenta ajena se incluye dentro de este grupo de trabajadores de conformidad con el Real Decreto-ley 1331/2006, de 17 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos. Por consiguiente, el objeto de este informe es analizar la reforma legislativa a los efectos de llevar a cabo una adaptación razonable de la actividad laboral de nuestra profesión,

sin desnaturalizarla, mejorando así la conciliación de la vida personal y profesional.

Anulación de la multa impuesta por la CNMC al Consejo General de la Abogacía Española. El Tribunal Supremo determina que el servicio de asistencia jurídica gratuita que prestan los abogados de oficio no está sometido a la Ley de Defensa de la Competencia

La Sala de lo Contencioso Administrativo afirma en dos sentencias diferentes que este servicio lo prestan letrados específicamente formados para asistir a quienes se les reconoce el derecho a la justicia gratuita; y que en el marco de la relación profesional entablada, el beneficiario del turno de oficio no tiene posibilidad de designar a su letrado ni de fijar o pactar su remuneración, que es sufragada por el Estado. La naturaleza jurídica de la actividad de la asistencia jurídica gratuita es de servicio público de carácter prestacional. Una vez analizada la doctrina del TJUE, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, la Sala concluye que los acuerdos, decisiones o recomendaciones colectivas o prácticas de los Colegios de Abogados, o del Consejo General de la Abogacía Española, son susceptibles de vulnerar las reglas de la libre competencia cuando inciden en la regulación del ejercicio profesional de los abogados que corresponde a la actuación en el mercado de libre prestación de servicios de defensa y asesoría jurídica, en cuanto se refiere a la oferta de servicios profesionales prestados y a las condiciones de remuneración de los mismos. Pero cuando se trata de los servicios profesionales prestados por abogados del turno de oficio, al amparo de la Ley 1/1996, de 13 de enero, de asistencia jurídica gratuita, no resultan aplicables las normas comunitarias o nacionales de competencia. Existe un voto particular del Magistrado de la Sección Tercera, Eduardo Espín, que entiende que el rígido planteamiento de las sentencias mayoritarias ha impedido responder a determinadas alegaciones que, aunque no condujeran a la estimación de los recursos, sí se deberían haber atendido en las sentencias dictadas.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 55/2019, de 6 de mayo de 2019. Recurso de amparo 1656-2017. (BOE 10 de junio de 2019) Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: resoluciones que rechazan la tramitación de escritos procesales por un error padecido al cargar los datos del formulario normalizado que debe

cumplimentarse en la plataforma Lexnet. Promovido respecto de las resoluciones del letrado de la administración de justicia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que tuvieron por no presentada la impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina deducido en su contra

La modernización de la administración de justicia mediante la generalización en el uso de las nuevas tecnologías y, en lo que aquí nos atañe, a través de las comunicaciones electrónicas procesales, no constituye un fin en sí mismo sino un instrumento para facilitar el trabajo tanto del órgano judicial, como de los justiciables que actúan en los procesos a través de los profesionales designados o directamente por ellos cuando esto último es posible. No pueden en ningún caso erigirse tales medios tecnológicos, en impedimento o valladar para la obtención de la tutela judicial a la que «todas las personas» (art. 24.1 CE) tienen derecho. Los errores en la utilización de una herramienta informática no pueden condicionar la validez de un escrito procesal que es correcto en sí mismo y que ha sido presentado dentro de plazo. El error se había limitado al código del procedimiento utilizado en la plataforma de lexnet, que no dio ningún tipo de error y emitió el justificante oportuno; el resto del procedimiento transcrito en el formulario era correcto y el órgano judicial de destino era el mismo. Su secretaría es la responsable de los expedientes electrónicos a su cargo, donde por tanto reposa la información necesaria para determinar si el escrito correspondía realmente al recurso de casación común 1-623-2016 que se indicaba en la plataforma de lexnet, o al de unificación de doctrina 8-623-2016 que es lo que realmente era.

Cuestión interna de inconstitucionalidad planteada por el Pleno del TC. Se amplían las causas de indemnización a los presos preventivos al declarar la inconstitucionalidad y nulidad de los incisos “por inexistencia del hecho imputado” y “por esta misma causa”, del art. 294.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con los efectos indicados en el fundamento jurídico 13”

El Tribunal Constitucional ha estimado la cuestión interna de inconstitucionalidad planteada por el Pleno en relación con los incisos “por inexistencia del hecho imputado” y “por esta misma causa” del art. 294.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por vulneración de los arts. 14 y 24.2 de la Constitución, que protegen la igualdad ante la ley, la no discriminación, y a la presunción de inocencia.

El apartado 1 del art. 294 de la LOPJ tiene la siguiente redacción: “Tendrán derecho a indemnización quienes, después de haber sufrido prisión preventiva, sean ab-

sueltos por inexistencia del hecho imputado o por esta misma causa haya sido dictado auto de sobreseimiento libre, siempre que se le hayan irrogado perjuicios”.

La parte dispositiva de la sentencia, adelantada hoy por el Tribunal Constitucional, tiene el siguiente contenido:

“El Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar la presente cuestión interna de inconstitucionalidad planteada por el Pleno del Tribunal Constitucional y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad y nulidad de los incisos “por inexistencia del hecho imputado” y “por esta misma causa”, del art. 294.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con los efectos indicados en el fundamento jurídico 13”.

Sala Primera. Sentencia en el recurso de amparo núm. 365-2018. El secreto de las actuaciones no puede impedir que los presos preventivos accedan a ellas para impugnar su privación de libertad.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional ha amparado a un investigado penal al que se le impidió el acceso al expediente procesal al acordar su prisión provisional por estar decretado el secreto de las actuaciones judiciales. Esta decisión le privó de adquirir el conocimiento de los datos esenciales para impugnar su privación de libertad y articular correctamente su defensa, con lo que se vulneró su derecho a la libertad personal (art. 17.1 CE), en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).

MINISTERIO DE JUSTICIA

LexNET. Ampliación de la capacidad para la presentación de escritos

Se ha duplicado la capacidad de envío de la plataforma LexNET, de modo que actualmente soporta un volumen para envíos de hasta 30 MB. La capacidad de LexNET se ha ido incrementando progresivamente, de los 3 MB iniciales, se incrementó primero hasta 10MB, posteriormente a 15 MB en marzo de 2017, hasta los 30 MB actuales, fruto de las mejoras implementadas en su infraestructura tecnológica que también han reforzado el nivel de seguridad y mejorado el rendimiento del sistema.

Con esta medida el ministerio de Justicia espera reducir considerablemente las gestiones establecidas en el Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, para completar la presentación de escritos de forma presencial en el caso de superarse la capacidad disponible en el sistema.

Justicia recuerda en un comunicado que para la presentación electrónica de escritos a través de LexNET,

es necesario tener en cuenta las consideraciones establecidas en el Manual de Buenas Prácticas elaborado en el seno del Comité Técnico Estatal de la Administración Judicial Electrónica.

Blanqueo de capitales. Inscripción en el Registro Mercantil de las personas físicas profesionales que presten servicios descritos en el artículo 2.1 o) de la ley 2/2010, de 28 de abril.

Todas aquellas personas físicas que vinieran prestando los indicados servicios en el ejercicio 2019 o con anterioridad disponen de un plazo que comenzó el 4 de septiembre y finalizará el 31 de diciembre.

En el BOE de 4 de septiembre de 2019 se ha publicado la Instrucción de 30 de agosto de 2019, la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre la inscripción en el Registro Mercantil de las personas físicas profesionales que prestan servicios descritos en el artículo 2.1.o) de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. El Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, introduce entre otras una importante modificación en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, en materia de sujetos obligados, ya que junto a las personas que con carácter profesional presten servicios consistentes en constituir sociedades u otras personas jurídicas, ejercer funciones de dirección o de secretarios no consejeros de consejo de administración, se añaden las que presten servicios de asesoría externa, en relación con una sociedad, asociación u otras personas jurídicas, o facilitar a las mismas un domicilio social o una dirección comercial, postal, administrativa y otros

servicios afines, todos ellos por cuenta de terceros. La declaración se realizará de forma telemática con campos obligatorios (Registro Mercantil al que se dirige por razón del domicilio profesional, documento de identidad, nombre y apellidos, nacionalidad, fecha de nacimiento, domicilio profesional, pertenencia al Colegio profesional y número de colegiado), así como otros campos de cumplimentación voluntaria (número de teléfono, dirección de correo electrónico, admisión de notificación electrónica, domicilio de notificaciones y observaciones)

Agencia Española de Protección de Datos.

Los abogados no están obligados a realizar una evaluación de impacto relativa a la protección de datos según el artículo 35.5 del Reglamento General de Protección de Datos.

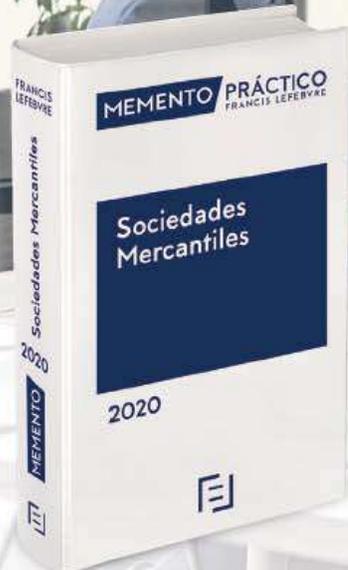
Para facilitar a los responsables de los tratamientos la identificación de aquellos tratamientos que no requieren una EIPD, el RGPD dispone que las autoridades de control podrán publicar una lista con los tratamientos que no requieran su elaboración. Dicha lista deberá ser comunicada al Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD), con efectos meramente informativos, lo que no impide que, llegado el caso, el Comité pudiera adoptar alguna intervención o decisión al respecto.

La AEPD ha publicado una lista orientativa de tipos de tratamientos que no requieren una evaluación de impacto relativa a la protección de datos según el artículo 35.5 RGPD, estableciendo que están exentos los tratamientos realizados en el ejercicio de su labor profesional por trabajadores autónomos que ejerzan de forma individual, en particular médicos, profesionales de la salud o abogados, sin perjuicio de que pueda requerirse cuando el tratamiento que lleven a cabo cumpla, de forma significativa, con dos o más criterios establecidos en la lista de tipos de tratamientos de datos que requieren evaluación de impacto relativa a protección de datos publicada por la AEPD.



PORQUE CONFÍAN EN TI

Encuentra soluciones rigurosas para actuar con seguridad



NUEVO
MEMENTO
Sociedades Mercantiles 2020

SOLO AHORA **10% DTO.**
~~169€~~ **152,10€**

4% IVA NO INCLUIDO
OFERTA VÁLIDA HASTA LA FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA OBRA

El Memento Sociedades Mercantiles 2020 es la referencia de consulta esencial para miles de asesores jurídicos porque ofrece de forma sencilla y clara toda la información jurídica necesaria para administrar una sociedad, desde su creación hasta su transformación o disolución.

Es el manual de primera consulta sobre las normas de funcionamiento de las diferentes formas societarias y sobre los valores mobiliarios (acciones, obligaciones, opas, etc.), para tomar decisiones en todo momento de forma ágil y segura. Lejos de exponer simplemente la normativa mercantil vigente, le ofrece soluciones prácticas rigurosamente fundamentadas con la normativa, doctrina y jurisprudencia de aplicación en cada caso, clarificando los aspectos más complejos con ejemplos ilustrativos.

Sumario

 2.110 PÁGS. APROX.

I. CUESTIONES GENERALES

Nociones fundamentales sobre sociedades

II. SOCIEDADES DE PERSONAS

Sociedad Civil
Sociedad Colectiva
Sociedad Comanditaria Simple
Sociedad de Responsabilidad Limitada

III. SOCIEDADES DE CAPITAL

Sociedad Limitada
Nueva Empresa
Sociedad Anónima
Sociedad Anónima Europea
Sociedad Comanditaria por Acciones

IV. RÉGIMEN DE VALORES

MOBILIARIOS

Valores mobiliarios
Régimen general
Acciones
Oferta pública de adquisición de valores (OPA) y Ofertas públicas de venta y suscripción de valores (OPV y OPS)
Obligaciones
V. REGLAS COMUNES A DISTINTOS TIPOS DE SOCIEDADES
Sociedad unipersonal
Sociedad profesional
Sociedad familiar
Documentación de los acuerdos sociales
Impugnación de acuerdos sociales

Pactos parasociales
Modificación de estatutos sociales
Modificaciones estructurales
Separación y exclusión de socios
Disolución, liquidación y extinción
Cuentas anuales y aplicación del resultado
Registro y publicidad
Transmisión de empresa
Control de concentraciones empresariales
Movimientos de capitales con el exterior
Inversiones extranjeras
Inversiones españolas
Responsabilidad penal de la sociedad y delitos societarios
VI. UNIONES DE EMPRESAS

Grupo de sociedades
Agrupación de interés económico (AIE)
Unión Temporal de Empresas (UTE)
VII. OTRAS FORMAS SOCIETARIAS
Sociedad Cooperativa
Sociedad de Garantía Recíproca
Sociedad Laboral
Sociedad Agraria de Transformación
Sociedad Anónima Deportiva
Sociedad Anónima Cotizada de Inversión en el Mercado Inmobiliario (SOCIMI)
Entidades de Capital-Riesgo

ADQUIÉRELO AHORA LLAMANDO AL 91 210 80 00

* Cita el código promocional 18362 para beneficiarte del descuento al adquirir esta obra.



www.lefebvre.es

 LEFEBVRE



¿Estás preparado para los cambios?



ABOGACÍA DIGITAL

- ⊙ EL ORDENADOR MÁS AVANZADO
- ⊙ SOPORTE A TU SERVICIO
- ⊙ LA MEJOR INFORMACIÓN JURÍDICA
- ⊙ ACCESO AL ÚNICO ENTORNO DE COWORKING LEGAL DE MADRID

**Ahora el
Colegio de Abogados de Madrid
te ofrece todo el paquete de servicios
desde 74,40€* al mes**

* Precio sin IVA

Entra en www.abogaciadigitalicam.es
y Despega hacia el despacho del futuro