

COLEGIOS

Gerona es el único Colegio de Abogados de España que no tiene página web en castellano

icag.cat es el dominio del Colegio de Abogados de Gerona. Si cualquier ciudadano de este país quiere acceder a ella para obtener información debe saber que únicamente podrá hacerlo si sabe catalán. El resto, o bien se colegian en otro lado o bien buscan otras páginas web para visitar.

TRIBUNA DEL DERECHO

Internet se caracteriza por su globalización y universalidad, que permite a cualquier persona en cualquier lugar del mundo visitar una página de la otra punta del planeta. La desaparición de fronteras tecnológicamente hablando es la causa de la revolución social y económica que ha supuesto Internet. Sin embargo, hay quien tiene tan arraigado el mensaje político que no quiere darse cuenta de ello. Y el Colegio de Abogados de Gerona es un ejemplo claro. No les interesa que nadie que no sepa catalán acceda a su página y pueda enriquecerse con sus contenidos; no les interesa ni siquiera que sus propios colegiados que no sepan catalán (que los hay) tengan la opción de entender la página. Únicamente les importa usar el idioma como bandera, caiga quien caiga y lea quien lea la página. A la persona que nos atendió en el Colegio cuando nos pusimos en contacto con ellos para confirmar si la página ofrecía traducción casi le entra la risa con nuestra pregunta: qué cosa tan absurda eso de pretender entender su página un castellano parlante. Cuando informamos de esta noticia en nuestra página web, tribunaldelderecho.com, recibimos algunos mails de abogados gerundenses en las que nos afirmaban sin tapujos que no tenían por qué tener una página en castellano, teniendo en cuenta que estaban en Cataluña.

Y se trata de un caso que, desgraciadamente, cada vez tendrá más imitadores. En el caso de Cataluña, la página del Colegio de Abogados de Barcelona está perfectamente traducida en ambos idiomas oficiales, lo que no se puede decir lo mismo del Consejo General de la Abogacía Catalana (www.cicac.org) que, a pesar



Ésta es una imagen de la página web que nuestros lectores encontrarán en www.icag.cat

No les interesa que nadie que no sepa catalán acceda a su página y pueda enriquecerse con sus contenidos

de aglutinar a todos los colegios catalanes, no tiene la página en ambos idiomas. El Colegio de Tarragona ofrece ambos idiomas, aunque no todo el contenido puede traducirse al castellano. Y en cuanto al Colegio de Lérida, tiene la opción de cambiar de idioma aunque, una vez pinchada, lleva a una página de error (ha ocurrido durante los días que hemos estado comprobando para realizar este artículo, lo que nos lleva a la conclusión de que, en realidad, no ofrecen ambos idiomas).

En cuanto al País Vasco y

las Islas Baleares, todos los colegios ofrecen la opción de traducirla en ambos idiomas. En el caso de Galicia, únicamente encontramos una excepción: Orense. Su página web (www.icaourense.avogacia.org) tampoco está traducida al castellano, aunque desde el colegio nos han informado de que se trata de algo temporal, pues están modificando la página para insertar dicha posibilidad (estaremos atentos para informarles debidamente).

Gerona se lleva por tanto la palma de la anomalía lingüística. El Consejo General de la Abogacía Española debería plantearse la posibilidad de obligar a los colegios con idiomas cooficiales a dar la opción de su página en castellano, aunque sólo sea por velar por los derechos de los gerundenses que no son catalanoparlantes. □

OPINIÓN

La carta de despido y la descripción de los hechos que lo motivan

LETICIA MEDINA BELLO.
Castiella & Armendáriz Abogados



El Estatuto de los Trabajadores establece que el despido disciplinario deberá ser notificado por escrito al trabajador, debiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. El fundamento de esta exigencia es que el trabajador tenga conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan, pudiendo impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que entienda pertinentes.

Es por esta causa que la jurisprudencia entiende que, aunque no se impone una pormenorizada descripción de los hechos, sí es necesario que se proporcione al trabajador un conocimiento claro de los mismos. No obstante, algunos Tribunales lo interpretada de modo restrictivo.

En el supuesto resuelto por la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de mayo de 2.008, el Alto Tribunal analiza el despido realizado a un trabajador que de manera habitual consumía sustancias tóxicas durante el tiempo de trabajo. Tras varias amonestaciones verbales, la empresa procedió a sancionarle con despido disciplinario. En la carta de despido, se indicó, entre otras cuestiones, que “durante los últimos meses se ha detectado el consumo por su parte de sustancias psicoactivas” sin especificar los días en los que el trabajador había realizado tales acciones. Sin embargo, la carta incluía las fechas en las que la empresa había mantenido reuniones con el trabajador con el fin de amonestarle verbalmente por el consumo de dichas sustancias tóxicas en horario laboral.

La sentencia del Juzgado de lo Social consideró el despido procedente, por entender que era suficiente la especificación de las fechas en que el empresario había amonestado al trabajador por el consumo de las sustancias tóxicas. Ante esta decisión, se interpone recurso de

suplicación en el que se alega la inexactitud de la carta de despido, toda vez que no se concretan las fechas del consumo, lo cual trae consigo una clara indefinición para el trabajador. El Tribunal Superior de Justicia, dejando sin efecto la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, declara el despido improcedente, por no constar acreditados los días concretos en los que el actor se presentó al trabajo bajo la influencia de determinadas drogas, considerando insuficiente que se concreten las fechas en las que se amonestó al trabajador.

Finalmente, el Tribunal Supremo, considera como procedente el despido, por entender suficientes para el caso en cuestión, la carta de despido y los hechos que en ella se describieron. Dicha interpretación, más flexible que la del Tribunal “a quo”, se fundamenta en la existencia de una conducta continuada y no de actuaciones genéricas. De esta forma se entiende innecesario especificar los días en los que el trabajador había consumido sustancias tóxicas.

De modo que, conforme a la interpretación jurisprudencial, siempre es necesaria una descripción precisa de los hechos objeto de infracción en la carta de despido, que en ocasiones exigirá, incluso, la especificación de días determinados. No obstante, esta es una regla que admite excepción. Tal es el caso de actuaciones, como el supuesto que ahora se analiza, en las que la conducta es habitual y grave. En dichas situaciones, bastará que el empresario acredite que se trata de una conducta habitual y grave, no siendo necesario especificar los días.

Por tanto, la interpretación dada por el Alto Tribunal flexibiliza la forma en que se deberán describir los hechos que motivan el despido en la carta de despido, siempre que la conducta del trabajador sea habitual y grave. □