
**ALGUNAS
PROPUESTAS**
PARA UN DEBATE
NECESARIO PERO
AUSENTE SOBRE
JUSTICIA Y
DERECHOS
FUNDAMENTALES

Juezas y Jueces
para la **Democracia**

PROPUESTAS

JUSTICIA Y DERECHOS FUNDAMENTALES

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 3
2. JUSTICIA.....	Pág. 5
3. DERECHO A LA VIVIENDA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR.....	Pág. 9
4. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	Pág. 11
5. REFORMAS PENALES Y POLÍTICA CRIMINAL.....	Pág. 13
6. LEY MORDAZA.....	Pág. 18
7. MOVILIDAD HUMANA CON ESPECIAL REFERENCIA A MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS.....	Pág. 21
8. IGUALDAD.....	Pág. 24
9. REFORMAS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.....	Pág. 29



1. INTRODUCCIÓN

Como ha afirmado “Magistrados Europeos por la Democracia y las Libertades” (MEDEL) en su contribución al Foro de la Justicia (Assises de la justice) para configurar el futuro de la política de la Unión Europea en materia de justicia, organizado por la Comisión Europea en 2013, las asociaciones judiciales tienen un papel esencial en el debate público que pretende reafirmar los valores del Estado de derecho y la primacía de los derechos fundamentales. A través de asociaciones judiciales independientes, jueces y juezas pueden cumplir con su deber de participar en el debate sobre el Estado de derecho, sin violar el deber de reserva al que están obligados.

Desde que a mediados del mes de febrero se disolvieran anticipadamente las Cortes Generales, y a pesar de la trascendencia de estos comicios, el debate público hasta el momento ha girado exclusivamente en torno a temas identitarios y al discurso provocador y estridente de algunos dirigentes políticos. El resultado electoral es del todo incierto como inciertas son las previsiones de crecimiento de la economía española para los próximos años, lo que puede provocar recortes, mayor desempleo, desigualdad y precariedad. En este contexto, ante una puesta en cuestión de algunos derechos hoy básicos por ciertos discursos políticos, Juezas y Jueces para la Democracia presenta una serie de propuestas dirigidas a la sociedad y a las diferentes formaciones políticas. Porque como recuerda Ferrajoli, *“ninguno de los derechos fundamentales reconocidos ha caído nunca del cielo, sino que todos son conquistas de movimientos revolucionarios”*. Desde la asociación, aprovechando la campaña electoral, hemos elaborado una lista de reivindicaciones que en el ámbito de la justicia comprenden desde el

fortalecimiento de la independencia judicial hasta la defensa del servicio público de la justicia. Proponemos un Código del Consumidor y que la vivienda familiar no pueda ser objeto de ejecución más que de forma excepcional, de modo que mientras que los poderes públicos no garanticen una alternativa habitacional a sus moradores, no puedan hacerse efectivos desahucios o desalojos, garantizando así el derecho establecido el artículo 47 de la Constitución. Reclamamos la aplicación del Convenio de Estambul como respuesta integral con perspectiva de género y de derechos humanos a todas las manifestaciones de la hoy discutida violencia de género. Denunciamos la actual política criminal que en palabras de Perfecto Andrés es “pampenalizadora e hiperpunitiva”. Hay una tendencia, desde muy diferentes opciones ideológicas, a recurrir al Código Penal para dar respuesta a cualquier problema social. Solicitamos la derogación de la “ley mordaza” y su sustitución por una norma más respetuosa con los derechos fundamentales. El balance de esta ley ha sido muy negativo. Ha provocado un “efecto desaliento” en los movimientos sociales y en la protesta ciudadana. El aumento indiscriminado de sanciones y su cuantía ha reforzado el brazo punitivo del Estado justamente por la vertiente menos garantista y más dada la arbitrariedad, la administrativa. Sobre la movilidad humana queremos hacer especial hincapié en los menores extranjeros no acompañados para los que reclamamos se les aplique el estatuto jurídico de la protección a la infancia, con respuestas educativas y no sancionadoras. En el ámbito de la igualdad, destacamos la necesidad de eliminar la brecha salarial, así como una participación equilibrada de hombres y mujeres en el sector público y privado, con medidas positivas de carácter obligatorio. Finalmente, sobre las reformas laborales, comenzamos proponiendo una modificación de la Constitución a fin de establecer un porcentaje de gasto social en relación al P.I.B. y una renta mínima garantizada. Se trata, en definitiva, de una defensa de los derechos fundamentales y las garantías, especialmente con los grupos más vulnerables.



2. JUSTICIA

La Comisión Europea en el cuadro de indicadores de la justicia en la Unión Europea de 2018 (“The 2018 EU Justice scoreboard”), que ofrece un análisis comparativo de la calidad, la independencia y la eficiencia de los sistemas judiciales de los estados miembros de la Unión Europea, arroja entre otras las siguientes conclusiones: A) La percepción de la independencia del poder judicial por parte de las empresas ha mejorado o se ha mantenido estable en aproximadamente dos tercios de los Estados miembros, con respecto al año anterior o desde 2010, aunque también ha empeorado en algunos países. Tanto los ciudadanos como las empresas consideran las injerencias o presiones por parte del Gobierno y los políticos como la causa principal de la falta de independencia de los órganos jurisdiccionales y los jueces; y B) Eficiencia de los sistemas judiciales: Se puede observar una evolución positiva en los Estados miembros con problemas, pero los procedimientos civiles y mercantiles siguen siendo muy largos en varios Estados miembros. En el ámbito de la lucha contra el blanqueo de dinero, los procedimientos judiciales en primera instancia en aproximadamente la mitad de los Estados miembros duran hasta un año de media. Pueden durar un promedio de incluso dos o más años en otros Estados miembros.

1. Fortalecer la independencia judicial con un Consejo General del Poder Judicial situado fuera de la lógica de los partidos y que contribuya a recuperar la necesaria confianza de la ciudadanía en el Poder Judicial

En los últimos tiempos estamos asistiendo a un progresivo desprestigio del Poder Judicial que resulta preocupante. Su punto álgido vino dado por la desastrosa gestión del asunto del pago del impuesto en las hipotecas, liderado por el presidente de la Sala de lo Contencioso administrativo del Tribunal Supremo, con el resultado que ya conocemos. El daño a la imagen del Tribunal Supremo, y por extensión a la Justicia, ha sido terrible, instalando en la ciudadanía la idea de que

el Alto Tribunal es permeable a las presiones e influencias de grupos políticos y económicos.

Por si esto fuera poco, la frustrada renovación del Consejo General del Poder Judicial, lastrada por un proceso de selección de vocales poco transparente y controlado en todo momento por los principales partidos políticos, ha empañado aún más si cabe la deteriorada imagen de la Justicia. Hasta el punto de conocerse el nombre de la persona que presidiría la institución antes que el de los vocales, hecho inédito en los 38 años de existencia de este órgano constitucional.

A lo que debemos añadir que el actual modelo del órgano de gobierno de la Judicatura ni siquiera es percibido por los jueces y juezas provisto de los mecanismos adecuados para defender la independencia judicial de forma efectiva, según una encuesta de la Red Europea de Consejos de Justicia entre jueces europeos "sobre su percepción de independencia". Y lo que es peor, los jueces españoles se sitúan a la cabeza, por delante del resto de sus compañeros europeos, en dicha encuesta cuando mayoritariamente creen que durante los últimos años algunos jueces en nuestro país han sido nombrados o promovidos sobre la base de criterios distintos a la capacidad y experiencia. Desde Juezas y Jueces para la Democracia hemos denunciado que muchos de los nombramientos efectuados por el Consejo General del Poder Judicial avalan aquella percepción que tienen la mayoría de jueces/zas en España, mandando un mensaje demoledor a la carrera judicial al ser preferidos aquellos candidatos por sus afinidades políticas o de amistad frente a quienes de modo ininterrumpido han ejercido durante años y en exclusiva la labor jurisdiccional. Tampoco se ha respetado la igualdad de género.

Según el informe anual de la Comisión Europea sobre el estado de la justicia en los países de la Unión Europea ("The 2018 EU Justice scoreboard"): *"la independencia del Consejo debe garantizarse de acuerdo con los estándares europeos"*.

2. Modernización de la administración de Justicia: calidad y eficacia

El principal problema de la Justicia española es de organización y de eficacia, y así lo opinan un 80 por 100 de los ciudadanos en el Quinto Barómetro Externo del Consejo General de la Abogacía. España cuenta con una organización judicial decimonónica. Es imprescindible un nuevo diseño de la planta judicial que responda a las necesidades de una sociedad del siglo XXI. Se han de superar los tradicionales partidos judiciales al tiempo que se creen los tribunales de instancia con una ordenación más racional y eficiente de la carga de trabajo. No acaba de acometerse esta deseada reforma, pero tampoco se crean órganos judiciales con la excusa de que se plantea un nuevo modelo organizativo. Consecuencia de todo lo anterior es que la litigiosidad aumenta año tras año, particularmente en la jurisdicción civil. España cuenta con una elevada tasa de litigiosidad (126 asuntos por cada 1.000 habitantes), mientras que en otros países europeos es sustancialmente inferior (80 en Alemania y 100 en Italia). La ratio de jueces en España es de 12,6/100.000 habitantes, frente a la media de la Unión Europea, en torno a 20/100.000 habitantes. Nuestro país está a la cola en la Unión Europea (el 6º) en el número de jueces/zas y a la cabeza (el 5º) en cuanto al número de abogados/as ("The 2018 EU Justice scoreboard"). Las plazas que se han convocado en los últimos años resultan a todas luces insuficientes para cubrir siquiera las jubilaciones que se están produciendo en la carrera judicial. Y en su momento se prescindió de cientos de jueces sustitutos que temporalmente cubrían las necesidades de plantilla. El número de órganos judiciales existentes está estancado lo que acarrea una situación de colapso y sobrecarga de trabajo. La respuesta al justiciable se retrasa así como merma la calidad de la resolución.

Lejos estamos aún del expediente digital útil y operativo que facilite la labor jurisdiccional. Siendo imprescindible compatibilizar los distintos sistemas de gestión procesal existentes en todo el territorio nacional, según la comunidad autónoma de que se trate.

Es por ello indispensable una Administración de Justicia provista de personal y de medios para evitar el deterioro progresivo al que está abocado de manera irremisible este servicio público. Piénsese que España está a la cabeza de los *recortes presupuestarios que afectan de forma adversa a los recursos dedicados al sistema judicial, según el Consejo de Europa.*

3.Retornar al régimen de no expresa condena en costas, salvo en casos de temeridad o mala fe, en el procedimiento contencioso administrativo

Hasta el año 2015, el artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa establecía un régimen general de no condena expresa en costas, salvo en casos de temeridad o mala fe. A partir de su reforma, sin justificación alguna, salvo descongestionar los órganos judiciales de lo contencioso administrativo, se introdujo un sistema de condena en costas con el principio general de vencimiento, similar al utilizado tradicionalmente en la jurisdicción civil.

Los resultados han sido:

- A. Caída en picado de la entrada de asuntos, descongestionando los juzgados y tribunales de la manera mas desacertada e ilegítima posible.
- B. Restricción del acceso a la justicia a la ciudadanía, vulnerando el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24 de la Constitución Española).
- C. Discriminación efectiva en sectores como el de la función pública, en que un funcionario para recurrir necesita estar asistido de abogado y/o procurador y asumir las costas procesales si no ve estimadas sus pretensiones. Mientras que un trabajador por cuenta ajena, que tenga un problema de similar naturaleza, puede acudir, incluso sin abogado, a la jurisdicción social y no se ve amenazado con el pago de las costas, como regla general.
- D. El posible efecto beneficioso que podría tener el principio del vencimiento, ni siquiera se da, pues no se ha introducido un criterio como el de civil, en el que en los casos de allanamiento sí que hay condena en costas si la demanda ha venido precedida de un requerimiento previo por parte del demandante. De hecho, el Tribunal Supremo mantiene (aunque hay un recurso de casación admitido para revisar esta doctrina) que en los casos de allanamiento previo a la contestación a la demanda en contencioso no se imponen costas, por cuanto la administración demandada no ha introducido ninguna pretensión en el pleito (Sentencia de 29 de junio de 2015).
- E. Pudiera parecer que la amenaza de la condena en costas fuera para evitar que la administración se beneficie de que no se van a imponer costas y con ello dictar actos administrativos no conformes a derecho, a sabiendas de que muy pocos particulares los recurrirán para no tener que correr con los gastos de abogado y/o procurador.



3. DERECHO A LA VIVIENDA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR

1. Ley de inembargabilidad

Proponemos que el actual régimen de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que trata de preservar un ámbito inembargable en los procedimientos de ejecución, garantice en el caso de cualquier persona física, sea o no consumidora, que se respetarán cuando menos ingresos equivalentes al doble del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples, aplicable a todas las jurisdicciones (civil, penal, contencioso-administrativo y laboral), a todos los procedimientos de ejecución (hipotecaria, civil, concursal, penal, laboral o contenciosa) y a la propia administración pública (Hacienda y Seguridad Social). En la actualidad, el patrimonio familiar puede verse atacado por diversas vías ejecutivas, descoordinadas entre sí, provocando situaciones angustiosas que no aseguran la disponibilidad un mínimo vital que garantice que la persecución del deudor no afecte a su dignidad como persona.

2. Preservación de la vivienda familiar

Proponemos que los inmuebles de uso residencial destinados a vivienda no puedan ser objeto de ejecución más que de forma excepcional, de modo que mientras que los poderes públicos no garanticen una alternativa habitacional a quienes se vean sujetos a ejecución de cualquier tipo, no puedan hacerse efectivos desahucios o desalojos, garantizando así el derecho a la vivienda que establece el artículo 47 de la Constitución Española.

3. Código del Consumidor

Las diversas normas de rango legal que tratan de tutelar al consumidor (Real Decreto Legislativo 1/2007 que aprueba el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, Segunda oportunidad en la Ley Concursal, Ley de Crédito al Consumo, Ley de Venta a plazos de bienes inmuebles...) debieran refundirse en un solo Código del Consumidor, que diera un tratamiento común, con una normativa homogénea que evitara los distintos criterios legales que ahora se padecen según la materia de que se trate.

4. Dación en pago

Actualmente es posible que un deudor arruinado pierda su vivienda y si su valor al realizarse en una ejecución resulta insuficiente para abonar el crédito o préstamo que sirvió para financiar su adquisición, que al mismo tiempo continúe debiendo al prestamista. Para evitarlo reclamamos que la posibilidad de dación en pago liberatoria se disponga en la Ley Hipotecaria de forma imperativa, de modo que en cualquier momento pueda el deudor abandonar los inmuebles de uso residencial que pretendían adquirir, entregándolo en pago al prestamista.

5. Reforma de la segunda oportunidad

Las personas físicas insolventes deben disponer de un instrumento legal eficaz para poder liberarse de sus deudas, abandonar la economía sumergida y volver a empezar sin deudas que les arruinen de por vida. La última reforma de la Ley Concursal resulta claramente insuficiente, por lo que proponemos su reforma para facilitar los trámites y disminuir los requisitos exigidos para que se pueda hacer una declaración judicial de exoneración del pasivo insatisfecho en menos tiempo, de forma más simplificada y afectando todas las deudas, incluso las de derecho público y de Seguridad Social.



4. VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Aplicación del Convenio de Estambul como respuesta integral con perspectiva de género y de derechos humanos a todas las manifestaciones de violencia de género

El Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y violencia doméstica de 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul) se ratificó por España y entró en vigor el 1 de agosto de 2014. El Pacto de Estado en materia de violencia de género recoge la necesidad de ampliar el concepto de violencia de género a todos los tipos de violencia contra las mujeres contenidos en el Convenio de Estambul y de realizar los cambios pertinentes en materia legislativa para su correcta aplicación. Ello implica abordar estos todos estos delitos (contra la libertad sexual, acoso por razón de género y acoso sexual, mutilación genital, trata de seres humanos con fines de explotación sexual, etc.) de forma integral, con perspectiva de género y de derechos humanos; revisando la normativa de tipificación, respuesta institucional, ayudas y asistencia a las víctimas de estos delitos, conforme a las directivas europeas de aplicación, de forma que se adecue la respuesta legal e institucional a la necesidad de intervención y protección específica de cada una de las expresiones de esta violencia, tal como recoge el citado Convenio. Se considera especialmente relevante abordar de forma integral la respuesta contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

2. Modificaciones legales recogidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género

El Pacto de Estado contra la violencia de género recoge en sus medidas 111 a 132 la conveniencia de modificaciones legales en el Código Penal, en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la Ley Orgánica

19/1994 de protección a testigos y peritos en causas criminales, con el fin de mejorar las tipificaciones a las que se hace referencia, la aplicación de las penas previstas y la atribución de la competencia a los órganos jurisdiccionales especializados, procurando con ello aportar seguridad al sistema y mantener e incluso ampliar la protección de las denunciantes, estableciendo un número no cerrado de criterios de referencia de la situación objetiva de riesgo.

3. Avanzar en la especialización de los órganos judiciales con competencia en violencia de género

Para mejorar la atención a la ciudadanía y evitar la victimización secundaria, es necesario adecuar los Juzgados que conozcan de esta materia, dotándolos de todos los medios necesarios para cumplir adecuadamente con su finalidad, incluidas instalaciones, medios técnicos y recursos de equipos psicosociales, unidades de valoración forense integral, oficinas de asistencia a la víctima del delito, protocolos de colaboración y/o coordinación con otras instancias. Es conveniente que los Juzgados que conozcan de la violencia de género no compartan esta función con otras de diversa naturaleza y correspondientes a distintos órdenes jurisdiccionales, procurando la comarcalización, si ello es necesario para distribuir adecuadamente la carga de trabajo.

4. Incrementar la atención y protección que se dispensa a menores perjudicados por la violencia de género

Los menores incurso en relaciones en las que se produce violencia de género o víctimas directas de la misma deben ser mejor asistidos dentro del proceso y de las actuaciones judiciales, debe garantizarse una mejor protección, facilitando una atención adecuada a sus características y medios suficientes para restablecer su vida libre de violencia y por tanto su desarrollo. Se prestarán los apoyos económicos y las indemnizaciones que les correspondan, conviene establecer las características de las facultades parentales y régimen de visitas específicas para preservar su estabilidad y el libre desarrollo de su personalidad, dando cumplimiento a las medidas 202 a 222 recogidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género.



5. REFORMAS PENALES Y POLÍTICA CRIMINAL

Las líneas básicas de política criminal deben partir de la máxima de Montesquieu que se resume en el mandato al legislador de “prohibir menos y prohibir mejor”.

Prohibir menos tiene que ver con la necesidad de prohibir sólo aquellas conductas dañosas para la convivencia social, es decir, respetar el principio de lesividad, excluyendo por tanto la utilización de la amenaza penal de forma populista, tanto legislando a golpe de presión social como para solucionar problemas que no son penales. Se debe evitar la instrumentalización partidista del derecho penal, cuyo uso únicamente está legitimado cuando sea necesario.

Prohibir mejor tiene que ver con la calidad de la norma, taxatividad de la ley penal, evitando ambigüedades e indeterminación, que conducen a la arbitrariedad y a la inseguridad, como ocurre por ejemplo en los llamados delitos de odio. Esta premisa también exige la proporcionalidad de las penas, no olvidando que tienen que tener un fin útil y que el llamado terrorismo punitivo no produce la disminución de los delitos. Desde esta perspectiva no parece muy proporcional que los delitos de tráfico de drogas o agresiones sexuales, puedan llevar aparejada una penalidad más grave que la que corresponde al homicidio.

Estas son nuestras propuestas:

1. Elaboración de un nuevo Código Procesal Penal, recuperando el Anteproyecto del año 2011, que:

- A. Defina el modelo de investigación.
- B. Garantice la separación del instructor y el Juez de Garantías.
- C. Introduzca filtros para evitar que la apertura de juicio oral se efectúe para causas no prosperables.
- D. Incorpore mecanismos de mediación que no perjudiquen o puedan afectar al derecho a la presunción de inocencia y
- E. Regule las medidas limitativas de derechos fundamentales en términos que permitan el mínimo coste en derechos durante la tramitación del proceso.
- F. Con independencia de ello, resulta especialmente urgente la reforma, aun parcial, de la Ley de Enjuiciamiento Criminal a fin de que se regule debidamente la materia probatoria, esencialmente en relación al valor de las declaraciones sumariales y policiales, así como sobre el valor del silencio del acusado, debido a que los vaivenes jurisprudenciales suponen un alto grado de incertidumbre en los tribunales.

En el modelo que reclamamos, tendrían sentido los plazos máximos para la instrucción al tener que controlar el juez no solamente las medidas limitativas de derechos sino también la duración de los procedimientos.

- G. En cuanto a los mecanismos de mediación, también reclamamos que se introduzca el principio de oportunidad reglada con claros criterios político criminales.
- H. Asimismo, la regulación de un numerus clausus de medidas cautelares personales.
- I. Regulación del status procesal de las personas con discapacidad en el sentido ya recogido jurisprudencialmente, de tal manera que si concurriera en el momento de la comisión de los hechos se aplicaría una medida de seguridad, y si concurriera con posterioridad se archivaría hasta que recobrar su capacidad. Asimismo, que se regule la figura del defensor judicial o representante legal.
- J. Regulación del secreto de forma que se determine con precisión, no sólo su plazo máximo, sino sobre todo el número de prórrogas, para evitar la situación actual de prórrogas indeterminadas que suponen en muchos casos una investigación a espaldas de la persona investigada.

2. Derogación de aquellas reformas introducidas en materia penal incompatibles con un modelo de convivencia fundado en la dignidad de la persona:

- A. Derogación de la prisión permanente revisable que únicamente persigue la inocuización de la persona condenada, renunciando a cualquier fin de resocialización.
- B. Revisar asimismo la conversión en delitos leves de las faltas en lo que puedan suponer una hipercriminalización, al generar antecedentes penales. Eliminar la aplicación de tipos agravados (v.gr. de hurto, de estafa) a partir de hechos constitutivos de delitos leves.
- C. Revisar los excesos punitivos en determinados delitos contra el patrimonio (hurtos, robos).
- D. Revocar la reforma en materia de propiedad intelectual e industrial en cuanto vuelve a castigar de manera desproporcionada los supuestos de venta callejera.
- E. Mantener el nuevo modelo de suspensión, sin perjuicio de las modificaciones necesarias en materia procesal para dotar a la ejecución de penas de un régimen procesal ágil en el que se introduzcan los principios de oralidad, contradicción y concentración.
- F. Eliminar la nueva regulación de la libertad condicional como tiempo de suspensión de la pena.
- G. Derogación de los delitos que sean muy flexibles sin contenido de antijuridicidad sirviendo para legitimar la actuación policial en muchos casos (Ley Orgánica 4/2015 de terrorismo con los delitos de los artículos 575 y 577). Revisión de las reformas en el ámbito de los delitos de opinión.
- H. Revocar la nueva regulación de la detención ilegal o secuestro sin dar razón del paradero del detenido.
- I. Revocar la nueva regulación de homicidios y asesinatos agravados.
- J. Revisar en profundidad las novedades introducidas en materia de delitos contra la libertad e indemnidad sexual y en particular la criminalización de las relaciones sexuales sin que medie abuso ni agresión (en las modalidades típicas previstas para los delitos en los que las víctimas son mayores de 16 años), cuando interviene un menor mayor de trece y menor de dieciséis años.

- K. Restringir la libertad vigilada.
- L. Revisar todos los supuestos concursales que provocan supuestos en los que la lesividad o antijuridicidad de la conducta no se corresponde con la penalidad resultante.

3. Creación de organismos con capacidad para examinar el impacto de las reformas penales

sobre aquéllas realidades delincuenciales o criminales en las que pretenden incidir y evaluar su eficacia y la justificación -o no- del coste en derechos fundamentales que conlleva la respuesta penal. Elaboración de propuestas de reformas a partir de dicha justificación.

4. Reducir las penas de prisión

como respuesta prevista por el legislador para el delito, eliminando las penas cortas e implementando los organismos y entidades con capacidad para desarrollar actividades que puedan/deban imponerse como obligaciones o condiciones para la suspensión de penas.

5. Reforma de los CIES,

imitación de las causas de internamiento a supuestos en los que al riesgo de fuga se le añade algún elemento de peligrosidad objetivable y a los supuestos de expulsión ya acordada.

6. Retoques de carácter técnico, que no supresión, del artículo 324 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Reclamar la dotación de medios para la investigación y el enjuiciamiento de las causas complejas y, en particular, a aquéllas vinculadas a la delincuencia económica y a la corrupción político-económica. Especialmente un cuerpo de peritos técnicos dependientes de la Administración de Justicia (contables, economistas....) y una

mayor especialización de todos los operadores. Proponer la creación de Institutos de Pericias Forenses como organismos colaboradores de la Fiscalía, los Jueces y los Tribunales.

7. Supresión de la Ley Seguridad Ciudadana

(en línea con lo que se dirá en el apartado siguiente), salvo en lo positivo que es la regulación por primera vez de los cacheos y el establecimiento de 3 horas como máximo que puede estar en dependencias policiales una persona a fin de ser identificada, acogiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en cuanto al artículo 5 Convenio.

8. Denunciar la sistemática incorporación al clausulado de las reformas penales y procesales de disposiciones adicionales del siguiente tenor: "Previsión de costes: Las medidas incluidas en esta norma no podrán suponer incremento de dotaciones de personal, ni de retribuciones, ni de otros gastos de personal".

9. Revisar el régimen vigente de aforamientos,

discriminando aquéllos casos en los que concurre un interés legítimo que justifique la protección, de aquéllos en que no concurre. Limitar los aforamientos que cupiera mantener al ámbito del enjuiciamiento.

10. Despenalizar la cooperación al suicidio.

Una mayoría de la sociedad española está a favor de regular la eutanasia en caso de enfermedad incurable que provoque graves sufrimientos. La regulación jurídico-penal de las conductas relacionadas con el suicidio ha de ser abordada desde los derechos constitucionales a la dignidad de las personas y la autonomía personal y, por consiguiente, afirme el reconocimiento de la disponibilidad sobre la propia vida y, correlativamente, el derecho a morir.



6. LEY MORDAZA

1. Derogación de la “ley mordaza” y su sustitución por una norma mas respetuosa con los derechos fundamentales

La actual Ley Orgánica 4/2015, de Protección de la Seguridad Ciudadana (LOPSC), comúnmente conocida como “ley mordaza”, supone una merma de los derechos y libertades exigibles en una sociedad democrática. Algunas previsiones de esta Ley adolecen de un posible vicio de inconstitucionalidad:


1. La indeterminación de las conductas tipificadas y susceptibles de sanción. La ley está repleta de tipificaciones inexactas y abiertas, contemplando incluso algunas previsiones de “derecho administrativo sancionador en blanco”, como la contenida en el artículo 4.3., que habla de “amenaza concreta o de un comportamiento objetivamente peligroso”. Estas previsiones tan amplias, que dan la posibilidad y hasta invitan a la arbitrariedad en la actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, se alejan de cualquier concepción, por mínima que sea, de la seguridad jurídica (artículo 9.3 de la Constitución Española).
2. Aprehesión de objetos y efectos procedentes de un delito o infracción administrativa: El artículo 20.5 de la Constitución establece que sólo los jueces podrán acordar el secuestro de imágenes, algo que ha sido interpretado in extenso por la STC 187/1999, que ha reforzado dicha previsión constitucional. Pues bien, el artículo 19.2 de la Ley permite el secuestro administrativo de imágenes por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, al hablar de “otros objetos procedentes de un delito o infracción administrativa”, y teniendo en cuenta que puede constituir ésta la mera toma de imágenes sobre las actuaciones de la policía cuando se considere que puedan atentar contra su intimidad o seguridad (artículo 36.23).

3. La equiparación en la sanción de manifestaciones o reuniones en establecimientos de servicios básicos “no comunicadas” y “prohibidas” (artículo 35.1), cuando es de sobra conocido que el derecho fundamental de manifestación y reunión no precisa de autorización previa (artículo 21 de la Constitución).
4. El artículo 36.4 de la Ley sanciona toda actividad que suponga una obstrucción a la actuación de los agentes de autoridad, algo que no cumple con los estándares de mínima claridad que nuestro Tribunal Constitucional ha exigido reiteradamente en su jurisprudencia en cuanto al derecho administrativo sancionador y el derecho penal (SSTC 69/1989 y 137/1997, entre otras).
5. Sanción del uso no autorizado de imágenes de las FCSE: Las imágenes que se tomen sobre la actuación de las FCSE y que puedan atentar contra la intimidad o la seguridad personal o familiar de los policías, no sólo pueden ser secuestradas administrativamente por los mismos, como hemos visto, sino que pueden dar lugar a una cuantiosa sanción (artículo 36.23). La STC 72/2007 ha avalado, sin embargo, la grabación de actuaciones policiales, por estar éstas enmarcadas en el ejercicio de un cargo público y poseer, por tanto, mayores exigencias de transparencia y control ciudadano. El derecho a la información prima sobre la intimidad de los agentes, siempre que se respeten los límites del derecho al honor y de otros derechos fundamentales. Además, al someter la toma de imágenes a autorización, se estaría incurriendo en un claro vicio de inconstitucionalidad en virtud del artículo 20.2 de la Constitución Española, que prohíbe tajantemente la censura previa.
6. Las devoluciones en caliente: La Disposición Adicional Décima de la Ley modifica la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros para permitir las denominadas como “devoluciones en caliente” en las vallas de Melilla y Ceuta. La regulación de las devoluciones en caliente vulnera los convenios internacionales en la materia, que prohíben las deportaciones masivas y garantizan los derechos de los migrantes, entre ellos los de pedir asilo y ser asistidos jurídicamente. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en su Sentencia de 3 de octubre de 2017, ha condenado a España por tal práctica.

Además podemos indicar algunas consideraciones de oportunidad política, y de oportunidad político-constitucional, sobre la conveniencia de la Ley Orgánica en determinados aspectos.

La sustitución que lleva a cabo la “ley mordaza” de las faltas por ilícitos administrativos, en paralelo a la reforma del Código Penal que convierte muy pocas de aquéllas en “delitos leves”, aumenta la indefensión de los ciudadanos. Y es que, aunque en un primer momento parezca que toda despenalización es buena per se y que puede ayudar a combatir el populismo penal en el que estamos insertos, no debemos tampoco llevarnos por el juego de las apariencias. Al dejar de ser faltas, las conductas que ahora son tipificadas en la norma administrativa y sancionadas por la Administración se sustraen del procedimiento penal, mucho más garantista que el administrativo-sancionador. Además, se ha de tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 52 de la LOPSC, las informaciones aportadas por los agentes de seguridad constituyen base suficiente, salvo prueba en contrario, para la imposición de las respectivas sanciones, lo que aumenta considerablemente la mentada indefensión.

No es casualidad, por todo ello, que el balance hasta ahora de la “ley mordaza” sea tan negativo. Ha provocado un “efecto desaliento” en los movimientos sociales y en la protesta ciudadana. El aumento indiscriminado de sanciones y su monto, con el nuevo respaldo legal, ha reforzado el brazo punitivo del Estado justamente por la vertiente menos garantista y más dada la arbitrariedad, la administrativa.



7. MOVILIDAD HUMANA CON ESPECIAL REFERENCIA A MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPañADOS

1. Aprobación del reglamento de la ley de Asilo

La Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria carece de desarrollo reglamentario lo que dificulta la tramitación de los procedimientos y somete a un alto margen de discrecionalidad a las personas solicitantes de protección internacional en su acceso al procedimiento, así como a las condiciones de acogida.

La aprobación de dicho reglamento debe garantizar:

- A. Que el documento acreditativo de solicitud de la protección internacional tenga la consideración de autorización de residencia provisional –y no de mera autorización de estancia- a fin de evitar las situaciones de discriminación que derivan de la demora en la tramitación de los expedientes.
- B. Que se garantice el principio de no devolución para las personas desde el mismo momento de su manifestación de la voluntad de solicitar protección internacional de conformidad con lo dispuesto en la Directiva 2013/32/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre procedimientos comunes para la concesión o la retirada de la protección internacional.
- C. Que se regule reglamentariamente la posibilidad de solicitar protección internacional en embajadas y consulados.
- D. Que se regulen reglamentariamente los derechos sociales recogidos en la Ley de Asilo, con implementación de las medidas previstas en la Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional, garantizando el acceso

al sistema de acogida desde el momento de la manifestación de la voluntad de solicitar protección internacional.

2. Implementar visados de carácter humanitario

Modificar la ley de extranjería a fin de garantizar el acceso seguro a personas en que concurren razones de carácter humanitario (ver la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo de 11 de diciembre de 2018 con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre visados humanitarios (2018/2271(INL))).

3. Garantizar los derechos humanos en los procedimientos de retorno (expulsión, devolución, rechazo)

Derogación de la Disposición Adicional Segunda de la Ley de Extranjería, con la que se pretende dar visos de legalidad a unos procedimientos de expulsión sumaria que se realizan sin ningún tipo de garantía así como denunciar el Acuerdo de Readmisión de Irregulares con Marruecos de 1992.

4. Ratificación de la Carta Social Europea revisada en 1996 y del Protocolo adicional de 1995 así como la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares

5. Garantizar la libertad de movimientos de los solicitantes de asilo por el territorio del estado español

6. Posibilitar el acceso a la autorización de residencia por razones humanitarias a víctimas de tráfico de seres humanos, supervivientes de tortura, malos tratos y otras formas de trato degradante, así como a supervivientes de accidentes con víctimas múltiples (v.gr. naufragios)

7. Garantizar la protección de los menores extranjeros no acompañados y su tránsito a la vida adulta

A los menores extranjeros que se encuentran en territorio español sin la protección de ningún familiar o adulto responsable de su cuidado debe aplicarse el estatuto jurídico de la protección a la infancia. El sistema internacional de protección a la infancia exige que a estos menores no acompañados se les apliquen respuestas educativas, no sancionadoras. En las decisiones que afecten a menores no acompañados debe primar el interés superior del menor.

Modificar el artículo 35 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y sus concordantes del reglamento, en el sentido de generar un sistema de determinación de la edad que incorpore las exigencias de los Dictámenes del Comité de Derechos del Niño, proscribiendo las pruebas médicas, como medio de determinación de la edad. Además debe sacarse de la competencia del Ministerio Fiscal.

Modificar el artículo 198 del Reglamento de la Ley de Extranjería garantizando al menor extranjero no acompañado mayor de 16 años la autorización de trabajo.

Debe introducirse en el marco legal las declaraciones de buenas prácticas cuyos principios fundamentales son el interés superior del menor, la no discriminación, el derecho de participación, el respeto a la identidad cultural y el derecho a la escucha. Es necesario insistir en el sistema de garantías que les ampara dado que estamos ante un colectivo especialmente vulnerable.

Los procesos de integración de estos menores no deben pararse cuando cumplen la mayoría de edad pues son procesos muy complejos. Los recursos utilizados en los procesos de integración de estos menores son complejos y el cumplimiento de la mayoría de edad no debe ser una barrera que termine con procesos positivos de inserción.



8. IGUALDAD

Estamos viviendo la llamada “cuarta ola” del movimiento feminista, que plantea el fin de los privilegios de género establecidos históricamente hacia el hombre, con una dimensión internacional, en la que se repudia la violencia de género en todos los ámbitos, con un fuerte discurso anti estereotipos y con mayor unión con el movimiento LGTBIQ y de liberación sexual. Coexisten distintas corrientes feministas con la misma raíz: cuestionar el sistema patriarcal y denunciar la violencia, discriminación y desigualdad que sufren las mujeres. Seguimos viviendo en una sociedad desigual formal y materialmente, y ello afecta a todos los aspectos de nuestras vidas.

La realidad en este momento es que la presencia de mujeres es minoritaria en espacios institucionales, en dirección de empresas públicas y privadas. En todos los países desarrollados, las mujeres alcanzan niveles educativos superiores a los hombres. A nivel europeo representamos el 60 por 100 de todos los trabajadores con estudios superiores. En España las generaciones de las mujeres que hoy tienen menos de 50 años están más educadas que los varones de su misma edad. Pero cuando miramos a los puestos de dirección observamos un “techo de cristal” que impide a las mujeres el acceso a puestos de mayor responsabilidad. En España, las mujeres representan menos del 10 por ciento de los embajadores, menos del 20 por ciento de los catedráticos, y así podríamos seguir enumerando multitud de profesiones.

En el ámbito de la judicatura, es especialmente criticable que, a pesar de que ya existe en la profesión una mayoría de juezas, los cargos más relevantes en los distintos tribunales y en la cúpula judicial siguen siendo ocupados de forma muy mayoritaria por hombres. La interpretación jurisprudencial de las normas sigue siendo realizada mayoritariamente por hombres, debido a la escasa presencia de magistradas en el Tribunal Supremo y muchas de las normas que regulan la carrera judicial están realizadas desde la perspectiva del género masculino.

Además del llamado “techo de cristal” las mujeres sufrimos también lo que se conoce como “suelo pegajoso”, y es que no partimos de la misma casilla de salida en nuestro desarrollo profesional. Únicamente hay que ver las estadísticas relativas a permisos para cuidado de hijos o familiares dependientes para concluir que las mujeres asumimos el papel de cuidadoras al ser quienes mayoritariamente optamos a este tipo de permisos llamados de “conciliación”, por lo que llegada una cierta edad no tenemos el mismo perfil profesional que los hombres, lo que nos perjudica para alcanzar puestos de dirección en un mundo masculinizado donde los roles asignados tradicionalmente a los hombres son más valorados.

Es necesario un cumplimiento efectivo con plena dotación presupuestaria de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo y para valorar las medidas concretas que son necesarias es preciso elaborar informes de impacto de género solventes y evaluables periódicamente, así como publicar periódicamente estadísticas sobre el impacto de las normas. Dicha Ley ha cumplido más de diez años y debe actualizarse incluyendo más contenidos obligatorios en vez de meras recomendaciones. También debemos tener en cuenta que no podemos aceptar ningún retroceso en esta materia, consolidando los derechos ya reconocidos. Algunas de las medidas de ámbito más general propuestas por la comisión de igualdad son:

1. Eliminación de la brecha salarial

Favorecimiento de la conversión de contratos a tiempo parcial en tiempo completo con obligada prioridad para ocupar tales vacantes, actuación más intensa de la Inspección de trabajo en el ámbito de los análisis de las discriminaciones retributivas y las clasificaciones profesionales feminizadas en las empresas, análisis con perspectiva de género de la salud laboral y las enfermedades profesionales, para lo que resulta fundamental duplicar los efectivos del Sistema de Inspección de Trabajo.

2. Mantenimiento de la prohibición de los vientres de alquiler

y adopción de medidas para poner límites a las graves violaciones de derechos humanos cometidas sobre mujeres vulnerables por ciudadanos/as españoles/as que intentan traer menores nacidos como consecuencia de estas prácticas.

3. Exigir una participación equilibrada de hombres y mujeres en el sector público y privado, con medidas positivas de carácter obligatorio

Para ello es necesario que el sistema de nombramientos en el sector público se ajuste a baremos objetivos y mientras persista la desigualdad, que se adopten medidas como las cuotas de participación.

4. Actualizar los planes de igualdad en los diferentes sectores públicos que tenga en cuenta las particularidades de cada carrera profesional

5. Alcanzar la igualdad en los permisos de paternidad para hombres y mujeres con permisos que tengan la misma duración, de carácter intransferible

Esta medida ha sido ya adoptada por Decreto Ley aunque su implantación será progresiva (no existirá equiparación hasta 2021). En el contexto de campaña electoral, al haber sido una medida polémica, pedimos a los partidos políticos que garanticen su mantenimiento caso de llegar a gobernar. Debe también asegurarse que el disfrute de permisos o excedencias relacionados con la conciliación no pueda suponer un retroceso en la carrera profesional como pérdida de destino o de antigüedad.

6. Educación feminista en escuelas y universidades

Que la igualdad sea parte obligatoria de los temarios en todas las etapas de escolarización, incluyendo en los libros de texto contenidos relacionados con la igualdad y también se visibilicen las mujeres de forma transversal en todas las asignaturas.

7. Formación en perspectiva de género en todos los ámbitos del sector público

8. Revalorización de los cuidados

En un mundo donde lo asociado al rol tradicional masculino está más valorado, los cuidados (ejercidos normalmente por mujeres) no se valoran en la vida pública. Debe dotarse de presupuesto la ley de dependencia y reconocerse el trabajo doméstico y de cuidados. El tiempo dedicado a los cuidados debe tener una valoración curricular como mérito específico de cara a la promoción profesional y debe ser tenido en cuenta como tal en los procesos de selección y concursos para la provisión de cualquier puesto de trabajo.

9. Abordar las discriminaciones interseccionales o múltiples de las mujeres extranjeras o con discapacidad

Como medidas más específicas que afectan a la carrera judicial, la comisión de igualdad plantea las siguientes:

1. Equilibrio en la participación de mujeres y hombres en altos cargos jurisdiccionales, cargos gubernativos y direcciones de cursos de formación. Modificación del artículo 149 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a fin de hacer posible los artículos. 15 y 16 de la Ley de Igualdad para garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las Salas de Gobierno, elaborando listas electorales que tengan en cuenta la mayor presencia de hombres como miembros natos. En cuanto a los nombramientos discrecionales, transparencia total de los datos sobre las personas que se presentan a cada puesto y las que son elegidas, así como la información de los elementos sobre

los que se ha basado su elección. Un sistema de baremación objetiva que asigne un porcentaje a cada aspecto a valorar. Como medida de urgencia ante la desigualdad existente, hasta tanto se logren reducir las diferencias, y con carácter temporal se proponen medidas de acción positiva.

2. Formación obligatoria en materia de igualdad y en materia de juzgar con perspectiva de género en todas las jurisdicciones, tanto en los temarios de oposiciones, como en la formación inicial y continua.
3. Promover un lenguaje inclusivo tanto en las normas jurídicas como en las resoluciones judiciales.
4. Realizar un protocolo de acoso coordinado con el resto de cuerpos de la administración que trabajan en el mismo órgano judicial, pertenecientes a distintas carreras que trabajan en el mismo espacio.
5. Elaboración del plan de prevención que fije unas cargas máximas saludables. Mientras tanto, proponemos una disminución de la carga de trabajo judicial en aquellos casos en los que los jueces o juezas tenga a su cuidado menores o bien otros familiares dependientes como medida para promover la conciliación familiar y laboral así como la corresponsabilidad. Lo que se pretende no es una reducción de jornada y salario, como ya tenemos ahora en los artículos 373.7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 223 del Reglamento de Carrera Judicial, sino una reducción de carga sin afectación retributiva.
6. Modificar la regulación de los llamados “permisos de conciliación” y orientarla hacia la corresponsabilidad, sin que la adopción de este tipo de permisos suponga un retroceso en la carrera profesional. Establecer la posibilidad de solicitar temporalmente vacantes en lugares cercanos al domicilio familiar cuando existan hijos menores o familiares dependientes.
7. Publicación periódica de estadísticas segregadas por sexo y edad de todo lo que afecte a la carrera judicial, así como estadísticas desagregadas por género de las personas usuarias de la Justicia. Nombramientos (personas que se han presentado, personas nombradas), cursos (quienes dirigen el curso, asistentes), concursos, permisos de conciliación.
8. La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial debe tener competencias vinculantes no sólo consultivas en ciertas materias. Debe informar los recursos de alzada relacionados con permisos de conciliación y también los recursos que se interpongan contra los nombramientos cuando se vea afectado el derecho a la igualdad y no discriminación.
9. El Consejo General del Poder Judicial deberá promover la inclusión de cláusulas sociales, especialmente las referidas a igualdad entre hombres y mujeres en todos los contratos del sector público que realice.



9. REFORMAS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Modificar la Constitución a fin de establecer un porcentaje de gasto social en relación al P.I.B. y una renta mínima garantizada

La cláusula de Estado Social del artículo 1 de la Constitución obliga a replantearse el papel del Estado en el largo camino hacia una sociedad respetuosa con los débiles y preocupada por la igualdad efectiva de sus ciudadanos.

Urge un cambio constitucional que garantice la dignidad de la persona, lo que se traduce, por una parte, en la garantía de derechos fundamentales de la clase trabajadora, e inevitablemente, en unas prestaciones económicas de seguridad que permitan la integración de todos en la sociedad a través de la Seguridad Social. La Constitución debe incorporar un precepto que asegure un porcentaje - en relación al P.I.B.- de gasto social dedicado a prestaciones sociales, que se constituya como mínimo indisponible. Debe garantizarse la eficacia de lo establecido en el artículo 35 de la Constitución, en especial en lo que se refiere al derecho a una remuneración suficiente y, en cumplimiento del apartado 2º del citado artículo, hacer del Estatuto de los Trabajadores un Código que debe tener la garantía de la reserva de ley reforzada, cuya modificación requiera procedimiento agravado.

2. Adopción de las medidas legislativas necesarias para acabar con los incumplimientos de la Carta Social Europea. Ratificación del Protocolo de reclamaciones colectivas de 1995 para garantizar eficazmente el contenido de la Carta Social Europea revisada en 1996

El último informe de conclusiones anuales del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, publicado el pasado mes de marzo, ha señalado varios incumplimientos de España en la aplicación de la Carta (preavisos insuficientes en caso de despido, mas horas de trabajo de las debidas, horas extra no compensadas, dos semanas de vacaciones al año no garantizadas y preeminencia de los convenios de las empresas sobre el Estatuto de los Trabajadores). Deben adoptarse las medidas legislativas necesarias para acabar con los incumplimientos de la Carta.

Pese a la valoración positiva del Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2019, que dispuso la remisión a las Cortes Generales de la Carta Social Europea revisada y autorizó la manifestación del consentimiento de España para obligarse por dicha Carta, éste no es suficiente, siendo necesaria la ratificación del Protocolo de reclamaciones colectivas de 1995 para garantizar eficazmente el contenido de la Carta.

3. Revisar y sistematizar la normativa de Seguridad Social. Actualizar los requisitos exigidos para el acceso a cada una de ellas atendiendo a la realidad social actual. Suprimir el requisito de alta o asimilado. Regular el acceso a la jubilación anticipada desde la situación de despido disciplinario declarado improcedente. Equiparar realmente los derechos de Seguridad Social entre la persona trabajadora a tiempo parcial y a tiempo completo

Abogamos por un nuevo concepto de previsión social, que supere los actuales límites de la Seguridad Social. El modelo actual de Seguridad Social se explica a partir de un proceso histórico complejo, pero hoy carece de coherencia. En forma poco articulada conviven el nivel contributivo de la Seguridad Social, el asistencial, las políticas de apoyo a las personas con discapacidad, la protección por desempleo, la de dependencia, la renta activa de inserción, las rentas mínimas de las comunidades autónomas, ayudas varias sobre estados de necesidad, complementos de pensiones, etc. Urge establecer de forma sistemática y consecuente un régimen de prestaciones de todos los niveles a los que puedan acceder los ciudadanos, así como reconocer el derecho a la renta

mínima garantizada, eventualmente vinculada a un auténtico sistema de protección de todas las incidencias y estados de necesidad que puedan atravesar los ciudadanos. Es conveniente revisar, y en su caso suprimir, el requisito de alta o asimilado a alta en el momento de acceso a las prestaciones. Y en relación a la jubilación anticipada, regular la posibilidad de acceso no solo desde una situación de despido objetivo, sino también desde un despido disciplinario cuando éste es declarado improcedente.

La reforma de la protección social debe apoyarse también en la revisión de prestaciones que han ido quedando superadas, el caso paradigmático es el de las pensiones de viudedad, que no se vinculan a estados de potencial necesidad. Debe apoyarse también en la racionalización de la gestión, revisar el papel de las mutuas y poner en evidencia lo inconveniente de la gestión privada de determinadas prestaciones.

4. Limitar las facultades del empresario en la modificación de las condiciones de trabajo, revisar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, limitar la modificación salarial a supuestos extremos y en cualquier caso reversible. Definir claramente la separación entre tiempo de trabajo y tiempo de libre disposición por el trabajador, sin que puedan ser considerados como éstos los tiempos de espera y a disposición del empresario.

Las relaciones laborales han experimentado, en especial a partir de 2012, un profundo cambio. Constatamos actualmente un excesivo poder empresarial en la disponibilidad de las obligaciones contractuales, lo que amplifica cada vez más la brecha social y complica la cohesión cívica, siendo necesario iniciar un nuevo camino hacia un modelo más democrático de relaciones laborales.

En primer lugar, debemos trabajar en el establecimiento de mecanismos de flexibilidad contractual de carácter bidireccional; en definitiva, que las oportunidades reconocidas a la empresa para flexibilizar el contrato de trabajo, se complementen con oportunidades para los trabajadores en lo relativa a la disponibilidad del tiempo de trabajo, para conciliar la vida personal, familiar y profesional (distribución irregular de la jornada, ausencias, flexibilidad de horarios,

etc.), así como para establecer mecanismos que faciliten la movilidad funcional y la movilidad geográfica en igualdad de condiciones cuando la propuesta proviene del trabajador que cuando proviene del empresario, y con garantía de derechos. En cualquier caso, la modificación del salario por voluntad del empresario debe ser muy limitada, la cuantía salarial no es una mera condición accesoria de trabajo sino un elemento esencial que forma parte del objeto del contrato de trabajo y, por consiguiente, debe ser excepcional en la regulación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, debe ser temporal y reversible cuando cesen las causas que lo hayan justificado. Hay que regular que puedan establecerse en convenio colectivo jornadas máximas, siempre que se respeten los mínimos legales y resulta hoy imprescindible una mejor regulación de las modificaciones sustanciales del contrato, estableciendo la posibilidad de novaciones temporales y el derecho de reversión en el caso de que las causas originales desaparezcan.

Se hace necesario orientar las reformas laborales hacia un modelo más democrático de relaciones laborales, lo que pasa por el establecimiento de mecanismos de flexibilidad contractual bidireccional e implica que, dentro de los evidentes límites de la prestación laboral y sin afectar a la organización del trabajo, los trabajadores puedan disponer de mecanismos de disponibilidad del tiempo de trabajo por razones personales (distribución irregular de la jornada, ausencias, flexibilidad de horarios, etc.), así como el establecimiento de una frontera clara entre tiempo de trabajo y tiempo de libre disposición del trabajador (conciliación, ocio, ...), lo cual equivale, en la línea que ha señalado el Comité Europeo Derechos Sociales, que los tiempos de espera y a disposición del empresario se consideren como tiempo efectivo de trabajo.

5. Promulgar una Ley Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación, trabajar en la igualdad efectiva de la mujer trabajadora. Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y garantizar los mismos derechos laborales y de seguridad social a las personas empleadas del hogar. Prohibir el despido de la mujer trabajadora en las circunstancias protegidas de embarazo comunicado, maternidad y lactancia

Al inicio de este año se han adoptado medidas que eran necesarias en relación a la igualdad, la brecha salarial, la corresponsabilidad y los permisos parentales, así como el control de exceso de jornada de trabajo no retribuida, entre otras. Si bien ello se ha hecho recurriendo al decreto ley, figura prevista para los casos de extraordinaria y urgente necesidad. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social es instrumento esencial para la articulación de una forma de Estado, el Estado Social a que se refiere nuestra Constitución, que exige un debate parlamentario serio, sosegado e instructivo, que garantice una normativa estable y con vocación de permanencia dirigida a lograr la plenitud del Estado Social.

Urge la ratificación por España del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y la equiparación de derechos laborales y de Seguridad Social a este elevado número de trabajadoras que engrosan en un porcentaje muy elevado la economía informal y aquellas que están dadas de alta no tienen derecho a las prestaciones de desempleo, ni pueden acudir al Fondo de Garantía Salarial en el supuesto de insolvencia empresarial, entre otras discriminaciones de las que son objeto.

6. Suprimir en la Constitución toda referencia a personas “disminuidas” pasando a referirse a las personas con diversidad funcional, y establecer expresamente la proscripción de la discriminación por esta causa. Establecer un marco de acción positiva vinculada a los derechos de las personas con diversidad. Transponer correctamente las Directivas 2000/43 y 2000/78. Incluir en el periodo de prueba de los contratos de las personas con discapacidad las medidas de ajuste razonable que fueran necesarias. Eliminar la extinción del contrato por causa de Incapacidad Permanente y reconducirla al supuesto de despido objetivo por ineptitud sobrevinida

En relación a las personas con discapacidad sensorial, física o psíquica, es preciso que en nuestro texto Constitucional se suprima la denominación de “disminuidos” para referirse a las personas con diversidad funcional, y que se proscriba expresamente la discriminación por este motivo. El marco normativo de apoyo al empleo de las personas con discapacidades sensoriales, físicas o psíquicas, tiene hoy un carácter marcadamente paternalista, lo que hay que abandonar y establecer un marco de acción positiva vinculada a los derechos de

las personas con diversidad. Transponer correctamente las Directivas 2000/43 y 2000/78, y extender las tutelas de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, a las otras causas de discriminación, entre las que incluye diferenciándola de la discapacidad, ya admitida la "enfermedad". Centrándonos en el contrato de trabajo, el periodo de prueba de las personas con discapacidad, deberá incluir inexcusablemente las medidas de ajuste razonable que fueran necesarias, debiéndose eliminar la extinción del contrato por causa de Incapacidad Permanente de la persona trabajadora, para reconducirla al supuesto de despido objetivo por ineptitud sobrevenida en caso de que así se acredite en cuanto al concreto puesto de trabajo.

En el terreno de la salud laboral, después de una actualización forzada por la legislación comunitaria, estamos ahora ante una legislación anquilosada desde hace años. Hay que trabajar con el horizonte de cero fallecimientos, cero lesionados graves, cero enfermos profesionales, incluyendo la regulación de los riesgos psicosociales y profundizando en la integración de la seguridad en el diseño de los procesos productivos y en la cultura del trabajo seguro. La crisis ha servido de excusa para no invertir en prevención y resulta necesario incrementar el número de efectivos de la Inspección de Trabajo para hacer efectivo el derecho a la salud laboral.

Los grupos de empresas, los contratos que establecen la relación mercantil entre sociedades, las contratas de servicios, las UTES, las empresas de trabajo temporal la figura de los autónomos dependientes y las relaciones jurídicamente patológicas que generan, han conducido a una situación en que ya nadie reconoce al empresario responsable de las relaciones de trabajo, hoy existen empresas de construcción que no tienen albañiles, empresas de transporte que no tienen camiones y, cuando llamamos a un suministrador de servicios ya nadie puede saber si está hablando con un trabajador de la empresa o con uno de una empresa multiservicios o con una persona autónoma o con un becario. Urge la regulación de la flexibilidad en los modos de articular la producción. Esto comporta un marco normativo heterónimo en relación a la externalización. Por tanto, responsabilidad solidaria cuando se trate de actividades auxiliares y responsabilidad solidaria de la empresa principal en el resto de supuestos, regulación del régimen jurídico de las empresas multiservicios (con aplicación del convenio de la actividad desarrollada por el

trabajador), regulación de las cooperativas de autónomos prohibiendo la sustitución del trabajo asalariado, limitación de actividades que se pueden externalizar por motivos de siniestralidad, competencias de negociación colectiva conjunta, mecanismos de representación conjuntos, capacidad judicial de valorar los supuestos de externalización y sus efectos, limitación de los despidos productivos por dicha causa, régimen jurídico de las empresas que se dedican exclusivamente a prestar servicios para terceros, etc. Juezas y Jueces para la Democracia postula la derogación del artículo 1.3 g) del Estatuto de los Trabajadores que expulsa del mismo a los transportistas con vehículo propio aun en los casos de clara dependencia. También urge una definición legal de la noción de grupo de empresa y deben establecerse mecanismos de responsabilidad subsidiaria de los grupos de empresa no patológicos.

7. Limitar las posibilidades de contratación temporal y racionalizar los supuestos de subcontratación, trabajo dependiente contratado como autónomo y en general los múltiples supuestos de elusión de la responsabilidad empresarial. Regulación global de las relaciones laborales derivadas de las plataformas digitales garantizando todos los derechos laborales de dichos trabajadores, así como los de los trabajadores que prestan servicio en la economía sumergida, garantizando su tránsito hacia la economía formal

En esta carrera hacia la precarización laboral, el trabajo temporal y el crecimiento de la economía de las plataformas están a la cabeza. Pese a que nuestro marco normativo establece el carácter excepcional de los contratos temporales, nuestra realidad de relaciones laborales evidencia lo contrario, tanto en el ámbito privado como en el público. Debe acabarse con la cultura de la temporalidad que generó el propio legislador y que hoy sólo puede abordarse con medidas drásticas. Debe abordarse una nueva regulación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, simplificar esa regulación y establecer medidas disuasorias para el abuso de tales modalidades contractuales, así como medidas que garanticen un control jurídico eficaz. En

la misma línea, la precarización del trabajo que conlleva el crecimiento de la economía de las plataformas hace necesaria una regulación global que garantice todos los derechos laborales de estos trabajadores.

8. Regular el despido como potestad excepcional de rompimiento unilateral del contrato. Exigencia de intervención administrativa previa en los despidos colectivos y establecimiento de salarios de tramitación el despido improcedente. Ampliación del periodo de preaviso en los despidos y adecuación a la duración de la relación laboral

En cuanto al despido, nuestro modelo carece actualmente de lógica interna. Se ha llegado a una situación de despido libre, con un coste objetivo para el empresario y de efecto inmediato. Debería potenciarse el expediente previo en el despido disciplinario, limitándolo a sus justos términos. Para el resto de los despidos, se precisa revisar el periodo de preaviso, e incrementarlo adecuándolo a la duración del periodo trabajado, pues éste extremo es uno de los que se han recogido en los incumplimientos de España en la aplicación de la Carta Social Europea contenidos en el citado Informe de 2018. Así mismo, debe enfatizarse la exigencia de causalidad en el despido, de conformidad con el Convenio 158 OIT, Carta Social Europea y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y disuadir el despido bien sancionándolo con la nulidad, o subsidiariamente, sin exoneración de los salarios de trámite, por el manifiesto abuso de derecho o fraude de Ley que supone. Y para dar cumplimiento a la Directiva 92/85, integrar en el marco normativo la prohibición de despedir a la mujer trabajadora en las especiales y concretas circunstancias protegidas de embarazo comunicado, maternidad y lactancia.

En materia de despidos colectivos es aconsejable potenciar la autonomía colectiva y los sistemas autónomos de control, negociación y arbitraje, pero constatamos que la Inspección de Trabajo jugaba antes un papel muy importante que habría que recuperar, la unilateralidad del despido colectivo, en caso de falta de acuerdo extintivo, es un desastre en todos órdenes y para todos, Juezas y Jueces para la Democracia defiende la autorización previa

administrativa sin perjuicio del control del orden social de la jurisdicción. Deberíamos profundizar sobre la conveniencia de regular el desistimiento del empresario y el desistimiento del trabajador en ambos casos sobre la base de la tradicional indemnización de cuarenta y cinco días y por causas justificadas que, al menos en las pequeñas y medianas empresas permitan solucionar los innumerables problemas de relación (mal ambiente de trabajo, dificultades del trabajador para seguir el ritmo de trabajo, falta de promoción o de proyecto de carrera, problemas en la plantilla, etc.). La supresión de los salarios de tramitación, unida al efecto inmediato del despido en ausencia de expediente previo, genera un evidente desconcierto y generalmente un perjuicio para el trabajador, debiendo reinstaurarse los salarios de trámite, siempre incompatibles con el percibo de otras retribuciones y con un límite temporal razonable (90 días). Finalmente y en relación a la opción entre readmisión o indemnización en los despidos improcedentes, en grandes empresas debería otorgarse esa opción a los trabajadores.

9. Regulación específica del periodo de prueba en el empleo público laboral, de la readmisión en los despidos de indefinidos no fijos declarados improcedentes y de las consecuencias de la contratación laboral fraudulenta en el sector público

En relación al empleo público laboral mostramos nuestra preocupación por el hecho de que esté sujeto a un periodo de prueba ordinario, pues ya en el proceso selectivo se ha llevado a cabo la valoración del mérito y la capacidad en condiciones de igualdad. Con el objetivo de evitar arbitrariedades y la vulneración del artículo 103.3 de la Constitución entendemos necesario, bien que se suprima, bien que se sujete a unos requisitos específicos que pasarían por su información expresa en la convocatoria de la plaza, la necesidad de comunicar por escrito la causa por la que no se ha superado el periodo de prueba, una adecuada justificación e informe de la representación de los trabajadores, siendo indemnizado el cese con la misma indemnización que un despido objetivo.

Como freno a la corrupción en el ámbito del empleo público, que se manifiesta tanto en la inseguridad del trabajador temporal, que puede verse despedido

improcedentemente en cualquier momento y por eso resultar más influenciable por sus superiores, como en las contrataciones fraudulentas sin sujeción a los principios de mérito y capacidad, se propone que en los supuestos de improcedencia del despido la readmisión sea obligatoria, y en los de constatación de contratación fraudulenta, se declare la nulidad del contrato, con devengo de los salarios trabajados y la condena directa a la persona física que realizó la contratación al abono de la indemnización del despido objetivo.

10. Recuperar la preferencia de la negociación colectiva supra empresarial en todos los ámbitos, y en especial como eje de la regulación de la concreción del contrato a tiempo parcial. Fijar la remuneración de la hora complementaria de cuantía muy superior a la hora ordinaria


Es necesario hacer una especial mención a la contratación a tiempo parcial. La vigente regulación modificó el marco en el cual se podían negociar determinados aspectos: antes se preveía que fueran regulados en el convenio colectivo sectorial, o en su defecto, en el de ámbito inferior, y ahora solamente se refiere al “convenio colectivo” y un claro fortalecimiento de los convenios de ámbito inferior (convenios de empresa), consiguiéndose así negociar “a pie de fábrica”, con una mayor presión a la parte social y sin las garantías, con las que cuenta, una negociación a niveles superiores. El impacto de este trabajo a tiempo parcial, no voluntario en más del 60 por ciento, en las mujeres que concentran el 75 por ciento de todos los contratos, exige una regulación acorde con la garantía de sus derechos laborales y la aplicación en su regulación de la perspectiva de género.

Si aparentemente se prohíbe la realización de horas extraordinarias a los trabajadores a tiempo parcial, lo cierto es que existe una tipología de horas de trabajo que se denominan “horas complementarias voluntarias”. Se prevé una retribución idéntica a las horas ordinarias, a pesar de que las mismas aportan un plus de flexibilidad al contrato, cuya disposición queda en manos exclusivas de la parte empresarial, tan sólo obligado a un preaviso mínimo de tres días, que puede reducirse por Convenio Colectivo (de cualquier ámbito), esto es, que podría establecerse por vía convencional un preaviso de una hora (por ejemplo). Y al mismo tiempo se mantienen las horas complementarias ordinarias, con un

régimen similar al que tenían antes de la reforma pero con un aumento de sus topes (mínimos y máximos), y el liviano preaviso mínimo antes referido. Así, se propone establecer un preaviso mínimo para la realización de horas complementarias, al menos de 7 días, que actúe como mínimo legal indisponible. Y prever la posibilidad de un preaviso inferior excepcional, nunca menor a 3 días, con una remuneración por encima de la hora ordinaria, por ejemplo, del 175 por ciento del precio hora ordinaria. Con ello, se permite cierta flexibilidad contractual a favor de la empresa pero con una retribución mejorada que satisfaga la disponibilidad extra que debe tener el trabajador/a parcial, que renuncia a otros derechos como es el de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En materia de protección de Seguridad Social, frente a la regulación actual que prevé que a los efectos del cálculo de pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se lleva cabo con la base mínima de cotización entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número horas contratadas en último término, y dado que ello tiene importantes efectos negativos en el cálculo de pensiones para el trabajo parcial, se debería reformar el sistema vigente sobre la base que la integración de las lagunas sea proporcional al coeficiente global de parcialidad que corresponda al trabajador/a parcial cuando el último contrato sea también a tiempo parcial. Y finalmente, la regulación de la carencia necesaria para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, aunque se han introducido modificaciones que reducen la distancia entre los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo, lo cierto es que la realidad demuestra que aún existen situaciones en las que el acceso a una pensión resulta imposible a determinadas personas con una vida laboral siempre a tiempo parcial, ya que la exigencia de una carencia mínima a estas personas es proporcionalmente superior a las que han trabajado a tiempo completo.

Recuperar la preferencia de la negociación colectiva supra empresarial en todos los ámbitos, y en especial como eje de la regulación de la concreción del contrato a tiempo parcial. Fijar la remuneración de la hora complementaria de cuantía muy superior a la hora ordinaria



**ALGUNAS
PROPUESTAS**
PARA UN DEBATE
NECESARIO PERO
AUSENTE SOBRE
JUSTICIA Y
DERECHOS
FUNDAMENTALES

Juezas y Jueces
para la **Democracia**