



La

Gaceta Jurídica

DE GRANADA

Nuevas Tecnologías

EI DNI electrónico



- u Análisis de la Ley de Ordenación de la Edificación
- u La empresa y el protocolo familiar
- u El fenómeno del mobbing
- u La repercusión de la falta de depósito de las cuentas anuales
- u HispaColem implantará un sistema de gestión de la calidad para sus clientes



La entrevista de la Gaceta

José Requena | Presidente de la Audiencia Provincial

“La ausencia de medios impide celebrar juicios por videoconferencia”



www.hispacolem.com



EDITA:
HISPACOLEM Servicios de
Asesoramiento Jurídico y
Empresarial S.L.
C/ Trajano, nº8 - 1ª Planta
Oficinas B, C, D, E y K.
18002 GRANADA.
e-mail: info@hispacelem.com

DIRECTOR: Javier López
García de la Serrana

CREATIVIDAD Y DISEÑO:
Aeroprint Producciones S.L.

IMPRIME: Imprenta Chana

DEP. LEGAL: 1023/2006

SUMARIO

CARTA DEL DIRECTOR. La mejor apuesta por la calidad	2
LA CLAVE. La repercusión de la falta de depósito de las cuentas anuales	3
DE ACTUALIDAD. La Ley de Ordenación de la Edificación	4
LA ENTREVISTA. José Requena, presidente de la Audiencia Nacional	6
NUEVAS TECNOLOGÍAS. El DNI electrónico	9
INVERTIR EN LA EMPRESA. La empresa y el protocolo familiar	11
A TENER EN CUENTA. El fenómeno del mobbing	12
NOTICIAS HISPACOLEM. HispaColem, primer despacho de Granada que implantará un sistema de gestión de la calidad	15

CARTA DEL DIRECTOR

La mejor apuesta por la calidad



Javier López García de la Serrana
Director de HispaColem

Hace varios años que en HispaColem nos venimos preparando para implantar el Sistema de Gestión de Calidad conforme a la norma UNE-EN ISO 9001. Con esta iniciativa, pionera entre los despachos de abogados de la provincia, pretendemos conseguir dos objetivos básicos: aumentar la satisfacción del cliente y mejorar nuestra organización y funcionamiento.

La Gestión de Calidad se basa en la aplicación dentro de nuestra organización de un sistema de procesos que permite un control continuo de todas las actividades que desarrollamos en el despacho. De esta forma conseguiremos una mayor eficacia en el trabajo y un aumento de la coordinación entre todos los departamentos, incluyendo sus respectivos campos de actuación. Pero además se evitará la improvisación frente a las múltiples vicisitudes y problemas que se pueden presentar en el día a día.

Lo cierto es que antes de que en HispaColem nos decidiéramos por la implantación del Sistema de Gestión de Calidad, ya veníamos aplicando gran parte de su contenido.

Nuestras herramientas de trabajo, cuyo destino es tanto la prestación del servicio como la información que del mismo se ofrece al cliente, se han ido modernizando y mejorando con el paso del tiempo para aumentar su eficacia. Ante un despacho multidisciplinar como el nuestro consideramos necesario que el cliente aprecie que el trato recibido en cada departamento mantiene el mismo signo de identidad; a ello le añadimos nuestro interés en transmitir al cliente una información continua y en mejorar nuestro servicio.

Estas determinaciones nos ha llevado a culminar nuestro objetivo de mejora implantando el Sistema de Gestión de Calidad, lo que nos obliga a mantener procesos para alcanzar siempre la satisfacción del cliente, que también tendrá la oportunidad de evaluarnos. Desde HispaColem nos comprometemos a ofrecerle el mejor servicio profesional y para ello nos vamos a someter durante el próximo mes de agosto a una auditoría que así lo certifique. Y por supuesto, seguimos convencidos de que el mejor control de calidad es al que nos somete el cliente, así que prestaremos especial atención a las sugerencias que nos lleguen para mejorar nuestro servicio.



LA CLAVE

La repercusión de la falta de depósito de las cuentas anuales

La Ley obliga a los Administradores a presentar las cuentas anuales en el Registro Mercantil para su depósito y publicación. De no hacerse así, se estará ocultando al mercado, a los socios, a los acreedores y a eventuales contratantes esa situación de la entidad, colocando a ésta en el ámbito de la opacidad financiera frente a terceros, creando una confusión patrimonial negativa en el mercado.

Consecuencias

El incumplimiento de esta obligación conlleva un régimen sancionador que se encuentra regulado en el artículo 221 de la L.S.A.

1º. La primera consecuencia de la falta de depósito será la imposibilidad de inscribir en el Registro Mercantil documento alguno referido a la sociedad mientras el incumplimiento persista (se exceptúan los títulos relativos al cese o dimisión de administradores, gerentes, directores generales o liquidadores, y a la revocación o renuncia de poderes, así como a la disolución de la sociedad y nombramiento de liquidadores y a los asientos ordenados por la autoridad judicial o administrativa).

2º. Cuando ha transcurrido un año desde la fecha del cierre del ejercicio social sin que se hayan depositado las cuentas, el Registrador Mercantil procederá al cierre registral y no inscribirá ningún documento presentado con posterioridad a aquella fecha, hasta que, con carácter previo, se practique el depósito.

3º. Dentro del primer mes de cada año, los Registradores Mercantiles deben remitir a la Dirección General de los Registros y el Notariado, y ésta, a su vez, al Ministerio de Economía y Hacienda, una relación de las sociedades que no hubieran cumplido en debida forma, en el año anterior, la obligación de depósito de las cuentas anuales.

4º. Por otro lado, también está previsto en el artículo 221 de la L.S.A. la posibilidad de que la Administración, a tra-

vés del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, inicie un expediente sancionador contra la entidad incumplidora que lleve aparejada la imposición de multa a la sociedad.

5º. Finalmente, y en lo que se refiere a la responsabilidad de los Administradores por el incumplimiento de esta obligación, la Ley no sanciona expresamente a los mismos con unas consecuencias concretas, pero la Jurisprudencia ha venido considerando este incumplimiento como un indicio razonable de negligencia y falta de responsabilidad que, unido a otros incumplimientos (como por ejemplo dejar de convocar Junta para la disolución de la sociedad si incurre en causa legal), podría traer como consecuencia la declaración de la responsabilidad personal de los administradores por las deudas sociales.

Obligación de los administradores

La Ley sanciona el incumplimiento de esta obligación por parte de los administradores, ya se trate de Sociedad Anónima o Limitada. (Capítulo VII de la L.S.A.).

1º. Los administradores de la sociedad están obligados a formular, en el plazo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación de resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados.

2º. Las cuentas anuales y el informe de gestión deberán ser firmados por todos los administradores y sometidas a la aprobación de los socios en Junta General, que debe convocarse dentro de los seis primeros meses del ejercicio.

3º. Una vez que hayan sido aprobadas las cuentas, y dentro del mes siguiente, se deben presentar por los administradores de la entidad para su depósito en el Registro Mercantil del domicilio social, con certificación de los acuerdos de la Junta General.

DE ACTUALIDAD

La Ley de Ordenación de la Edificación

**Irene Ávila Villegas***Abogada. Dpto. Derecho Mercantil de HispaColem*

En nuestro país, la edificación es uno de los principales sectores económicos con evidentes repercusiones en el conjunto de la sociedad y en los valores culturales que entraña el patrimonio arquitectónico, y sin embargo no posee una regulación acorde con esta importancia. De hecho, asistimos a una tradicional regulación que se ha venido haciendo del suelo que contrasta de forma palpable con la falta de una configuración legal de la construcción de edificios, que básicamente se establece a través del Código Civil y de una gran variedad de normas que como conjunto adolece de importantes lagunas a la hora de ordenar el complejo proceso de la edificación, tanto en los contenidos relativos a la identificación, obligaciones y responsabilidad de los diferentes agentes que intervienen en el mismo, como en lo que concierne a las garantías del usuario.

Por otra parte, es un hecho notorio que nuestra sociedad demanda de manera creciente la calidad de las edificaciones que se construyen y ello incide en aspectos tales como la seguridad estructural, protección contra incendios, protección contra el ruido, aislamiento térmico o la accesibilidad para personas que poseen movilidad reducida. Tales situaciones han adquirido una evidente relevancia desde el punto de vista del interés general; así se contempla en la Directiva 85/384/CEE de la Unión Europea, donde se alude a conceptos tales como calidad de las construcciones, respeto de los paisajes naturales y urbanos, entre otros.

En este marco descrito, la promulgación de la Ley 38/99 de 5 de noviembre de Ordenación de la Edificación viene a dar respuesta a la insuficiente regulación actual del proceso de la edificación, estableciendo una base general en la que puedan fomentarse la calidad de los edificios y las garantías suficientes a los usuarios frente a los posibles daños. A continuación ofrecemos algunas de las respuestas a las preguntas más significativas que se nos plantean sobre esta Ley.

¿Cuáles son las notas más importantes introducidas por la Ley de Ordenación de la Edificación?

- Determinación de los agentes que intervienen en la construcción, fijando sus obligaciones, para así establecer las responsabilidades y cubrir las garantías de los usuarios
- Configuración del promotor como la persona física o jurídica que asume la iniciativa de todo el proceso y a la que se obliga a garantizar los daños materiales que pueda sufrir.
- Exigencia de responsabilidad civil a los diferentes agentes, de forma personal e individualizada, tanto por actos propios, como por actos de otros agentes por los que deba responder.
- Responsabilidad de forma solidaria para los casos de imposibilidad de individualización.
- Aplicación de las responsabilidades exigidas en la LOE sólo a los daños materiales en obras cuya licencia se haya solicitado con posterioridad al 6 de mayo de 2000.
- Creación del seguro decenal de daños.

¿Qué mecanismos de control introduce para asegurar la contratación de los seguros obligatorios establecidos en la Ley?

Por un lado, se impide la inscripción en el Registro de la Propiedad de escrituras públicas de declaración de obra nueva de edificaciones que no hayan acreditado y testimoniado la constitución de las garantías a que se refiere el art. 19 de la LOE, y por otro lado, dispone que no se cerrará en el

Registro Mercantil la hoja abierta al promotor individual ni se inscribirá la liquidación de sociedades promotoras sin que se acredite al Registrador la constitución de las garantías exigidas, en relación con todas y cada una de las edificaciones que hubiera promovido (Art. 20.2)

¿Qué obligaciones tiene el promotor en el proceso de edificación?

Antes de la recepción de la obra, el promotor (o el constructor por cuenta del Promotor) está obligado a contratar un seguro de caución que garantice las cantidades anticipadas por los compradores de viviendas, sancionándose su incumplimiento con multas de hasta un 25% de las cantidades cuya devolución debe ser asegurada. Después de la recepción, está obligado a contratar un seguro de daños para garantizar, durante:

- 10 años, los daños materiales causados en el edificio construido por vicios o defectos que tengan su origen o afecten a la cimentación, los soportes, las vigas, los forjados, los muros de carga u otros elementos estructurales, y que comprometan directamente la resistencia mecánica y estabilidad del edificio.
- 3 años, los daños materiales causados en el edificio construido por vicios o defectos de los elementos constructivos o de las instalaciones que ocasionen el incumplimiento de los requisitos de habitabilidad.

En todo caso, responderá solidariamente con los demás intervinientes ante los posibles daños materiales del edificio ocasionados por vicios o defectos de construcción.

¿De qué tipo de daños responde el constructor?

- Durante un año, de los daños materiales por vicios o defectos de ejecución que afecten a elementos de terminación o acabado.
- De forma directa de los daños materiales causados en el edificio por vicios o defectos derivados de la impericia, falta de capacidad profesional o técnica, negligencia o incumplimiento de las obligaciones atribuidas al jefe de obra y demás personas físicas o jurídicas que de él dependan.
- De forma directa de los daños materiales causados en el edificio por las deficiencias de los productos de construcción adquiridos o aceptador por él.

¿Cuál es la función y el contenido del Código Técnico de la Edificación?

Creado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, el Código Técnico de la Edificación fija un marco normativo homologable al existente en los países más avanzados, armonizando la reglamentación de la Unión Europea en esta materia y modernizando el marco normativo existente hasta el momento en España. Se divide en dos partes, ambas de carácter reglamentario. En la primera se contienen las disposiciones de carácter general y las exigencias que deben cumplir los edificios para satisfacer los requisitos de seguridad y habitabilidad de la edificación, conteniendo la segunda parte los Documentos Básicos cuya adecuada utilización garantiza el cumplimiento de las exigencias básicas.

ESQUEMA DE RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS

Plazo	Tomador	Responsable	Alcance
Anual	Constructor	Constructor	Vicios o defectos de ejecución que afecten a elementos de terminación o acabado.
Trienal	Promotor (o constructor por cuenta del promotor)	Todos los agentes de la edificación	Vicios o defectos de los elementos o instalaciones, que ocasionen el incumplimiento de los requisitos de habitabilidad (apartado 1, letra c del art. 3).
Decenal	Promotor (o constructor por cuenta del promotor)	Todos los agentes de la edificación	Vicios o defectos que afecten a cimentación, soportes, vigas, forjados, muros de carga u otros elementos estructurales, que comprometan directamente la resistencia mecánica y la estabilidad del edificio.

LA ENTREVISTA



José Requena, en el centro, junto al director de HispaColem, Javier López, y el abogado Ignacio Valenzuela.

José Requena ▶ Presidente de la Audiencia Provincial

“La ausencia de medios impide celebrar en Granada juicios por videoconferencia”

El perfil

José Requena es el presidente de la Audiencia Provincial de Granada. Natural de Baza, aprobó las oposiciones a la judicatura en 1983. Su primera plaza fue como juez de Guadix y en los años siguientes ha ocupado destinos como Palma de Mallorca o Santa Fe. Cinco años después, en 1988, ascendió a magistrado. En 1989 pone en funcionamiento en Córdoba un juzgado de lo penal y más tarde, dio el salto a Primera Instancia, donde puso en funcionamiento un juzgado de esta clase en la misma ciudad. En 1995 pasa a la Audiencia provincial de Jaén y cerca de diez años después fue nombrado por el CGPJ presidente de la Audiencia Provincial de Granada.

¿Es duro ser presidente de la Audiencia Provincial?

Presidir la Audiencia de Granada es sobre todo un honor que tiene su parte de sacrificio y de desgaste, pero se asume con ilusión al ver que se van logrando los objetivos marcados que consideras necesarios para prestar un mejor servicio a la justicia, eso te anima y te da fuerzas. En realidad es la única razón que te mantiene en este cargo, el sentirte útil y considerar que puedes servir mejor a la Justicia.

¿Cómo es el día a día de un presidente?

Mejor ni pensarlo. Supone compaginar las funciones propias de gobierno de la Audiencia con las de un magistrado, porque en definitiva sigues siendo un magistrado que turna ponencias y dicta sus sentencias como el resto de los componentes del Tribunal pero que tiene que atender ade-

más las responsabilidades asumidas. Estar encima de los distintos problemas de todo tipo que surgen a diario en los Juzgados, –Granada cuenta ya con 64–, tratar de solucionarlos, evitar disfunciones, procurar que todo funcione y eso implica estar disponible y en contacto permanente con los Jueces, los Decanatos y con el Presidente del Tribunal Superior de Justicia. Hay que atender funciones propias de Sala de Gobierno, informes, traslados, visitas de inspección, etc. y con frecuencia acudir a actos públicos de representación y protocolo. Eso obliga a estirar las horas del día y a renunciar con frecuencia a buena parte del fin de semana.

¿Qué volumen de procedimientos manejan en la Audiencia?

A nivel de Andalucía, la Audiencia con más asuntos es Málaga. Sevilla le va a la zaga con una ligera diferencia. Granada es la cuarta, por detrás de Cádiz, en el ranking de asuntos. Este año están creciendo por encima de las previsiones que cabía esperar por el efecto que produjo la huelga del año pasado. Esperamos ingresar esta año unos 2.200 recursos civiles en la Audiencia y casi 3.500 en el ámbito penal. En este último campo Granada está asumiendo dimensiones muy importantes y resulta imprescindible ampliar el número de Magistrados en el orden penal.



“La única razón que te mantiene en un cargo de este tipo es sentirte útil y considerar que puedes servir mejor a la Justicia”

¿Cree que la gente acude con demasiada facilidad a los tribunales en vez de intentar solucionar los conflictos a través de los sistemas de arbitraje o mediación?

Puede ser que sí, aunque la verdad es que muchos de esos sistemas alternativos a la función judicial como medio de resolución de los conflictos no se han llegado a consolidar con la incidencia que se esperaba. Ahora se aboga mucho por las conciliaciones, por los acuerdos y transacciones dentro del proceso civil al igual que por las conformidad en las causas penales. Que algo alivian la carga de trabajo. De todas maneras hay asuntos evitables y aún así se recurre a los tribunales.

¿Están colapsados los juzgados de Granada?

Los juzgados de Granada no están colapsados en materia Civil ni en Penal. Tampoco en lo Contencioso ni lo Social. La ratio es razonable y con la puesta en funcionamiento de los últimos órganos de nueva creación y la próxima entrada del Juzgado de Primera Instancia nº 16 no hay necesidad a corto plazo de crear más Juzgados. La demora de los asuntos en la actualidad a nivel de Juzgados está dentro de la normalidad y en el ámbito de la Audiencia se está ya cerca de alcanzar los cuatro meses, inferior en la Sección Quinta, como tiempo medio de respuesta y esos plazos entran dentro de lo que consideramos asumible y probablemente mejorable. También es cierto que la Audiencia de Granada tiene proporcionalmente más asuntos pendientes que cualquier otra Audiencia de Andalucía y por ello estamos haciendo un importante esfuerzo para reducir esos niveles de pendencia.

Ha sido el primer presidente de la Audiencia que elige la Sección de lo Civil. ¿Cuáles fueron los motivos?

Bueno, en Granada sí, pero en otras Audiencias no es inusual. Fue una decisión muy meditada propiciada por un cambio en la Ley Orgánica que ya no obliga a presidir imperativamente la Sección Primera. La razón fundamental era propiciar que se crearan de facto una plaza más de Magistrado para las Secciones Civiles y otra en las Secciones Penales. Ese incremento de plantilla permitió crear la Sección Quinta al redistribuir los Magistrados en Secciones de tres Magistrados; entretanto se logró una importante reducción de asuntos pendientes en el área civil y se ha propiciado que los cuatro Magistrados más veteranos de esta Audiencia pasen a presidir sus respectivas Secciones. Además las exigencias que impone el orden penal en la celebración de juicios orales prácticamente a diario supondría desatender considerable-

“La Audiencia de Granada tiene porcentualmente más asuntos pendientes que el resto de las Audiencias de Andalucía”



El director de HispaColem muestra a José Requena el servicio 'HispaColem Online', sistema por el que los clientes pueden acceder a su expediente a través del ordenador.

mente los asuntos de despacho. Creo que se ha logrado una buena redistribución en la que se ha aprovechado que Granada cuenta con Magistrados muy preparados, de acreditada experiencia y alta calidad jurídica y profesional.

¿Hacia dónde debe apuntar el proceso de modernización de la Justicia?

La Administración debe aprovechar todo lo que la ciencia y la tecnología nos vienen brindando. La informática supuso un avance muy importante tanto a nivel de bases de datos como auxilio en las tareas del Juez como los programas de tramitación procesal que han agilizado y dado homogeneidad a los expedientes judiciales. Los sistemas de videograbación y la puesta en funcionamiento de la futura firma electrónica constituirán un paso más en la mejora del trabajo y en una mejor y más rápida atención al ciudadano y a los profesionales.

¿Tienen carencias de medios elementales?

Los órganos judiciales de Granada tienen un nivel de dotación en términos generales bueno, aunque siempre hay carencias y motivos para demandar más medios. Los equipos informáticos tienden a un acelerado desfase en la evolución de la ciencia que impone continuas renovaciones, no siempre atendidas. Urge ampliar la dotación de medios en algunas sedes judiciales que permita el uso de la videoconferencia

en la práctica judicial. El dispositivo existente en la Audiencia Provincial no es suficiente para atender la demanda cada vez más alta de los Juzgados de lo Penal de Granada y Motril.

¿Qué beneficios tiene la aplicación de un sistema por videoconferencia?

Ante todo al evitar costosos e incómodos desplazamientos supone un ejemplo de mejora en la atención al ciudadano. De todas maneras en la concepción actual del enjuiciamiento penal ha de seguir siendo un remedio puntual más que una norma general de conducta al comprometer principios y garantías básicas del proceso penal como la inmediación judicial, la concentración y publicidad del acto y el ejercicio de defensa.

¿Granada está a la altura como capital judicial de Andalucía?

La capitalidad lo da el que esta ciudad sea la sede del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y eso supone siempre un enriquecimiento jurídico a todos los niveles. Por lo demás, las sedes judiciales de la provincia cuentan con prestaciones muy similares a las del resto del territorio andaluz, y en estar a la altura como capital judicial empleamos todos los que integramos la Administración de Justicia nuestro esfuerzo diario.

NUEVAS TECNOLOGÍAS

El DNI electrónico



Carlos Galán

*Doctor Ingeniero en Informática y Abogado
Profesor de Derecho de las Nuevas Tecnologías de la Universidad Carlos III de Madrid
Presidente de la Agencia de Tecnología Legal*

La mañana de la última Nochebuena nos despertaba el Boletín Oficial del Estado con la publicación del Real Decreto 1553/2005, por el que se regula la expedición del documento nacional de identidad y sus certificados de firma electrónica. No por esperada, la realidad normativa nos causaba -a los que hemos tenido la oportunidad de colaborar en la redacción de la regulación de la firma electrónica de nuestro país- menos satisfacción. Se trataba de la culminación jurídica que habíamos empezado muchos años atrás, cuando se constituyeron en España las primeras Autoridades de Certificación de firma electrónica y, entre ellas, la Agencia de Certificación Electrónica ACE, que el que estas líneas suscribe tuvo el honor de dirigir.

Aunque mucho es lo que se ha evolucionado desde la perspectiva de la seguridad jurídica, resta ahora ir incorporando esta posibilidad que la norma nos facilita a nuestro quehacer cotidiano, como ciudadanos, y también como profesionales. Las Administraciones Públicas ya están dando buena muestra de todo lo que es posible hacer. Cientos de procedimientos administrativos que involucran a los ciuda-



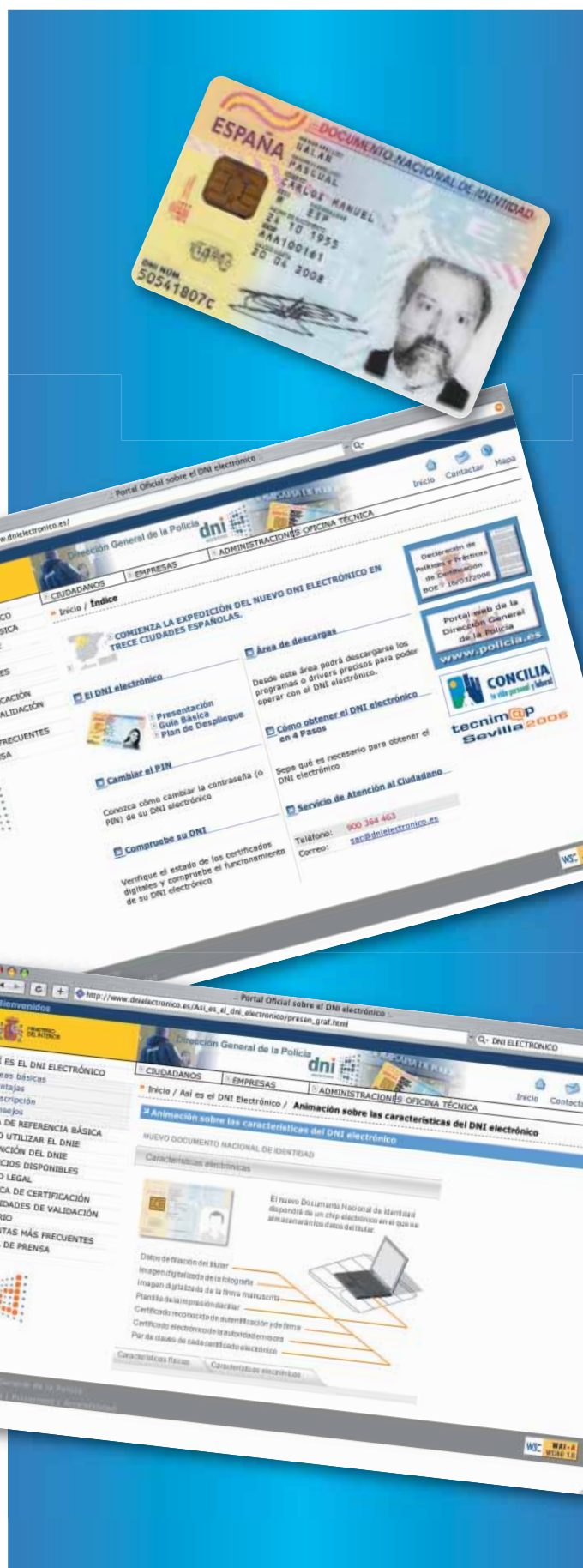
dni
electrónico

danos y a las empresas con la Administración General del Estado, la Administración Autonómica o las Administraciones Locales ya es posible llevarlos a cabo íntegramente por vía electrónica, sin más que contar con un ordenador personal con lector de tarjetas inteligentes, un certificado de firma electrónica (como el DNI electrónico) y una conexión a Internet.

Como puede observarse en la imagen, el nuevo DNI electrónico -que ya está siendo expedido el Ministerio del Interior, a través de la Dirección General de la Policía- presenta el aspecto de una tarjeta de tamaño y apariencia similar a las tradicionales tarjetas bancarias, incorporando un chip en el que se contienen, además de los datos de filiación del titular, las imágenes digitalizadas de la fotografía, la firma manuscrita y la impresión dactilar del dedo índice de la mano derecha, los certificados reconocidos de autenticación y de firma y el certificado electrónico de la autoridad emisora, así como las claves privadas necesarias para la activación de los certificados mencionados anteriormente.

Dejando a un lado por el momento su utilización como mero documento de identificación física (función que viene desempeñando desde hace una cincuentena de años), lo verdaderamente significativo del nuevo DNI es lo siguiente: al contener un certificado reconocido -al amparo de lo dispuesto en los artículos 3.3 y 3.4 de la Ley 59/2003 de firma electrónica-, los documentos firmados electrónicamente con el certificado de firma contenido en el nuevo DNI tendrán, respecto de los datos consignados en forma electrónica, el mismo valor jurídico que aquel que pudiera tener un documento en papel firmado con firma manuscrita. Esto es lo verdaderamente importante. Juristas y tecnólogos han logrado un compromiso aceptable para todos en la inveterada pugna entre realidad presencial y realidad digital. No caben pues excusas. La norma es clara y no admite interpretación: la posibilidad de identificar y reconocer al titular de un DNI electrónico mediante una firma electrónica generada con tal dispositivo no es algo que sea voluntario para las administraciones o las empresas; se trata, por el contrario, de una exigencia sin reparos que todos deben -debemos- asumir.

Conviene, por último, recordar, que la Ley 34/2002 de Servicios de la Sociedad de la Información y del Comercio Electrónico, consagra la plena validez del Contrato Electrónico -civil o mercantil- aun cuando las partes intervinientes no se hubieren puesto previamente de acuerdo en la utilización de la vía electrónica como cauce para expresar sus obligaciones recíprocas. En este sentido, la conjunción entre el concepto de firma electrónica reconocida, el contrato telemático y la presencia en el mundo real del DNI electrónico debe servirnos a todos, profesionales o no del Derecho, para sacar el mejor partido a las inmensas posibilidades que nos depara esta unión de tecnologías reconocidas legalmente.



A TENER EN CUENTA

INVERTIR EN LA EMPRESA

La empresa y el protocolo familiar



Ignacio Valenzuela

Abogado. Director de Calidad de HispaColem

La mayor parte de las empresas que operan en España son consideradas como empresas familiares. La 'Guía de la Pequeña y Mediana Empresa Familiar', publicada por la Dirección General de Política de la PYME, dependiente del Ministerio de Economía, define la empresa familiar como aquella en la que una parte esencial de su propiedad se encuentra en manos de una o varias familias, cuyos miembros intervienen de forma decisiva en la administración y dirección de los negocios. Su influencia en la economía, en el empleo y en la generación de riqueza ha llevado al Gobierno a modificar el marco normativo en el que se desarrolla la actividad de las empresas familiares, con el fin de adecuarlo a sus peculiaridades y superar las dificultades que se presentan en su financiación, en el control de la gestión y, sobre todo, en la sucesión generacional, pues existe una vocación de continuidad de la empresa en el grupo familiar que puede verse entorpecida por la sucesiva división de su propiedad o patrimonio entre las diferentes ramas y grupos de parentesco que se van generando con el paso de los años.

Muchas de las soluciones normativas han llegado con la modificación de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, a través de la Ley 7/2003, de 1 de Abril, cuyas principales novedades han sido las siguientes:

- Se ha creado un nuevo tipo de sociedad, denominada Sociedad Limitada Nueva Empresa, que ofrece importantes ventajas en aspectos tan importantes como la financiación, contabilidad, fiscalidad y funcionamiento interno. Este tipo de sociedad se adapta mejor a las necesidades de los nuevos emprendedores y a las empresas familiares de nueva creación, facilitando su conversión a sociedad limitada cuando la ampliación y crecimiento de la empresa así lo precisen.
- Se ha modificado la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada para permitir la creación de participaciones sociales sin derecho a voto, lo que puede contri-

buir a facilitar la financiación de estas sociedades y la participación en sus beneficios, pero sin entorpecer o perjudicar su gestión y administración.

- Se ha modificado el artículo 1056 del Código Civil, en el ámbito del derecho de sucesiones, con el fin de mejorar y facilitar la sucesión generacional de la empresa, prestando especial atención a su conservación y evitando su disgregación que vendría ocasionada por la sucesiva dispersión de su patrimonio. De esta forma, el testador y propietario de la empresa puede decidir que ésta permanezca indivisa a favor de uno o varios de sus herederos, disponiendo que la legítima de los demás se pague en metálico; no es necesario que ese metálico exista en la herencia en el momento de la sucesión, siendo posible que su abono se realice con efectivo extrahereditario y con un aplazamiento que no supere los cinco años desde la fecha del fallecimiento del testador.
- Por último, la Ley habilita al Gobierno para establecer las condiciones, forma y requisitos de publicidad de los protocolos familiares. Este documento, al no estar específicamente regulado, puede presentar libertad de forma y contenido; su misión es convertirse en un instrumento que regule todos los aspectos de una empresa familiar, para facilitar su continuidad. En este protocolo familiar debe regularse las relaciones económicas y profesionales entre los miembros de la familia que estén integrados en la empresa, su gestión y organización. El documento puede ser tan amplio y complejo como se quiera, pero debe procurarse que sirva de norma para guiar las actuaciones familiares en la empresa y ser capaz de dar solución a las incidencias que surjan.

Toda la información sobre la empresa familiar y el protocolo puede ampliarse con la "Guía para la pequeña y mediana empresa familiar", publicada por la Dirección General de Política de la PYME, que el lector encontrará en el apartado de publicaciones de su página web: www.ipyme.org.

A TENER EN CUENTA

El fenómeno del mobbing



Juan José González Hernández

Abogado. Dpto. Derecho Laboral HispaColem

Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”.

“El concepto de *mobbing* queda definido por el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: la víctima”.

El Nóbél Konrad Lorenz utilizó el término ‘mobbing’ en relación con el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio. El psicólogo alemán Heinz Leymann aplica este concepto en la década de los 80 para el acoso de todo tipo en las organizaciones.

Desde entonces, el término se ha generalizado y hoy es un tema de moda, que preocupa, y que es urgente denunciar y divulgar, pues supone un abuso de poder, que puede desencadenar distintas consecuencias.

El término *Mobbing* proviene del inglés “to mob”, ser atropellado o atacado por la multitud. Lo que se debe distinguir de otros conceptos como el *Bossing*, *Bullying*, *Whistle-blowing* o el *Ijime*.

Etapas del proceso:

1ª. Fase de conflicto o de incidentes críticos. En un momento determinado, se produce un cambio repentino en la relación personal o profesional. El cambio suele estar motivado por la envidia, los celos, la competitividad, el ansia de ascensos, o la inclusión de una nueva persona en el grupo a la que se le ve como competidora. La “víctima” comienza a ser criticada y perseguida por la forma de hacer su trabajo y se utilizan por parte del

“acosador” todo tipo de incidentes, tretas, calumnias y vejaciones, tanto personales como profesionales.

2ª. Fase de acoso y estigmatización. La “víctima” comienza a quedar excluida en lo personal y apartada en lo social, y en lo profesional se la asignan tareas insignificantes o humillantes. Se consolida el conflicto convirtiéndose en una campaña de hostigamiento. El “acosador” busca el apoyo del grupo, bien por inclusión o por omisión. La labor de zapa no es fácilmente identificable, y no resulta fácil obtener pruebas. En muchas ocasiones, ni siquiera la víctima es consciente, al principio, de la campaña en su contra.

3ª. Fase de intervención de la empresa. Tras un tiempo, a veces interminable, la empresa toma cartas en el asunto. Las medidas suelen consistir en rotaciones de puestos, cambios de departamento, intentos de arreglo amistosos, o bien, directamente el despido. Los compañeros de la “víctima”, en un principio, se solidarizan con ella; tras pasar la barrera de esta fase, se distancian, para evitar posibles represalias. En la “víctima” se generan sentimientos de culpabilidad y remordimiento.

4ª. Fase de solicitud de ayuda y diagnóstico. La “víctima” queda totalmente aislada y derrotada y sufre inexorablemente un periodo de deterioro de su salud, puede llegar incluso al suicidio. Por ello es primordial que el diagnóstico del proceso se realice de forma correcta y cuanto antes, pues los efectos son más perjudiciales cuanto más tiempo pase. De seguir en la empresa, comienzan las bajas laborales, cada vez más largas, se enferma (problemas psicológicos, físicos, sociales, familiares) y la situación se agrava día a día.

Diagnóstico:

Podemos hablar de acoso psicológico cuando el hostigamiento se produce de forma continuada (al menos durante



seis meses, una vez por semana); provocando en la “víctima” estados de ansiedad, estrés, depresión, daños en el aparato digestivo, alteración del sueño, pérdida de autoestima, irritación generalizada...

El perfil de la víctima se caracteriza por un elevado nivel de ética, honradez, rectitud y alto sentido de la justicia, autónomo, independiente y con iniciativa, alta capacitación profesional, popular entre sus compañeros, alto sentido cooperativo para el trabajo en equipo, persona sensible y de personalidad estable. Mientras que el “acosador” es de personalidad psicopática, con alteración del sentido de la norma moral, ausencia del sentimiento de culpabilidad, si se le hace frente es cobarde, mentiroso compulsivo, con gran capacidad de improvisación, profesional mediocre, con complejo de inferioridad, necesita del secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos, ciegos y sordos, es un mediocre inoperante activo.

Efectos:

A. **Para el acosado:** Nos podemos encontrar con consecuencias laborales (cambio de funciones, despido...) y en la salud (tanto físicos como psíquicos).

B. **Para la empresa:** Este tipo de conducta en la empresa, resulta antieconómico, ya que repercute en el rendimiento de los implicados, degradan el ambiente de trabajo y favorecen la producción de accidentes. Se produce un aumento del absentismo, existe dificultad de trabajo en grupo o en equipo, surgen problemas de comunicación, un deterioro de la calidad de las relaciones interpersonales. Pérdida de la producción. Descenso de la competitividad. Mala Imagen. Aumento de las bajas laborales. Todo en su conjunto o individualmente produce un gasto para la empresa o visto de otro modo, una disminución de ingresos. Además se deben tener en cuenta los gastos de posibles despidos junto con sus procedimientos judiciales, abono de indemnizaciones de responsabilidad civil si se comprueba la implicación de la empresa (por acción u omisión), sanciones de la Inspección de Trabajo, o, yendo aún más lejos, las consecuencias que producirían un procedimiento penal en el seno de la empresa, ya sea al empresario o al trabajador “acosadores”.

Regulación del mobbing en la legislación vigente

El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (o moral) de toda persona y, por tanto, de la persona que

trabaja se reconoce en el artículo 15 de la Constitución Española. Ello se refleja también en los artículos 4.2 d) y 19.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que se establece el derecho de todos los trabajadores a su "integridad física" (Art. 4.2.d) y "al respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual" (Art. 4.2.e).

Esto se manifiesta en el artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) cuando se establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, protección que no se está llevando a cabo en el momento en que, conociendo estas posibilidades de que se produzcan fenómenos violentos, no se consideran y no se toman las medidas contra sus consecuencias en el trabajador. Derivados de la Directiva Marco Europea (89/391 CEE de 12 de junio de 1989), se encuentran traspuestos los principios de acción preventiva y la necesidad de evaluación de riesgos de los artículos 14, 15 y 16, respectivamente, de la LPRL. En este sentido, en la medida en que la violencia se presenta como un riesgo habría de ser contemplada como objeto de la acción preventiva. De esta manera, la existencia de un riesgo de violencia, con o sin antecedentes, deberá figurar en la correspondiente evaluación de riesgos, debiendo poderse objetivar la toma de medidas de prevención y protección en la práctica.

Por otra parte, los distintos comportamientos descritos e incluidos dentro del concepto de acoso psicológico en el

trabajo, tanto por su gravedad como por su reiteración en el tiempo, podrían incluso, en ciertos casos, llegar a ser tipificados penalmente de acuerdo con la legislación española, la cual contempla, entre otros, los siguientes tipos: Amenazas, Coacciones, Torturas, Acoso sexual, Prevaricación, Calumnia, Injurias, Daños, Encubrimiento. Así, las formas de intervención desde el punto de vista administrativo y legal pasan por la posibilidad de intervención de la Inspección de Trabajo y por las posibles acciones judiciales ante la jurisdicción penal y/o ante la jurisdicción social y/o ante la jurisdicción civil. También ante la Seguridad Social si se pretende que se reconozca el mobbing como causante de accidente de trabajo.

A modo de conclusión, manifestar, que la existencia de casos de mobbing en el entorno laboral, sean del tipo que sean, además de las consecuencias evidentes para la víctima, pueden generar un daño gravísimo a la estabilidad y economía empresarial. Así, ante la sospecha, de que se está produciendo una situación de acoso, el empresario tiene que actuar, primero iniciando una investigación exhaustiva del asunto con ayuda del comité de empresa o de la representación sindical para constatar tal extremo. A la par, imponer las medidas necesarias, para que en caso de la existencia de acoso, no sigan a más sus repercusiones. Una vez acreditada su existencia poner en marcha los mecanismos que la legislación laboral pone en su mano, como es el poder disciplinario, y dependiendo de la gravedad, proceder a sancionar al acosador, llegando a su despido si fuera necesario. De este modo la empresa evitaría cualquier tipo de actuación contra la misma, bien por acción, bien por omisión de su deber de seguridad y salud en el trabajo.



A TENER EN CUENTA
NOTICIAS HISPACOLEM

Los profesionales que trabajan en HispaColem, en permanente compromiso con el cliente.

HispaColem, primer despacho de Granada que implantará un sistema de gestión de la calidad

Los profesionales que forman HISPACOLEM acometen un esfuerzo diario para conseguir mejorar la prestación de sus servicios y lograr una mayor satisfacción de los clientes. Para lograr esos objetivos, hemos considerado necesario implantar un sistema de gestión de calidad que nos permita definir, sistematizar y hacer cumplir todos los procesos y actividades que son necesarios para cumplir con el cliente y usuario de forma continua, aportando soluciones realistas a los problemas de los clientes y facilitando a éstos una infor-

mación continua y completa sobre sus asuntos. Por ello HISPACOLEM se encuentra inmerso en pleno proceso para la implantación del Sistema de Gestión de Calidad conforme a los requisitos especificados en la norma UNE-EN ISO 9001. La obtención futura de la Certificación nos permitirá garantizar al cliente que nuestra empresa va a seguir prestando un servicio de calidad, haciendo uso de herramientas de gestión y mejora continua que serán nuestro argumento diferenciador, todo ello con el único fin de conseguir la satisfacción del cliente.



HISPACOLEM

HISPACOLEM Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L.



www.hispacolem.com



Derecho Civil

Compraventas, arrendamientos
Derecho de la Construcción
Derecho de Seguros y de circulación
Derecho de Familia

Derecho Mercantil

Sociedades, cooperativas o fundaciones
Responsabilidad de Administradores
Contratos mercantiles
Patentes, Marcas y Franquicias

Derecho Penal

Delitos Fiscales y Societarios
Delitos Urbanísticos y de Medio ambiente
Propiedad industrial e intelectual

Derecho Laboral

Contratación y Despidos
Convenios Colectivos
Expedientes de regulación de empleo

Derecho Administrativo y Urbanístico

Recursos administrativos
Inspecciones Fiscales
Planeamientos urbanísticos
Juntas de compensación

Asesoría de Empresas

Gestión Fiscal y Contable
Gestión de Recursos Humanos
Gestión de Subvenciones y Clasificaciones
Exportaciones e Importaciones

Sede
C/Trajano nº8, 1ª Planta,
Oficinas B, C, D, E y K.
18002 Granada
Fax: 958 201 697
e-mail: info@hispacolem.com

UNA NUEVA FORMA DE ENTENDER LA ABOGACÍA

Le atendemos en cualquiera de nuestras líneas telefónicas

Dpto. Dcho. Civil:	958 201 613
Dpto. Dcho. Mercantil:	958 209 048
Dpto. Dcho. Penal:	958 206 356
Dpto. Dcho. Laboral:	958 200 335
Dpto. Dcho. Administrativo:	958 207 335
Dpto. Dcho. de Empresas:	958 207 672

**Defendemos sus intereses
Consúltenos sin compromiso**

Cobertura Nacional e Internacional

HISPACOLEM pertenece como miembro de pleno derecho a HISPACOLEM y a JURISNET (International Network of Lawyers); siendo HISPACOLEM la primera red nacional de despachos de abogados españoles y JURISNET la más importante red de abogados con presencia en 26 países (Alemania, Reino Unido, Argentina, Canadá, Estados Unidos)

