



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

XII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL



[JORNADA]

**REAL DECRETO-LEY
28/2018
DE 28 DE DICIEMBRE**



**LA IMPUGNACIÓN DE LOS
CONVENIOS COLECTIVOS**

**LA INTERNACIONALIZACIÓN
DE LAS PYMES**

[Y ADEMÁS:]

**LOS TRASTORNOS
MUSCULOESQUELÉTICOS**

**NOVEDADES
FISCALES**

ENTREVISTA

**Ma. ÁNGELES
GARCÍA PÉREZ**

**PRESIDENTA DE AGAXEN
GRADUADA SOCIAL**



RESPONDE CON SEGURIDAD TÚ ERES LA REFERENCIA



NUEVO MEMENTO Social 2019

15% DTO. PARA GRADUADOS SOCIALES

~~159€~~

135,15€

OFERTA VÁLIDA HASTA LA FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA OBRA 4% IVA NO INCLUIDO

El **Memento Social 2019** es la obra que te permitirá responder a **todas las cuestiones relativas al ámbito laboral y de la Seguridad Social**. Elaborada por expertos en cada materia y diseñada para encontrar al instante soluciones concretas y rigurosamente fundamentadas.

Toma decisiones con total seguridad: un obra esencial con la que vas a dominar todas las reformas normativas y las abundantes novedades jurisprudenciales, las materias a las que afectan y sus consecuencias prácticas en cada caso. Vas a tener un análisis del contenido de normas actualmente en tramitación que orienta al empresario en su estrategia empresarial y ayuda al asesor a definir su posición jurídica.

Sumario

 2.050 PÁGS. APROX.

Aproximación a la legislación social
Abogados
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Altos directivos
Artistas y profesionales taurinos
Asistencia sanitaria
Autónomos
Cambio de empresario
Centro de trabajo
Clasificación profesional y movilidad funcional
Conflictos colectivos
Contratación temporal
Contrato de trabajo
Cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales
Deportistas profesionales

Desempleo
Despido y sanciones disciplinarias
Empleados del hogar
Empleados públicos
Empresas de Trabajo Temporal (ETT)
Empresas en dificultades
Especialistas residentes en ciencias de la salud
Extinción del contrato
Extranjeros
Fomento de empleo
Formación profesional para el empleo
Huelga y cierre patronal
Incapacidad permanente
Incapacidad temporal (IT)
Jubilación
Licencias y permisos
Maternidad/Paternidad

Minería del carbón. Régimen Especial de Seguridad Social
Modificación de condiciones de trabajo
Negociación colectiva
Personas con discapacidad
Prestaciones por fallecimiento
Prevención de riesgos laborales
Previsión social complementaria
Procedimiento administrativo sancionador
Procedimiento laboral
Régimen General de la Seguridad Social
Representación de los trabajadores en la empresa
Representantes de comercio
Responsabilidad penal del empresario
Reuniones y asambleas en la empresa
Salario
Seguridad Social

Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)
Sindicatos
Suspensión del contrato de trabajo
Tiempo de trabajo
Trabajo a distancia
Trabajo a tiempo parcial
Trabajo en el campo
Trabajo en el extranjero
Trabajo en grupo, auxilio asociado y común
Trabajo en la mar
Vacaciones
Víctimas de violencia de género y de terrorismo
Anexos

ADQUIÉRELO AHORA LLAMANDO AL 91 210 80 00

* Cita el código promocional 17450 para beneficiarte del descuento al adquirir esta obra.



Apreciados Lectores, queridos Compañeros y Compañeras

Iniciamos la andadura de 2019, con la publicación de nuestra revista nº 71, que reseña las actividades realizadas finalizando 2018, y las diversas actividades y conferencias en este arranque del año, como la de novedades legislativas.

El XII Congreso de Actualidad Laboral y el IX Encuentro con la Justicia en el Orden Social, celebrados del 11 al 13 de diciembre, han sido muy significativos. Este año, la Presidenta de Honor del Congreso ha sido Doña Ana Pastor, Presidenta del Congreso de los Diputados, lo que le agradecemos mucho, siendo una de las máximas autoridades del Estado, especialmente en los actuales tiempos de cambio y convulsión política, en que su figura ha sido clave para el funcionamiento de las instituciones.

Con la participación de un amplio plantel de primeras personalidades académicas, judiciales, de la administración y del ámbito profesional y empresarial, se han desgranado y puesto al día los temas más candentes y actuales, con novedades prácticas, como la valoración de los despachos para compraventa y otros procesos, y con una especial atención a los temas de igualdad.

Concluyeron los actos con la tradicional Entrega de Distinciones Profesionales en el Tribunal Superior de Justicia, con nuestra felicitación a todos los galardonados. Se nombró en dicha Entrega como Colegiada de Honor a Doña Gema Quintero Lima, figura clave en la implantación del Grado como Vicedecana de nuestros estudios en la Universidad Carlos III, y gran colaboradora con el Colegio para mantener un vínculo fluido de información y acciones hacia el alumnado.

También se galardonó a D. Javier San Martín, en su último acto público tras 16 años en la Presidencia del Consejo, celebrándose elecciones al cabo de dos días, a las que ya no se presentó, y en las que resultó elegido D. Ricardo Gabaldón Gabaldón, al que cordialmente felicitamos y deseamos todo tipo de éxitos al frente de nuestro Consejo General. El 14 de febrero la Junta de Gobierno en pleno de nuestro Colegio asistió a su toma de posesión ante la Ministra de Empleo, siendo invitada además de la Junta del Colegio de Valencia, del que D. Ricardo fue Presidente.

Por último también hizo especialmente significativo el IX Encuentro, la noticia del relevo de D. Francisco Javier Vieira Morante tras 10 años como Presidente del TSJM, siendo llamado a la Audiencia Nacional. La relación con nuestro Colegio, con el que impulsó la instauración de estos Encuentros anuales, no ha podido ser más fluida y fructífera, y en su razón fue galardonado hace unos años con la Cruz al Mérito Pro Justicia Social, la más antigua de nuestra Profesión, que es otorgada por el Colegio de Madrid.

No me alargo más para que podáis entrar en los contenidos de la revista, donde se dan cuenta de los principales actos y visitas institucionales, cursos, convenios, conferencias, Universidades, últimas sentencias, y un largo etcétera. Remarco la interesante reseña sobre la Jornada de Competitividad Salarial en la Empresa y Normativas de Obligado Cumplimiento, patrocinada por el Grupo SAE; como también patrocina la Jornada sobre el Contrato Formativo y de Aprendizaje, ya que al cierre de este editorial se está celebrando en el Colegio como se os anunció, con la participación de la Inspección de Trabajo, y que ha tenido un éxito extraordinario de audiencia presencial, al que se une su retransmisión por Periscope vía Twitter.

Por último, agradecer la amable reseña que dedica el Consejo de Redacción a la concesión de la Cruz de San Raimundo de Peñafort a mi humilde persona. Lo entiendo como una expresión de cariño, pues mis merecimientos están sobradamente en tantos otros compañeros. El mérito está sin duda en este Colegio y en sus Graduados Sociales. Yo sólo puedo agradecer la suerte de haber encontrado una Profesión y un Colectivo al que merece la pena dedicar nuestra ilusión y esfuerzo, y haberme sabido rodear en él de grandes profesionales y todavía mejores personas.

Deseamos que los artículos y colaboraciones que se recogen en este número sean de vuestro interés, así como las actividades realizadas, disfrutando con su lectura.

Un cordial saludo

Eva Torrecilla Hernández
Directora

[STAFF]

El Graduado

c/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

Eva Torrecilla Hernández

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

Mónica Benito Avileo

José Luis Díaz Mira

Antonio Mena Calvo

Cristina Sandu Gherghe

Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Victor A. García Dopico

Antonio Mena Calvo

Mutua Intercomarcal

Rafael Navarrete Paniagua

Jordi Piñol Aguilá

Daniel Redondo Torres

Cristina Sandu Gherghe

Jordi Serrats Martínez

Noelia de Torres Bóveda

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

IMPRESIÓN:

Medianil Gráfico

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

Esta publicación está abierta a toda clase de colaboración sobre temas laborales y sociales y no se hace responsable, ni obligatoriamente se solidariza con lo expresado por los autores.

Distribución gratuita.

[SÍGUENOS EN:]



[SUMARIO]

6 XII Congreso de Actualidad Laboral IX Encuentro con la Justicia en el Orden Social

Más de cuatrocientos profesionales participan en nuestro Congreso, punto de referencia del ámbito sociolaboral.

14 Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de diciembre

16 Entrevista M^a. Ángeles García Pérez

Presidenta de AGAXEN. Graduada Social

22 Impugnación de los Convenios Colectivos

25 Nace el Foro de Debate Profesional del Colegio: "Foro de Reflexión Jurídica Sabatini"

26 Novedades Fiscales

28 NOTICIAS DEL COLEGIO PRECOLEGIADOS 44

46 Internacionalización de las PYMES

48 SENTENCIAS DE INTERÉS

Otras Sentencias 54

Convenios 56

58 *In Memoriam* Miguel Ferrer Martí

60 Los trastornos musculoesqueléticos

64 Confort térmico y climatización en oficinas y despachos

65 La temática laboral en el Género Lírico Español (III)



Nuestro evento se ha convertido en punto de encuentro para los profesionales laboristas de la Comunidad de Madrid

XII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

REFERENTE PARA EL COLECTIVO DE GRADUADOS SOCIALES



Alcanzamos este año la duodécima edición de nuestro Congreso de Actualidad Laboral, lugar de encuentro para el Colectivo de Graduados Sociales de Madrid y programa de referencia en el ámbito sociolaboral para todos aquellos profesionales que necesitan estar al día de la actualidad legislativa y de gestión para el desarrollo de su trabajo.

Dña. Ana María Pastor Julián, Presidenta del Congreso de los Diputados, fue designada Presidenta de Honor de esta edición que a lo largo de tres dilatadas

sesiones, acogió a más de cuatrocientos profesionales laboristas ratificando el éxito anual de convocatoria desde que este formato viera la luz en el año 2006 en el Ateneo de Madrid. En el acto de

inauguración la Presidenta del Colegio, Dña. M^a. Antonia Cruz subrayó que “el Comité Científico del Congreso ha puesto todo su esfuerzo para selección de materias abiertas a las nuevas cuestiones organizativas y de gestión, nuevas tecnologías y comunicaciones, atendiendo a una mayor variedad y a una visión contemporánea y actualizada en referencia a la empresa, a nuestros despachos y a un espacio económico más colaborativo”. En esta duodécima edición, entre los temas abordados destacaron los aspectos digitales con novedades, tanto en protección de datos como en lo



referente a las plataformas digitales de servicios, así como materias de marcada actualidad como la brecha salarial, igualdad, prevención del acoso y violencia de género. Este Congreso se complementó con el ya tradicional Encuentro con la Justicia en el Orden Social que este año alcanzó su novena edición, el cual tuvo lugar el 13 de diciembre en el Salón de Actos del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y donde se debatieron importantes cuestiones como la cesión ilegal de trabajadores o la subrogación convencional en contratas. En la inauguración de las jornadas se rindió un emotivo homenaje a la compañera Eva Torrecilla Hernández al haber sido dis-



tinguida con la Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafoort, máxima condecoración del mundo de la Justicia en España, acto del que damos cumplida cuenta en páginas posteriores.

Protección de datos y garantía de derechos digitales

Abrió el turno de conferencias, D. Jesús Mercader, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, quien centró su intervención en la digitalización del mercado laboral y la robotización, ya que ambos parámetros constituyen dos de las grandes preocupaciones de nuestra sociedad. En este contexto la técnica se convierte en protagonista al plasmar un conjunto de transformaciones que están alterando los paradigmas

clásicos de lo jurídico y la propia idea de trabajo. En su intervención, el Sr. Mercader expuso los problemas laborales que plantea la "on-demand economy" y el impacto de las redes sociales. Asimismo, planteó a los Graduados Sociales la creciente importancia de las técnicas del Big Data y la necesidad de poner límites al desarrollo de la robótica.

Tras esta ponencia llegó el turno de D. Javier Mañero, el cual realizó una exposición acerca del coaching y del liderazgo para el éxito señalando que "el liderazgo es el arte o proceso de manipular/influir a las personas para que contribuyan voluntariamente con entusiasmo en el logro de un objetivo". En su intervención el Director de la Escuela de Inteligencia expuso las claves para construir un equipo de alto rendimiento, convirtiendo las

Gracias a nuestros colaboradores por su magnífico apoyo para que nuestro Congreso sea una realidad año tras año.





debilidades en fortalezas y las amenazas en oportunidades, incrementando la comunicación para resolver los conflictos y potenciando la motivación a través de la inteligencia emocional.

Ponencias de marcado carácter jurídico

El cierre de la sesión de mañana del primer día de conferencias vino de la mano de Dña. María Luisa Segoviano quien abrió el espacio más jurídico de las ponencias del día y realizaba una amplia exposición acerca de los supuestos especiales de sucesión de empresa, subrogación impuesta por convenio colectivo, así como la situación concursal y reversión del servicio a la Administración. La Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, resaltó en su ponencia que en caso de sucesión de contratos de la administración pública la subrogación ha de venir impuesta por

el convenio colectivo aplicable o por la concurrencia de elementos determinantes de transmisión de empresa y si la subrogación en contratos administrativos no está impuesta por norma legal o convencional, no acontece a pesar de cumplirse con los requisitos informativos del art. 120, TRLCSP (art. 130.1, Ley 9/2017, de 8 de noviembre).

Posteriormente Dña. Concepción Esther Morales, Magistrada Suplente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, atendió a las cuestiones derivadas en la

perspectiva judicial de los aspectos que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres, destacando que “no existe una definición en la ley de la brecha salarial y que se trata de un concepto jurídico indeterminado, que tendrá que ser definido por los tribunales”. Finalizó la primera de las sesiones del Congreso con la exposición de Dña. Rosa María Viroles, acerca del principio constitucional de igualdad y no discriminación en Relaciones Laborales. La Magistrada del Tribunal Supremo realizó un amplio

“

Doña Ana María Pastor Julián, Presidenta del Congreso de los Diputados, fue designada Presidenta de Honor de esta edición que ha acogido a más de cuatrocientos profesionales laboristas.



y descriptivo repaso a la jurisprudencia constitucional en relación e este principio general del Derecho que supone la obligación de no discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona dentro de las relaciones laborales.

Los despachos profesionales, protagonistas de la segunda jornada

El Congreso contó también con un espacio principal para el ámbito de los despachos profesionales, destacando en esta edición la presencia de D. Antonio Izquierdo quien atrajo la atención del Colectivo destacando el valor de los despachos ante los procesos de compraventa, sucesión e integración. La ponencia destacó el conocimiento y desarrollo del modelo de negocio con el objetivo de que los despachos crezcan y sean competitivos para lo que es necesario afrontar los retos que suponen la transformación digital, por un lado, y la propia dinámica del mercado, por otro.

A continuación D. Javier Cerrolaza, Director Territorial-Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid expuso a la numerosa audiencia los principales aspectos del Plan Director (2018-2020) que el Gobierno estimó necesario para hacer frente a los problemas más graves de nuestro mercado laboral en la



“
El Congreso se ha convertido en un referente para todos aquellos profesionales que necesitan estar al día de la actualidad legislativa y de gestión.

actual etapa de salida de la última crisis económica. En el informe diagnóstico del mercado de trabajo se concluye que los principales problemas del mismo pasan por la excesiva temporalidad en el empleo y contratación fraudulenta, la rotación en el mercado de trabajo con contratos de corta duración, el trabajo a tiempo parcial no voluntario, que a menudo oculta jornadas a tiempo completo y el exceso de jornada y horas extraordinarias no pagadas. Otros aspec-

tos preocupantes son también los falsos autónomos, la brecha salarial de género, las dificultades en el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes, así como el incremento de la accidentalidad y morbilidad laboral. El Sr. Cerrolaza manifestó que “el objetivo del Plan Director es que se cumpla la Ley, pero un primer paso para corregir los problemas y desigualdades de nuestro mercado de trabajo, pasa indudablemente por reformar la legislación por lo que se instará al diálogo político en el Parlamento a través de las proposiciones de ley ya en tramitación y del diálogo social con organizaciones sindicales y empresariales”.

Actualización en materia fiscal y contable: cumplimiento normativo

En el plano fiscal y tributario, la Jefa de la Unidad Central Coordinación en materia de delitos contra la Hacienda Pública de la AEAT, Dña. Caridad Gómez Moureló trasladó con detalle diferentes aspectos acerca de la tributación entorno a los administradores ofreciendo como conclusión que la remuneración de éstos deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cauteles necesarias para evitar la asunción



IX Encuentro con la Justicia en el Orden Social

Bajo la coordinación técnica de Dña. Aurora de la Cueva, se desarrolló este ciclo de conferencias integradas como sesión de cierre de nuestro Congreso, y que vienen celebrándose tradicionalmente en el salón de actos del propio Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Abrió el turno de estas conferencias la propia Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM quien centró su intervención en las cuestiones prácticas referidas a la cesión ilegal de trabajadores. Tras ello, Don Antonio Sempere, ponente habitual de nuestros Congresos, efectuó una concreta exposición acerca de la subrogación convencional en contratos tomando como punto de partida la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad y relacionando una amplia serie de sentencias ilustrativas sobre la materia.

Posteriormente Dña. Alicia Catalá, Magistrada de la Sección Quinta del TSJM efectuó un análisis jurisprudencial de la prestación de servicios a través

de las plataformas digitales, hecho cada vez más habitual y que ha puesto de relieve en los últimos años el término de economía colaborativa, término que se refiere a un nuevo modelo de negocio y/o productivo, el cual hace referencia a todas aquellas empresas que organizan la prestación de servicios a terceros a través de una plataforma virtual (página web, móvil, aplicaciones, etc.) y que se caracteriza fundamentalmente en que las empresas contratan la mano de obra que presta el servicio en calidad de trabajadores autónomos y no como trabajadores por cuenta ajena. Cerró la sesión la Magistrada Dña. Concepción Ureste quien disertó desde la perspectiva laboral acerca de la protección integral de la víctima de violencia de género, tema fundamental en este Congreso, ya que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino que al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.



excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La conferencia repasó múltiples aspectos de la normativa fiscal desde las operaciones vinculadas a los gastos no deducibles, pasando por otras materias como las retribuciones a los socios, retenciones practicadas o IVA soportado. Tras esta ponencia se celebró una mesa de debate en la que representantes de nuestras entidades colaboradoras Hábeas Corporate Compliance y Protechplus analizaron los diferentes aspectos que afectan a despachos y profesionales en el cumplimiento normativo obligatorio de la empresa y el asesoramiento para su regularización o correcta creación y funcionamiento.



Previamente los asistentes también tuvieron la oportunidad de conocer diferentes aspectos vinculados a la prevención del acoso en el entorno laboral con una destacada mesa de debate en la que la Magistrada del Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid, Dña. Gloria Rodríguez Barroso señaló que desde la Asociación Mujeres Juezas de España se está trabajando en colaboración con otros países de la Unión Europea para

la creación de un Observatorio de Sentencias con perspectiva de género y la valoración curricular en la promoción profesional en relación al tiempo de conciliación al igual que ya ocurre con letrados del Consejo.

La XII edición del Congreso de Actualidad Laboral del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid ha finalizado con un gran éxito de participación y de contenidos tratados en sus conferencias y mesas de debate. Desde la organización se agradece a todas y todos aquellos que han intervenido o asistido, ya que son copartícipes de este éxito. Aprovechamos estas páginas de la revista "El Graduado" para emplazaros en 2019 a la decimotercera edición.



Entrega de distinciones profesionales en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid

MEDALLAS 50 AÑOS 2018

D. Juan Gómez de Segura
Escribano

D. José Muñoz Arribas

D. Juan Labrador Robles

D. José María Orozco Catalán

MEDALLAS DE PLATA DORADA 2018

D. Ricardo Metola Amat

D. Juan García García

D. Manuel Díaz Pineda

D. Antonio Jiménez Martín

D^a. Rosario Fátima Rodríguez
Vila

D. José María Cuéllar Pecero

D. Santiago Fernández
Fernández

D. Luis de la Peña Simón

D^a. Paloma Inmaculada
Rodríguez Laso

D^a. María Victoria Sanjuan Cerón

D. José Luis Saludas Trigo

D. Luis Tejero Siñeriz

D. Alfonso Sánchez Gómez

D. José Fernando Soriano Acedo

MEDALLAS DE PLATA 2018

D^a. Ángeles Cuaresma Mateo

D. Carlos Jiménez Contreras

D^a. Carmen Millán Galván

D. Francisco González Fauro

D. Juan José Vilches de la Torre

D^a. Mercedes Villanueva Buelta

D^a. María Isabel Méndez Morato

D^a. Estefanía Furones Bayón

D^a. María Jesús Cristóbal González

D. Andrés Hernández Manterola

D. Florencio Fernández Rubio

D^a. María Milagros Freijo Muñoz

D. José María Vallejo de la Fuente

D. Jesús Miguel Gil Nuñez

D^a. Olga Río Moreno

D^a. María del Carmen García
Izquierdo

D. Emilio Sanz Sánchez

D. Santiago Alonso Villagra

D. Manuel López Acosta

D^a. Dolores García Bayonas-Soto

D. Francisco Taberner Benages

D^a. María del Carmen Izquierdo
Muñoz

D^a. María Teresa Méndez
Fernández

D^a. Elena Ortiz Baena

D. Fernando Medina Rojo

D^a. Ana María Bascón Revert

D^a. Susana del Valle Ortega

D. Pablo García Pérez

D^a. Esther Izquierdo Arce





D. Abraham Paliza Gea

D^a. Baltasara Blanco Gutierrez

D. Juan María Santos Rego

D^a. Cristina Díaz Martínez

D. Luis Moreno Conde

D. Fernando Anaya Méndez

D^a. María de los Ángeles
González Martín

D. Fernando Revillo Sánchez

D^a. Pilar de la Hoz Lozano

D. José María Bravo García

D^a. Amparo Santos Pastor

D^a. María Begoña Armesto
Fernández

D. Miguel Ángel Ortiz Martínez

* D^a. Iria María Peón García

* D^a. Yolanda Román Gil

* Concedida en su condición
de exMiembro de Junta de
Gobierno

DIPLOMAS MEDALLA DE ORO 2018

D. Juan Granados Hernández

D. Luis Miguel Martínez Maríam

D. Ángel García-Bravo López-Tofiño

D. Arturo Bravo de Pedro

D. Gregorio Hernández Abad

D. Pablo Manuel Cajigal Morales

D^a. Carmen María López Fresno

D^a. Carmen Luque Delgado

D^a. Ana María López Luis

D. Carlos Moreno Paredes

D^a. Eva María Palomar Gutiérrez
de la Torre

D^a. Alicia Pérez Lucas

D^a. Yolanda Herrero Peña

D. Juan Antonio García Calderón

D^a. María Isabel Orrico García

D. José Carlos Martínez Cervell

D. Ángel Manuel Vicente Aguado

D. Juan Carlos Díez Esteban

D^a. Consuelo Ramírez Martínez

D. José Marquina Quintero

D. Jorge Emilio Bustos Hoecker

D. Jesús Sánchez Díaz

D^a. Susana Solera Ramos

D. Pablo Patiño Moya

D. Antonio Ignacio López
González

D. Ricardo Santos Hernández

D. Jose María González Pretel

D. Francisco Javier Illana Sánchez

D^a. Ana Jesús García Ortega

D. David Arenas Gómez

D^a. María Asunción García Ruiz

MEDALLAS DE BRONCE 2018

D^a. Ana Belén Paje Redondo

D. Roberto Jiménez Caloto

D^a. María Teresa Gil Aldea

D. Jerónimo Rafael Tormo Brull

D. Borja Luis Bolado Durán

D^a. Gema Belén Peinado Guisado

D. José Luis Gordón López

D. Francisco Sánchez Rollán

D. Juan Antonio Blanco Escobar

D^a. Covadonga Gómez Garrido

D. José Luis Pérez Cortés

D. Francisco Javier de Castro
Rodríguez

D^a. Ana María Useros Álvarez

D^a. Marta Vallejo Sánchez

D. Pedro Crespo Rubio

D. José Luis Sebastián Irriera

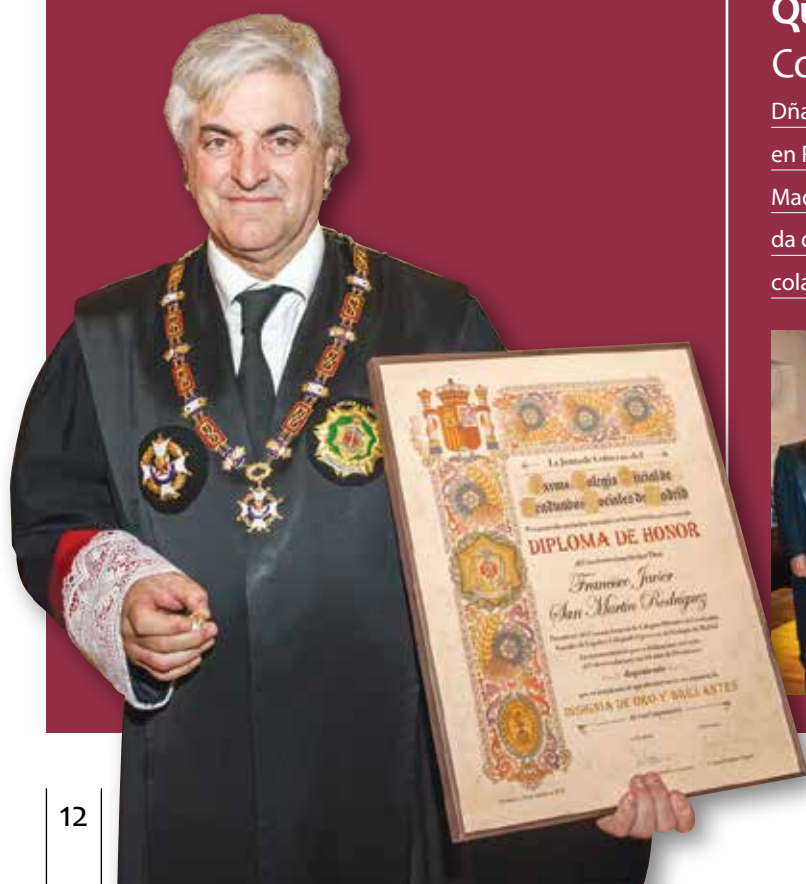
D. Juan Pedro Ortiz Mateos



**Excmo. Sr. D. Francisco Javier
San Martín Rodríguez**
Diploma de Honor e Insignia de Oro
y Brillantes



D. Francisco Javier Vieira Morante, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid hizo entrega al Sr. San Martín del Diploma de Honor y Dña. M^a. Antonia Cruz le impuso la insignia de oro y brillantes en reconocimiento a su labor durante dieciséis años al frente del Colectivo.



**Excma. Sra. Dña. María Gema
Quintero Lima**
Colegiada de Honor

Dña. M^a. Gema Quintero, Señora Vicedecana del Grado en Relaciones Laborales y Empleo de la Univ. Carlos III de Madrid, fue galardonada con el nombramiento de Colegiada de Honor en reconocimiento a su muy prolongada y leal colaboración con el Colectivo.



Tu acceso a vLex a través del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

La mayor colección de conocimiento jurídico del mundo

- ✓ **Acceso completo** al BOE, BOCM y a los principales textos consolidados a nivel estatal y autonómico.
- ✓ **Amplia selección de Jurisprudencia de Tribunales de España:** Primera Instancia, AAPP, TS, TSJ, TC y AN.
- ✓ Selección de **contratos y formularios** listos para usar.
- ✓ Selección de **textos doctrinales y revistas jurídicas** a texto completo.
- ✓ Acceso completo a **guías prácticas:** Práctico Laboral, Práctico Impuestos y Práctico Extranjería.
- ✓ Acceso a la **actualidad jurídica:** Boletín de Actualidad, Dosieres Legislativos, Jurisprudencia destacada del mes...
- ✓ **Funcionalidades avanzadas.**



Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre

Arranca el año con importantes cambios en materia social, laboral y de empleo

Jordi Serrats Martínez.

Servicios Jurídicos de MC MUTUAL

El período navideño acostumbra a venir acompañado de alguna sorpresa normativa en el ámbito laboral y de Seguridad Social. Este año, la novedad la ha introducido el Real Decreto-ley 28/18, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de Seguridad Social, que supone una importante sacudida en muchos aspectos y una notable afectación para empresas, trabajadores autónomos y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

La norma, que entró en vigor el pasado 1 de enero, introduce una subida del tope máximo de cotización en un 7%, situando la base máxima de cotización por encima de los 4.000€ (4.070,10€). A ello hay que añadir que las bases mínimas del Régimen General suben en igual proporción a como lo hace el Salario Mínimo Interprofesional, nada más y nada menos que un 22%. A su vez, la base mínima de

autónomos queda fijada en 944,40 € (sube un 1,25%).

De entre los colectivos más afectados por la subida de bases, podríamos destacar el de Empleados del hogar. Y es que aunque se mantiene la reducción del 20% en la cuota (el 45% para familias numerosas), los empleadores verán como el nuevo año les trae aparejada una importantísima subida en la cuota mensual.

Uno de los aspectos quizás más novedosos de la norma es el incremento de la acción protectora del trabajador autónomo, que incorpora como protección obligatoria tanto las contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) como el cese de actividad (el paro de los autónomos). Ésta última, además, ha visto como se ha duplicado su duración, pudiendo llegar a cobrarse hasta dos años de prestación, tal y como sucede con el desempleo. Por otro lado, si el autónomo se encuentra en un proceso de incapacidad temporal, las mutuas se harán cargo de su cotización, por todas las contingencias, a partir del 60º día de la baja médica.

Las nuevas coberturas obligatorias se concertarán con la misma mutua que tuviera el trabajador autónomo. Además, se ha previsto que quienes todavía estuvieren con el INSS, deberán optar obligatoriamente por una mutua colaboradora con la Seguridad Social. Para ello, tendrán de plazo hasta el 31 de marzo de 2019, con efectos de 1 de junio del mismo año.

En cuanto a la cotización para financiar esta nueva protección obligatoria, el Gobierno ha reducido y simplificado notablemente los tipos de cotización, quizás para evitar, así de entrada, una carga excesiva en la cuota de autónomos. De este modo, la cotización, tanto en el Régimen de autónomos como en el Régimen del mar, queda como sigue:

- Para las contingencias comunes, el 28,30%.
- Para las contingencias profesional, el 0,9%.
- Por cese de actividad, el 0,7%.
- Por formación profesional, el 0,1%.

Ello supone una cuota general del 30% (unos 283€ al mes para quienes

- El nuevo Real Decreto-ley dispone que los trabajadores autónomos opten obligatoriamente por una mutua colaboradora con la Seguridad Social
- El máximo de cotización sube un 7% y la base mínima de autónomos un 1,25%

estén en base mínima, bonificaciones al margen), que, en principio se incrementará algo en los próximos dos ejercicios.

No es un tema baladí pues, entre otras consideraciones, supone acabar, para los trabajadores por cuenta propia, con una de las máximas del sistema de protección social del accidente de trabajo: pagar en función del riesgo de la actividad que se realiza. Por otro lado, la tarifa de primas para la cotización por las contingencias profesionales, que seguirá siendo de aplicación para el Régimen General y para los trabajadores agrarios por cuenta propia, ha visto elevados sus tipos mínimos al 1,50% (entre otros, la ocupación "a" de los trabajos exclusivos de oficina).

Este cambio en las coberturas también tiene su reflejo en la denominada "Tarifa Plana", que pasa de 50€ a 60€, cese de actividad y formación profesional al margen.

Otra novedad importante es la extinción de la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la incapacidad temporal por contin-

gencias comunes, con efectos de 31 de marzo de 2019. Estas empresas podrán optar por formalizar dicha cobertura con una mutua; opción que deberán ejercitar antes del 1 de abril. En caso de no hacerlo, pasarán a estar aseguradas por la entidad gestora.

También se suspende el sistema Bonus para la reducción de la siniestralidad, aunque se ha mantenido la campaña de este año 2019.

En materia de empleo, destaca la eliminación de los contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores y el resto de contratos e incentivos vinculados a que la tasa de desempleo fuere superior al 15%.

Asimismo, se ha incrementado al 40% el recargo en la cotización empre-

sarial para los contratos temporales con una duración de 5 o menos días.

Por último, no puede obviarse otra importante novedad en materia de empleo y jubilación. Y es que vuelve a instaurarse la posibilidad de que los convenios colectivos incorporen medidas que permitan extinguir el contrato laboral al alcanzar la edad de jubilación (la famosa jubilación forzosa), siempre que ello se traduzca en medidas de empleo y el trabajador tenga derecho a cobrar la pensión completa. Por otro lado, se ha ampliado hasta el 1 de enero de 2020 la posibilidad de jubilarse aplicando la normativa anterior a la reforma del sistema de pensiones (Ley 27/2011) para quienes vieron extinguida o suspendida su relación laboral antes del 1 de abril de 2013, siempre que ello sea más favorable para el trabajador.

Como vemos, no han sido pocas las novedades que nos ha traído el Real Decreto-ley 28/2018. Habrá que esperar para conocer cuál será el alcance real de las mismas y de si viene acompañado de otras medidas que redunden en esta, parece, profunda reforma del sistema.

“

Uno de los aspectos más novedosos es el incremento de la acción protectora del trabajador autónomo

M^a. Ángeles García Pérez

Presidenta de AGAXEN

Graduada Social

PROTOCOLO DE ACOSO Y PLANES DE IGUALDAD.

¿En qué se diferencian y quiénes tienen la obligación de implantarlos?

Los Planes de Igualdad son un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación previa negociación con la representación social de las plantillas y tiene como objetivo alcanzar la igualdad real en aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La definición de Planes de Igualdad está recogida en el art. 46.1 de la ley Orgánica 3/2007 como “un conjunto ordenado de medidas,

adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Para conocer estos planteamientos nos acercamos a la figura de María Ángeles García Pérez, Presidenta de la Asociación Gallega de Auditores Socio-Laborales (AGAXEN) y Graduada Social. Como profesional, ha llevado casos de acoso discriminatorio y ha colaborado en la creación de la campaña contra el acoso sexual.

EG: ¿Qué entendemos por Protocolos de Acoso?

M^a.A.G.: Son procedimientos que tienen como objetivo, evitar el acoso sexual y por razón de sexo a través de un proceso negociado y ser una herramienta que permita dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan presentar quienes puedan ser objeto de aco-

M^a. Ángeles García Pérez es Graduada Social y Licenciada en Derecho y Ciencias del Trabajo. Máster en P.R.L., en Responsabilidad Social Corporativa y en Igualdad de Género.



“

Los Protocolos de Acoso son obligatorios para todas las empresas, no así los Planes de Igualdad que requieren de un diagnóstico previo.

“Hemos firmado un acuerdo con el Colegio para que los Graduados Sociales actúen en procedimientos de negociación de protocolos de acoso o de investigación.”

so. Se encuentra regulado en el art. 48 de la LOI 3/2007. No obstante, se puede extender a cualquier clase de acoso en el entorno laboral, como el acoso laboral o el acoso discriminatorio.

EL GRADUADO: ¿Es obligatoria su implantación en las empresas a fecha de hoy?

M^a.A.G.: Los Protocolos de Acoso son obligatorios para todas las empresas, no así los Planes de Igualdad que requieren de un diagnóstico previo de la realidad de la empresa, mientras que los Protocolos de Acoso no lo precisan. Los Planes de Igualdad tienen que realizarlos las empresas con más de 250 personas en plantilla, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias y, en virtud de la modificación dada por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres



en el empleo y la ocupación. Estos plazos se amplían a uno, dos o tres años para empresas con plantillas inferiores a este volumen de trabajadores referido.

E.G.: ¿Qué elementos son imprescindibles para acometer unas

actuaciones efectivas contra el acoso?

M^a.A.G.: Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios y principios; un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad; sanciones disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación.

E.G.: ¿Qué importancia jurídica tienen los protocolos en las vistas judiciales?

M^a.A.G.: El acoso sexual y por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido

“
La prevención y actuación ante el acoso abarca a todas las empresas y debe ser negociado con la representación legal de la plantilla.



en el Código Penal, son considerados discriminatorios, en virtud de la LOI 3/2007 en su art. 7. Ello conlleva una consecuencia directa: la inversión de la carga de la prueba ante un procedimiento o denuncia por vulneración de derechos fundamentales. Además, los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen la discriminación se considerarán nulos y sin efecto, y

“

El acoso sexual y por razón de sexo conlleva una consecuencia directa: la inversión de la carga de la prueba ante un procedimiento o denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones, indemnizaciones y sanciones.

E.G.: Los Protocolos de Acoso, además del cumplimiento normativo, ¿son una herramienta eficaz para resolver situaciones de conflicto producidas por acciones u omisiones constitutivas de ser calificadas como acoso?

M^a.A.G.: Por supuesto, ya que a través del procedimiento establecido sirve para las siguientes cuestiones: dar información a toda la plantilla, trasladar los principios de la empresa de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, con lo que se realiza también una labor disuasoria y preventiva; abrir un proceso de investigación interno para confirmar o rechazar los hechos que se denuncian a través de la investigación de indicios y apo-



CONVENIO CGSM-AGAXEN

No es únicamente cuestión de sensibilidad o de compromiso. La Justicia Social es la base de la profesión de Graduado Social, que obliga a luchar contra cualquier clase de discriminación y de violencia en el entorno laboral.

El convenio firmado entre el Colegio y AGAXEN consiste en la colaboración técnica para el apoyo y formación en la prevención del acoso; la realización de un protocolo para los/as colegiados y colegiadas del CGSM que se adhieran al proyecto; el apoyo técnico en la negociación de Protocolos; la investigación de las denuncias y la creación de un canal de denuncias al servicio de los despachos de Graduados y Graduadas Sociales colegiadas en el CGSM que hayan solicitado su participación en el programa y que dará inicio a la

yar y dar protección a las víctimas. Además, en caso de ser confirmados los hechos denunciados como constitutivos de acoso en el entorno laboral, sirven para poner en marcha el mecanismo disciplinario que cierra el expediente. La documentación que se incorpore en cada expediente de investigación y que se inicia con cada denuncia, constituyen una importante prueba documental.

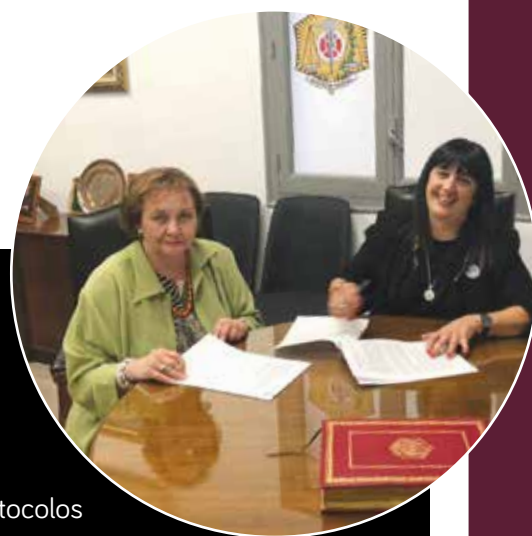
E.G.: ¿Cuáles son las fases en el proceso de denuncia e investigación?

M^a.A.G.: Una vez aprobado el texto del Protocolo e informado a toda la plantilla, se activará cuando se presente una denuncia, ya sea por la persona que se considere agraviada o por tercera persona que pueda tener conocimiento de los hechos, iniciando el procedimiento. A partir de ahí, procurando cumplir con los plazos presta-



blecidos, se convocará a las personas que van a realizar el proceso de investigación (o instrucción) sobre los hechos denunciados. Esta investigación puede ser realizada por personas previamente designadas por la empresa o bien por profesionales expertos. Finalizará el proceso con un Informe que contendrá las conclusiones con-

firmando o rechazando la denuncia y notificando la resolución a las personas denunciantes y denunciada.



activación del servicio de asesoramiento e instrucción, emitiendo el preceptivo informe de conclusiones.

Además, a través de iniciativas como ésta, se está activando una de las medidas del Pacto de Estado, en materia laboral: la formación e información a los profesionales operadores jurídicos en los diversos procedimientos y protocolos a aplicar en materia de acoso sexual. Traslada la información, la formación y la especialización en una materia que es objeto de especial tutela, a un colectivo profesional que asesora a empresas y trabajadores/as, y que es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer.

Los Graduados Sociales son los operadores

jurídicos con las competencias necesarias para actuar en los procedimientos de negociación de protocolos de acoso o de investigación una vez se hayan activado.

Proteger a las personas trabajadoras, especialmente a las mujeres contra todas las formas de violencia; prevenir; actuar; contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres son una de las competencias que tiene la profesión de Graduado Social.

E.G.: ¿Cuál es el papel del Graduado Social en la implantación de los Protocolos de Acoso?

M^a.A.G.: Los Graduados Sociales son profesionales técnicos en materias sociales y laborales que estudian, asesoran, representan, y gestionan, todos aquellos asuntos relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Están facultados legalmente para ostentar la representación procesal en juicio, aplicando sus conocimientos técnicos en la ciencia del derecho laboral y social. Realiza, en definitiva, la auténtica dirección técnica del pleito en el orden jurisdiccional social y como especialista en materia de derecho laboral, asesora a sus clientes ante una situación susceptible de una vulneración de derechos fundamentales.

E.G.: ¿Qué trabajo deben realizar en los procesos de investigación o instrucción?

M^a.A.G.: Prevenir, actuar y en su caso reparar el daño es una obligación además de legal, social y en ella tiene un papel fundamental el trabajo profesional del Graduado Social, como operador jurídico del entorno laboral. En el proceso de investigación o instrucción tienen un papel clave. Su especialidad y conocimiento de los entornos del trabajo, facilitan a las víctimas y a las empresas el desarrollo de una actuación objetiva, segura, legal, ágil, confidencial y profesional.



E.G.: ¿Y cuál es la obligación que tienen las empresas?

M^a.A.G.: Las empresas tienen la obligación de velar por un entorno laboral saludable, libre de toda violencia y exento de cualquier posible riesgo que pueda ser susceptible de causar un daño en la salud de sus trabajadores y trabajadoras. Entre las graves situaciones que pueden ser causantes de producir un daño psicosocial en la

salud de las personas trabajadoras se encuentra el ACOSO. La prevención y actuación contra el ACOSO en el entorno laboral debe ser eliminado y combatido desde el origen, a través de la Prevención de Riesgos Laborales.

E.G.: ¿Cuál es la función de los Colegios en esta misión?

M^a.A.G.: Inicialmente el proyecto se ha puesto a disposición de los colegiados y colegiadas del Colegio de Madrid, para su aplicación en los despachos profesionales. Se impartirá formación especializada a aquellos que quieran incorporar esta especialidad en sus despachos y ya se han creado dos equipos especializados en el Colegio a disposición del colectivo que soliciten este servicio. No obstante, y ante las solicitudes recibidas de algunos compañeros, se está trabajando desde ambas organizaciones para poder ofrecer el mismo servicio profesional para las empresas clientes de los colegiados.

“
El conocimiento de los entornos del trabajo que tiene el Graduado Social facilita a las víctimas y a las empresas el desarrollo de una actuación objetiva, segura, legal, ágil, confidencial y profesional.



Somos la compañía líder mundial
y única en España que ofrece
**Soluciones integrales de software
de gestión, información, servicios
y formación para favorecer la
productividad y la eficiencia en
Despachos Profesionales y Empresas**

a3ASESOR

Solución integral de
gestión para Despachos
Profesionales

a3EQUIPO

Solución integral de
gestión para RR.HH.

a3ERP

Solución integral de
gestión para PYMES

Acompañamos a nuestros clientes en la transformación de sus
organizaciones **creando negocios más competitivos** a través
de **soluciones tecnológicas inteligentes y fáciles de usar.**



La impugnación de los convenios colectivos

Víctor A. García Dopico
Abogado



El artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores se encarga de regular pormenorizadamente lo que ha de entenderse por convenio colectivo, lo que resulta ser una curiosa fuente del Derecho del Trabajo que entresale de la clásica clasificación de fuentes del Derecho contemplada en el artículo 1 del Código civil (ley, costumbre y principios generales del Derecho). Es más, para categorizarlos, debemos acudir a la medieval clasificación de fuentes de obligaciones surgidas ente las partes (leyes y contratos) y encuadrar a los convenios en las segundas. Ahora bien, no se trata de un contrato al uso, sino de una norma pactada entre representantes económicos (esto es, la patronal o la empresa) y sociales (los representantes de los trabajadores) que van a vincular tanto a empleados como a empleadores que encajen dentro del ámbito de aplicación que la propia norma determine en su triple vertiente (funcional, temporal y territorial). En definitiva, los convenios colectivos suponen el trasunto de la aplicación del derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución. No obstante, ello no implica que constituyan obras jurídicamente irreprochables, sino que podrían

adolecer de defectos que les hagan merecer el reproche de no ser conformes a Derecho. Para estos supuestos, existe la posibilidad de impugnarlos ante los órganos jurisdiccionales para que pasen un control de conformidad o no con el ordenamiento jurídico vigente.

Procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

La letra h) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), en su inciso inicial reserva al orden jurisdiccional social la impugnación de convenios colectivos de trabajo y acuerdos alcanzados entre empresas y trabajador³es. A renglón seguido, el artículo 10.2, en su letra h), y en el artículo 11, letra a), se determina el órgano competente para conocer de estas impugnaciones. Será el Juzgado de lo Social que corresponda según

el domicilio de la empresa y, si fuere un ámbito superior, corresponderá conocer a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en la cual despliegue su ámbito territorial la norma convencional que se pretenda impugnar. Si, en cambio, el ámbito fuere superior a una Comunidad Autónoma, residirá en la Sala de lo Social la competencia para ver su conformidad o no a Derecho.

El Capítulo IX del Título II, Libro I, de la LRJS, regula el procedimiento especial para la impugnación de convenios colectivos. Se trata del mismo cauce procesal que para la impugnación de laudos arbitrales y la Ley fija una serie de particularidades propias para agilizar su tramitación. Así, no serán acumulables entre sí este tipo de acciones con cualesquiera otras (cfr. art. 26.1 LRJS) y el mes de agosto será hábil a efecto de cómputo de plazos o de actuaciones

“

El procedimiento especial para la impugnación de convenios colectivos sigue el mismo cauce procesal que para la impugnación de laudos arbitrales.



procesales (cfr. art. 46.4 LRJS). Dado que no de un texto convencional o acuerdo dependen una posible pléyade de derechos sociales, el legislador ha querido que no se detenga la tramitación de estos procedimientos durante el mes de agosto. Partiendo de esta necesaria agilidad, así como por la propia naturaleza del objeto de los procedimientos de impugnación de convenios, no resulta precisa la conciliación previa (cfr. art. 64 LRJO).

Existen dos formas de iniciar un procedimiento de impugnación de un convenio colectivo. La primera, mediante comunicación remitida de oficio por la autoridad laboral ante la cual se ha instado el registro y publicación de la norma convencional (cfr. art. 163.1 LRJS). Esta comunicación será remitida al Juzgado o Sala de lo Social con los requisitos y con el contenido expresados en el apartado primero del artículo 164. Siempre antes del registro y publicación, cualquiera de las partes intervinientes en la confección del mismo u otros representantes de empresarios o trabajadores o terceros lesionados (por tal expresión, habremos de entender

representantes sindicales o empresariales que hayan sido indebidamente excluidos de la negociación o no hubieren participado en ella) podrán dirigir una solicitud a la autoridad laboral para que inste la impugnación mediante la remisión de la comunicación al órgano jurisdiccional.

La otra vía de impugnación surge en el caso de que la autoridad laboral hiciera caso omiso a la solicitud o no la contestare en 15 días (cfr. art. 163.3 LRJS). En este caso, las organizaciones sindicales participantes en la negociación, así como las empresariales, podrán interponer la correspondiente demanda ante el órgano jurisdiccional. También se extiende la legitimación a terceros (ad exemplum, organizaciones excluidas en la negociación, organizaciones que ostentan representación de trabajadores y empresarios no firmantes, etc.). Deberán acompañar, o bien la acreditación de haber interesado la comunicación a la autoridad laboral, o bien la respuesta negativa de ésta a realizarla.

En este procedimiento será llamado el Ministerio Fiscal como parte (cfr. arts. 164.6, 165.4 y 166.1 LRJS), lo que refuerza el carácter de cuestión de interés público de este tipo de procedimientos.

El modo de tramitar este tipo de causas es el mismo que para los conflictos colectivos, toda vez que, salvo las peculiaridades aquí descritas, se trata de trámites afines y en muchas ocasiones se pretenden intereses similares o de idéntica índole.

“

Otra vía de impugnación surge en el caso de que la autoridad laboral hiciera caso omiso a la solicitud o no la contestare en 15 días.



Por último, el artículo 191.3 LRJS, en su letra f), determina que procederá, en todo caso, recurso de suplicación frente a las Sentencias de los Juzgados de lo Social que resuelvan impugnaciones de convenios. Lo mismo ocurre con las dictadas por Salas de lo Social, que accederán a casación.

Causas de impugnación.

La LRJS no determina los motivos en los cuales se puede fundar una impugnación. Únicamente el artículo 163.2 se limita a señalar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros. En estos supuestos entendemos que caben tanto motivos de impugnación de carácter formal (falta de representatividad de alguna de las partes firmantes, omisión del llamamiento a alguna organización sindical o empresarial que cumpla los requisitos de representatividad, lesión de alguna norma por parte de algunos preceptos del convenio, negociación con ausencia de buena fe, etc.

Conviene aquí detenernos en si la comunicación de la autoridad laboral resulta vinculante o no a efectos de ceñir a unos supuestos de ilegalidad la impugnación o si puede ser ampliada. Dado que los legitimados para impugnar no conocen la intención de la Administración, deben dirigir en todo caso la solicitud de comunicación a la autoridad para que ésta reaccione. Si no lo hiciera, ya contamos con la vía judicial

abierta. Ahora bien, si lo hiciere, pero no invoca la totalidad de causas de impugnación que se considera que concurren, la vía judicial estaría exactamente igual de abierta que en el supuesto anterior, toda vez que la Administración pudo haber apreciado algunas circunstancias por las cuales considera que ha lugar a acudir a los Juzgados, pero no otras (v. gr. ausencia de buena fe), que huyen de la apreciación administrativa y que podrían acreditar directamente las organizaciones intervinientes y acreditarlas convenientemente.

Aunque no se halle expresamente mencionado en la ley, entendemos que cualquier lesión de derechos fundamentales contenida en el texto paccionado sería desde luego objeto de impugnación, si bien en este caso podría ser valorado también el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales en la fía laboral. La diferencia entre acudir a este último o al de impugnación de convenios estriba en que permite invocar la lesión de un derecho fundamental desde el mismo momento en que se produce, sin esperar a que el texto del convenio esté redactado y remitido a la autoridad laboral. Téngase en cuenta que los convenios ostentan su carácter vinculante desde el momento en que se firman, independientemente del momento en que se acuerda su registro y publicación..

Control difuso de la legalidad de convenios.

No obstante todo lo anterior, y como normas que son de rango inferior a la ley según la pirámide kelseniana de jerarquización de normas, se hallan permanentemente sometidos a control judicial. Esto quiere decir que, en el marco de cualquier otro tipo de procedimiento, podría plantearse la conformidad o no a Derecho de cualquier precepto del convenio. Así viene expresamente previsto en el artículo 163 LRJS.

El apartado 4 del antedicho precep-

to establece que la falta de comunicación por parte del organismo administrativo (y, por tanto, la entrada en vigor del convenio) no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. De este modo, se reconoce un control difuso que evita que una norma no conforme a Derecho perviva en el ordenamiento jurídico y sea objeto de aplicación. Ahora bien, a renglón seguido, el mismo precepto determina lo que ocurre si esto sucede: El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos. A diferencia de lo que ocurre con el control difuso de leyes (cuestión de inconstitucionalidad) o de reglamentos, en el orden social se pretende una expulsión radical del tráfico jurídico de ese precepto o preceptos cuya falta de conformidad a Derecho se pretenda.

Por último, cabe indicar que en este tipo de supuestos sólo se podrá hacer valer la contradicción entre el

precepto paccionado y una norma superior (Constitución o ley), pero nunca se podrá invocar cualquier cuestión de índole formal inherente a la conformación de la norma convencional (falta de buena fe, ausencia del llamamiento a una organización con representatividad suficiente, etc.).

Conclusiones.

A la vista de lo anterior, el legislador ha querido establecer un procedimiento de impugnación de convenios colectivos que asegure la radical expulsión del ordenamiento jurídico de aquellas normas, ya sean de forma total o parcial, que eludan el cumplimiento de la ley o que la quebranten. Ahora bien, entiende esta parte que el tamiz de la autoridad laboral podría ser eludido y, si ésta no formulare comunicación, debieran las partes legitimadas acudir directamente a la vía judicial, lo haga o no la Administración mediante la emisión de la comunicación oportuna.

Por otro lado, si pese a ello no fuere impugnada una norma paccionada que incurra en vicios de conformidad a Derecho en cuanto al contenido de la misma, se prevé un mecanismo de control difuso con una peculiaridad propia del ordenamiento jurídico laboral: la remisión al Ministerio Fiscal de la Sentencia que acuerda la no conformidad a Derecho para que éste promueva la definitiva expulsión del ordenamiento jurídico del precepto o preceptos viciados. Ahora bien, para un mejor control de la legalidad de los convenios colectivos, entendemos que debiera separarse de la común tramitación prevista para los conflictos colectivos, toda vez que ni la filosofía coincide (pese a las similitudes entre ambos) ni tampoco la carga de la prueba (ad exemplum, carga de la prueba, pues sería ideal que hubiese inversión de la misma para que fuese la parte impugnada la que acreditase haber seguido todas las reglas legales en su la confección del convenio).

“
El legislador ha querido establecer un procedimiento de impugnación de convenios colectivos que asegure la radical expulsión del ordenamiento jurídico de aquellas normas que eludan el cumplimiento de la ley o que la quebranten.



Nace el **Foro de Debate Profesional** del Colegio: “**Foro de Reflexión Jurídica Sabatini**”

Magistrados, catedráticos y expertos juristas de primer nivel compartirán conocimientos con los Graduados Sociales

En nuestra apuesta permanente por la formación y la actualización profesional nos complace trasladaros que a partir del próximo mes de mayo pondremos en marcha una nueva actividad dirigida al Colectivo para seguir ofreciendo al conjunto de la sociedad un servicio de máxima calidad, el “**Foro de Reflexión Jurídica Sabatini**”.

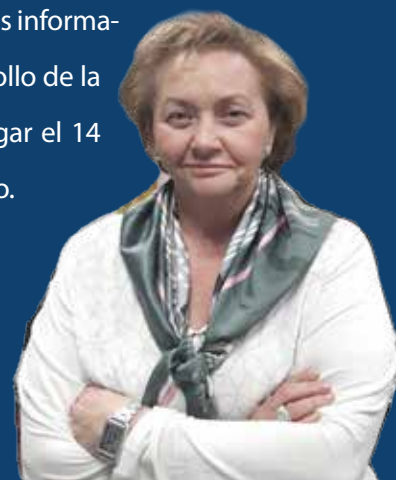
Bajo la Dirección Académica de **D. Enrique López López**, Magistrado de la Audiencia Nacional, celebraremos con carácter bimensual estos foros de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los que contaremos con la participación de magistrados, catedráticos y expertos juristas de primer nivel en las materias a abordar. En cada una de la sesiones contaremos con una ponencia impartida por un reputado jurista, para

*D. Enrique López
López, Magistrado
de la Audiencia
Nacional, asume la
Dirección Académica
de los Foros de Debate
del Colegio*



posteriormente dar paso al turno de preguntas y finalizar con la activación del grupo de debate para el intercambio de comentarios e interpretaciones.

Los foros servirán para establecer los cauces más útiles para potenciar los canales de comunicación entre nuestros despachos profesionales, siempre ávidos de contenidos actualizados, con las diferentes instituciones públicas, judiciales, el mundo universitario y el tejido empresarial. En breve, recibiréis información ampliada sobre el desarrollo de la primera sesión que tendrá lugar el 14 de mayo en la sede del Colegio.



Principales novedades fiscales de 2019

Redacción El Graduado

Desde el inicio de este año han entrado en vigor normas fiscales que despiertan gran interés, como por ejemplo la exención del IRPF o las prestaciones por maternidad y paternidad; mientras que otras que han quedado pendientes de aprobación nos señalan indicios para el futuro. Repasemos los cambios fundamentales que nos están ya afectando.

Cambios legislativos en vigor desde el 1 de enero

Requisitos para aplicar la estimación objetiva del IRPF en 2019

Hay que destacar el retraso en la implantación de las medidas aprobadas en la última reforma fiscal, las cuales perseguían reducir el número de autónomos que cotizan en módulos y que se vienen postergando en los últimos tres años. Las diversas medidas aprobadas contra el fraude fiscal han venido endureciendo los requisitos de los autónomos que pueden tributar en módulos; sin embargo, se mantienen los límites para aplicar el sistema de estimación objetiva, no reduciéndose los umbrales máximos ni las condiciones de módulos.

Así, en 2019 se mantiene el límite de 250.000 euros por volumen de ingresos y no pueden continuar en módulos aquellos autónomos obligados a expedir facturas a clientes que sean empresas y profesionales, si en el año anterior han tenido rendimientos superiores a 125.000 euros anuales.

Nuevas deducciones para autónomos en el IRPF de 2018

Aunque la Ley 6/2017 aprobó algunas medidas para reducir el impacto fiscal en el colectivo de autónomos, en la pasada campaña de la Renta 2017, los autónomos no pudieron aplicarse los beneficios aprobados como la deducción



de las dietas derivadas y los suministros hasta en un 30% del total de la superficie afecta a la actividad y declarada en la declaración censal (modelo 036).

Exención en el IRPF de las prestaciones por maternidad y paternidad

La sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2018 (sentencia 1462/2018) fija como doctrina legal que "Las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social están exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas". De esta forma, los progenitores que se hayan beneficiado de estas prestaciones no tendrán que incluirlas como rendimientos en su declaración correspondiente al ejercicio 2018 y no podrá realizar retención alguna a cuenta del IRPF. Por otro lado, aquellas personas que percibieron las prestaciones durante los ejercicios comprendidos entre 2014 y 2017, pueden solicitar las devoluciones de las cuotas del IRPF abonadas.

Presentación de la Declaración anual operaciones con terceras personas (modelo 347)

La declaración informativa de operaciones con terceros realizadas durante el ejercicio de 2018 se continúan presentando en el mes de febrero, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Orden HAC/1148/2018, de 18 de octubre.



Prórroga del Impuesto sobre el Patrimonio

El Real Decreto-Ley 27/2018, de 28 de diciembre, ha prorrogado la restauración de la bonificación del 100% del Impuesto sobre el Patrimonio hasta el 1 de enero de 2020, por tanto, deberá seguir abonándose el impuesto correspondiente a los ejercicios 2018 y 2019.

Nuevas obligaciones fiscales de información

Declaración informativa trimestral de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos (modelo 179): A partir de enero, las entidades intermediarias entre propietario e inquilino de viviendas vacacionales, tienen la obligación de presentar esta declaración informativa con periodicidad trimestral.

Declaración informativa por gastos en guarderías o centros de educación infantil autorizados (modelo 233): Se presentarán en el mes de enero de cada año.

Transacciones con el Reino Unido

La Agencia Tributaria se ha puesto en comunicación con

Medidas que quedan pendientes de aprobación

Anteproyecto de ley de prevención del fraude

Incluía medidas con importante impacto en la actividad de las empresas y que finalmente quedan en suspenso:

Reducción del límite de pago en efectivo a 1.000 euros

Prohibición de software de doble uso

Incremento del control tributario sobre las criptomonedas

Reducción de los umbrales de deuda tributaria para ser incluido en el listado de morosos de 1.000.000 de euros a 600.000 euros.

Análisis del funcionamiento del IVA de caja

Esta medida pretende incrementar los beneficios de este régimen, dado que en la práctica no ha dado los resultados estimados.

Revisión del Impuesto de Sociedades

Esta modificación prevé que las grandes empresas realicen siempre un pago mínimo del impuesto en base a su resultado contable y se contemplan mejoras para las PYMES, como la minoración del tipo impositivo del 25% al 23%, cuando el volumen de facturación resulte inferior a 1.000.000 euros.



aquellos contribuyentes con especiales relaciones con el Reino Unido informándoles acerca de la situación en la que quedarían dichas operaciones si llegado el 29 de marzo de 2019 no se aprobase el acuerdo del Brexit.

Fundamentalmente, implicaría que las operaciones realizadas con Gran Bretaña dejarán de tener la consideración de operaciones intracomunitarias, pasando a ser consideradas como exportaciones o importaciones, generándose las correspondientes obligaciones aduaneras.



Noticias del Colegio

Sección coordinada por
Carlos Ruiz Sánchez



I Jornada de Competitividad Salarial en la Empresa y Normativas de Obligado Cumplimiento

Con el objetivo de dar a conocer todas las ventajas de la nueva normativa de la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil, dentro de los Contratos de Formación y Aprendizaje se ha celebrado esta sesión el pasado 4 de octubre en la sede del Colegio.



Don Antonio Toro, Director General de Grupo SAE; D. Antonio Martín, Director General de Academia Óptima y Dña. Ana Matamala, abogada laboralista, fueron los ponentes encargados de exponer la normativa que regula este modelo de contrato contemplado en los presupuestos del Estado y que incluye una partida de 500 millones de euros para sufragar el nuevo bono de formación para los jóvenes.

Se trata de una ayuda directa de activación de 430 euros mensuales (el 80% del Iprem) dirigida a facilitar la inserción laboral de los jóvenes más vulnerables inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, es decir, aquellos que tienen un bajo nivel formativo: que no tengan el título de Bachiller, de técnico de grado medio, de nivel superior al Bachiller o títulos reconocidos como equivalentes a los citados, o certificados de profesionalidad de nivel 2 ó 3.



Además, los interesados deben de firmar un Contrato para la Formación y el Aprendizaje que permita la adquisición de competencias profesionales. Para ello, tendrá que desarrollar la formación en un centro o entidad acreditado para la impartición de la misma, y para la obtención de Certificados de Profesionalidad completos.

A este bono de formación solo se puede acceder una sola vez, durante el tiempo de vigencia del contrato y con una duración máxima de 18 meses, según matiza la propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En la jornada, en la que al margen de profesionales contamos con una nutrida

asistencia de estudiantes universitarios interesados en esta materia, se analizó la formalización de estos contratos mediante la modalidad Distancia a través de los Ciclos Formativos y se puso especial atención al uso de contratos temporales, tiempo parcial, externalización de actividades, figura del “falso becario” y “falsos autónomos”. Igualmente, los asistentes recibieron información precisa acerca de cómo ahorrar costes salariales a clientes interesados en los distintos modelos de contratación flexible a jóvenes menores de 30 años y discapacitados con minusvalía igual o mayor al 33%, así como las obligaciones cuando la plantilla supera los 50 trabajadores.

3ª edición del curso de “Contabilidad para Graduados Sociales”

El 17 de diciembre finalizó una nueva convocatoria del “Curso práctico de iniciación a la contabilidad financiera y tesorería adaptada a pymes, con actualización al Plan General Contable”, formación destinada a colegiados, precolegiados y empleados de despachos profesionales.

Un amplio número de compañeros han completado este curso que dirige e imparte D. Eduardo García-Romeral Berruero, Graduado Social y Profesor



Emérito de la Real Sociedad Económica Carlos III, quien ya está preparando para esta primavera una nueva edición que incluirá en su programa la contabilidad analítica.

Don Juan Pablo González nombrado nuevo Presidente de la Audiencia Provincial de Madrid

El Ilmo. Sr. D. Juan Pablo González González juró su cargo el pasado 14 de enero como nuevo Presidente de la Audiencia Provincial de Madrid. El magistrado, con 28 años de servicio en la carrera judicial y adscrito hasta ahora a la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional, presidirá durante los próximos cinco años la Audiencia Provincial de Madrid. Sustituye en el cargo a D. Eduardo de Porres, que el pasado julio fue elegido magistrado de la Sala Segunda de lo Penal del Tribunal Supremo.



De 2012 a 2015, el sr. González fue magistrado de enlace ante la República Francesa y después ejerció en comisión de servicios como magistrado-juez central de Instrucción 3 y como magistrado de la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional. De su trayectoria, el Poder Judicial destaca que el magistrado “posee una amplia experiencia en el ámbito internacional”. A este acto de jura acudió en representación de nuestra corporación la Vicepresidenta Dña. Eva Torrecilla.

[DESAYUNO PROFESIONAL]

“Prestaciones Especiales: Formación para la capacitación-recolocación en el puesto de trabajo”

Las consecuencias de un accidente o enfermedad, no sólo afectan a la integridad física de la persona, sino que se proyectan también en su ámbito personal, social, familiar, laboral y económico, pudiendo dar como resultado desajustes en esos niveles. Para analizar y saber cómo actuar en estas situaciones desarrollamos el 20 de noviembre esta jornada profesional en colaboración con Fraternidad-Muprespa donde el objetivo fundamental es atender estos desajustes para lograr un tratamiento integral del paciente y que el accidente laboral o la enfermedad profesional no sean motivo de pérdida de calidad de vida, discriminación o marginación social.



Intervino como ponente de esta jornada Dña. Eva Lara Guardo González, Trabajadora Social de la Dirección Provincial de Madrid de Fraternidad-Muprespa quien expuso que estas prestaciones especiales son ayudas económicas, destinadas a aquellos trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que se encuentran por sus circunstancias sociales, económicas y médicas en una situación de mayor necesidad. Están destinadas a complementar las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, sujetas a tributación y como son de carácter graciable no cabe recurso en vía alguna, contra los acuerdos adoptados en la Comisión. En los casos de fallecimiento del trabajador se hacen extensibles a sus derechohabientes.

Estas prestaciones especiales pueden ser de muy diversa índole y entre ellas encontramos mejoras sanitarias (ayudas médicas, ayuda psicológica, reposición de gafas, lentillas, audífonos..., ayudas de ortopedia o prótesis), mejoras económicas (ayuda por hijo



nacido o adoptado, ayudas de estudios, gastos de residencia por estudios, necesidad económica grave...) ayudas por acompañamiento (cuidado en el domicilio, gastos de acompañante o de alojamiento por ingreso hospitalario), invalidez, fallecimiento, etc.



Agradecemos a Fraternidad-Muprespa su colaboración en la organización de estos desayunos profesionales que venimos desarrollando en el Colegio y que resultan de gran interés para nuestro colectivo.

Una representación del Colegio asiste a la Fiesta de San Cayetano que organiza el Colegio de Gestores Administrativos

Una nutrida representación de nuestro colectivo de Graduados Sociales acudió el pasado 30 de noviembre a este tradicional acto donde el Presidente del Ilustre Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Madrid

(ICOGAM) D. Fernando Santiago y la Junta de Gobierno entregaron sus Premios San Cayetano 2018 y al que asistieron más de 1.400 personas en el Pabellón Multiusos Madrid Arena.

[JORNADA]

Plan Director de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020



Por otro lado, los principales problemas detectados en el mercado de trabajo vienen asociados a la excesiva temporalidad en el empleo y contratación fraudulenta, a la rotación en el mercado de trabajo, contratos de corta duración, trabajo a tiempo parcial no voluntario, que a menudo oculta jornadas a tiempo completo, así como el exceso de jornada y horas extraordinarias no pagadas. En esta misma línea, otros aspectos como los falsos autónomos, la brecha salarial de género, las dificultades de los jóvenes para el acceso al mercado de trabajo o el incremento de la accidentalidad y morbilidad laboral suponen también graves problemas laborales.



El sr. Cerrolaza manifestó que “el objetivo del Plan Director es que se cumpla la Ley, pero para corregir los problemas y desigualdades de nuestro mercado de trabajo, es preciso reformar la legislación y para ello se instará al diálogo político en el Parlamento a través de las proposiciones de ley ya en tramitación, y otras iniciativas que se consideren necesarias, así como en perseverar en el diálogo social con organizaciones sindicales y empresariales.” Agradecemos la colaboración de Mutua Intercomarcal en el desarrollo y difusión de este encuentro.

Don Javier Cerrolaza Aragón, Director Territorial Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid intervino como ponente en esta jornada celebrada el 6 de noviembre con el propósito de acercar al colectivo de Graduados Sociales los problemas más graves de nuestro mercado laboral en la actual etapa de salida de la última crisis económica. En palabras del sr. Cerrolaza “se trata de un plan orientado a la obtención de resultados, participativo y global”.

Este Plan Director tendrá un impacto económico estimado en 30 millones de euros, durante la vigencia del mismo, lo que supone un incremento del 10% en los presupuestos de la ITSS. Será priorizado dentro de las disponibilidades presupuestarias del Ministerio en los ejercicios correspondientes, repercutiendo en medidas de reforzamiento de los recursos humanos de la Inspección (se estima la incorporación de un total de 833 nuevos inspectores y subinspectores en este periodo) y en

medidas para potenciar los recursos materiales, en particular, para articular un Plan de modernización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Plan se articula en torno a un trabajo digno, bajo los cuatro pilares de la Organización Internacional de Trabajo de su programa de Trabajo Decente, que son: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social. Desde la Inspección de Trabajo se entiende que el trabajo decente es esencial para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

“

Para corregir los problemas y desigualdades de nuestro mercado de trabajo, es preciso reformar la legislación



Autónomo, Seguridad Social y Mutua: ¿Qué papel juega cada uno?

Mutua Intercomarcal y CNP Partners colaboraron en la realización de esta jornada.

En colaboración con Mutua Intercomarcal el pasado 25 de octubre tuvo lugar en la sede del Colegio una jornada formativa dirigida fundamentalmente al nuevo profesional con el objetivo de exponer los servicios y ventajas que presta una Mutua al autónomo emprendedor. El programa de esta sesión también estaba centrado en clarificar las prestaciones que cubre una Mutua, el cese de autónomos (CATA) y las principales novedades legislativas previstas en el Real Decreto 625/2014 y del RETA 2018.

En su ponencia, D. Germán Montaña Pinilla, Director de Atención al Mutualista de Mutua Intercomarcal expuso las líneas maestras que constituyen el servicio que presta la Mutua destacando entre otras acciones la promoción de la cultura preventiva y de los hábitos de vida saludable, la curación en caso de enfermedades comunes, la gestión del incentivo Bomus, así como el pago de los días de baja tanto de contingencias comunes como profesionales. Asimismo,



resaltó la atención que se realizan de situaciones de necesidad para la mejora de la calidad de vida, la reinserción social y profesional así como la gestión de ayudas familiares.

Capítulo importante en el desarrollo de esta sesión fue el destinado a la exposición de las competencias tanto en contingencias profesionales como comunes así como en situaciones especiales del trabajador por licencia por riesgo, embarazo o lactancia o licencia por cuidado de un hijo menor enfermo grave.

La jornada contó con una magnífica acogida entre los nuevos colegia-



dos, y desde estas líneas agradecemos la colaboración tanto de Mutua Intercomarcal como de CNP Partners que hicieron posible la realización y desarrollo de la jornada.

[JORNADA]

REAL DECRETO-LEY 28/2018 DE 28 DE DICIEMBRE

para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.



Con una gran acogida por el colectivo desarrollamos el 4 de febrero en colaboración con Unión de Mutuas esta interesante jornada en la que la ponente, Dña. Miriam Planas analizó la cobertura de las contingencias profesionales para autónomos, la cual pasa a ser obligatoria y llevarse a cabo con la misma entidad, gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal. El sistema específico de protección por el cese de actividad pasa a ser de carácter obligatorio. En cuanto a las bases de cotización aumenta la base mínima general de 932,70 a 944,40 € mensuales, al tiempo que para los autónomos con edades entre 47, 48 o más años que tuviesen limitada la base de cotización entre 1.005,90 y 2.052,00 €, ven incrementadas dichas bases a la mínima de 1.018,50 € y a la máxima de 2.077,80 €. En referencia a los tipos de cotización los trabajadores autónomos pasarán a cotizar el 30%, siendo el 28,30% para

las contingencias comunes, el 0,9% para las contingencias profesionales, el 0,7% al cese de actividad y el 0,1% por formación profesional.

El Real Decreto también incorpora sustanciales modificaciones de la prestación por cese de actividad. Así, el derecho a la percepción de la correspondiente prestación económica nacerá desde el día siguiente a aquel en que tenga efectos la baja en el régimen especial al que estuvieran adscritos, cuando la baja no coincida con el último día del mes. En el resto de supuestos, el nacimiento del derecho se producirá el día primero del mes siguiente a aquel en

que tenga efectos a la baja como consecuencia del cese en la actividad. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al percibo de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación, cuando antes sí se permitía. En cuanto al tiempo se duplica la duración de la prestación por cese de actividad de cada tramo, pasando la duración mínima de 2 a 4 meses y la máxima de 12 a 24 meses según los periodos cotizados. Por otro lado, la suspensión del derecho comportará la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización.

Asimismo, cuando se formule reclamación previa contra las resoluciones de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en materia de prestaciones por cese de actividad, antes de su resolución, emitirá informe vinculante una comisión paritaria en la que estarán representadas las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y la Administración de la Seguridad Social.

“

La escala de cotización para empleados de hogar pasa de 8 a 10 tramos y destopa la base máxima”

Relaciones institucionales con otros Colegios

A lo largo del mes de noviembre diversos miembros de la Junta de Gobierno del Colegio han asistido a diferentes actos organizados por Colegios de otras demarcaciones con el objetivo de tomar contacto con el quehacer cotidiano de otros compañeros de la profesión.

Así, el 9 de noviembre, la Vicepresidenta, Dña. Eva Torrecilla se desplazaba hasta Barcelona para acudir a la tradicional Cena de Hermandad y en la que se hizo entrega de la Mención de Honor al Mérito Social del Consejo General a D. Antonio Benavides, inspector de Trabajo y Seguridad Social; mientras que el día 10 de noviembre, D. Manuel Rodríguez, Secretario de la Junta de Gobierno estuvo presente en los actos organizados por el Colegio de Cádiz en honor de San José Artesano, Patrono de esta corporación andaluza y donde confluyeron el acto de jura o promesa de los nuevos colegiados, así como la entrega de diversas medallas y distinciones profesionales.

Con motivo de las XXVI Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social organizadas por el Colegio de Gran



Canaria y Fuerteventura, los Vocales D. Jesús Bueno y D. José Luis Saludas acudieron a Las Palmas de Gran Canaria los días 15 y 16 de noviembre donde pudieron asistir a ponencias muy relevantes y de completa actualidad como

las últimas sentencias más relevantes del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida o el arte de las conclusiones en el desarrollo de las intervenciones ante los tribunales; mien-





tras que ese mismo día el Vicesecretario D. Enrique Cano viajaba hasta Sevilla para asistir al acto anual de Imposición de Medallas y Condecoraciones que organizaba el colegio de la capital andaluza.

Ya el día 23, la Vocal Dña. Teresa Sillerías asistió en Valencia al acto de jura de nuevos Colegiados y a la entrega de la decimonovena edición de los Premios AEquitas, al tiempo que Dña. Eva Torrecilla y D. Manuel Rodríguez acudían en Córdoba a los actos institucionales organizados con motivo de la Fiesta patronal de San José Artesano. Por su parte la Presidenta de nuestro Colegio, Dña. M^a. Antonia Cruz se desplazó hasta Tarragona el 30 de noviembre para asistir a la cena colegial en la que se rindió homenaje al Presidente de la Audiencia Provincial de Tarragona, Ilmo. Sr. D. Javier Hernández García. Asimismo, la Presidenta repitió nuevamente su visita al colegio catalán los días 7 y 8 de marzo para participar en sus 24^a Jornadas de Debate, dirigidas por la Magistrada de la sala IV del Tribunal Supremo, Dña. Rosa M^a. Virolés y en las que se abordaron temas de gran actualidad como los fenómenos interempresariales, la subrogación o las subcontrataciones.

Nuevo impulso para la aplicación ApprevenirT

La app, pionera en materia de Prevención de Riesgos Laborales, suscribe un acuerdo con el Consejo General.

Desde que en 2013 viera la luz esta aplicación pionera en la divulgación de contenidos de Prevención de Riesgos Laborales con carácter transversal para los diferentes actores que intervienen en esta materia en la sociedad española muchos han sido los pasos que esta app, creada por D. Antonio Berzal Andrade, Graduado Social de nuestro Colegio, ha ido recorriendo para seguir ofreciendo renovados y actualizados contenidos.

La aplicación persigue la universalidad de su uso: cualquier persona, cualquier actividad, cualquier territorio o país y cualquier ámbito de aplicación, sea personal, de empresa o de sector; e incluso en el ámbito, a veces ambiguo, de las relaciones



actualización y cualquier ayuda será bienvenida por parte del Colectivo de Graduados Sociales, además de todas las organizaciones que están vinculadas al proyecto.

Desde sus inicios ApprevenirT ha contado con el apoyo del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, y el pasado 12 de diciembre se firmó un Convenio de Colaboración con el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, ratificado por unanimidad en la Asamblea General de febrero de 2019, acuerdo que servirá para fomentar la implantación, mantenimiento, desarrollo y mejora de la cultura preventiva entre empresarios y trabajadores en particular, y la ciudadanía en general. La aplicación es una herramienta diferente, un canal más cercano, más visual, más intuitivo y ágil, siempre a disposición del usuario, que contribuye a mejorar los resultados de siniestralidad laboral; y como dice su slogan: “si sirve para salvar una sola vida habrá merecido la pena”.



laborales cooperativas o en el ámbito supranacional. Una herramienta útil para incorporarse en cualquier plan o política de prevención, que deja claro de manera sencilla e inmediata como debe actuarse en cada situación y actividad concreta. Actualmente todo el equipo ApprevenirT está trabajando en la próxima

Jornadas informativas sobre Empleo Público

En virtud al acuerdo de colaboración que el Colegio mantiene con el Instituto Europeo de Comunicación y Marketing (IECM-Grupo Colón) en los últimos meses hemos venido desarrollando una serie de jornadas informativas acerca de las posibilidades que el empleo público puede ofrecer a nuestro colectivo tanto en las ofertas de las diferentes Administraciones en lo relativo a Seguridad y Salud en el Trabajo como en Gestión Administrativa.

En el momento actual en el que estamos inmersos con un cambio permanente que genera cierta inquietud,

el que la Administración ofrezca a sus funcionarios un empleo estable e independientemente de la edad, es un asunto a considerar como oportunidad de futuro.

IECM tiene una dilatada experiencia en la preparación de oposiciones, y en estas jornadas hemos conocido de primera mano las ofertas de empleo tanto a nivel Nacional como de la Comunidad de Madrid en los ámbitos de la "Prevención de Riesgos Laborales" y en "Gestión Administrativa" que representan un total de cerca de 3.000 plazas, y también las importantes ventajas que aporta un empleo público.

Igualmente, en estas sesiones nos han informado con detalle de la "Preparación Premium" de las oposiciones, así como de las diferentes modalidades tanto metodológicas como organizativas que ponen a nuestra disposición. Como puedes apreciar, estas jornadas pueden ser muy productiva tanto para ti como para los tuyos, por lo que te animamos a participar en las próximas.



Visitamos los campus de Alcorcón y Vicálvaro de la Universidad Rey Juan Carlos

Desde el Colegio siempre hemos entendido que es sumamente importante el contacto con el mundo universitario, cantera de los futuros profesionales. Por este motivo con cierta periodicidad desarrollamos jornadas informativas en los distintos campus de las Facultades de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de nuestra Comunidad con el objetivo de que los jóvenes conozcan las salidas profesionales que les posibilitan sus estudios y también conocer de primera mano los servicios y ventajas que presta el Colegio. Así, en estos últimos meses hemos estado en los campus de Alcorcón y Vicálvaro de la Universidad Rey Juan Carlos donde hemos tenido la oportunidad de tomar contacto por primera vez con los alumnos de primer curso



que, en la mayoría de los casos desconocen las opciones que se les pueden abrir en los ámbitos de gestión laboral o en el plano jurídico; y también con los de último curso que en pocos meses estarán ya preparados para acometer su acceso al mundo laboral.

Desde estas líneas agradecemos sinceramente a los compañeros Graduados Sociales que de manera altruista dedican su tiempo a la planificación y desarrollo de estas jornadas tan importantes para "sembrar la semilla de la profesión".



[JORNADA]

“Los ODs como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino”

El Salón de Grados del Campus Madrid de la Universidad Carlos III acogió el pasado 15 de noviembre esta jornada organizada por la propia entidad académica, bajo la dirección de la profesora Dña. Eva M^a. Blázquez y en colaboración con el Instituto de Estudios de Género con el objetivo de profundizar en todos aquellos aspectos relacionados con la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La sesión se inauguró con una primera mesa que abordó el contexto socioeconómico de la inserción y en la que participaron D. Daniel Pérez del Prado, Doctor en Derecho y economista, que centró su participación en el análisis de la Meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8 en el que se exponen los incumplimientos en España sobre esta materia y Dña. Tania García Sedano quien expuso la igualdad en el acceso a los recursos económicos.

La segunda de las mesas contó con la participación de Dña. Eva Torrecilla,



■ Dña. Eva Torrecilla, Vicepresidenta del Colegio, participó en la mesa de debate sobre flexibilidad y lugar de trabajo de las trabajadoras con responsabilidades familiares

Vicepresidenta del Colegio, y de las profesoras de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la UC3M, Dña. Patricia Nieto Rojas y Dña. Amanda Moreno Solana, quienes debatieron acerca de la flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado; así como sobre aspectos relacionados con la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género en el ámbito de

la Seguridad Social y la discriminación intersectorial.

Por último, el tercer bloque de trabajo se centró en el fomento de la formalización del emprendimiento femenino con un registro electrónico de empresas y una entidad de responsabilidad limitada simplificada y el planteamiento de un trabajo autónomo decente para la mujer, exposición que fue realizada por Dña. Marta García Mandaniz, Vicedecana del Grado en Derecho de la Universidad Carlos III.

A pesar de que la prohibición de discriminación indirecta es un principio jurídico arraigado en nuestro ordenamiento jurídico, no se ha conseguido erradicar de nuestro sistema de relaciones laborales los efectos de este tipo de conductas que dificultan la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras no solo en el mercado laboral sino en la sociedad en general, de ahí la importancia de la celebración de estas jornadas.



■ La UC3M en colaboración con el Instituto de Estudios de Género celebró estas jornadas para el fomento de la calidad del empleo femenino.

Los alumnos adquieren una valiosa experiencia para su futura actividad profesional

Visita institucional al Colegio de Ibermutuamur



■ D. Heraclio Corrales Romeo, Director Gerente de la Mutua Ibermutuamur y Dña. María Gema Quintero Lima, Vicedecana del Grado de Relaciones Laborales y Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid firmaron en el Libro de Honor de nuestra Corporación.

El martes 27 de noviembre tuvo lugar este encuentro tras la firma del Convenio de colaboración entre ambas entidades suscrito meses atrás en el que se contemplaba la promoción de prácticas académicas externas de estudiantes universitarios de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la entidad mutualista.

Así, en esta jornada entrañable recibimos la visita de los primeros practicandos que han concluido su periodo de aprendizaje en Ibermutuamur quienes recorrieron las instalaciones de nuestra sede colegial y a los que se hizo entrega de publicaciones relativas a la historia y actividades del Colegio. Tras ello, D. Enrique Cano Cuenca, Vice-

secretario del Colegio realizó una exposición acerca de la figura del Graduado Social, ejercicio de la profesión y de las salidas profesionales; así como de las actividades formativas y el uso de las herramientas telemáticas.

“**Ibermutuamur acoge a estudiantes universitarios de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos para el desarrollo de sus prácticas académicas externas**”

En el acto participaron D. Heraclio Corrales Romeo, Director Gerente de la Mutua Ibermutuamur y Dña. María Gema Quintero Lima, Vicedecana del Grado de Relaciones Laborales y Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid quienes firmaron en el libro de Honor de nuestra Corporación. Posteriormente tuvo lugar el acto de entrega de Diplomas del Programa de Formación para alumnos en Prácticas del Grado de Relaciones Laborales y Empleo distinguiéndose en el mismo a Don Alberto Díaz Villamor y a Don Sergio Alegre Rivero.

Desde “El Graduado” felicitamos a los practicandos y nos congratulamos de esta magnífica iniciativa que viene desarrollando Ibermutuamur con los futuros profesionales.



■ Don Alberto Díaz Villamor y Don Sergio Alegre Rivero recibieron sus diplomas acreditativos de finalización de sus prácticas.

El Colegio suscribe un Convenio General de Colaboración con el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle

Con el fin de establecer el marco jurídico e institucional más adecuado para impulsar la celebración de actividades académicas y de investigación conjuntas, el Colegio ha firmado un acuerdo con el Centro Superior de Estudios Universitarios la Salle, entidad dedicada a la formación universitaria desde hace más de 60 años, que forma parte de una red internacional con 350 años de experiencia, presencia en 82 países, 73 Universidades y Escuelas de Negocio y un millón de estudiantes.

Desde 1980 el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle se encuentra oficialmente adscrito a la Universidad Autónoma de Madrid, por la que otorga



títulos homologados y oficiales, desarrolla y promueve actividades de docencia universitaria de Grado y Postgrado y de investigación, impartiendo una formación innovadora, de calidad educativa, con una gran diversidad de programas formativos que apuestan por un fuerte compromiso social. Así mismo, intenta dotar a los profesionales de los conocimientos, actitudes y herramientas que

les permita tratar eficazmente las necesidades educativas así como la problemática social y el desarrollo empresarial.

El acuerdo fue ratificado el 23 de noviembre en el campus de Aravaca por parte del Hno. Maximiliano Nogales Morales, en su calidad de Presidente de La Salle Campus Madrid y por Dña. M^a. Antonia Cruz Izquierdo, Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

Comienza el Curso de Postgrado de Experto en Práctica Procesal ante la Jurisdicción Social

Al calor del convenio suscrito con el Centro Superior de Estudios Universitarios la Salle, el 5 de febrero de 2019 se iniciaba este curso de postgrado, con el reconocimiento de título propio universitario, y dirigido a Graduados Sociales que desean especializarse en el ámbito procesal laboral.

El Curso dirigido por D. Rafael Barrado Zapata pretende ofrecer

una formación presencial, eminentemente práctica dirigida al profesional que desea desempeñar su actividad con solvencia ante los Juzgados y Tribunales, dotándole de los conocimientos y herramientas prácticas para ejercer la profesión de Graduado Social ante la Jurisdicción Social. Este producto formativo se ha consolidado en el mercado en los últimos cinco años y atendiendo



al reporte de los alumnos y de los docentes integrados en el mismo, podemos afirmar que es realmente un vehículo eficaz para adquirir los conocimientos prácticos que, de forma natural, se consiguen ejerciendo.

[DISTINCIÓN]

Dña. Eva Torrecilla distinguida con la Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafort

Es la máxima condecoración del mundo de la Justicia en España

La Directora de nuestra publicación y Vicepresidenta del Colegio, Dña. Eva Torrecilla Hernández fue distinguida el 14 de diciembre con la Cruz Distinguida de Primera Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort otorgada por el Ministerio de Justicia dentro de una serie de actos institucionales organizados por el Consejo General en el marco de la Real Academia de Jurisprudencia.

Instituida la Orden de San Raimundo de Peñafort en 1944 por el Ministerio de Justicia estas distinciones pre-



mian la trayectoria singular por los servicios prestados y contribución al desarrollo y perfeccionamiento del Derecho y la Jurisprudencia, sea a Magistrados, funcionarios de la Administración de Justicia, operadores jurídicos, personas con importante contribución al desarrollo del Derecho, autores de publicaciones de carácter jurídico de relevante importancia y cooperadores de Entidades e Instituciones que se hayan distinguido por su labor en el perfeccionamiento de la técnica del Derecho y la Jurisprudencia.

**[GALA AMMI]**

VIII edición de los premios de la Asociación Madrileña de Mediación

El aula de la Escuela Diplomática de Madrid acogió el día 22 de noviembre 2018 la celebración de la gala AMMI en la que se entregaron más de una veintena de premios a los colectivos que más ha sobresalido en el ámbito de la mediación, tanto en publicaciones como en centros



de mediación de la Comunidad de Madrid y del resto del Estado.

A destacar el galardón recibido por D. Federico Mayor Zaragoza por su enconmiable trayectoria individual en materia de mediación. Asimismo se concedió el

premio "Proyecto Nacional de Mediación" a la Conferencia Universitaria Internacional para el Estudio de la Mediación y el Conflicto de la cual es su presidenta Doña Leticia García Villaluenga de la Universidad Complutense de Madrid.



Amadrinó a Dña. Eva en este acto, la Presidenta de nuestro Colegio Dña. M^a. Antonia Cruz junto con la Magistrada del Tribunal Superior de Justicia, Dña. Rosa Virolés. La galardonada estuvo acompañada de su familia y compañeros más cercanos que acudieron a felicitarla. Felicitación y afecto al que desde esta Redacción nos sumamos por este merecidísimo reconocimiento por su trayectoria y por su trabajo de tantos años al servicio del Colegio y del Colectivo.



La entrega tuvo lugar en la Real Academia de Jurisprudencia en el marco de una jornada de gran solemnidad organizada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España con la presencia de destacadas personalidades de la Judicatura, Universidades, Presidentes de Colegios de Graduados Sociales, Comisión Permanente del Consejo y una nutrida presencia de Graduados Sociales, además de la Junta de Gobierno en pleno del Colegio de Madrid.

Getafe acoge un curso de formación a voluntarios en resolución de conflictos

En virtud del convenio que el Colegio mantiene con la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, hemos impartido una nueva sesión formativa destinada a aquellos voluntarios de la Comunidad de Madrid y personal de ONG's interesados en formarse en la resolución de conflictos en vía pacífica (negociación, conciliación y mediación).

Así, el día 13 de noviembre realizamos un curso en Getafe y están previstas nuevas formaciones en



otras localidades del sur de nuestra Comunidad.

Asistencia al acto de presentación del Instituto Aragonés de Auditores Sociolaborales

El 22 de octubre tuvo lugar en la Sala de la Corona de Aragón del edificio Pignatellí de Zaragoza el acto de presentación del Instituto Aragonés de Auditores Socio-Laborales que preside D. David Oroz Alquezar, Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Aragón. A dicho acto acudieron numerosos representantes de nuestro colectivo, entre los que se encontraban Dña. Eva Torre-cilla, Vicepresidenta del Colegio de Madrid.

[NOMBRAMIENTO]

Don Ricardo Gabaldón Gabaldón elegido nuevo Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

El 15 de diciembre de 2018 tuvo lugar la celebración de elecciones para el cargo de Presidente del Consejo General donde resultó elegido para el cargo Don Ricardo Gabaldón Gabaldón al imponerse al candidato Don Pedro Bonilla Rodríguez por 30 votos a 13. También resultaron elegidos para formar parte de la nueva Comisión Permanente Dña. Susana Soneira Lema, como Vicepresidente 2º del Consejo junto con D. Carlos Agustín Bencomo González y D. Carlos Puebla Lorente como vocales electivos. Don Javier San Martín felicitó al nuevo Presidente deseándole toda clase de éxitos y brindando su colaboración.

Ya el 14 de febrero de 2019 en la sede del Ministerio de Trabajo tuvo lugar la toma de posesión de Don Ricardo Gabaldón, acto que estuvo presidido por la Ministra Dña. Magdalena Valerio y al que acudieron una destacada repre-



■ D. Ricardo Gabaldón en el momento de jurar su cargo como Presidente del CGCOGSE en el Ministerio de Trabajo.

sentación de altos cargos del Ministerio de Trabajo, como la Secretaria de Estado de Migración, Dña. Consuelo Rumí, el Subsecretario de Empleo, el Director General de la TGSS, la Directora General del INSS o la Secretaria General del Fogasa entre otros. También fue muy destacada la presencia de la Judi-

catura española con la asistencia de varios vocales del Consejo General del Poder Judicial, Presidente de la sala IV del Tribunal Supremo, Presidente de la Audiencia Nacional, Presidente de la sala de lo social de la Audiencia Nacional y numerosos magistrados del Supremo, de la Audiencia Nacional y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.



El nuevo Presidente en su discurso tuvo palabras de agradecimiento a todas las autoridades presentes en la sala y reiteró su compromiso de "trabajar para transformar el Consejo y transmitir a la sociedad la vocación de servicio de esta profesión y la importante actividad que desarrollan los Graduados Sociales para unas correctas y justas Relaciones Laborales". Una amplia representación de miembros de la Junta de Gobierno de nuestro Colegio, encabezada por la Presidenta, Dña. M^a. Antonia Cruz acompañaron al Sr. Gabaldón en este destacado día.



Sabadell
Professional



PROgresar:

Financiamos hasta el 100% de tus proyectos profesionales.

¿Quieres progresar? Nosotros te ayudamos. Financiamos hasta el 100% de tus proyectos profesionales con condiciones exclusivas, un tipo de interés preferente y comisiones reducidas.

Si eres miembro del **Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid** y buscas promover tu trabajo, proteger tus intereses o tus valores profesionales, con **Banco Sabadell** puedes. Te beneficiarás de las soluciones financieras de un banco que trabaja en PRO de los profesionales.

Llámanos al 900 500 170, identificate como miembro de tu colectivo, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

sabadellprofessional.com



**Captura el código QR y
conoce nuestra news
'Professional Informa'**

La voz de los Precolegiad@s

Daniel Redondo Torres y Noelia de Torres Bóveda



Antes de comenzar, debemos agradecer al Colegio de Graduados Sociales de Madrid prestarnos este espacio para expresar nuestra opinión como colectivo de estudiantes sobre nuestra profesión y el Colegio.

Nuestro primer contacto con el Colegio y la profesión fue durante la XIV Asamblea Nacional de Graduados Sociales de España, a la cual fuimos a propuesta de una profesora de nuestra universidad. En ella se abordaron temas tales como la actualidad de la profesión y otras novedades. En concreto, nos llamó la atención la preocupación la corporación por acercarse a los jóvenes estudiantes. Nos agrado sumamente ver la unidad y orgullo de los asistentes por pertenecer al colectivo de profesionales, como somos los Graduados Sociales.

Desde ese momento, se despertó en nosotros un creciente interés por el Colegio que se vio fomentado por

numerosos cursos y jornadas que emprendía el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, de los cuales hablaremos a continuación. Tras esta asamblea se nos ofreció la oportunidad de formarnos con un curso de nóminas impartido por el Colegio. Este curso de nóminas y contratos era bastante novedoso para nosotros, ya que aún no habíamos tratado esa materia en nuestros estudios y nos permitió adentrarnos en los temas y abordarlos mejor en el futuro. Se trataba de un curso muy completo que combinaba tanto teoría como práctica, lo cual nos permitió tener una formación más amplia.

En segundo lugar, destacaríamos las jornadas "Igualdad, Derecho Irre-

nunciable en el Siglo XXI" un evento al que tuvimos la oportunidad de acudir y que nos interesó mucho, ya que se trataron cuestiones de actualidad como los protocolos anti-acoso o la implantación de la ya conocida perspectiva de género, la cual fue impartida por Gloria Poyatos, premiada en 2017 por la mejor sentencia en igualdad de género por lo que fue para nosotros un honor escucharla.

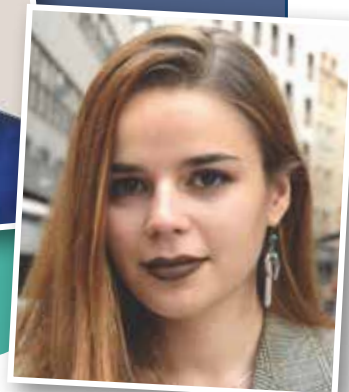
El último evento al que acudimos fue, una jornada informativa sobre actualidad laboral organizada por el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, resultando como siempre de mucha utilidad, para asentar bases sobre determinadas materias y poder investigar por nuestra cuenta.

Debido a la polivalencia de nuestra profesión y los continuos cambios de la sociedad y del entorno, nos parece esencial mantenernos actualizados, por lo que solemos asistir a ponencias, seminarios, cursos en verano, organizados por universidades y otras entidades. Que el Colegio organice este tipo de jornadas y eventos, nos ayuda a mantenernos actualizados perma-





■ *Estudiantes del Grado de la UCM en su visita al Colegio con D. Antonio Berzal Andrade, Tesorero y profesor asociado de la UCM.*



nentemente y a mejorar nuestro criterio respecto a materias como Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Debido a que damos mucha importancia a estas cuestiones, este año decidimos precolegiarnos, ya que cumplíamos los requisitos para hacerlo y esto nos permitía conocer las últimas novedades, asistir a diversidad de cursos, conocer a otros profesionales de nuestro ámbito, etc. Hablando con otros compañeros y, en nuestra opinión, consideramos que muchas personas de nuestra edad y ámbito no sienten curiosidad por conocer el Colegio y las actividades que ofrece. A esto se le suma que en general, por lo que nosotros sabemos, en las universidades no se publicita demasiado la profesión.

Quizás para evitar este tipo de situaciones, lo más conveniente sería llevar a cabo más campañas de concienciación de la profesión, ya no sólo a nivel universitario.

Desde bien jóvenes, crecen en nosotros valores y creencias que orientan nuestro futuro, quizás el conocer la profesión ya desde los institutos o Colegios sería interesante y nos permitiría orientarnos más hacia este tipo de carreras desde jóvenes, igual que pasa con Derecho, Económicas etc. Somos un cuerpo de profesionales especializados en el ámbito social, ¿por qué no publicitar esta profesión hacia los más jóvenes?

Por otro lado, en el ámbito universitario, nos parece que sería beneficioso, que se llevaran a cabo concursos de ensayos, juicios simulados, tor-

“

Somos un cuerpo de profesionales especializados en el ámbito social, ¿por qué no publicitar esta profesión hacia los más jóvenes?

neos, etc., para fomentar las competencias de los futuros profesionales y acercarlos a la profesión.

Las palabras que se nos vienen a la cabeza cuando pensamos en nuestro Colegio y, más concretamente en nuestra profesión, como Graduados Sociales son: orgullo, esfuerzo, justicia y unidad. Siempre hemos recibido un buen trato por parte del resto de Graduados y nos hemos sentido muy arropados por el Colegio, que se preocupa por el colectivo de estudiantes.

Respecto al futuro de la profesión, nosotros pensamos que será positivo, se acercan nuevos retos que afrontaremos con entereza. No vamos a negar que habrá que realizar esfuerzos y trabajar duro, pero siempre lo haremos con gusto en nombre de la justicia, en cualquiera de los ámbitos de nuestra profesión.

De nuevo, agradecer que se nos haya permitido este espacio para poder expresar nuestras opiniones y experiencias. No nos queda más que desear que este año y los que vengan sean prósperos para todos.

La necesaria INTERNACIONALIZACIÓN de las PYMES

La INTERNACIONALIZACIÓN es, sin duda, el gran reto de las PYMES, el éxito dependerá de que las PYMES tengan un mercado diversificado, no sólo interior sino también exterior. Es una enseñanza que las PYMES deben aprender y aplicar.

Por **JORDI PIÑOL AGUILÁ**
Ingeniero, Empresario,
Presidente de
CLC INTERNACIONAL.



Antes que nada, debemos saber que se entiende por INTERNACIONALIZACIÓN, diferenciar de lo que es el Comercio Exterior (la Import-Export de toda la vida), ... no es otra cosa que ampliar mercado, vender más, en este caso a nivel internacional, para seguir creciendo, con implantación.

A continuación, hacernos la pregunta que siempre debe hacerse antes de tomar cualquier nueva acción ¿por qué o para qué?, hasta que no tengamos respuesta convincente no podemos tomar ninguna decisión.

Por último, hay que querer y después ya veremos si se puede, no hay que tener dudas, ante la duda "siempre NO".

El primer y más importante obstáculo, para tener en cuenta, son las

diferencias culturales de los distintos países, comportamientos que hay que aprender, muy en especial la percepción que cada uno tiene del tiempo y de las formas de trabajar y su organización, sin esta adaptación cultural nunca se creará la confianza imprescindible para los negocios.

Internacionalizarse requiere cumplir con unos estándares de calidad, conocer bien al cliente final y cumplir unos trámites inevitables.

El "saber hacer", el Nombre y Marca, debidamente registrados en cada País, los idiomas, la dirección experta en origen, la innovación, la formación, la tecnología, ... este valor añadido que debemos valorar como aporte, es una experiencia impresio-



nante y de lo más enriquecedor para las PYMES a internacionalizar.

Las PYMES deben tener muy en cuenta "el acompañamiento" de expertos externos (la tan odiada consultoría, es una cuestión de educación, muy parecido a la relación entre juniors y seniors, nos damos cuenta con la experiencia de lo importante que es contar con "expertos", "consultores", y siempre resulta más económico que hacerlo por sus propios medios).

Existen organismos públicos de interés que hay que saber utilizar. Hay literatura "infinita", que sirve de gran apoyo.

“

La INTERNACIONALIZACIÓN es algo vital para cualquier Empresa



Un plan estratégico para la INTERNACIONALIZACIÓN que contemple medidas comerciales, empresariales y de negocio, acceso a los mercados, financiación, formación, innovación, pero muy en



especial “la cultura de la internacionalización”, desde la toma de decisiones, estrategia, estudio de mercado, el trabajo conjunto con el socio local, riesgos financieros, aduanas, transporte internacional, documentaciones internacionales, formas de pago, seguros, relaciones y contactos, asesorías y toda la relación adicional y útil que se pueda requerir, sin olvidar las ferias internacionales por el mundo, otro de los errores cometidos, salir al mundo sin información, formación y ayuda de expertos.

Ferias, Eventos, Misiones Comerciales, Conferencias son oportunidades para ampliar contactos personales y buscar sinergias, encontrar proveedores, dialogar con expertos, conocer tendencias e innovaciones, posicionarse.

El intercambio de personas por el mundo es exportación e importación de talento, capital humano del mejor, la experiencia de las personas, con la INTERNACIONALIZACIÓN, es inmejorable, los directivos con una perspectiva internacional se transforman en un activo clave para la competitividad de cualquier empresa que desee hacer frente al futuro con posibilidades de éxito.

“ Internalización y Formación son las bases para el futuro de los jóvenes empresarios



Hay muchas formas de internacionalizarse, sea por licenciamiento, franquicia, alianza estratégica, IED, siempre – es lo más aconsejable – de la mano de un Socio Local.

Otra fórmula para las pymes, son las agrupaciones para exportar, con

alianzas estratégicas con socios locales.

Una forma de INTERNACIONALIZAR a las PYMES es con el encadenamiento a través de las grandes industrias del país o acompañando a multinacionales.



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

La Justicia obliga a igualar el tratamiento de la maternidad y la paternidad

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

SENTENCIA: 00198/2018

AUDIENCIA NACIONAL- Sala de lo Social

SENTENCIA N.º: 198/18

Fecha de Juicio: 12/12/2018

Fecha Sentencia: 18/12/2018

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 294 /2018

Ponente: D^a CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Demandante/s: SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL

Demandado/s: BANCO DE SABADELL SA, FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO ALTA, SINDICATO SICAM, FESIBAC-CGT, SINDICATO CIG, SINDICATO ELA, SINDICATO LAB, SINDICATO USO, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

-CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000294 /2018

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

SENTENCIA 198/18

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

En MADRID, a dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y EN NOMBRE DEL REY, Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 294/2018 seguido por demanda de SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL (Letrada D^a Lourdes Torres Fernández) contra BANCO DE SABADELL SA (Letrado D. Antonio Jordá de Quay), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (Letrado D. Armando García López), FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (Letrado D. Juan Lozano Gallen), SINDICATO ALTA (Representado por D^a Yolanda Alonso Álvarez), SINDICATO SICAM (Letrado Fernando Carabaño Torrejón), FESIBAC-CGT (No comparece), SINDICATO CIG (No comparece), SINDICATO ELA (No comparece), SINDICATO LAB (No comparece), SINDICATO USO (Letrada M^a Eugenia Moreno

Díaz), MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- S egún consta en autos, el día 29-10-18 se presentó demanda de conflicto colectivo por el representante legal del SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL, contra BANCO DE SABADELL SA, FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO ALTA, SINDICATO SICAM, FESIBAC-CGT, SINDICATO CIG, SINDICATO ELA, SINDICATO LAB, SINDICATO USO, con citación del Ministerio Fiscal.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12-12-18 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí de prueba en los términos que constan en autos.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

No comparecieron, estando citados en legal forma, SINDICATO CIG, SINDICATO ELA, SINDICATO LAB, FESIBAC-CGT.

Cuarto.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), debe destacarse que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

El Sindicato de Cuadros Grupo Banco Sabadell se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que "se declare la que la actual redacción del Reglamento Valora, en lo relativo al devenir del objetivo trimestral (Target) en permisos de paternidad vulnera el principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución Española (LA LEY 2500/1978) y en la Ley Orgánica 3/2007 (LA LEY 2543/2007), condenando en consecuencia al Banco de Sabadell a estar y pasar por dicha declaración y a incluir dentro del sistema de retribución variable al colectivo de trabajadores que disfruten del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute, reconociendo su derecho a percibir esta retribución variable en base al cumplimiento obtenido según el sistema ordinario de retribución vigente, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, y ajustando el target y los objetivos, con lo demás procedente con arreglo a Derecho."



El sindicato expuso que la normativa interna del Banco regula la retribución variable equiparando las condiciones de devengo de quien disfruta un descanso por paternidad a una situación de incapacidad temporal, lo que supone una discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

CCOO, USO, UGT, ALTA y SICAM se adhirieron a la demanda.

BANCO SABADELL se opuso a la demanda, reconociendo como válidos los hechos 1º, 3º y 9º de la misma. Precisó que el conflicto no afecta a todos los trabajadores de la empresa sino a los que, siendo padres, opten por disfrutar la suspensión por paternidad, siempre que, acumulada con IT, no supere los 45 días de duración.

Afirmó estar cumpliendo estrictamente lo acordado en conciliación el 10-5-2016, autos 78/16, de modo que no se trataría de una práctica empresarial unilateral sino de un acuerdo que no alude a la suspensión por paternidad, a pesar de que la figura ya existía cuando se suscribió.

Argumentó, con cita de Sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que no cabe equiparar maternidad y paternidad, siendo figuras distintas, con tratamiento diferente.

Por último, mencionó que las bajas por incapacidad temporal de menos de 45 días tampoco se recalculan, sin que dicha práctica se considere discriminatoria.

El Ministerio Fiscal interesó la estimación de la demanda por vulneración de [art. 14 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#) y de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Quinto.- De conformidad con lo dispuesto en el [art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre \(LA LEY 19110/2011\)](#), se precisa que no se identificaron hechos controvertidos, tratándose de un debate exclusivamente jurídico.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El Sindicato de Cuadros Grupo Banco de Sabadell tiene es un sindicato de ámbito estatal constituido en la empresa, que cuenta con implantación suficiente en el Banco de Sabadell en más de una Comunidad Autónoma.

SEGUNDO.- Es de aplicación el XXIII Convenio Colectivo de Banca.

TERCERO.- En autos 78/2016 seguidos ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, se alcanzó acuerdo conciliatorio en el que consta lo siguiente:

“1. Que en el período previo al juicio del día 10 de mayo de 2016 (78/2016 y 122/2016), ambas partes se interesan por llegar a un acuerdo para solucionar la controversia jurídica derivada del conflicto colectivo sobre el abono de retribución variable ligado a objetivos.

2. Que existen varios aspectos en el abono de dichos incentivos variables durante las situaciones de: baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permisos de maternidad, lactancia, y baja por incapacidad temporal, que comportan efectos no deseados y las partes están de acuerdo en modificarlas.

Y como consecuencia de ello, llegan a los siguientes pactos.

PRIMERO.- Con efectos 1 de abril de 2016, el abono de incentivos por consecución de objetivos, de acuerdo con los sistemas ordinarios de retribución variable vigentes en cada momento en el Banco, no se verá afectado por las ausencias establecidas en el manifiestan 2.

SEGUNDO.- La plantilla en situación de baja por riesgo durante el embarazo, la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso de maternidad y permisos de lactancia, no se excluirán del colectivo susceptible de cobrar incentivos por consecución de objetivos, y se les pagará los períodos antes mencionados en base a los siguientes criterios:

-Se mantendrá el mismo target que hubieran tenido en caso de estar en activo.

-Los objetivos individuales serán ajustados al tiempo efectivamente trabajado.

-Los objetivos a conseguir en las unidades donde prestan sus servicios se ajustarán de acuerdo a la plantilla efectiva de dicha unidad. (Excepto en el caso de las bajas IT iniciadas 30 días antes del nacimiento, en las que sólo se regularizará el objetivo de la empleada de baja por IT).

-Se abonará todo el período en base a lo que resulte más beneficioso para la empleada o empleado entre el porcentaje de cumplimiento (CMP) propio o el porcentaje de cumplimiento (CMP) de la unidad.

TERCERO.- La plantilla en situación de Incapacidad Temporal, y siempre y cuando dicha baja supere la mitad del período de devengo del sistema de retribución variable al que esté sujeta, no se excluirán del colectivo a cobrar, y se les pagará en base al cumplimiento obtenido según el sistema ordinario de retribución vigente, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, ajustando el target y los objetivos.

En los casos de la plantilla en situación de baja durante un período inferior al establecido en el párrafo anterior se les pagará por el sistema normal.

CUARTO.- En cualquier caso, no será necesario para el cobro del incentivo estar de alta en la empresa el día de abono del mismo. No obstante, para poder proceder con el abono será requisito imprescindible que el ex empleado o empleada mantenga vigente la cuenta por la que venía percibiendo la nómina.

QUINTO.- En todos los casos, los términos de este pacto tendrán carácter normativo y así se recogerá en las Normativas de Sistemas de Incentivos que publica RR.HH.

Sin nada más que tratar, y en prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben los comparecientes con la representación que cada uno ostenta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este pacto.”

CUARTO.- Los empleados de la red comercial del Banco de Sabadell cuentan con un sistema de retribución variable, denominado Valora, vinculado a la consecución de objetivos, tanto individuales como colectivos.

Tanto su devengo como su remuneración son trimestrales, y pagaderos al mes siguiente al de su devengo. El contenido y condiciones de este sistema de retribución variable se regula a través del Reglamento interno VALORA.

Entre la definición de los objetivos trimestrales y condiciones de su devengo, el Reglamento contempla lo siguiente:

“El objetivo de ventas de cada empleado se ajusta según el porcentaje de tiempo efectivo trabajado informado en los canales de RRHH en los siguientes supuestos:

a) Baja por incapacidad temporal (IT) / Permiso por paternidad

Se modifica el objetivo individual trimestral de ventas cuando se superan los 45 días de absentismo.

b) Permiso por maternidad y lactancia acumulada, baja embarazo riesgo y baja IT previa maternidad.

Se modifica el objetivo individual trimestral de ventas independientemente de su duración

Se considerará baja de maternidad las bajas por IT inmediatamente anteriores al permiso de maternidad.

c) Reducción de jornada

Se modifica el objetivo individual trimestral de ventas proporcionalmente al tiempo de reducción

d) Vacaciones

NO se modifica el objetivo individual trimestral de ventas por los períodos disfrutados de vacaciones

e) Excedencias, Bajas Relación Laboral y Relación laboral Suspensiva

NO se modifica el objetivo individual trimestral de ventas por los días en los que el empleado se encuentre en estos supuestos si el inicio es el último mes del trimestre."

QUINTO.- Los objetivos de venta VALORA, según última modificación de 18-9-18, precisan que los permisos por paternidad tienen un tratamiento igual a la baja por incapacidad temporal.

Dado que su duración máxima es de 4 semanas (más 2 días por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples), por sí sólo no supondrá ajuste de objetivos de ventas ni para el empleado ni para la oficina por no superar los 45 días, debiendo liquidarse como si hubiesen estado en activo durante todo el trimestre.

En el caso de que en un mismo trimestre se acumularan ausencias por paternidad e incapacidad temporal por un período superior a 45 días (aunque separadamente no superen dicho plazo, no siendo necesario que sean períodos consecutivos), se ajustará la jornada del empleado y tendrá el tratamiento de baja por incapacidad temporal cuando se superan los 45 días.

SEXTO.- El 25-9-2018 se celebró intento de mediación ante el SIMA, con resultado de falta de acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9 (LA LEY 1694/1985), 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio (LA LEY 1694/1985), del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 (LA LEY 19110/2011) y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (LA LEY 19110/2011), compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (LA LEY 19110/2011), los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

a. Los hechos primero, segundo y sexto resultaron pacíficos.

b. El hecho tercero consta en el acta que obra en la descripción 23 de autos, reconocida de contrario.

c. El hecho cuarto se deduce de los documentos que obran en las descripciones 21 y 43 de autos, reconocidos de adverso.

d. El hecho quinto puede verse en el documento contenido en la descripción 22 de autos, reconocido de contrario.

TERCERO.- La normativa interna que regula la retribución variable equipara el descanso por paternidad a una situación de incapacidad temporal, mientras que, en virtud de acuerdo conciliatorio alcanzado en 2016, recalcula objetivos y condiciones de devengo para quienes disfrutaron del descanso por maternidad, lactancia acumulada, riesgo durante el embarazo o la lactancia, e incapacidad temporal derivada de maternidad.

Consecuentemente, la suspensión del contrato por paternidad no se tiene en cuenta para ajustar objetivos ni condiciones de devengo (con la única excepción de que en el mismo trimestre el trabajador o trabajadora presente también una baja por incapacidad temporal que, sumada a la paternidad, supere los 45 días de duración).

La evidente diferencia de tratamiento entre la maternidad -y situaciones conexas- y la paternidad, se justifica por la empresa argumentando, por un lado, que se limita a cumplir el acuerdo conciliatorio alcanzado en 2016, que no alude a la paternidad a pesar de que la figura ya existía por entonces. Por otro lado, señala que existen diferencias entre maternidad y paternidad que legitiman la diversidad de trato.

Como se expone a continuación, la Sala no comparte la opinión de la demandada. Es verdad que el citado acuerdo no se pronuncia sobre la paternidad, pero por encima del mismo ha de imperar en todo caso el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En este sentido, resulta referencial la Sentencia del Tribunal Supremo 10/2017, de 10 de enero (LA LEY 495/2017), que permite fijar las siguientes pautas:

a) Tanto desde el punto de vista del marco normativo constitucional interno como del Derecho de la Unión Europea, la igualdad de mujeres y hombres constituye un derecho fundamental de rango constitutivo (arts. 2 y 3.3 del Tratado de la Unión -TUE-, arts. 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión -TFUE (LA LEY 6/1957)-, y arts. 21 (LA LEY 12415/2007) y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (LA LEY 12415/2007) -CDFUE-), del que, con carácter de derecho derivado, se ocupa, entre otras, la Directiva 2006/54 (LA LEY 7671/2006), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El art. 16 de esta Directiva establece que los Estados garantizarán que al término del permiso de paternidad, los trabajadores -hombres y mujeres- tendrán derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, "en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia". Este precepto reproduce, para la paternidad, la misma garantía que el art. 15 refiere a la maternidad, respecto de la que la STJUE de 6 de marzo de 2014 (Asunto Napoli, C-595/12 (LA LEY 13798/2014)) ha indicado que es lo suficientemente clara, precisa e incondicional como para poder tener efecto directo.

b) En el ámbito nacional, el art. 14 CE (LA LEY 2500/1978) plasma el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, que desarrolla específicamente la Ley Orgánica 3/2007 (LA LEY 2543/2007), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El art. 8 de esta última indica que "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".



Respecto del contrato de trabajo, el art. 17.1 ET precisa que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta ...por razón de sexo...”.

c) Con este marco europeo y nacional, el Tribunal Supremo argumenta que “las medidas de protección del ejercicio de los deberes parentales se configuran como instrumentos de corresponsabilidad familiar que actúan de mecanismos activos de igualdad de mujeres y hombres”, pues “la consecución de la igualdad efectiva, tal y como persigue la LOIMH y se plasmaba ya en la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999 (LA LEY 4218/1999), pasa, no solo por el reconocimiento de derechos de maternidad en sentido estricto, sino por la eficaz implantación de instrumentos de equiparación en el ámbito de la vida familiar, como reequilibrio de la desigualdad histórica”.

De este modo, afirmamos que la lucha contra la discriminación por razón de sexo no se agota en la protección de la maternidad propiamente dicha, sino que debe alcanzar también a aquellas figuras que sirven a la corresponsabilidad y reparto de cargas familiares, sin las que no es posible hablar de una igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Cabe concluir, parafraseando a la referida STS 10/2017 (LA LEY 495/2017), que “para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso”. Y esto es aplicable tanto a mujeres como a hombres, tanto para la suspensión por maternidad como por paternidad. Porque si la paternidad queda menos protegida que la maternidad, la consecuencia lógica es un menor índice de disfrute de la primera en detrimento de la segunda, perpetuándose así la asunción mayoritaria de cargas familiares por las mujeres al ser estas quienes utilizan de modo absolutamente mayoritario estos permisos.

CUARTO.- No obsta a la anterior conclusión la STC 111/2018, de 17 de octubre (LA LEY 141170/2018). Este pronunciamiento indica que no existe discriminación en el hecho de que la suspensión del contrato por paternidad tenga una duración inferior a la de la maternidad biológica, pues sus finalidades son distintas: en la maternidad biológica existe un parto que compromete la salud de la trabajadora, mientras que en la paternidad esta circunstancia no concurre. La diferencia se justifica, pues, por la existencia de un parto, lo que hace razonable una diferente duración para atender la salud de la trabajadora.

Ahora bien, este razonamiento no es extrapolable a una diferencia retributiva, pues semejante diferenciación carecería de fundamento en circunstancia biológica alguna. Por el contrario, el Tribunal argumenta que en la paternidad “no se trata, como es obvio, de proteger la salud del trabajador, sino de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos”, lo que sin duda quedaría desvirtuado si el disfrute de la figura conllevara un perjuicio retributivo para quienes pretendieran com-

partir dichas cargas. Porque es verdad que las ventajas que se determinen para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre (SSTC 109/1993 (LA LEY 2188-TC/1993) y 75/2011 (LA LEY 62710/2011)), pero debe tenerse claro que no existe una ventaja real para las mujeres cuando se desincentiva el reparto equilibrado de cargas familiares. El efecto es justamente el contrario.

Por su parte, la STJUE 4-10-18 (LA LEY 127996/2018) (Asunto Botosani, C12/17) (LA LEY 127996/2018) distingue entre maternidad y permisos parentales, pero lo hace, igual que el TC, sobre la base de considerar sólo la maternidad biológica, pues alude a la necesaria “protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de este” y a las relaciones entre la mujer y su hijo “durante el período que sigue al embarazo y al parto”. Nuevamente, es la salud de la trabajadora la que queda comprometida y justifica una mayor protección, esta vez desde la óptica de la generación del derecho a vacaciones. Pero en ningún punto de la Sentencia se entra en consideraciones de igualdad por razón de sexo, que la cuestión prejudicial no plantea y que, sin embargo, son las que aquí se dirimen.

QUINTO.- Como refrendo de todo lo anterior, el Convenio Colectivo del sector de la Banca (BOE 15-6-16) establece en su art. 32, relativo a “licencias por paternidad”, que “Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado”.

Esta afirmación, claramente inspirada en el art. 16 de la Directiva 2006/54 (LA LEY 7671/2006), se orienta a garantizar que los trabajadores no se verán perjudicados durante el disfrute de su derecho, lo que, a juicio de la Sala, resulta contradictorio con admitir una merma retributiva derivada del ejercicio del mismo.

En razón de lo anterior, y acogiendo la propuesta del Ministerio Fiscal, la demanda debe ser estimada.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que estimamos la demanda de conflicto colectivo 294/2018, promovida por el SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL contra BANCO DE SABADELL SA, a la que se adhirieron FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO ALTA, SINDICATO SICAM, SINDICATO USO. En consecuencia, declaramos que la actual redacción del Reglamento Valora, en lo relativo al devengo del objetivo trimestral (Target) en permisos de paternidad vulnera el principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución Española (LA LEY 2500/1978) y en la Ley Orgánica 3/2007 (LA LEY 2543/2007), y condenamos al Banco de Sabadell a estar y pasar por dicha declaración y a incluir dentro del sistema de retribución variable al colectivo de trabajadores que disfruten del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute, reconociendo su derecho a percibir esta retribución variable en base al cumplimiento obtenido según el sistema ordinario de retribución vigente, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, y ajustando el target y los objetivos.



Sentencia de Interés

Juzgado de lo Social N°. 26 de Barcelona Sentencia de 13 Dic. 2018, Rec. 281/2018

Ponente: Escribano Vindel, Carlos.

Nº de Recurso: 281/2018

Jurisdicción: SOCIAL

Diario La Ley, Nº 9364, Sección La Sentencia del día, 22 de Febrero de 2019, Editorial Wolters Kluwer

ECLI: ES:JSO:2018:6153

Un juzgado catalán otorga la pensión de viudedad a una pareja de hecho no inscrita porque no le había dado tiempo

PENSIÓN DE VIUEDAD. PAREJAS DE HECHO CATALANAS. Tras la STC 40/2014 que declaró inconstitucional el precepto de la LGSS que remitía a cada comunidad autónoma para que regulase las parejas de hecho, se instaura la obligación en todo el territorio de o bien inscribir en un registro específico o el otorgamiento de escritura pública, todo ello dos años antes de la defunción. Pero en Cataluña el registro no ha entrado en vigor hasta 5 meses antes del fallecimiento de la mujer, y como unos meses antes le sobrevino un ictus, resultó inviable acudir a un registro o a un notario en estas terribles circunstancias. Era una pareja de hecho según la legislación catalana y en ese escaso tiempo no ha dado tiempo a que se implantasen en la sociedad catalana los nuevos hábitos jurídicos impuestos por el TC.

El Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona estima la demanda interpuesta contra el INSS y declara que el demandante tiene derecho a la pensión de viudedad como pareja de hecho. *TEXTO JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 26 DE BARCELONA*

Resumen:

Versa sobre las dificultades para acceder a la pensión de viudedad de las parejas de hecho en Cataluña tras la *STC nº 40/2014 (LA LEY 19899/2014)* que declaró inconstitucional la remisión que la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) hacía a la regulación autonómica (en Cataluña no era necesario la inscripción en un registro o el otorgamiento de escritura pública). Desde entonces el TS ha considerado que en todo caso es necesario haber cumplido con las formas previstas en la LGSS (inscripción en registro público u otorgamiento de escritura pública). La sentencia estudia un caso en que por enfermedad posterior de la causante la pareja apenas dispuso de unos meses tras la publicación de la *STC 40/2014 (LA LEY 19899/2014)* para cumplir con las formas exigidas

Procedimiento: Muerte y supervivencia (viudedad) nº 281/2018

SENTENCIA nº --/2018

En Barcelona, a 13 de diciembre de 2018, vistos por mí, Carlos Escribano Vindel, magistrado-juez del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, los presentes autos nº 281/2018, seguidos a instancia de Dª. Baltasar contra

el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), sobre prestaciones por muerte y supervivencia (viudedad), en los que constan los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 3 de abril de 2018 fue presentada demanda, posteriormente repartida a este Juzgado, en la que la parte actora solicitaba que se le reconociera el derecho a percibir la correspondiente pensión por viudedad derivada del fallecimiento de Dª. Valentina, con quien había constituido una unión estable de hecho, con descendencia común, sin posibilidad, no obstante, de inscripción con dos años de antelación al fallecimiento, en el correspondiente registro público, al no haber entrado, este último, en funcionamiento, hasta el 3 de abril de 2017; fecha posterior al debut de la enfermedad de la causante, que limitó severamente sus capacidades, y apenas cuatro meses antes de su fallecimiento; apuntando, además, que cumplía el requisito de la carencia de ingresos suficientes.

[...]

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El demandante, D. Baltasar, nació el día NUM000 de 1950, ostenta el DNI nº NUM001, y consta afiliado a la Seguridad Social con el nº NUM002 (hecho no controvertido).

[...]

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2º del art. 97 de la *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011)* (LRJS), debe hacerse constar que los anteriores hechos son el resultado de la siguiente valoración de la prueba practicada en el acto del juicio:

El hecho primero no es controvertido.

Los hechos segundo a quinto constan documentados.

El hecho sexto resulta de los informes médicos obrantes en autos. Especialmente ilustrativos resultan, al respecto, el dictamen del Institut Català d'avaluacions Mèdiques (ICAM) de fecha 7 de abril de 2015 (folio nº 25), confeccionado con motivo de la solicitud de revisión del grado de incapacidad permanente que la causante tenía declarado: Y el obrante a los folios nº 70 y 71, de fecha 27 de febrero de 2017, que es el más reciente de los aportados a los autos.

Los hechos séptimo a noveno constan documentados.

El hecho décimo no es controvertido, aceptando, la parte actora, la base reguladora y fecha de efectos propuestos por el INSS.

SEGUNDO.- Pretende, la parte actora, el reconocimiento de la prestación de viudedad, alegando haber formado una pareja de hecho con la causante.

La reforma de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) (texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994 (LA LEY 2305/1994)) operada por la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre (LA LEY 12139/2007)*, introdujo la posibilidad de reconocer el derecho a la prestación de viudedad a los miembros supervivientes de las uniones o parejas de hecho, reformando al efecto el art. 174.

En concreto, su apartado 3º disponía: "Cumplidos los requisitos de alta y cotización establecidos en el apartado 1 de este artículo, tendrá asimismo derecho a la pensión de viudedad quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, y acreditará que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 por ciento de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Dicho porcentaje será del 25 por ciento en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

No obstante, también se reconocerá derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante, requisito que deberá concurrir tanto en el momento del hecho causante de la prestación, como durante el período de su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente por cada hijo común, con derecho a la pensión de orfandad que conviva con el sobreviviente.

Se considerarán como ingresos los rendimientos de trabajo y de capital así como los de carácter patrimonial, en los términos en que son computados para el reconocimiento de los complementos para mínimos de pensiones.

A efectos de lo establecido en este apartado, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pa-



reja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

En las comunidades autónomas con Derecho Civil propio, cumpliéndose el requisito de convivencia a que se refiere el párrafo anterior, la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a lo que establezca su legislación específica.

No obstante, este último párrafo fue declarado inconstitucional, por contrario al principio de igualdad, por la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) nº 40/2014, de fecha 11 de marzo de 2014 (LA LEY 19899/2014), publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) nº 87/2014, de 10 de abril.

La regulación ha pasado literalmente, con la lógica supresión del párrafo declarado inconstitucional, que se remitía a los derechos civiles autonómicos, al art. 221 del actual texto refundido de la LGSS, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 (LA LEY 16531/2015).

TERCERO.- Tal y como se ha declarado probado, el INSS denegó la prestación por tres motivos. A saber:

- A.- Porque el demandante y la causante no reunían los requisitos para ser considerados una pareja de hecho, con arreglo a la regulación legal.
- B.- Porque los ingresos del demandante superaban los mínimos legalmente previstos.
- C.- Porque no se acreditaba que la causante no mantenía vínculo matrimonial con una tercera persona.

Este último motivo de denegación debe ser rechazado de plano desde el momento en que en el propio certificado de defunción de la causante consta que su estado civil, en el momento de su fallecimiento, era soltera (folio nº 13).

CUARTO.- Tampoco puede acogerse el segundo motivo de denegación de la prestación; por no acreditarse, supuestamente, la carencia de ingresos suficientes del demandante.

Como se ha declarado probado, el actor percibía una pensión de la Seguridad Social de 9.536,66 euros anuales; y la causante otra por importe de 11.666,28 euros anuales.

Al no existir hijos comunes con derecho a la pensión de orfandad, pues tenían más de 35 años en el momento del fallecimiento de la causante, la norma exigía que los ingresos del actor no superaran el 25% del conjunto de los ingresos de la pareja.

Los ingresos anuales de la pareja eran de 21.202,94 euros anuales (9.536,66 + 11.666,28). Y el 25% equivale a 5.300,73 euros. Por tanto, los ingresos del actor, ciertamente, superan el mínimo legalmente previsto.

No obstante, la norma también reconoce el derecho a la prestación si los ingresos del pretendido beneficiario son inferiores a 1,5 veces

el importe del salario mínimo interprofesional (SMI) vigente.

El SMI en el año 2016, al que se refieren los ingresos declarados probados, ascendía a 9.172,80 euros anuales (655,20 euros mensuales x 14 pagas, computando las extras, según el Real Decreto 1171/2015 (LA LEY 20485/2015)).

Y 1,5 veces el SMI ascendía a 13.759,20 euros anuales. Cantidad muy superior a la percibida por el actor.

QUINTO.- Por tanto, la prestación sólo podría denegarse por no poder considerar, al actor y a la causante, una pareja de hecho a los efectos de la LGSS.

Efectivamente, aunque se cumple con exceso el periodo legal de convivencia y empadronamiento en un mismo domicilio de 5 años, no se constituyó la unión mediante inscripción en un registro autonómico o municipal, o escritura pública.

Una vez declarada inconstitucional la remisión a los derechos civiles forales de las distintas comunidades autónomas, solamente puede acreditarse la constitución de la pareja de hecho mediante la inscripción en el correspondiente registro o el otorgamiento de escritura pública. Y con un mínimo de dos años de antelación al fallecimiento del causante.

Y la doctrina jurisprudencial más autorizada ha sido especialmente rigurosa al respecto, destacando que se trataba de una exigencia formal ad solemnitatem, requisito diferente a la convivencia more uxorio. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS) de fecha 12 de noviembre de 2014, dictada resolviendo el recurso de casación para unificación de doctrina (RCUD) nº 3349/2013; la STS de 9 de febrero de 2015, RCUD nº 1339/2014 (LA LEY 13921/2015); la STS de 12 de mayo de 2015, RCUD nº 2709/2014 (LA LEY 80415/2015); o la STS nº 710/2016, de 21 de julio de 2016, RCUD nº 2713/2014 (LA LEY 113962/2016).

Incluso se ha considerado que no era suficiente el certificado de empadronamiento (como equiparación a documento público), en la STS de 17 de diciembre de 2015, RCUD nº 2882/2014 (LA LEY 214781/2015); o en la STS de 23 de febrero de 2016, RCUD nº 3271/2014 (LA LEY 10229/2016).

Tampoco sería suficiente la sentencia de condena por malos tratos al miembro premuerto de la pareja de hecho, ni la sentencia que reguló los efectos de la ruptura de la pareja de hecho. En este sentido, la STS nº 995/2017, de 12 de diciembre de 2017, RCUD nº 203/2017 (LA LEY 192870/2017).

Ni siquiera la declaración de existencia de unión estable en la escritura pública de constitución de comunidad de bienes sobre el piso común, pues la escritura tiene que ser específica de constitución de la pareja de hecho. STS nº 290/2018, de 13 de marzo de 2018, RCUD nº 1717/2017 (LA LEY 14563/2018).

En este sentido se ha afirmado que la norma, más que "parejas de hecho" sólo considera

las "parejas de derecho".

No obstante todo lo anterior, nuestro Tribunal Supremo también ha atendido en ocasiones al fenómeno temporal, que en nuestro caso puede ser relevante, reconociendo la prestación considerando que el requisito de la constitución formal con dos años de antelación al fallecimiento del causante no podía ser exigible cuando este último evento había acontecido antes de dos años desde la entrada en vigor de la ley 40/2007 (LA LEY 12139/2007), por ser de imposible cumplimiento; STS de 4 de noviembre de 2014, RCUD nº 2707/2013 (LA LEY 175989/2014).

Por tanto, también hemos de atender a la intención de los miembros de la pareja de hecho, su presumible voluntad de cumplir con los requisitos legales para acceder a la prestación, y el tiempo del que han dispuesto para cumplir con las formalidades exigidas.

Analicemos, más en concreto, el caso que nos ocupa.

Queda fuera de toda duda que el demandante y la causante formaban una pareja de hecho con arreglo al Derecho Civil Catalán, lugar de residencia de ambos, al menos desde el 1 de mayo de 1996 (hecho probado 3º).

Y ya era así desde la primera norma autonómica al respecto, la Llei del Parlament de Catalunya 10/1998, de 15 de julio (LA LEY 3241/1998), de Uniones Estables de Parejas, cuyo art. 1 exigía únicamente la convivencia en caso de tener descendencia común, como el actor y la causante, sin necesidad del otorgar escritura pública ni inscripción en ningún registro.

En el mismo sentido, posteriormente, el art. 234-1 del Codi Civil de Catalunya -CCC-; cuyo Libro II, relativo a la persona y la familia, fue aprobado por la Llei del Parlament de Catalunya 25/2010, de 29 de julio (LA LEY 16567/2010).

Así, en Catalunya, tradicionalmente, las parejas de hecho no se inscribían en ningún registro, pues ni estaba previsto ni los ciudadanos sentían la necesidad de hacerlo para proporcionarse algún concreto efecto jurídico. Hasta el punto de que la principal ciudad de Catalunya, Barcelona, llegó a suprimir, por acuerdo de la Comisión de Gobierno del Ajuntament de fecha 21 de diciembre de 2011, el registro de parejas de hecho creado en el año 1994, por constatar-se su inutilidad, habida cuenta la regulación de la materia en el Derecho Civil Catalán.

[...]

FALLO

Estimando las pretensiones de la demanda. Orogen de las presentes actuaciones, promovida por D^a. Baltasar contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), sobre prestaciones por muerte y supervivencia (viudedad), DEBO DECLARAR y DECLARO el derecho del actor a la prestación de viudedad, con arreglo a una base reguladora de 895,49 euros mensuales, porcentaje inicial del 52%, y efectos del 11 de septiembre de 2017, revocando la resolución impugnada.





Otras Sentencias

Tribunal Supremo

Septiembre de 2.018.

Nº de Resolución: 817/2018

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 491/2017

Fecha: 12/09/2018

RESUMEN: Excedencia voluntaria. Derecho al reingreso reconocido en pacto colectivo recogido en la Circular interna B-147/87 de Catalunya Banc (BBVA). Supone una mejora del régimen legal que hay que respetar. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 842/2018

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 144/2017

Fecha: 18/09/2018

RESUMEN: Recargo de prestaciones en contratas y subcontratas. Cabe extender al empresario principal la responsabilidad aunque las tareas encomendadas sean ajenas a la propia actividad siempre que haya incumplimientos determinantes del accidente.

Octubre de 2.018.

Nº de Resolución: 903/2018

Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Nº Recurso: 2605/2016

Fecha: 11/10/2018

RESUMEN: Competencia de jurisdicción. Funcionario que demanda daños por acoso laboral e infracción de normas de riesgos laborales. Es competente la jurisdicción Social porque se accionó por violación normas de prevención y no por tutela de un derecho fundamental.

Nº de Resolución: 908/2018

Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Nº Recurso: 1766/2016

Fecha: 16/10/2018

RESUMEN: RCUD. Recurso de suplicación: supresión de hechos probados basándose en las pruebas testificales practicadas. Nulidad de la sentencia impugnada.

Nº de Resolución: 912/2018

Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Nº Recurso: 3600/2016

Fecha: 17/10/2018

RESUMEN: Subsidio de desempleo. Superación de rentas en la unidad familiar formada por una pareja de hecho con hijo común. Exclusión de los ingresos de la pareja de hecho de la solicitante del subsidio.

Nº de Resolución: 922/2018

Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Nº Recurso: 3899/2016

Fecha: 18/10/2018

RESUMEN: Porcentaje de pensión de jubilación aplicable a una trabajadora a tiempo parcial. Procedencia del recurso de suplicación. Cuestión que debe analizarse de oficio.

Nº de resolución: 925/2018

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 2715/2016

Fecha: 23/10/2018

RESUMEN: Despido objetivo. Validez de acuerdo de empresa que incluye un compromiso empresarial de renuncia a recurrir a despidos objetivos o colectivos por causas económicas y productivas.

Nº de Resolución: 940/2018

Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Nº Recurso: 3877/2016

Fecha: 30/10/2018

RESUMEN: Pensión de jubilación en Régimen General. Carencia de dos años en quince anteriores. Teoría del paréntesis sobre el tiempo de privación de libertad: No consta que se le ofreciera y rechazase actividad laboral en talleres penitenciarios. Reitera doctrina.

Noviembre de 2.018.

Nº de Resolución: 964/2018

Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Nº Recurso: 3968/2016

Fecha: 20/11/2018

RESUMEN: Los salarios de tramitación en despido improcedente en el que la empresa ha optado por la readmisión, comprenden los devengados desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia que lo declara. No cabe descontar el tiempo en el que se tramitó y resolvió sobre la incompetencia del Juzgado de Madrid para conocer de la demanda hasta que se volvió a presentar en el Juzgado de Móstoles. Recoge precedentes próximos de las SSTs de 9/05/2014 (rcud. 1116/2013) y 10/12/2012 (rcud. 70/2012).

Nº de Resolución: 987/2018

Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Nº Recurso: 3808/2016

Fecha: 28/11/2018

RESUMEN: RCUD. Empleada de hogar. Despido. Embarazo no conocido al tiempo del desistimiento. Falta de cita y fundamentación de la infracción legal y de estudio comparado de la contradicción.

Diciembre de 2.018.

Nº de Resolución: 1005/2018

Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN

Nº Recurso: 1231/2017

Fecha: 03/12/2018

RESUMEN: Jubilación. Diferencias en base reguladora. Aplicación de coeficiente de reducción por realización de trabajos a tiempo parcial. Recurribilidad en suplicación aun siendo la cuantía de lo reclamado inferior a 3.000 € anuales por existir afectación general

Nº de Resolución: 1058/2018

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 2262/2017

Fecha: 13/12/2018

RESUMEN: La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto en Pleno los Recursos de unificación de doctrina 2262/17 y 1857/2017 (STS de 13 de



diciembre de 2018) en los que se ha resuelto, en el marco de un pleito de conflicto colectivo, si las empresas tienen obligación de poner a disposición de sus trabajadores un “comedor de empresa”, de conformidad con lo establecido en el Decreto 8 de junio de 1938 y la Orden ministerial 30 de junio de 1938. El Tribunal supremo, rectificando la doctrina de las SSTS de 26 de noviembre de 2011, rcud. 1490/2011 y de 19 de abril de 2012, rcud. 2165/2011, ha concluido que dichas normas preconstitucionales no se encuentran vigentes, puesto que se incorporaron por la Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de mayo de 1940, por la que se aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 3-2-1940). Tal Orden y Reglamento quedaron derogados por la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16-3-1971), y esta a su vez por el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que no impone la obligación de disponer de servicio de comedor de empresa en centros de trabajo que no sean al aire libre. En conclusión, la Sala Cuarta establece la inexistencia de tal obligación para las empresas. Ambas sentencias cuentan con voto particular.

Nº de Resolución: 1075/2018
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 2279/2017
Fecha: 18/12/2018

RESUMEN: Embargo de bienes acordado por el Juzgado de lo Social antes de conocer la situación concursal de la empresa. ORYMU ARTES GRÁFICAS SA. Competencia del Juzgado de lo Mercantil para apreciar el eventual carácter necesario de los bienes embargados de cara a la continuidad de la actividad empresarial. Aplicación de doctrina sentada por las Salas de Conflictos de Jurisdicción y de Competencia del Tribunal Supremo. De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso frente a STSJ Madrid 102/2017.

Nº de Resolución: 1087/2018
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 1054/2017
Fecha: 19/12/2018

RESUMEN: Salarios de tramitación cuando se acumulan las acciones por despido disciplinario y extinción de contrato (art. 32 LRJS). En la sentencia recurrida es completamente independiente la causa de la extinción solicitada por el trabajador al amparo del art. 50 ET (incumplimientos patronales reiterados en el abono del salario) y la del despido impugnado (supuesto hurto de mercancías en establecimiento del cliente). En la sentencia referencial la causa subyacente a la solicitud extintiva del trabajador y la del despido objetivo es la misma (problemas económicos de la empresa). Ausencia de contradicción. Alineamiento con la doctrina de la Sala.

Enero de 2019.

Nº de Resolución: 4/2019
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Nº Recurso: 2833/2016
Fecha: 08/01/2019

RESUMEN: Sucesión de contratas en empresas de seguridad. Disminución del contenido de la contrata. Alcance de la obligación de subrogación de la empresa entrante en aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad. Obligación de asunción de toda la plantilla cuando se ha producido la transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad, aunque ello se produzca como consecuencia del cumplimiento de la obligación subrogatoria impuesta en el Convenio Colectivo

Nº de Resolución: 16/2019
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Nº Recurso: 925/2017
Fecha: 10/01/2019

RESUMEN: Reclamación de cantidad. Prescripción inexistente. Sucesión de empresas. Responsabilidad solidaria. Se cuestiona si el plazo de 3 años desde la sucesión establecido en el art. 44.3 ET es regla especial respecto del de 1 año del art. 59.1 ET. Interés moratorio. Se desestima el recurso de la empresa, y se estima el del trabajador: el plazo de 3 años del art. 44.3 ET se refiere sólo al ámbito temporal de la solidaridad y no es un plazo singular de prescripción, por lo que no afecta al plazo de un año previsto en el art. 59.1 ET. Reitera doctrina STS/IV de 11 de ju-

lio de 2018 (rcud. 916/2017), que a su vez reitera doctrina rectificadora de la tradicional (STS/IV de 17 de abril de 2018 -rcud. 79/2018-).

Nº de Resolución: 15/2019
Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Nº Recurso: 3146/2016
Fecha: 10/01/2019

RESUMEN: Accidente trabajo. Indemnización daños y perjuicios. Lucro cesante. Compensación. Las prestaciones SS y la mejora de las mismas pactada en convenio colectivo forman parte del lucro cesante. La mejora de las prestaciones no es compensable con daño moral. Sigue y mejora doctrina SSTs 23-06-2014 y 12-09-2017, entre otras que cita.

Nº de Resolución: 21/2019
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES
Nº Recurso: 341/2017
Fecha: 15/01/2019

RESUMEN: Despido disciplinario. prueba. camaras de videovigilancia de cuya instalacion no habian sido informados los trabajadores en los terminos legalmente establecidos. falta de contradiccion.

Nº de Resolución: 63/2019
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Nº Recurso: 1091/2017
Fecha: 29/01/2019

RESUMEN: Despido. Se cuestiona si la prima de expatriación debe integrar el salario regulador de las consecuencias de un despido declarado improcedente. Se estima que es salario y que ha de incluirse en el salario del despido, si bien en la parte proporcional al tiempo que lo percibió durante el último año, teniendo en cuenta que cesó en la expatriación cuatro meses antes del despido. Reitera doctrina STS/IV de 17 de junio de 2015 (rcud. 1561/2014), entre otras.

Resumen Sentencias elaborado por
*Rafael Navarrete para el Colegio
de Graduados Sociales de Madrid.*

Fuente: CENDOJ del Consejo General del
Poder Judicial.



Convenios

Información elaborada por



1.- Convenio Colectivo de las Páginas Amarillas Soluciones Digitales, Sociedad Anónima Unipersonal (centro San Sebastián de los Reyes), 01/04/2018-31/03/2020. (BOCM 44/2019 de 21 de Febrero de 2019) (Código: 28102282012019)

Resolución de 9 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Páginas Amarillas Soluciones Digitales, Sociedad Anónima Unipersonal” (centro San Sebastián de los Reyes) (código número 28102282012019).

2.- Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid. (BOCM 38/2019 de 14 de Febrero de 2019) (Código: 28003715011982)

Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT (código número 28003715011982).

3.- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid. (BOCM 38/2019 de 14 de Febrero de 2019) (Código: 28009435011996)

Resolución de 21 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acta de 22 de noviembre de 2018, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Hospedaje, por la que

acuerdan la modificación del artículo 23 (código número 28009435011996).

4.- Convenio Colectivo de Bosch Service Solutions, S.A.U., 2017-2020. (BOCM 34/2019 de 9 de Febrero de 2019) (Código: 28013162012005)

Resolución de 29 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Bosch Service Solutions, S. A. U.” (código número 28013162012005).

5.- Convenio Colectivo de Servicios, Entregas y Manipulados, Sociedad Limitada Unipersonal, 2018-2019. (BOCM 10/2019 de 12 de Enero de 2019) (Código: 28014352012008)

Resolución de 4 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Servicios, Entregas y Manipulados, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28014352012008).

6.- Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria Madrid-Capital. (BOCM 5/2019 de 7 de Enero de 2019) (Código: 28002595011982)

Resolución de 10 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector de Limpieza Pública Viaria Madrid-Capital, suscrito por la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP) y por la Federación Regional de Servicios Públicos-UGT (código número 28002595011982).



7.- Convenio Colectivo de Parker Hannifin España, Sociedad Limitada, 2018-2019. (BOCM 4/2019 de 5 de Enero de 2019) (Código: 28101162012015)

Resolución de 29 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Parker Hannifin España, Sociedad Limitada” (código número 28101162012015).

8.- Convenio Colectivo de Valeo España, Sociedad Anónima (factoría de Fuenlabrada), 2016-2018. (BOCM 310/2018 de 29 de Diciembre de 2018) (Código: 28004982011987)

Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Valeo Iluminación, Sociedad Anónima Unipersonal” (factoría de Fuenlabrada) (código número 28004982011987).

9.- Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus organismos autónomos. (BOCM 306/2018 de 24 de Diciembre de 2018) (Código: 28007312011987)

Resolución de 19 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus organismos autónomos (código número 280073120011987).

10.- Convenio Colectivo de Deoleo, Sociedad Anónima (centro de Rivas Vaciamadrid), 2018-2021. (BOCM 305/2018 de 22 de Diciembre de 2018) (Código: 28100821012015)

Resolución de 12 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Deoleo, Sociedad Anónima” (centro de Rivas-Vaciamadrid). (Código número 28100821012015).

11.- Convenio colectivo Seromal, Sociedad Anónima (Sección Construcción). (BOCM 305/2018 de 22 de Diciembre de

2018) (Código: 28003670011985)

Resolución de 12 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Seromal, Sociedad Anónima” (Sección Construcción). (Código número 28003670011985).

12.- Convenio Colectivo de Ferroatlántica, Sociedad Anónima Unipersonal, 2016-2020. (BOCM 293/2018 de 8 de Diciembre de 2018) (Código: 28100020012011)

Resolución de 30 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa “Ferroatlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, de Madrid (código número 28100020012011).

13.- Convenio Colectivo de Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima, Hospital Universitario La Paz, 2017-2019. (BOCM 287/2018 de 1 de Diciembre de 2018) (Código: 28100361012014)

Resolución de 6 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”, Hospital Universitario “La Paz” (código número 28100361012014).

14.- Convenio Colectivo de IAG Cargo Limited Sucursal España, 2018-2021. (BOCM 281/2018 de 24 de Noviembre de 2018) (Código: 28102261012018)

Resolución de 8 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “IAG Cargo Limited Sucursal España” (código número 28102261012018).

Miguel Ferrer Martí

Una vida dedicada a su profesión: Graduado Social

Lola Ferrer Garcerán

Miguel Ángel Ferrer Garcerán



Hablar de nuestro padre se hace duro y complicado cuando su pérdida está tan reciente, siempre fue un luchador, un guerrero dispuesto a afrontar mil y una batalla. Pensábamos que ésta última vez que ingresó en el hospital libraría una más y que saldría adelante como siempre lo ha hecho, pero por desgracia, su cuerpo dijo basta y ahora ya descansa.

Desde muy pequeños en casa siempre hemos vivido con pasión y proximidad su vida profesional, siempre todo giraba alrededor de su empresa y de sus colaboradores. Mi hermana y yo hemos tenido el privilegio de poder trabajar junto él y aprender todo sobre el mundo del Despacho Profesional, las partes más dulces y también las más desagradables, en cualquier caso, siempre obteniendo enseñanzas. Todo el que vive en el seno de una empresa familiar sabe que no existen líneas entre la vida familiar y la profesional, estas siempre se entrecruzan.

Nuestro padre sobre todo ha sido una persona buena, cabal, lúcida, mentalmente muy fuerte y sobre todo ordenada, muy ordenada, hasta el punto de que muchas de las cosas que han transcurrido en su vida, incluso nos las ha dejado por escrito y precisamente de uno de sus últimos escritos, hemos extraído este párrafo escrito de su puño y letra que habla sobre su formación e inicios en lo que para él supuso una pieza clave en su vida, ser Graduado Social y ejercer su profesión hasta sus últimas consecuencias:

“Sobre mi formación y vida profesional...”

Después del Servicio Militar quedé ubicado en Madrid en la estación de Príncipe Pio. Inmediatamente me ficharon para





la Secretaría del Jefe Principal. Entonces se puso en marcha el Puesto de Mando Piloto. Se trataba de una gran operación de modernización de los ferrocarriles. Contrataron a una empresa francesa, vinieron y me eligieron dentro de un equipo de tres españoles para trabajar con aquellos. Estando en la Secretaría de la estación (1964), comencé a estudiar Graduado Social. Hice Ingreso y Primero (por libre) y por medio de mi compañero Rojo, me coloqué en la Asesoría, por la tarde, haciendo nóminas, (yo no las había visto en mi vida), y salí adelante. Me gustó el ambiente de empresa pequeña, pronto impuse mis criterios de organización. Acababa de hacer en la Renfe, los cursos AME sobre Mandos Intermedios (buenísimos) y los pude poner en práctica.

En 1967 me casé y en diciembre 1968 nació mi hija. Entre la Renfe y la Asesoría, ganaba sobre 17.000 ptas., un buen sueldo. El 1 de diciembre de 1968 dejé la Renfe y me integré a jornada completa en la Asesoría, con 12.000 ptas. Aquello funcionó, crecimos mucho y en 1970 ganaba 25.000 ptas. que ya era buen sueldo.

En 1967 terminé Graduado Social. Hice montón de cursillos para formarme bien. Iba a ellos, desde las 20 a las 23 h. Así varios años. Pasé a ser el máximo responsable de la Asesoría, crecíamos muy deprisa, fui trayéndome gente antiguos compañeros de Renfe, muy buenos y logré formar un equipo formidable.

Fui el primer Graduado Social en ejercer defendiendo a empresarios en juicio. Lo tenía que hacer de paisano (sin toga), contra toda la crítica de los Abogados. La contrincante más difícil que tuve fue Cristina Almeida; era terrible, hasta los Magistrados la temían.

En 1971 nació mi hijo. Entre los años 1974 y 1980 tuve muchas satisfacciones, pero mi enfermedad iba evolucionando y en 1980 mi operación de caderas me paró en seco. Ahí tomó mi relevo Pepe Sanz, otro magnífico Graduado Social y mejor amigo si cabe, quien por desgracia fallecería años más tarde en el trágico accidente de aviación del



aeropuerto de Sondika (Bilbao), cuando iba a defender los intereses de un cliente del Despacho. Una pérdida terrible y dolorosísima en mi vida.

La empresa progresó muchísimo. En 1987 dimos el salto desde la Calle Alcántara a la Calle Princesa. Llegué a abrir oficinas en Las Rozas, San Martín de la Vega y Pozuelo y la plantilla del personal pasó de las 75 personas. Adquirí prestigio profesional como Asesor de Empresas, siendo uno de los Graduados Sociales más importantes del Colegio de Madrid, llegando a formar durante 4 años parte de su Junta de Gobierno con el cargo de tesorero.

En 2.006 entré en Diálisis, tenía trabajando conmigo a Lola y Miguel Ángel ya desde hace algunos años, ambos estupendos. Se logró crecer y desarrollar el Despacho hasta cotas realmente impresionantes. Finalmente decidí retirarme del ámbito profesional sabiendo que dejaba mi empresa en buenas manos.

Esta es mi historia, digamos "Académica- Laboral". He reflejado la absoluta verdad aunque en ocasiones parezca fatuo. Estoy satisfecho con lo hecho. Si las enfermedades me hubieran respetado, habría hecho muchas cosas más. Hasta los 30 años, todo fue formación. Después trabajo, trabajo y trabajo."

Queremos aprovechar estas líneas para agradecer las innumerables muestras de cariño recibidas de compañeros de profesión y amigos tras su fallecimiento.

Descansa en paz Papá. Te queremos, jamás olvidaremos todo lo que nos has transmitido.

Trayectoria en el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

Se colegió como **NO EJERCIENTE** el día 8 de Febrero de 1972

Se cambió a **EJERCIENTE DE EMPRESA** el día 26 de Junio de 1985

Y luego pasó a **COLEGIADO NUMERARIO** con fecha 1 de Septiembre de 2011

Miembro de la Junta de Gobierno, ejerciendo como Interventor de la Junta.

Le fueron concedidas las siguientes **MEDALLAS:**

MEDALLA DE BRONCE – 15 años de colegiación

DIPLOMA MEDALLA DE ORO AL TRABAJO
– 20 años de colegiación

MEDALLA DE PLATA – 25 años de colegiación

MEDALLA DE PLATA-DORADA – 35 años de colegiación





Los trastornos musculoesqueléticos

Patologías que afectan a todos los sectores de la actividad

Cristina Sandu Gherghe

Graduado Social.

Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.



Cuando pensamos en nuestro trabajo, pensamos en una serie de factores como son las funciones de nuestro puesto, las responsabilidades que conlleva, la retribución que percibimos a fin de mes...

Pero con seguridad nos olvidamos de otros aspectos muy importantes, como son el lugar de trabajo, el tiempo que pasamos en nuestra empresa, las condiciones psicosociales que hay en ella, todo ello, unido a nuestras condiciones personales, físicas y psíquicas, nos pueden llevar a desarrollar diferentes trastornos como pueden ser los trastornos musculo-esqueléticos, siendo estos de los más frecuentes y que afectan a trabajadores de todos los sectores de actividad.

Pero, ¿qué son los trastornos musculo-esqueléticos (TME)? Son lesiones o patologías que afectan a los músculos, tendones, articulaciones y estructuras de soporte como los discos intervertebrales. Ocasionan dolor, molestias y pérdida de la funcionalidad en las zonas anatómicas de la espalda, el cuello y las extremidades, tanto superiores como inferiores.

En los TME el factor edad es muy importante y son procesos que en muchas ocasiones tienden a cronificarse.

CAUSAS MÁS FRECUENTES:

Entre las causas más frecuentes de los TME podemos encontrar las siguientes:

Causas generales, aplicables a todos los puestos de trabajo:

- **Posturas inadecuadas:** del cuello, como consecuencia de la mala colocación del ordenador, de los hombros, por no apoyar bien los brazos o por tener una mesa demasiado alta o baja.
- **Posturas estáticas:** hacer pocas pausas y permanecer mucho tiempo sentado nos puede llevar a posturas estáticas y rígidas que pueden contribuir a la aparición de los TME.

- **Carga mental:** un trabajo intensivo, con una mala gestión del tiempo y pocas pausas igualmente contribuye a la aparición de los TME.

Causas relacionadas a trabajos que implican manipulación de cargas:

- **Manipulación manual incorrecta de cargas.** La manipulación de cargas puede ser por levantamiento o por empuje o arrastre.





LÍDER EN OPOSICIONES
Perseguimos la excelencia
Preparación distancia, presencial y semipresencial



PREPARACIÓN PREMIUM

- Preparadores (GRUPO A1) con dilatada experiencia académica y profesional en el ámbito público y privado.
- Modelo pedagógico basado en la simulación según oposición.
- Formación en “Mapas Mentales”.
- Inteligencia Emocional: “Un líder en la oposición”.
- Vídeos explicativos.
- Webinar tutoriales relevantes.
- Autoevaluaciones de refuerzo.
- Pluripreparación de oposiciones.
- Método pedagógico “FLIPPER CLASSROOM”.
- Aclaración de las dudas permanentemente.
- Adaptación continua del contenido de los temas.
- Normativa fundamental de apoyo de la oposición.
- Documentación técnica complementaria
- Seguimiento y apoyo continuo del opositor en su preparación.
- Preparación integral.

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

TÉCNICO SUPERIOR DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST)
28 PLAZAS

SUBINSPECTOR LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL
(GRUPOS SB6 Y AVANZADO)- (2ª EJERCICIO)
126 PLAZAS

SUBINSPECTOR LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL
PLAZAS A DETERMINAR (aproximado 50 PLAZAS)

TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO COMUNIDAD DE MADRID
(IRSST)- (2ª EJERCICIO)
27 PLAZAS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (SERVICIOS
PROPIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID)
35 PLAZAS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL
ESTADO
906 PLAZAS

ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL
ESTADO
941 PLAZAS

ADMINISTRATIVO DE LA COMUNIDAD DE MADRID
22 PLAZAS

INFORMATE 911318 385
Paseo de las Delicias 31, 28045 Madrid
prloposiciones@coloniecm.com
www.oposicionesseguridadysalud.es



En trabajos que implican manipulación de cargas hay que tener en cuenta varios factores que nos pueden llevar al desarrollo de TME, si la carga no se manipula correctamente. Estos son:

- **El peso de la carga.** En este caso se trata del exceso de peso de la carga.
- **El volumen de la carga:** una carga demasiado ancha obliga a posturas forzadas.

La forma de agarre de la carga y las repeticiones en el levantamiento o en el empuje o arrastre.

La fuerza que empleamos en el levantamiento, empuje y arrastre, así como la distancia recorrida en cada trayecto.

Otro factor muy importante es la temperatura. Si la temperatura es demasiado alta durante la manipulación manual de cargas, el esfuerzo fisiológico del trabajador será mucho mayor. Si además las manos transpiran el agarre será menos firme. Si por el contrario la temperatura es muy fría, los músculos se entumecerán dificultando los movimientos, aumentando de esta forma los riesgos de lesión.

¿Cómo podemos prevenir los TME?

En primer lugar, **DEBEMOS** seguir las recomendaciones de nuestros especialistas en Prevención de Riesgos Laborales, así como realizar las formaciones adecuadas para nuestros puestos de trabajo, y mantener posturas correctas en el mismo, pero además hay una serie de recomendaciones generales que enumeraremos a continuación y que pueden resultar muy útiles en la prevención de los TME.

- Realiza ejercicio moderado. Cualquier actividad física que te guste y se adapte bien a tus condiciones físicas.
- Estira la musculatura del cuello, hombros y espalda:

Cuello: gira el cuello hacia ambos lados. Empieza mirando al frente, luego hacia la derecha, al frente, y hacia la izquierda.

Hombros: dibuja círculos con los hombros, hacia adelante y hacia atrás.

Espalda: sentado en la silla lleva tu espalda hacia delante dejando colgar los brazos hacia los pies. Puedes realizar este ejercicio también de pie, dejando colgar los

brazos hasta donde lleguen, sin forzar la postura.

En caso de que trabajes utilizando ordenador, descansa la vista: aparta la vista del ordenador por unos momentos. Mueve los ojos hacia todas las direcciones: hacia arriba, hacia abajo y hacia los lados. **Mantén la vista** fuera de la pantalla y mira a lo lejos sin fijar la vista en ningún punto concreto. Lo ideal mirar por la ventana. Haz pausas activas en el trabajo: no te quedes en tu puesto, levántate y da un paseo de unos minutos por la oficina o sube y baja las escaleras.

Si trabajas manipulando cargas lo más importante es que estés formado adecuadamente para tu puesto de trabajo y recibas toda la información necesaria acerca de los riesgos de tu puesto, y por supuesto, ¡poner en práctica todo lo aprendido!

Al conducir, ajusta bien el asiento de tu vehículo y mantén la espalda bien pegada al respaldo.

Descansa bien por las noches. ¡Mantén una actitud positiva y no olvides hidratarte bien!



Diseño, implantación
y mantenimiento de
Planes y Programas de
**Prevención y Gestión de
Riesgos Legales y Penales**



HÁBEAS
Corporate Compliance

Evitamos

a **Administradores y Directivos**
y a la propia **Entidad Jurídica**



Responsabilidades
CIVILES
y
Responsabilidades
PENALES

a través de

Compliance
LEGAL



Compliance
PENAL



Nos **DIFERENCIAMOS** porque hacemos

COMPLIANCE INTEGRAL

Compliance Legal

+

Compliance Penal

Y porque lo hacemos con ...



- ▶ **EXCLUSIVIDAD**
- ▶ **INDEPENDENCIA**
- ▶ **EXPERIENCIA**

- ▶ **METODOLOGÍAS PROPIAS**
- ▶ **LA MEJOR RELACIÓN
CALIDAD SOLUCIÓN/PRECIO**

¿Es obligatorio
implantar un Modelo
de Corporate
Compliance
en la empresa?

SÍ

Si quieres evitar responsabilidades civiles y penales
de los administradores y directivos **y que quede**
exenta la empresa de responsabilidad penal

Si quieres diferenciarte de tu competencia

Si quieres que tus clientes, públicos y privados, que
te exigen tenerlo, **sigan siendo tus clientes**

Si quieres una empresa mejor gestionada, más ética,
más responsable y más reconocida

**Somos el mejor aliado del Graduado Social
para implantar Modelos de Compliance Integral
en sus empresas clientes**

Confort térmico y climatización en OFICINAS Y DESPACHOS

Mutua Intercomarcal

Trabajar con discomfort térmico

La calidad de aire interior es importante en los edificios dedicados a oficinas y despachos, puesto que en muchos casos es el origen de problemas de salud y falta de bienestar para los trabajadores ocupantes de los mismos. Ello es debido a la existencia de posibles factores de riesgo, como un inadecuado ambiente térmico y una deficiente ventilación.

Unas buenas condiciones climáticas resultan fundamentales para prevenir daños en la salud de los trabajadores de oficinas y constituyen un factor que influye directamente en el absentismo y productividad de las tareas.

Condiciones termohigrométricas

Las condiciones termohigrométricas en las oficinas pueden dar lugar a una sensación de discomfort por parte de los trabajadores.

Por todo ello, se deberán evitar las temperaturas y humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

En las oficinas deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- La temperatura estará comprendida entre 17 y 27 °C.
- La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será el 50%.
- Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad excede



da los siguientes límites:

- 1) Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
- 2) Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,50 m/s.

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite

será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios, propios de oficinas.

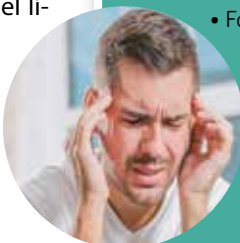
Los principales problemas se plantean en las dos estaciones extremas: verano e invierno.

En verano, se acentúan las diferentes sensibilidades de percepción térmica por parte de los trabajadores en las oficinas con aire acondicionado centralizado. La causa del problema no radica en el termostato, sino en la posición con respecto a los difusores de aire y en la velocidad de salida del mismo.

En invierno, los principales problemas que plantean los trabajadores de oficina es el discomfort por la sensación de frío en los pies, dolores de cabeza, sequedad en los ojos y mucosas. La solución al problema de los pies fríos no es aumentar el termostato ya que eso agudiza los problemas de dolores de cabeza y la sequedad de los ojos y mucosas al reseca el ambiente el aire caliente. Para una situación de confort se debe colocar el termostato entre 20 y 24 °C.

PUNTOS BÁSICOS DE COMPROBACIÓN SOBRE INCONFORT TÉRMICO: VERANO

- La temperatura operativa debe mantenerse entre los 23 °C y los 26 °C ($24,5 \pm 1,5$ °C).
- La diferencia vertical de temperatura del aire entre 1,1 m y 0,1 m sobre el suelo (nivel de la cabeza y nivel de los tobillos) debe ser inferior a 3 °C.
- El límite de velocidad de las corrientes de aire acondicionado será de 0,25 m/s.
- La humedad relativa debe permanecer entre el 30% y el 70% (más favorable entre 45% y 65%).
- Adecuada renovación del aire de los locales de trabajo.
- Correcto mantenimiento y limpieza de los sistemas de ventilación y climatización.
- Formación e información a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, así como el uso de los sistemas de ventilación y climatización.



PUNTOS BÁSICOS DE COMPROBACIÓN SOBRE INCONFORT TÉRMICO: INVIERNO

- La temperatura operativa debe mantenerse entre los 20 °C y los 24 °C (22 ± 2 °C).
- La diferencia vertical de temperatura del aire entre 1,1 m y 0,1 m sobre el suelo (nivel de la cabeza y nivel de los tobillos) debe ser inferior a 3 °C.
- La temperatura superficial del suelo debe estar normalmente comprendida entre 19 °C y 26 °C, pero los sistemas de calefacción del suelo deben estar concebidos para mantenerlos a 29 °C.
- El límite de velocidad de las corrientes de aire acondicionado será de 0,25 m/s.
- La humedad relativa debe permanecer entre el 30% y el 70% (más favorable entre 45% y 65%).
- Adecuada renovación del aire de los locales de trabajo.
- Correcto mantenimiento y limpieza de los sistemas de ventilación y climatización.
- Formación e información a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, así como el uso de los sistemas de ventilación y climatización.

La temática laboral en el Género Lírico Español (III)



Antonio Mena Calvo
Graduado Social.
Miembro de la Asociación
de Militares Escritores



A partir de la segunda década del S. XVIII, la zarzuela entra en crisis, entre otras razones, porque como dijimos en nuestro artículo anterior, se mantuvo anclada en la temática heroica y mitológica que empieza a cansar a los públicos los cuales desean argumentos y personajes más próximos al pueblo y al vivir cotidiano.

En 1768 la zarzuela sale de la crisis y remonta el vuelo gracias, principalmente, al genio y al esfuerzo del dramaturgo y comediógrafo Ramón de la Cruz (1731-1794) y del compo-

tor Antonio Rodríguez de Hita (1724-1787) quienes dan vida a las zarzuelas: “Las segadoras de Vallecas (1768) y “Las labradoras de Murcia (1769); este mismo año se estrenó “La mesonerilla”, con música de Antonio Palomino.

Con los citados autores y sus obras aparecen en la escena los temas laborales y los personajes. Más representativos del mundo del trabajo, que luego irán desfilando por la Zarzuela Grande y sobre todo por el mal llamado Género Chico.

La zarzuela nueva

Tras la desaparición de Don Ramón de la Cruz y Don Antonio Rodríguez de Hita, sus seguidores dotados de menor talento e inventiva vuelven a incurrir en los mismos errores que aceleraron el declive de la Zarzuela

Antigua por lo que este género lírico entra nuevamente en un período de crisis y postración del que no se recuperará hasta la década de los cuarenta del siglo XIX. No obstante entre los autores hay excepciones al hecho anteriormente apuntado como es el caso del libretista Bruno Solozaldi y del compositor José Castel (1737-1807), maestro de capilla y autor de tonadillas escénicas y otras obras de distinto género. Solozaldi y Castel escriben “La Fontana del Placer”, magnífica zarzuela cuya música aunque denota cierta influencia italiana y centroeuropea, posee rasgos de la más genuína música popular española.

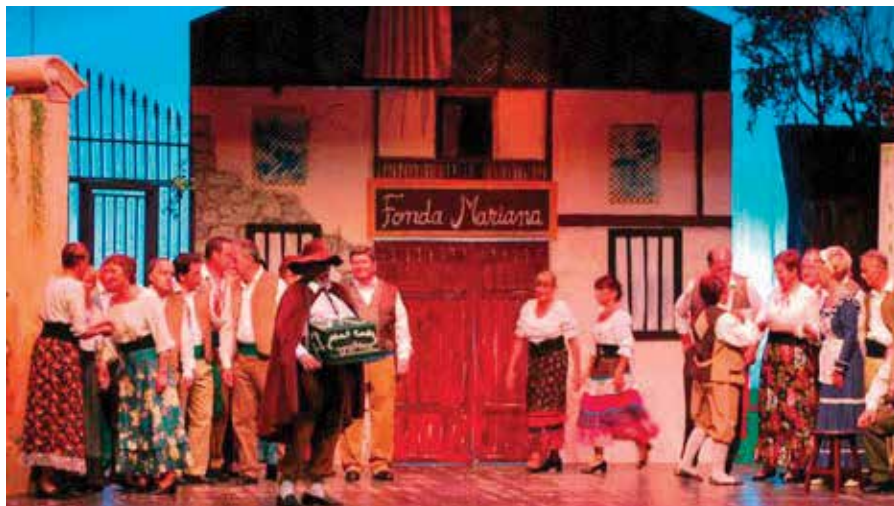
“La Fontana del Placer” es el nombre de la fonda en la que se desarrolla el argumento de la mencionada zarzuela que nos recuerda ciertas obras

literarias y musicales de nuestro Siglo de Oro. Dichas obras inspiraron a libretistas y compositores de zarzuelas importantes como por ejemplo “El huésped del sevillano”, con letra de E. Reoyo y J.I. Luca de Tena y música de Jacinto Guerrero (1895-1951), en la que aparece un personaje supuestamente secundario, huésped del “Mesón del Sevillano” que resulta ser nada menos que Cervantes ya que el manuscrito sobre el que trabaja es “La ilustre fregona”, una de sus novelas ejemplares más conocidas.

El sector de Hostelería, como diríamos hoy, está presente en la temática de gran número de obras líricas: óperas, operetas, tonadillas, zarzuelas etc. En las ventas, mesones, hospederías, fondas y otros establecimientos similares transcurre la acción de muchas obras líricas como “La venta encantada” (1861) de Reparaz y “La venta de Don Quijote” (1902), C. Fernández Shaw/ R. Chapí, ambas inspiradas en “El Quijote”; “En la venta” (1876), de C. Navarro; “Mesón del Pato Rojo” (1938) de F. Moreno Torroba; “La hostería del Laurel” de A. Paso (1868-1958), etc. etc

Volviendo a “La Fontana del Placer”, vemos que en la trama argumental figuran, entre otros, dos personajes, Juana y Pascuala que trabajan como mozas en la fonda, e intentan por todos los medios contraer matrimonio con algún cliente de alta posición. Las tribulaciones de ambas jóvenes por conseguir sus aspiraciones, constituyen el nudo argumental de esta zarzuela jocosa y divertida.

El margen de las citadas quimeras amorosas, la obra refleja el ambiente y la problemática del negocio de la que hablaremos más adelante. Un aspecto en el que recabarán insistentemente libretistas y directores musicales a través de los años será el de la correcta dicción de actores y cantantes. En la obra que comentamos el terceto “A comer” de Juana, Narciso y Pascuala



entraña una gran dificultad la rapidísima dicción de los protagonistas que hace casi imposible conocer el contenido que dice:

*A comer, a comer
venga Usía
que está el agua fría
que está la bebida
que está la comida
y se enfriará.
Poco importará
que ese denguecito
ese salerito
ese gestecito
tan hechicerito
la calentará.*

Uno de los principales, por no decir el primero, de los problemas que se plantean a los dueños de restaurantes y casas de comidas es el cálculo diario

de los comensales que cada día acuden a su establecimiento. Este tema también se contempla en “La Fontana del Placer” en el coro “No hay sitio reservado”, dedicado al comedor de la fonda, con estas estrofas:

*No hay sitio reservado
de amor cuya deidad
sabe ocupar a un tiempo
la corte, la ciudad,
la cocina, el estrado.
Cabaña y soledad.*

Con este poco afortunado verso, en nuestra opinión, relacionado con el último pasaje de la zarzuela, termina ésta cuya música nos parece muy superior al texto escrito.

- “Catálogo del Teatro Lírico Español en la Biblioteca Nacional” I, II y III. Ministerio de Cultura. Dirección General del Libro y Bibliotecas. Madrid, 1986 y 1991.

- “El Libro de la Zarzuela”. Daimon. Madrid. Barcelona. México. 1982. p. 377.

- MENA CALVO, Antonio. “Aspectos marciales de la música en y sobre El Quijote”. Instituto de Historia y Cultura Militar. Revista de Historia Militar. Año LI. 2007 Número Extraordinario. Madrid, p. 57-100.

**BIBLIOGRAFÍA
CONSULTADA**



GRUPOSAE

Soluciones integrales para la formación



SEDE CENTRAL
C/ Luisa López Fijo, 1
(Pol. Los Polvillares)
14900 Lucena (Córdoba)
957 50 19 39



DELEGACIÓN MADRID
C/ Gran Vía 6, 4ª Planta
28013 Madrid
91 524 74 53 - 654 851 640



DELEGACIÓN MÁLAGA
Alameda de Colón 16,
1º - Oficina 8
29001 Málaga
Tlfn: 951 622 750
651 498 369 | 651 466 127

Más de 50 profesionales a su servicio
1000 m² de instalaciones

Delegaciones en Madrid y Málaga, para una atención personalizada

Todas las empresas del grupo certificadas por AENOR

Trayectoria profesional de más de 40 años en el sector de la formación

Contratos de Formación y Aprendizaje

Líderes en toda España con una cuota de mercado del 13%, y del 25% en la Comunidad de Madrid.

Tras la derogación de los contratos bonificables vinculados a la tasa de desempleo superior al 15%, el Contrato de Formación se configura como el único contrato bonificable para las empresas dirigido a jóvenes menores de 25 años.

Si se dan las circunstancias adecuadas, no dude en prescribirlo a sus clientes, sin lugar a dudas es una medida que puede paliar la altísima temporalidad de contratación en este colectivo, por sus beneficios contrastados, para el trabajador y la empresa.

Formación Programada a Empresas

Más de 1.000 cursos en todos los sectores profesionales online. Formación totalmente a medida también presencial e in company.

Certificados de Profesionalidad

Instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Válido para todo el territorio nacional.

Ponemos a su disposición las Familias Profesionales de Comercio y Márketing, Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Hostelería y Turismo, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Transporte y Mantenimiento de vehículos.

Proyectos de FP Dual

Utilice las ventajas del Convenio firmado con el Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

Para más información llame al teléfono 957 86 00 92.

Comunidad de Madrid

Formalización del contrato en 15 días.

www.gruposae.online
info@gruposae.online

CNP PARTNERS LABORIS

Un seguro de vida diseñado en exclusiva para Colegiados, familiares y empleados de Colegiados (despachos profesionales y Colegios Oficiales)

- Cobertura de **Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta, por accidente o accidente circulación.**
- Si eres colegiado: cobertura de **protección de pagos de la cuota anual del colegio profesional** para situaciones de incapacidad temporal, hospitalización o desempleo.

¡Sorpréndete con el precio!

Tu propuesta personalizada en 24 h

 Ejemplo para 50.000€:



40 años

50 años

Fallecimiento

44,56 €/año

119,71 €/año

Fallecimiento + Incapacidad

65,72 €/año

166,40 €/año



Contáctanos:



689.040.511



www.laboriscnp.es