

El deber de información del Graduado Social al cliente

por Alberto Muñoz Villarreal

Socio de Muñoz Arribas Abogados, S.L.P.

Bien por desconocimiento de la normativa, o por negligencia en sus funciones, hay ocasiones en que el graduado social puede incurrir en una falta de información a su cliente, de facilitarle la información pertinente, “deber que, cada día más y cada vez en mayor número de sectores de la vida jurídica, económica y de relación, se revela como esencialmente relevante y que forma parte, al menos implícitamente de determinada clase de obligaciones” (Sentencia de la Audiencia Provincial –en adelante SAP– de Badajoz, de 9 de enero de 1997).

El graduado social se ve pues, ante el deber de informar, y de informar de manera correcta, a su cliente.

«Obligación de información que en estos contratos “intuitu personae” deriva del deber genérico de fidelidad con el cliente, impuesto a su vez por la buena fe como elemento integrador del contenido normativo del contrato, ex art. 1258 CC (SSTS de 28 de enero de 1998, 25 de marzo de 1998 y 14 de mayo de 1999). Surge entonces un deber de informar según criterios (nuevamente) de la “lex artis ad hoc”, como consecuencia del juego integrador de la buena fe en el contenido normativo de los contratos que converge en el deber genérico de fidelidad y que puede tener sustento normativo en la obligación de información a consumidores y usuarios prevista con carácter general en art. 13.1 LGDCU (RCL 1984, 1906), a la vista de la tendencia a la ampliación del concepto de consumidor operada tras la promulgación de la Ley de Condiciones Generales de la Contratación (RCL 1998, 960) (cfr arts. 1.2 LGDCU y art. 2 LCGC) (STS de 14 de mayo de 1999 [RJ 1999, 3474]. Ese deber genérico de información al cliente debe ser adecuado en extensión, contenido y forma y debe extenderse al suministro puntual de consejos sobre posibilidades y a la advertencia de posibles consecuencias negativas” (SAP de Salamanca de 5 de diciembre de 2002).

NO INFORMAR ADECUADAMENTE SOBRE EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

Actualmente es frecuente que los Convenios Colectivos (en adelante CC) estipulen mejoras voluntarias¹, como pueden ser la obligación por parte de la compañía de suscribir un seguro de vida.

Así, por citar sólo un ejemplo, ocurre en el CC de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 23 febrero 2009, núm. 35, [pág. 3777, vigente desde el 1.01.2009]). En su artículo 47, establece que:

“Las empresas suscribirán con una compañía de seguros, una póliza de seguro colectivo de vida para todo el personal, que garantice a los herederos legales o persona que el trabajador designe específicamente, un capital por una sola vez de quince mil euros si aconteciera el fallecimiento de éste por cualquier causa antes de producirse su jubilación.

En el caso de no concertarse seguro por parte de la empresa, ésta asumirá las indemnizaciones contenidas en este artículo.

Igualmente, percibirá el trabajador por una sola vez la misma cantidad en caso de declararse por los organismos laborales correspondientes, alguna de las incapacidades que se dicen, cualquiera que sea la causa que origine las mismas:

Incapacidad permanente en los grados de: Gran Invalidez, Absoluta para todo trabajo y de Total (o Total cualificada) para la profesión habitual, en los términos definidos por la Seguridad Social.

El seguro de vida a que se hace referencia se vincula a la permanen-

1. Véase “Mejoras Voluntarias de la Seguridad Social. Tres casos concretos”, y “De las Mejoras Voluntarias o Complementarias de la Seguridad Social en la Negociación Colectiva” Revista El Graduado, n. 63, abril 2011 y n. 65, noviembre de 2010, respectivamente, ambos de D. José Muñoz Arribas. También en este mismo número, «La Reforma Laboral y el seguro de responsabilidad civil», del mismo autor.

... «deber que, cada día más y cada vez en mayor número de sectores de la vida jurídica, económica y de relación, se revela como esencialmente relevante»

Conclusiones

En este tipo de situaciones es muy difícil defender la ausencia de responsabilidad de los asesores (graduados sociales), puesto que el contrato relativo al ejercicio de una profesión liberal no es otra cosa que un arrendamiento de servicios, cuyos elementos constitutivos (prestación y precio) son idénticos tanto si se trata de una prestación de trabajo material como de prestación intelectual.

En el caso que nos ocupa, si el arrendamiento de servicios de asesoría y gestión laboral se hiciese de manera integral a cambio de una iguala mensual, al empresario reclamante, le bastaría acreditar que el graduado social se encarga de toda la gestión laboral de su empresa (contratos, nóminas, seguros sociales...), lo que llevaría aparejado el conocimiento y la utilización del CC que corresponda, motivo por el cual, el graduado social tendría que haber asesorado a su cliente respecto de la obligación de suscribir la correspondiente póliza de seguro y en su caso haberla suscrito en su nombre.

cia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado”.

Si el graduado social no informase a su cliente de la obligación que tiene de suscribir un seguro de vida para sus empleados, y se diese el supuesto de hecho cubierto por la póliza del seguro, los herederos del fallecido podrían demandar al empresario, en vía laboral, y éste a su asesor (graduado social) posteriormente en vía civil, dado que dicho asesor habría incurrido en un supuesto de responsabilidad civil, por falta de deber de información al cliente. ▲

CURSOS 2012-2013

Jornada sobre el Real Decreto-Ley 20/2012 (5 h.): de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que supone una actualización de numerosas normas legales y reglamentarias que afectan a la gestión diaria de las empresas. Día 6 de octubre de 2012.

Curso sobre Confección nóminas (40 h.): absolutamente práctico e imprescindible tanto para aquellos recién graduados que buscan su incorporación al mercado laboral, como para profesionales con experiencia que necesiten una actualización en esta materia. Duración del 20 de octubre de 2012 al 26 de enero de 2013.

Curso sobre Relaciones Individuales (40 h.): todo lo que necesitas saber sobre contratación, modificaciones contractuales y extinción de contratos. Duración del 2 de febrero al 20 de abril de 2013.

Curso sobre Relaciones Colectivas del Trabajo (40 h.): actualizado con el último Acuerdo Estatal en materia de salarios, la Ley 3/2012 de reforma laboral y el Real Decreto-Ley 20/2012 de estabilidad presupuestaria. Imprescindible para aquellos profesionales de la negociación colectiva, así como de la negociación y materialización de E.R.E.s. Duración del 27 de abril al 29 de junio de 2013.

Formación 100% Bonificable para empresas, a través del crédito de formación en las cuotas de la Seguridad Social (Fundación Tripartita). Plazas limitadas por orden de reserva. Incorporación a nuestra Base de Datos de Antiguos Alumnos y disfrute de sus beneficios: acceso a Circulares Informativas sobre actualidad laboral, consultas on-line con nuestros colaboradores, etc.



Escuela Superior de Estudios Laborales
Lugar de impartición: IBERCENTER: Plaza de Carlos Trias Bertrán, 4 (Edif. Holiday Inn)
28020 Madrid - email: esei@esei.es - web: www.esei.es

Con
formación
ascenderás

