



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

Jornada de PUERTAS ABIERTAS



EL MODELO DE RIDERS AUTÓNOMOS DE GLOVO

Relación laboral
o mercantil

[Y ADEMÁS:]

CIBERSEGURIDAD
EN LOS DESPACHOS

REGULACIÓN Y CONTROL DE LA JORNADA

REAL DECRETO LEY 8/2019
DE 8 DE MARZO



ENTREVISTA

CELSO RODRÍGUEZ PADRÓN

NUEVO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID



JUNTA GENERAL DE COLEGIADOS

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



Apreciados Lectores, queridos Compañeros y Compañeras

Los días de verano ya nos acompañan, y el momento de disfrutar de unos días de vacaciones, tan necesarias y merecidas: planificadas ya el calendario, para garantizaros en lo posible ese descanso, aunque fuere corto. Espero que la lectura de la revista contribuya para coger fuerzas cara al nuevo curso.

Recopilando las principales actividades del Colegio del segundo trimestre, destaca la Junta General Ordinaria y las elecciones para renovación de cargos. A los Compañeros que han cumplido su etapa nuestra doble gratitud, pues su colaboración no cesa nunca afortunadamente; y a los que se incorporan, Ana María, Santiago, Pedro y José Carlos, gracias por vuestro compromiso. Sois todos figuras con un peso en la profesión indiscutible, y con muchísimo que aportar: es precisamente esa capacidad y ese éxito personal el que os cualifica para asumir estas responsabilidades.

En cuanto a novedades legislativas, destacaré las jornadas dedicadas en el Colegio y en Toledo al Registro de la Jornada y otras novedades respecto al plan de la Inspección, jornadas sobre el bonus 2019, Responsabilidad Civil por Accidente de Trabajo, prácticas sobre protocolos referidos al acoso y auditorías salariales de género, contratos de formación y aprendizaje, como también los dos seminarios sobre Registro Salarial segregado.

Agradecemos a D. Celso Rodríguez Padrón, nuevo Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, su amable acogida en la visita, encabezada por nuestra Presidenta María Antonia Cruz, en que comentaron los diversos temas de nuestra ya larga y fructífera colaboración. Como también la atención prestada a nuestra Junta de Gobierno y a este Consejo de Redacción. Realizada la magnífica entrevista que incluye este número, nos manifestó su voluntad de seguir colaborando con el Colectivo. Le deseamos los mayores éxitos, para lo que siempre podrá contar con nuestra franca y leal colaboración.

La celebración del primer Foro Sabatini de debate y reflexión jurídica, a cargo del Magistrado del Tribunal Supremo D. Pablo Larena Conde, ha cosechado el mayor de los éxitos. Ya está programada para septiembre su segunda edición, tal como indica el artículo, de nuevo con ponentes de la máxima categoría y actualidad, que versará sobre los efectos del control de la jornada en el ámbito empresarial. Esta nueva iniciativa, con gran categoría y repercusión social para nuestra imagen y prestigio como Corporación con sede en la Capital de España, refuerza nuestra voz y opinión como profesionales ante la Sociedad.

La Jornada de Puertas Abiertas con los estudiantes de nuestro Grado nos permitió sacar todo el partido a la capacidad tecnológica de la nueva sede, con las multipantallas, proyecciones, etc. El programa de talleres, multiconferencias y redes de networking, es de lo más moderno en ponencias y comunicación, y captó completamente la atención de las nuevas generaciones; y acabamos disfrutando de música en vivo. Lo más importante, no sólo la orientación proporcionada a nuestros futuros Colegiados, sino la relación que se establece con el Colegio y especialmente con los Compañeros que a lo largo del día os fuisteis pasando por la sede.

Acabo saludando la buena salud de nuestras relaciones con las Entidades Patrocinadoras, gracias a las cuales podemos realizar muy diversas actividades, como también con las Mutuas y Universidades, con diversas visitas, desayunos y jornadas informativas, destacando la finalización del Postgrado Universitario en Práctica Procesal, impartido en el Colegio y bajo su dirección docente.

Por último, vuestra atención a los artículos de fondo, también de gran interés; y nuestro reconocimiento al que fue nuestro Director Técnico en el Colegio, hace tantos años (entonces era Cabo y ahora es Comandante del Ejército). Me refiero al último artículo en la revista, sobre la Lírica y la temática laboral, ya que D. Antonio Mena Calvo, nuestro egregio Graduado Social nº149, es uno de los más importantes musicólogos a nivel nacional y europeo, experto en temática militar y verdadero especialista en la Música del Derecho del Trabajo.

Pues bien, nuestra más afectuosa felicitación, pues tras su nombramiento como Académico de la Real Academia de Bellas Artes en 1996, se le ha nombrado este 2019 Académico de la Academia de las Artes y Ciencias Militares. Por su inabarcable cultura y conocimiento de la profesión es un privilegio tenerlo en este Consejo de Redacción. Felicidades Antonio, tienes todo nuestro cariño.

Feliz verano a todos, y que disfrutéis de la revista.

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:

Bufete Casadeley

Víctor A. García Dopico

Eduardo García-Romeral Berrueco

Antonio Mena Calvo

Mutua Intercomarcal

Rafael Navarrete Paniagua

Patricia Nieto Rojas

Cristina Sandu Gherghe

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez

Unión de Mutuas

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]

5 Nace el FORO SABATINI de debate y reflexión jurídica

8 Entrevista

Celso Rodríguez Padrón. Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

14 Jornada de PUERTAS ABIERTAS

El Colegio recibe a los estudiantes de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

18 La ampliación de las prestaciones en el sistema de Seguridad Social

22 Registro de la Jornada Laboral. Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo.

28 NOTICIAS DEL COLEGIO

44 El síndrome de burnout

46 Impuesto de Sociedades:

Condiciones para la deducibilidad de la retribución del administrador.

48 SENTENCIAS DE INTERÉS

Otras Sentencias 52

Convenios 54

56 Acciones públicas y privadas para la igualdad de género

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo.

58 Ciberseguridad en los despachos

62 Prevención del consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral

64 La temática laboral en el Género Lírico Español (IV)



Nace el *Foro Sabatini*

de debate y reflexión jurídica



D. Pablo Llarena, Magistrado del Tribunal Supremo inaugura este foro abordando la independencia judicial frente a las diferentes presiones.

El martes 14 de mayo tuvo lugar en la sede del Colegio la primera edición del FORO SABATINI de debate y reflexión jurídica. La ponencia inaugural corrió a cargo de D. Pablo Llarena Conde, Magistrado de la Sala Segunda del Tribunal Supremo, con el título "La independencia judicial, ¿sometida a presiones?".





Con un lleno absoluto de asistentes, y un animado debate final moderado por el Director Académico del Foro, D. Enrique López López, Magistrado de la Audiencia Nacional, se realizó en formato desayuno informativo -profesional, con un cuidado carácter formal y protocolario.

Pudimos así los Graduados Sociales compartir esta velada durante más de dos horas con un plantel de invitados del máximo nivel y prestigio: diversos Miembros del Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Audiencia Nacional, Consejo Económico y Social, TSJM, Congreso de los Diputados, Secretarios Judiciales,

“
Agradecemos el esfuerzo de cuantos han contribuido en la creación y desarrollo de este evento del máximo nivel.

Empresas y Mutuas y una amplia representación de la vida institucional y social en España.

FORO SABATINI:
Tribuna de encuentro y libre expresión
Esta iniciativa del FORO SABATINI

nace de la consideración de nuestra ubicación en la Capital de España, situación de privilegio que nos imbrica en la vida institucional de la Capital y de los diversos organismos institucionales con sede en ella. Contando siempre con la reflexión jurídica propia de nuestra preparación, los Graduados Sociales nos hacemos sensibles a los temas de máxima actualidad social y ciudadana, adquiriendo voz propia y opinión autorizada, y facilitando una tribuna de encuentro y libre expresión que nos prestigie como factor en el progreso de nuestra sociedad, a la vez que transmisores del verdadero pulso social, enriquecido con informaciones de primera mano que nos ayuden a formar una opinión propia.

Si bien el funcionamiento e independencia de los órganos judiciales es cuestión trascendente en un estado libre y democrático, influyendo esta circunstancia en nuestro marco de actuación como profesionales, es su indudable actualidad lo que le ha llevado a intitular nuestra primera conferencia, seleccionándose para las siguientes, siempre con ponentes de la máxima repercusión y prestigio, otros temas que incidan en nuestro universo profesional.

Evento del máximo nivel

Desde el Colegio agradecemos muy sinceramente el magnífico esfuerzo de cuantos han contribuido a que





este evento del máximo nivel sea un éxito digno de la categoría de nuestro Colegio Profesional, y especialmente a los patrocinadores que generosamente han hecho posible su creación, como son Wolters Kluwer, CNP Partners, Atelodis Ett y Bufete Casadeley. Esperamos que para próximas ediciones se vayan incorporando otras Firmas cercanas al

Colegio como colaboradores, y que, los que no habéis tenido ocasión de participar presencialmente en esta ocasión, podáis compartir esta experiencia agradable y enriquecedora. El Foro se retransmitió íntegramente por Periscope, vía Twitter, y su grabación se encuentra a disposición de cualquier persona interesada en <https://twitter.com/gsocialesmadrid>

PRÓXIMA CONVOCATORIA FORO SABATINI

Martes 24 de septiembre
(9:00 horas)

“ Los efectos del control de la jornada en el ámbito empresarial ”

Intervienen:

D. Sebastián Moralo Gallego.
Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo.

D. Miguel Garrido de la Cierva.
Presidente de CEIM.

D. Juan Moral de la Rosa.
Director de la Asesoría Jurídica de El Corte Inglés.

Reserva tu plaza:
admon@graduadosocialmadrid.org



Con el patrocinio de:



D. Celso Rodríguez Padrón

Nuevo Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

El Consejo General del Poder Judicial, en su sesión plenaria de 31 de enero nombró al Magistrado D. Celso Rodríguez Padrón, de 56 años y 30 de servicio, nuevo Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Rodríguez Padrón se ha convertido en el quinto presidente del TSJM en sustitución de D. Francisco Javier Vieira Morante. Desde "El Graduado" felicitamos a D. Celso en nombre del colectivo de Graduados Sociales por su nombramiento y por el amplio respaldo obtenido en su elección por parte de los miembros del Pleno.

EL GRADUADO: ¿Qué ha supuesto para usted este nombramiento contando con un apoyo tan amplio de sus compañeros y cómo afronta las nuevas responsabilidades que tiene en este cargo en una Comunidad tan importante como es Madrid?

CELRO RODRÍGUEZ: Sin duda supone más de un reto. A todos los compañeros que me han animado a presentar mi candidatura solo puedo mostrarles mi más sincera gratitud. Absolutamente a todos/as quienes ejercen la jurisdicción en el ámbito del Tribunal Superior de Madrid les

Me resisto a que la Justicia siga siendo merecedora de una atención secundaria. Garantizo mi compromiso y mi apoyo para intentar mejorar una situación que presenta un déficit de atención e inversión que no puede convertirse en un hecho endémico.

garantizo también mi compromiso y mi apoyo para intentar mejorar una situación que presenta un déficit de atención e inversión que no puede convertirse en un hecho endémico. Me resisto a que la Justicia siga siendo merecedora de una atención secundaria. Soy consciente de lo difícil que resulta invertir los términos de ese tradicional abandono, pero esa conciencia de la dimensión del problema no puede representar en modo alguno un motivo de desánimo. Al contrario: debe ser un estímulo para la mejora de las cosas. Por mucho que cueste.

Reconocer que la Justicia (no sólo en Madrid) tiene un problema de lentitud es una obviedad. La causa reside, esencialmente, en una sobrecarga de trabajo desproporcionada sobre





“He venido al TSJM para conseguir objetivos”

los Jueces. Me permito ofrecerles solo un dato: en el año 1988 en España se diseñó una planta judicial que respondía a una proporción de un Juez por cada 10.000 habitantes. Hoy en día en Madrid, esta ratio es de 1,1 Juez por cada 10.000 habitantes. Piensen lo que se ha transformado la sociedad española desde entonces y verán que desacompañada queda la evolución de los recursos humanos.

A ello se añaden fenómenos como la litigiosidad en masa que afloran en los últimos años, y un diseño procesal no concebido para este tipo de situaciones. No podemos olvidar la precariedad que sufrimos en cuanto a medios materiales: desde las infraestructuras judiciales a la informatización (el llamado “papel cero” sigue siendo una aspiración tan solo). Si a ello unimos la incompatibilidad entre los sistemas informáticos existentes en las distintas Comunidades Autónomas completamos (y no del todo) un círculo de verdaderas carencias.

Deberíamos preguntarnos por qué razón no ha sido posible en tantos años una apuesta decidida por la Justicia; por qué no ha sido posible la suscripción de eso que tantas veces



se ha llamado un auténtico pacto de Estado que deje al sistema judicial al margen de la controversia política y garantice un plan de inversión y reformas que supere los avatares propios de la dinámica política.

EL GRADUADO: Siendo usted un magistrado que ha servido en juzgados

“**La percepción social sobre la falta de independencia de los/as jueces españoles es un hecho con el que no puedo estar más en desacuerdo.**”

de instrucción y en la jurisdicción penal ¿qué referencias tiene acerca del quehacer de nuestro colectivo, los Graduados Sociales en sus ámbitos laborales?

CELRO RODRÍGUEZ: Las referencias sobre la actuación jurídica de los Graduados Sociales no resultan desconocidas para ningún Magistrado sea cual sea la jurisdicción a la que pertenezca. He asistido, incluso desde cargos anteriores que no implicaban el ejercicio de la jurisdicción, a la constante reivindicación de los Graduados por el reconocimiento legal e institucional de su función jurídica. Alabo su constancia. La faceta que -naturalmente- más he podido pulsar es la que se refiere a su intervención en

el ámbito procesal, donde no cabe duda que han alcanzado un grado de especialización muy importante. Su más tangible traducción ha sido el acceso a la intervención procesal en el recurso de suplicación. En tiempos tan convulsos como los que venimos atravesando en el ámbito empresarial, su labor de asesoramiento ha de ser también tenida en cuenta como un valor en alza.

EL GRADUADO: Desde los medios de comunicación se plantea cada vez con mayor reiteración, aunque de forma velada, que la Justicia está cada vez más ligada al servicio del poder político limitando su independencia. ¿Cuál es su opinión como Magistrado al respecto?

CELSO RODRÍGUEZ: Desgraciadamente la Justicia en España hace mucho tiempo que resulta valorada negativamente sobre percepciones; y muchas veces esa percepción se forma sobre fuentes de conocimiento imprecisas, parciales puntuales o indirectas. La percepción social sobre la falta de independencia de los/as Jueces españoles es un hecho con el que no puedo estar más en desacuerdo. Habría que preguntarse en primer lugar que puntos de referencia tiene la sociedad a la hora de emitir ese juicio de valor. Recuerdo algunos estudios donde la opinión cambiaba de manera radical si se emitía por personas que habían tenido alguna vez en su vida un proceso judicial o por personas que nunca habían tenido contacto directo con la Justicia.

La imagen de la Justicia se forma en numerosas ocasiones sobre el im-



pacto que provocan algunos asuntos que resultan de una enorme trascendencia mediática. Si los contamos, comprobaremos que a lo largo del año no son muchos. Y sin embargo pesan mucho más que el conjunto. Tal vez la sociedad no sepa que en España se resuelven por los Tribunales aproximadamente seis millones de asuntos al año.

“**Deberíamos preguntarnos por qué razón no ha sido posible en tantos años una apuesta decidida por la Justicia; por qué no ha sido posible la suscripción de eso que tantas veces se ha llamado un auténtico pacto de Estado que deje al sistema judicial al margen de la controversia política.**”

Otros motivos confluyen en esa formación de una percepción negativa: la confusión de instituciones y de la jurisdicción. Suelen entremezclarse a la hora de formarse una imagen sobre la Justicia figuras tan dispares como el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía, el Ministerio de Justicia... y los problemas de repercusión política que afectan a estas instituciones se trasladan sin más a los Jueces, que son otra esfera distinta y que no están sometidos a ninguna orientación, presión, injerencia ni dependencia política.

Si se distinguiese adecuadamente entre estos diferentes planos creo que se contaría con una imagen más fiel de lo que es en realidad, en la práctica de cada día, la independencia judicial. Un valor que todos hemos jurado defender y seguir. Y que, sin atisbo de duda, defendemos y seguimos cada día. Sin fisuras.

EL GRADUADO: La litigiosidad en nuestra Comunidad, sigue aumentando casi exponencialmente en el



TSJ de Madrid, ¿puede ofrecer-nos datos de los asuntos que han entrado en estos últimos años y cuántos han sido resueltos? ¿Cuál sería por tanto la ratio de Recursos por cada Magistrado?

CELRO RODRÍGUEZ: Con ocasión de la elaboración de la Memoria del Tribunal Superior de Justicia correspondiente al año 2018 puedo resumirles de modo sucinto los datos principales de evolución de la litigiosidad en Madrid.

En el año 2018 los Juzgados y Tribunales de la Comunidad de Madrid ingresaron 836.684 asuntos, lo que representa un 3,8% más que en el año anterior. En los órdenes jurisdiccionales civil y contencioso-administrativo es donde se registra el aumento estadístico, mientras que se ha producido un ligero descenso en el volumen de asuntos ingresados en las jurisdicciones penal y social.

La pendencia, en cualquier caso, se sitúa –a fecha 31 de diciembre de 2018– en 328.325 asuntos, cifra superior a la existente a comienzos del año.

Ni todos los asuntos, evidentemente, son equiparables en complejidad, ni todas las jurisdicciones tropiezan con la misma problemática. De todos modos, respondiendo a su pregunta, la ratio de asuntos por Magistrados supera con creces la carga de trabajo razonable (“que pueda soportar” dice la L.O.P.J.) por órgano judicial. Teniendo en cuenta que en la Comunidad de Madrid existe un total de 763 Jueces y Magistrados, se confirma que la ratio es excesiva, y las medidas de refuerzo que puedan articularse no resultan suficientes en su dotación.



He asistido a la constante reivindicación de los Graduados por el reconocimiento legal e institucional de su función jurídica. Alabo su constancia.



■ D. Celso Rodríguez recibe de D. Carlos Lesmes, Presidente del TS y del CGPJ, la felicitación por su nombramiento como Presidente del TSJM.

EL GRADUADO: En el ámbito de la Sala de Social venimos observando que las resoluciones de los Recursos se están dilatando en el tiempo, ¿cuáles son a su criterio las carencias más relevantes en el TSJ de Madrid, amén de pocos Magistrados para la carta actual? ¿Qué peticiones destacaría usted como las más acuciantes?

CELRO RODRÍGUEZ: En cierto modo tengo que reproducir el planteamiento de carencias al que ya hice alusión antes. La piedra angular pasa por un déficit de planta. Sin perjuicio de reivindicar una mejora sostenida y sustancial en este terreno, hay que insistir en la modernización judicial: desde sus

esquemas de gestión del proceso a la dotación de un sistema informático que sea eficaz y seguro. También deberemos centrarnos en algunas modificaciones que atañen a la gestión de personal persiguiendo dos objetivos básicos: eficiencia y calidad.

EL GRADUADO: En el mes de diciembre cumpliremos una década ininterrumpida de la celebración de nuestro Encuentro anual con los magistrados del TSJM. En su dilatada experiencia como profesor de Práctica Procesal ¿qué valor da a estos encuentros de actualización formativa para profesionales, que desde el Colegio entendemos tan necesarios?



CELSO RODRÍGUEZ: *En la defensa de mi candidatura a la Presidencia del Tribunal Superior aposté, entre otras cosas, por fortalecer el área de conocimiento, a través de la promoción de encuentros, jornadas, foros y otros espacios de debate que contribuyan permanentemente a la mejora de la formación jurídica.*

Este planteamiento no se reduce a jornadas científicas de estudio de un ámbito concreto, por muchos que sean los que siempre suscitan un novedoso interés. Debe abarcar una relación directa, abierta y diversa en contenidos con todos los profesionales del Derecho. Solo desde el intercambio de ideas podremos avanzar en el estudio como cauce de aspira-

ción al acierto jurídico. La unificación de criterios es básica en la apuesta por la seguridad jurídica. Y en muchas ocasiones, la solidez de ese co-

“

Apuesto por fortalecer el área de conocimiento, a través de la promoción de encuentros, jornadas, foros y otros espacios de debate que contribuyan permanentemente a la mejora de la formación jurídica

nocimiento por todos los operadores, seguramente evita el desenlace de una controversia en un pleito.

Para profundizar en esta tarea es necesaria la contribución de todos. Cada colectivo tiene mucho que aportar desde su visión de cualquier problema jurídico.

Le agradecemos su colaboración con este Colegio y especialmente con nuestro Colectivo y su publicación “El Graduado”, al que sabemos y hoy queda de nuevo acreditado, su atención y afecto a todos los Graduados Sociales y le deseamos toda suerte de aciertos en el desempeño de su responsabilidad.





a3gestión del tiempo



Control de presencia

- > Registra la jornada mediante un sistema de marcaje: **prevenirás el absentismo** y el incumplimiento de la normativa laboral.



Gestión integrada

- > Mantén toda la información disponible y accionable en un mismo lugar para **optimizar esfuerzos y facilitar la toma de decisiones** con una perspectiva más global. Desde la interfaz de **a3gestión del tiempo** podrás ejecutar cualquier tarea que necesites para coordinar a tu equipo, como modificar turnos o validar vacaciones.



Registro horario

- > Lleva un control horario para **fomentar la puntualidad y aumentar la productividad**. También te resultará muy útil, por ejemplo, para poner en práctica un plan de incentivos, ya que puedes definir reglas para calcular bolsas de horas de manera automática.



Movilidad

- > Tendrás una **app gratuita para iOS y Android** que podrás facilitar tanto a empleados como a mandos para que puedan gestionar información relativa al control horario y de presencia desde cualquier dispositivo móvil para consultar los horarios y realizar los marcajes.



Jornada de PUERTAS ABIERTAS

con los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Doscientos alumnos conocieron de primera mano sus futuras salidas profesionales y las ventajas de la colegiación.



La jornada de puertas abiertas del Colegio de Graduados Sociales de Madrid reunió a lo largo del jueves 11 de abril a los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de las distintas universidades

públicas de la Comunidad de Madrid en un día lleno de actividades, cuyo objetivo fundamental era divulgar el quehacer de los Graduados Sociales a los alumnos y que éstos pudieran conocer de primera mano las distintas facetas profesionales a

su alcance una vez finalicen sus estudios.

Los alumnos del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de las Universidades Complutense, Carlos III y Rey Juan Carlos tuvieron la oportunidad, aprove-

NUESTRO AGRADECIMIENTO A:

- . Monitor Informática
- . IECM-Grupo Colón
- . Unión de Mutuas
- . Atelodis ETT
- . CNP Partners
- . LEFEBVRE





responsables de la Comisión de Universidades, los estudiantes han podido conocer de la mano de distintos colegiados las ventajas que tiene ser colegiado y las diferentes parcelas profesionales que puede desarrollar un Graduado Social.



chando la cercanía de las vacaciones de Semana Santa, de participar en una amplia sesión con múltiples actividades orientadas a su futuro profesional. En un día lleno de conferencias, talleres, debates y sesiones coordinadas por Teresa Silleras, Antonio Berzal y José Luis Saludas, vocales de la Junta de Gobierno

Los estudiantes conocieron las opciones laborales dentro de las asesorías, departamentos de recursos humanos y de empleo público.

Graduado Social, profesional especialista del ámbito laboral

La orientación laboral y las salidas profesionales han sido los dos puntos fundamentales de los numerosos actos y conferencias que se expusieron en este evento. Así, la vicedecana del Grado de Rela-





ciones Laborales y Empleo de la UC3M, Gema Quintero destacó que “en la jornada de hoy celebramos muchas cosas para España y el mundo globalizado al coincidir con el centenario de la OIT garante de los estándares mínimos de las condiciones de trabajo, derechos laborales, individuales, colectivos y de protección social; pues esta jornada de puertas abiertas quiere destacar las funciones polimorfas de tutela de derechos y deberes en el orden social”.

Salidas laborales y networking

Durante la sesión los alumnos tuvieron la oportunidad de conocer las claves para poder llevar a cabo su ejercicio profesional y los pasos a seguir para trabajar en ámbitos tan diferentes como la representación técnica ante los juzgados de lo Social, el asesoramiento, gestión laboral y de Seguridad Social para empresas y trabajadores, de la Prevención de Riesgos Laborales, o de la organización del trabajo o ges-

Los alumnos participaron en talleres prácticos sobre gestión de nóminas y uso de bases de datos jurídicas

ción del personal como especialista de los Recursos Humanos.

Asimismo, y de la mano de nuestras entidades colaboradoras, los estudiantes pudieron participar en talleres prácticos sobre el uso de aplicaciones y herramientas para la gestión de nóminas y contabilidad



des, optimización de bases de datos jurídicas y también conocer la amplia oferta actual de empleo público para aquellos que deseen optar a un puesto estable. Antes de finalizar la jornada, tuvo lugar una mesa de debate final con las conclusiones de esta jornada en la que hubo oportunidad para conocer las distintas opciones de empleo para el titulado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El broche de oro de esta jornada de puertas abiertas lo pusimos con la música en directo y el tiempo para establecer redes de networking y entre todos, intercambiar opiniones sobre lo aprendido en esta jornada de puertas abiertas. La Presidenta del Colegio, María Antonia Cruz, en el cierre de las intervenciones, agradeció la presencia de todos los estudiantes y les animó a seguir vinculados con el Colegio, beneficiándose de de las acciones que se diseñan y planifican específicamente en materia formativa e informativa para los precolegiados de la corporación.

Y PARA TERMINAR...

Pusimos el broche de oro con la música en directo y el establecimiento de redes de networking.



Sabadell
Professional



1 / 6

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

Banco de Sabadell, S.A. se encuentra adherido al Fondo Español de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. La cantidad máxima garantizada actualmente por el mencionado fondo es de 100.000 euros por depositante.

PROmover:

Te bonificamos tu cuota de colegiado.

Abonarte el 10% de tu cuota de colegiado hasta un máximo de 50 euros por cuenta*, es una manera de promover tus intereses profesionales, ¿no crees?

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, identifícate como miembro de tu colectivo, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

sabadellprofessional.com

* Abonamos el 10% de la cuota de colegiado con un máximo de 50 euros por cuenta para cuotas domiciliadas en una cuenta de la gama Expansión, para nuevos clientes de captación. La bonificación se realizará un único año para las cuotas domiciliadas durante los 12 primeros meses, contando como primer mes el de la apertura de la cuenta. El pago se realizará en cuenta el mes siguiente de los 12 primeros meses.



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



La ampliación de las prestaciones en el sistema de Seguridad Social

Víctor A. García Dopico
Abogado



Acostumbrados como estábamos a los recortes en el catálogo de prestaciones del sistema de la Seguridad Social o a la imposición de nuevos requisitos e incluso a una interpretación más restrictiva de los ya existentes, ahora nos topamos de bruces con un cambio significativo de tendencia al haber acordado el Gobierno en varios Rea-

les Decretos-leyes precisamente lo contrario. En algunos casos, se amplía la protección, mientras que en otros se relajan los requisitos e incluso se crea alguna nueva prestación de Seguridad Social. El resultado acerca de la efectividad de estas normas y del impacto en las arcas de la Seguridad Social habrá de verse con el paso de los meses, pero la incidencia recaudatoria también fue prevista por el Gobierno al haber adoptado medidas para incrementar las aportaciones a la Seguridad Social.

Normativa de interés:

Estas son las normas que, en su conjunto, han operado las modificaciones que aquí se analizan:

- a) **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.
- b) **Ley 3/2019, de 1 de marzo**, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de vio-



lencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

c) Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la ocupación.

d) Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas Urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en el trabajo.

Dada su proximidad temporal, podríamos entender que responden a una misma filosofía y que, todas ellas, engarzadas entre sí, componen un único núcleo de reformas de la Seguridad Social con el fin de ampliar su acción protectora.

Prestaciones que se mejoran.

Las distintas Exposiciones de Motivos no hablan del asunto de forma expresa, pero sí que, de forma velada, mencionan la recuperación económi-

ca como uno de los argumentos para mejorar la cobertura de las prestaciones de Seguridad Social. Es más, en algunos casos se alude al incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social por el correlativo aumento del Salario Mínimo Interprofesional que, evidentemente, implica mayor recaudación en concepto de cuotas sociales.

El 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, inicia la senda reformista y de mejora de las prestaciones de Seguridad Social. Por un lado, aprueba el incremento de la revalorización de las pensiones (cfr. art. 1). En la Exposición de Motivos se justifica este incremento de las pensiones en el hecho de que, paralelamente, ha sido incrementado el Salario Mínimo Interprofesional, lo que llevaría aparejada una mayor recaudación.

En el ámbito de la cobertura a los trabajadores autónomos, cabe destacar que se extiende la cobertura de las contingencias profesionales y de la prestación por cese de

la actividad económica, pero la norma lo hace precisamente estableciendo como obligatorias las coberturas de estas eventualidades. Si bien estas coberturas ahora se extienden a la totalidad de los trabajadores autónomos, cabe indicar que sólo afectará a los que se den de alta o se hayan dado de alta desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley (1 de enero de 2019), mientras que a los anteriores no les afecta salvo que quieran cubrir expresamente dichas contingencias o eventualidades. Eso sí, tanto en el primer caso como en el segundo, el incremento en la cuota de cotización resulta indicativa. Recordemos la práctica que venía sucediendo con la dificultad por parte de las Mutuas de Trabajo y Accidentes Profesionales para reconocer las contingencias profesionales, lo que generaba un general rechazo por parte de los autónomos a cubrir este tipo de contingencias.

Por otro lado, también se incorporan a la protección de la Seguridad Social los trabajadores que presten servicios al amparo de contratos formativos, evitando así la gratuidad en cuanto a cotizaciones a la Seguridad



Social que venía siendo característica de este tipo de contratos, hasta el punto de que se ha detectado un abuso de esta modalidad contractual. Esto también implica un incremento de cotización a la Seguridad Social.

También supone un incremento de flujo recaudatorio para la Seguridad Social el recargo que se impone a los contratos de duración igual o inferior a cinco días (cfr. art. 151 Ley General de la Seguridad Social), que verán incrementada su cuota de contingencias comunes en un 40 por ciento respecto a los demás contratos de trabajo. A cambio, se establecen equivalencias para que los titulares de múltiples contratos de este tipo puedan acceder más fácilmente a la acción protectora de la Seguridad Social (v. gr., que un número de días cotizados equivalga a un número de días superior).

Por otro lado, el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas Urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en el trabajo, aunque resulte conocido por regular la obligación de registro de jornada de trabajo, también adoptó medidas en materia de Seguridad Social. Entre las más destacadas se encuentra la reducción de los 55 a los 52 años para el acceso al subsidio de desempleos para mayores de dicha edad, lo que permite el acceso a muchos trabajadores al mismo.



El acceso al subsidio de desempleo para mayores se reduce de los 55 a los 52 años

El artículo 4 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la ocupación, adopta una serie de medidas en materia de igualdad. Dentro del ámbito que aquí nos interesa, modifica la Ley General de la Seguridad Social a la hora de mejorar los períodos de carencia para acceder a la prestación por maternidad, a cuyo efecto se exigen los siguientes:

- a) Si la beneficiaria tiene menos de 21 años: no se exigirá carencia de ningún tipo.
- b) Si tiene entre 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los siete años anteriores o alternativamente 180 días a lo largo de su vida laboral.
- c) Si cuenta con más de 26 años: 180 días cotizados en los últimos siete años o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su carrera profesional.

Prestaciones que se crean.

Entre esta normativa que modifica aspectos de Seguridad Social, nos encontramos con la regulación de dos nuevas prestaciones de Seguridad Social que antes no existían. No obstante, cabe indicar que la repercusión económica sobre el sistema no se aprecia nítidamente, en un caso, por el escaso





número de posibles beneficiarios, y en otro por el minúsculo volumen económico que supone a la Seguridad Social por cada beneficiario.

Por la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, se crea la prestación de orfandad, por medio de la cual se reconoce tal prestación, equivalente al 70 por ciento de la base reguladora, a los hijos cuya madre hubiese fallecido como consecuencia de violencia sobre la mujer.

Distinta naturaleza emana de la nueva prestación, consistente en el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, creada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, antes mencionado. Se trata, a fin de cuentas, de que el sistema de la Seguridad Social supla ese déficit económico que pudieren sufrir los progenitores que interesen el permiso regulado en el apartado 4º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ausencia del trabajo para lactancia de menor de 12 meses). Se crea esta prestación equivalente al importe de la base reguladora que deje de percibir el trabajador por el ejercicio de estos cuidados del lactante. Se extenderá hasta que el menor cumpla los 12 meses y no podrá iniciarse antes de los 9 meses.

Esta prestación de la Seguridad Social, no obstante, no prevé un posi-



ble foco de problemas que se podrían devengar en el aspecto tributario, toda vez que los trabajadores que se acojan a esta prestación tendrían ya dos pagadores: uno la empresa para la que prestan servicios, y otro la entidad gestora de la Seguridad Social, con lo que se verían obligados a presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con la repercusión que ello pudiese conllevar. Sin embargo, hay que advertir que las cuantías de estas prestaciones serían pequeñas y dudamos que tengan especial incidencia en la práctica.

Síntesis final.

De todo lo que se ha visto hasta aquí, podemos concluir que el sistema de Seguridad Social se enriquece con

nuevas modalidades protectoras y que mejora sensiblemente algunas de ellas. No obstante, la posible e hipotética preocupación por la sostenibilidad del sistema, a nuestro juicio, no parece aflorar desde el momento en el que las propias normas que, por un lado, extienden la mano protectora, por otro lado fortalecen la capacidad recaudatoria de la Seguridad Social mediante la supresión de exenciones (contratos formativos) o el incremento de las cargas de cotización para contratos de reducida duración (cinco días como máximo), además de obligar a los autónomos que se estén incorporando en estos momentos al mercado laboral a asumir la cobertura de contingencias profesionales y cese en el ejercicio de su actividad, que hasta ahora eran voluntarias y prácticamente nadie suscribía ante la escasa operatividad práctica de la acción protectora de ambas eventualidades.

En consecuencia, más allá de las críticas que se pueden formular sobre cada una de las prestaciones o subsidios que se han visto mejorados, hemos de concluir que, habiendo garantías de recaudación, puede ser ampliada sin rubor la acción protectora del sistema de la Seguridad Social sin que a nadie le sonroje. Por tanto, deberá el legislador o el Gobierno seguir buscando posibles fuentes de financiación sin incurrir en una excesiva carga para el empresario que cotice, pero utilizando esos recursos para mejorar la protección dispensada por el sistema.

“

Se crea como nueva prestación el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.



REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, los operadores jurídicos observamos que se están escribiendo ríos de tinta en relación con el control del tiempo de trabajo y la realización de horas extraordinarias.

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez
Abogado. Graduado Social



Sin duda la llevanza del registro de la jornada es un deber de los empresarios y no una simple facultad, y ello en la inclusión del horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A partir de este aserto son muchos los interrogantes que se plantean y más cuando la Dirección General de Trabajo ha publicitado una "Guía sobre el registro de la jornada" y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha elaborado unos "Criterios Técnicos" de los que por ahora conocemos una propuesta.

El pasado viernes 24 de mayo, en la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, analizamos determinadas cuestiones de actualidad referentes al registro diario, y asimismo, expusimos doctrina judicial de obligado conocimiento que planea sobre el alcance y los efectos de la nueva normativa. Pasamos a analizar los puntos más relevantes tratados en dicha sesión formativa.



1.- Con carácter general obligada remisión en materia de tiempo de trabajo a los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Ha de partirse de la premisa de que en materia de jornada de trabajo, en su sentido más amplio de la expresión (duración; distribución irregular de la jornada y plazo para compensación diferencias; tipificación génesis horas extras; viabilidad jornada máxima legal en dos tramos, una de horas ordinarias puras de realización obligada y retribuidas con el salario anual pactado y otro de eventuales horas adicionales hasta la jornada máxima anual de 1826 horas y 27 minutos[traducción 40 horas semanales])



que no tendrían la consideración de horas extras que se abonarían en la forma pactada; consideración del tiempo de trabajo efectivo o de simples horas de presencia con motivo de viajes, desplazamientos, etc.), ha de estarse no solo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sino más específicamente al contenido del Convenio Colectivo de aplicación a la empresa de que se trate y/o al Acuerdo de Empresa.

De esta forma y a modo de ejemplo, si el Convenio Colectivo marca 1688 horas anuales ¿puede pactarse que las que excedan hasta las 1.826,27 horas sean o no horas extras y su precio? La respuesta es afirmativa:



- Por encima del mínimo legal (esto es, para las jornadas pactadas inferiores a las 1.826,27 horas anuales) aparece una libertad de negociación para configurar el concepto de horas extras y el precio de la misma (en este caso, con respeto siempre del SMI, que no puede ser desconocido) [STSJ Castilla y León, Valladolid, 28-12-12, RS 2192/12].
- Respetando el SMI nada impide que los negociadores pacten que las horas trabajadas por encima de una determinada cifra anual sin exceder del máximo legal no tengan la consideración de horas extras y, por tanto, puedan abonarse por debajo del valor de la hora ordinaria. Lo que será exigible es que así se establezca expresamente en el pacto:

En ese sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencias como las de 8-10-03 (RCUD 48/03); 20-2-07 (RCUD 3657/05); 1-10-08 (RCUD 3135/07) ó 9-12-10 (casación 46/09), en las que se ha afirmado la posibilidad de que el convenio pueda establecer por encima de la jornada ordinaria unas horas complementarias o jornada flexible y excluirlas del régimen retributivo de las horas extraordinarias, siempre que la suma de estas horas -ordinarias y complementarias- no excediera del límite de la jornada máxima legal, a partir del cual estamos ya en todo caso ante HE cuya retribución mínima es la del valor de la hora ordinaria.

Legalmente, constituyen HE las que superen la jornada máxima fijada en el convenio colectivo, siendo éste el instrumento que, dentro de los límites legales, puede precisar tal concepto y, por tanto, cabría hipotéticamente que el convenio colectivo configurase, dentro de la jornada máxima legal, dos tramos, uno de horas ordinarias puras, de realización obligada y retribuidas con el salario anual pactado, y otro de horas adicionales o suplementarias hasta la jornada máxima legal, las cuales podrían abonarse en la forma pactada en el convenio colectivo, siempre por encima del SMI (STSJ Castilla y León, Valladolid, 7-11-12, RS 1838/12).

2.- Sobre el control de las pausas realizadas por el trabajador durante su jornada.

La obligación legal es garantizar el registro diario de la jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de cada trabajador.

No la ha de llevar a cabo igualmente un control de todas y cada una de las pausas que hay en el trabajo (tiempo transcurrido entre fichaje entrada y salida con presencia en el puesto de trabajo, ausencias para comer, tomar



café, salir del centro a fumar, ir a los servicios, charlas con compañeros, etc.).

Si bien en las actividades industriales y fabriles es lógico que todas y cada una de las pausas estén perfectamente definidas y tasadas, sin embargo lo mismo no acontece en otros sectores.

A nuestro juicio, en estos casos y pensemos simplemente en el sector terciario de oficinas y despachos, el derecho fundamental a la intimidad y la propia normativa de protección de datos de carácter personal, no puede acarrear la “obligación” de que los trabajadores fichen todas y cada una de las incidencias diarias relativas para ir al servicio, tomar un café, fumar un cigarrillo, etc. ¿No se vulneraría de forma flagrante su derecho fundamental a la intimidad?

3.- El reflejo de un fichaje diario superior entre el registro de entrada y salida superior a las 8 horas (en jornada teórica de 40 horas semanales) no comporta per se la realización de horas extras.

En efecto, si la empresa no tiene instaurado un sistema para registrar absolutamente todas las pausas habidas en el trabajo, sabido es que el trabajo extraordinario no se puede acreditar simplemente con las horas de entrada y salida del centro de trabajo.

La Doctrina Judicial así lo advierte:

- El sistema de picaje era un mero control de las personas que se encontraban en la empresa, tanto trabajadores como visitas, por razones de seguridad, que el trabajo extraor-

dinario efectivamente realizado no se puede acreditar con las horas de entrada y salida al centro de trabajo y que el actor no tenía horario, desarrollando su trabajo de manera libre y a su conveniencia (STSJ Andalucía, Sevilla, 7-3-18, RS 577/17)

- No es suficiente para justificar la eventual realización de horas extraordinarias el señalamiento de la apertura y cierre de servicios, que distingue los correspondientes tiempos de espera o disponibilidad, además de basarse en partes confeccionados por la información que proporciona el propio trabajador, siendo que las horas extraordinarias deben remunerar el tiempo de trabajo efectivo y no la disponibilidad o la espera (STSJ Navarra, 29-4-15, RS 22/15)



En las actividades industriales y fabriles es lógico que todas las pausas estén definidas y tasadas.

Se recomienda que en tales supuestos, la ITSS juegue al menos con el margen prudencial de una hora diaria como tiempo de no trabajo efectivo, en medición generalizada de las pausas en el trabajo.

Es decir, en una jornada de 9 a 14 horas y de 15 a 18 horas, si entre el fichaje de entrada y el de salida se arrojasen más menos cerca de 9 ho-

ras, habría de partirse de la presunción de que la hora “en exceso” obedece a todas las pausas que como tiempo de trabajo no efectivo se producen con carácter general a diario.

4.- Obligada remisión a la eventual existencia de un protocolo o instrucciones de autorización previa para la realización de servicios de carácter extraordinario.



Técnicamente las horas extras no surgen de una simple ampliación de la jornada y ello aunque verdaderamente haya existido trabajo efectivo.

Pacífica Doctrina Judicial establece que para su existencia debe haber previamente un conocimiento y consentimiento del empleador, frente a un exceso de jornada realizado voluntariamente por el trabajador. Así:

- En el Manual del Empleado de la empresa se hace constar expresamente que “el trabajador deberá respetar su horario de trabajo establecido, comunicando cualquier variación en los mismos con suficiente antelación”; por tanto, existe una instrucción expresa, con un procedimiento, y debía comunicar con antelación cualquier exceso de jornada que fuese a realizar, sin que pueda quedar al arbitrio del demandante efectuar un horario superior al ordinario. Además, estamos ante un puesto de responsabilidad y dotado de independencia a la hora de desempeñar las funciones propias de jefe de proyecto, realizando funciones de gerente comercial, que permite flexibilizar y compensar su jornada (STSJ Madrid 6-3-19, RS 1339/18).

- No se acredita, en primer lugar, la realización de hora extraordinaria alguna ya que (...) la actora no ha acreditado que recibiera una orden expresa o encargo de la dirección de la empresa para emplear más horas o realizar actividades fuera de su jornada ordinaria de trabajo (STSJ Cataluña 23-11-09, RS 5669/08).

- Las horas extraordinarias son voluntarias en su realización para el trabajador, pero la efectividad de las mismas exige una orden, o cuando menos, el consentimiento expreso o tácito del empleador. En el caso que nos ocupa, no consta en absoluto que el empleador haya ordenado, ni tan siquiera que conociese que dado el horario que estaba haciendo el actor el mismo superaba su jornada; (...) no puede estimarse que el actor realizase las horas extraordinarias que manifiesta, pues estaría sustituyendo unilateralmente la voluntad del empleador que sin haber acordado por el motivo convencional que fuese la realización de horas extraordinarias, se vería obligado por la actuación unilateral del trabajador (STSJ Castilla y León, Valladolid, 12-2-01, RS 78/2001).

- Aunque (...) se reconoce que el actor prolongó su jornada fuera de la hora habitual frecuentemente, ello no obstante



“
El protocolo para la realización de horas extra se antoja como elemento imprescindible por parte del empleador.

(...) se descarta que las realizara por orden de la empresa, pues tal exceso de jornada lo realizaba voluntariamente (STSJ Murcia 16-5-00, RS 1402/99)

De esta forma la existencia de un Protocolo o Instrucciones para la realización de horas extras se antoja como elemento imprescindible para valorar la existencia de una

ampliación de jornada “obligada” por parte del empleador con los demás efectos legales inherentes.

Por otro lado, frente a aquellos supuestos en los que el empresario conoce, consiente y permite que los empleados sigan en su puesto de trabajo tras la finalización de la jornada ordinaria, para enervar la probable existencia de un “consentimiento empresarial tácito” de realización de horas extras, sería recomendable que la empresa actuara en consecuencia, impidiéndole la prolongación voluntaria de su horario y recordándole las instrucciones expresas existentes al efecto.

5.- Un salario global superior al del convenio colectivo ¿compensará la posible realización de horas extras?

La posibilidad de compensar la retribución de las horas extras con otros conceptos retributivos, ha sido tradicionalmente admitida por el Tribunal Supremo.

Lo deseable, es que esta clase de acuerdos se documenten por escrito a los efectos de dotarles de la adecuada seguridad y fijeza, pero es obvio que la falta de forma escrita no impide la posible existencia de un acuerdo de tal clase ni la validez de la misma (STSJ Asturias, 7-2-17, RS 2516/16).

Manifestaciones ejemplificativas de sentencias favorables a las empresas:

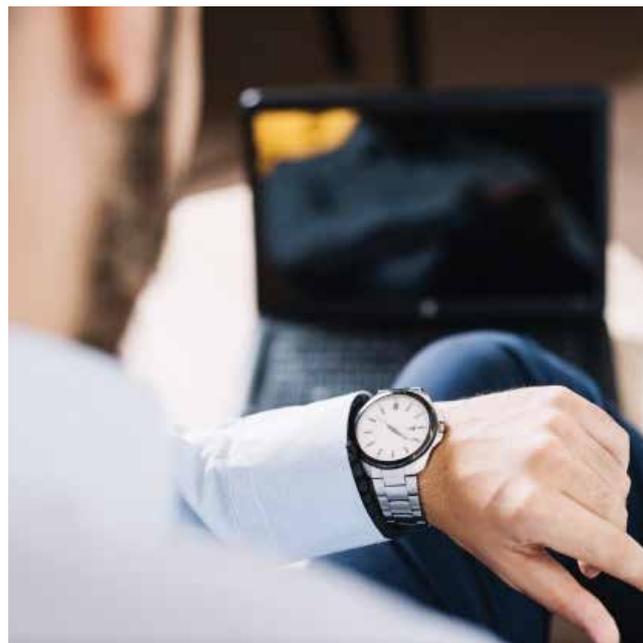
- Abono por la empresa de las horas trabajadas bajo el sistema de pago convenido verbalmente, acreditando su existencia, según el cual el trabajador percibe un salario global anual superior al establecido en el convenio colectivo aplicable a la relación laboral. Principio de norma más favorable en consideración que las horas trabajadas se abonaron bajo el sistema de pago convenido verbalmente, y el cálculo efectuado por la empresa demandada que parte del salario real abonado y del que habría correspondido con arreglo a lo trabajado. Se confirma SJS nº 1 Avilés, que condena al pago del importe reconocido por la empresa 2.965,72.-€ que se ajusta a derecho. Durante el periodo reclamado (abril 15 a marzo 16), realizó 928 horas de exceso de jornada y se reclamaban 12.128,96.-€ (STSJ Asturias, 7-2-17 RS 2516/16).

- El tiempo de exceso sobre la jornada habitual realizada por el actor se debe compensar, cuanto menos, con las cantidades indicadas por conceptos no previstos en el convenio colectivo, que de forma periódica se le venían abonando (complemento a bruto), por importe de 2.808,56.-€ (STSJ Castilla-La Mancha 2-11-07, RS 805/06).

- Lo devengado por exceso de jornada es un complemento de cantidad de trabajo y acreditado, que la empresa pagó al actor por encima de lo convenido, nada obsta a que este exceso sea imputado al pago de las horas extraordinarias. Diferente sería el supuesto en que viniendo un trabajador percibiendo un exceso retributivo sobre lo legal o convencionalmente previsto a título gratuito o como condición más beneficiosa, en atención a una jornada ordinaria de trabajo, se pretendiese compensar dicho exceso o beneficio con la realización futura de horas extraordinarias (STSJ Andalucía, Sevilla, 23-4-02, RS 3451/01).

- Si bien, como quiera que, como manifiesta el propio actor en el escrito de demanda, durante los meses desde agosto de 1998 a julio de 1999, percibió unas determinadas cantidades en concepto de retribución voluntaria, procederá, como acertadamente sostiene el Juez de instancia, aplicar la institución de la compensación y absorción, ex art. 26 del ET, descontando de la cantidad que le correspondería percibir al actor en concepto de horas extraordinarias las cantidades ya percibidas como retribución voluntaria (STSJ Aragón 10-5-01, RS 338/01).

Por el contrario ejemplos de sentencias favorables a los trabajadores (por ausencia de previsión de compensación):



- No consta en forma alguna cuáles puedan ser el origen, ni la naturaleza jurídica, ni tampoco el concepto retributivo al que haya de responder el llamado complemento voluntario, no comprendido en el convenio colectivo aplicable, y que la actora viene percibiendo con carácter periódico...". 3. Como quiera que el actor tenía la condición de coordinador, y no existe pacto alguno del que pueda derivarse que la gratificación voluntaria que percibía compensase las posibles horas extraordinarias realizadas, entendemos que era por esta condición por la que percibía dicho emolumento y no entendemos frente a lo indicado por la sentencia de instancia que tal gratificación sirviera exclusivamente para remunerar las posibles horas extraordinarias (STSJ Comunidad Valenciana 18-2-19, RS 1296/18).

- La estipulación de salario global ha de realizarse con carácter previo al pago; exigencia esta que se corresponde con la de su carácter expreso, y las horas extraordinarias normalmente, aparte la posibilidad en abstracto de su realización, no se conoce con anticipación si, efectivamente, van a ser trabajadas y qué número se realizarán o compensarán con descansos, por lo que no es posible admitir la compensación pretendida ni con el salario global, ni tampoco con el salario mínimo garantizado (STSJ Cantabria 18-2-19, RS 40/19).

Se recomienda, pues, que a la hora de suscribir un contrato de trabajo o incluso a lo largo de su vigencia, las partes acuerden que determinado (s) concepto (s) e importe (s) económico (s) supe-

“
Con carácter general no se puede desconocer la obligatoriedad de realizar una distribución irregular de la jornada de trabajo.



JORNADA INFORMATIVA SOBRE EL CUMPLIMIENTO CON LA NUEVA LEY DE REGISTRO HORARIO DE LOS TRABAJADORES

El lunes, 20 de mayo el Director Territorial-Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, D. Javier Cerrolaza Aragón, expuso en una sesión celebrada en el Colegio las obligaciones del RD recién aprobado, los plazos de aplicación y sanciones, así como los métodos y ventajas del registro horario.



Consulta todo lo relativo al Registro de Jornada en nuestra web:



CRITERIO TÉCNICO 101/2019 SOBRE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA

https://graduadosocialmadrid.org/images//PDF/CRITERIO_TECNICO_101_2019_REGISTRO_JORNADA.pdf

GUÍA SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA -
Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
<https://graduadosocialmadrid.org/images/PDF/GUA.pdf>



radores del marco del convenio colectivo de aplicación sirvan para compensar eventuales prolongaciones de la jornada de trabajo.

6.- Potenciar la distribución irregular de la jornada de trabajo frente a la realización de las horas extraordinarias.

Con carácter general no se puede desconocer la obligatoriedad de realizar una distribución irregular de la jornada de trabajo frente a la voluntariedad en la realización de las horas extras (salvo previsión Convenio Colectivo o de fuerza mayor).

Por otro lado, y no menos importante recordar que la viabilidad de la distribución irregular (art. 34.2 ET), salvo pacto, es del 10% de la jornada anual (así en una jornada

de 1700 horas: 170 horas de posible distribución irregular) frente a un máximo de 80 horas extras/año.

La recomendación subsiguiente es obvia: la regulación y potenciación de la distribución irregular de la jornada en Convenio Colectivo o en Acuerdo de Empresa con la representación legal de los trabajadores, frente a la realización de horas extras.

Confío que los comentarios y recomendaciones realizadas sean de interés práctico para los lectores. Y termino con un especial agradecimiento a los responsables del Colegio por invitarme a la pasada sesión formativa y darme la oportunidad de dirigirme y saludar a antiguos ex alumnos, hoy reconocidos profesionales, tras la añorada etapa en la que fui profesor de la Escuela Social de Madrid.



Noticias del Colegio

Sección coordinada por
Carlos Ruiz Sánchez



Celebración de la Junta General de Colegiados



El 20 de mayo tuvo lugar en la sede del Colegio la Junta General Ordinaria que contemplaba como primer punto del orden del día la lectura y aprobación del acta correspondiente a la Junta General del año precedente, la cual fue aprobada por unanimidad de los colegiados asistentes.

Tras la lectura del acta por parte del Secretario D. Manuel Rodríguez Noguera, tomó la palabra la Presidenta, Dña. M^a. Antonia Cruz Izquierdo, la cual indicó que con el fin de agilizar la sesión iría desarrollando su exposición en el mismo orden de presentación de los puntos previstos en la convocatoria de la misma.

Aprobación de las cuentas anuales

Así, en primer lugar tuvo lugar la presentación de la Memoria de Actividades del ejercicio 2018 y la puesta en común de las actividades correspondientes a cada una de las secciones y comisiones de trabajo, siendo ésta también aprobada por unanimidad. Tras esta intervención, se procedió a la exposición del balance de situación y de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2018, así como del presupuesto para el 2019 por parte de D. Antonio Berzal Andrade, Tesorero de la Junta de Gobierno y de D. José Luis Segura, responsable de la empresa Progreso Gestión, entidad encargada de la gestión contable. Tras la presentación de las cuentas se procedió a la apertura del turno de preguntas con intervención de diferentes colegiados que se interesaron por cuestiones relativas al pasivo no corriente y por la partida de provisiones a largo plazo.

En relación con los presupuestos 2019 se señala que éstos se han confeccionado teniendo en cuenta el supuesto de que el Colegio se rija íntegramente como en años precedentes, ya que en el supuesto de que a lo largo del ejercicio 2019 se llegara a constituir la Fundación Graduado Social, estos presupuestos se verían alterados significativamente, ya que el Colegio tendría que efectuar la dotación correspondiente para la constitución de esta Entidad, lo que supondría la modificación de otras cuentas de gasto. A la finalización de estas exposiciones se procedió a la votación de las cuentas expuestas y del presupuesto, siendo ambos aprobados por mayoría.

Propuestas de la Junta de Gobierno

Tras el apartado económico se abrió el tiempo destinado a la presentación de proposiciones realizadas por parte de la Junta de Gobierno, haciéndose especial hincapié en el desarrollo de acciones para impulsar la colegiación. En esta línea de actuaciones se determina la realización de jornadas informativas tanto



“
Las cuentas correspondientes al ejercicio 2018 y el presupuesto 2019 fueron aprobadas por mayoría.

en Centros de Formación de Educación Secundaria y Bachillerato como en las Universidades con el objetivo final de fomentar la matriculación y el desarrollo de los estudios, lo que a buen seguro desembocaría en la posterior colegiación de los alumnos que terminasen el Grado Universitario.

Para concluir la sesión se ha llevado a cabo la presentación de la futura Fundación Graduado Social, ratificándose por parte de los presentes sus Estatutos



■ D. José Luis Segura, responsable de Progreso Gestión, presentó el balance de cuentas.

y aprobándose la realización de los trámites necesarios para su constitución. D. Manuel Rodríguez Noguera, Secretario de la Junta de Gobierno, realizó la presentación de la Fundación cuyos fines fundamentales son promover y divulgar en la sociedad la figura y profesión del Graduado Social, facilitar la formación continuada y especialización del colectivo, así como la integración del profesional en la Universidad en todas sus vertientes, fomentando la investigación en el ámbito de las Relaciones Laborales y el Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, la Fundación promoverá acciones sociales para facilitar el acceso a los estudios de Graduado Social a personas en riesgo de exclusión y constituirse como un instrumento de canalización del potencial del trabajo solidario de los Graduados Sociales amparado bajo nuestro lema de “Justicia Social”.

Para el mejor cumplimiento de sus fines, la Fundación organizará acciones formativas como cursos, cursos de especialización o postgrado de forma individual o en colaboración con universidades y entidades formativas y buscará el establecimiento de cátedras en las distintas universidades para la investigación en el ámbito de las relaciones laborales, Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Con la aprobación por mayoría de la constitución de la Fundación Graduado Social, se dio por concluida la Asamblea.

Elección de nuevos Miembros de la Junta de Gobierno

Desde El Graduado felicitamos a los compañeros que renuevan sus cargos o que acceden a ellos por primera vez, agradeciéndoles su dedicación y esfuerzos al servicio del Colectivo.

De conformidad con lo estipulado en el Capítulo Segundo de los vigentes Estatutos del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, Real Decreto 1415/2006 de 1 de diciembre, como también con lo dispuesto por los Estatutos particulares del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, aprobados en la junta General Ordinaria de 25 de junio de 2018 y Acuerdo de la Junta de Gobierno del Colegio de 2 de abril de 2019, se ha procedido a la elección de los Miembros de Junta de Gobierno cuyo mandato caducaba en el tiempo.

De esta forma, el 13 de mayo de 2019 se procedía al nombramiento de los cargos que concurrían a esta convocatoria por proclamación, al coincidir exactamente el número de vocalías vacantes con el de candidatos presentados a las mismas. Así, se han presentado cinco candidaturas para cubrir las cinco vacantes a Vocales Ejercientes Libres o de Empresa; mientras que han sido dos las candidaturas de Vocales No Ejercientes presentadas para ocupar el mismo número de plazas disponibles.





Dña. Eva Torrecilla Hernández



D. Manuel Rodríguez Noguera



Dña. Ana María Cerezo Rodríguez



D. Santiago Sánchez-Mariscal Lozano



D. Pedro Bonilla Rodríguez



D. José Carlos Astudillo Agudo



D. José Luis Saludas Trigo

**Han resultado designados
Miembros de la Junta de Gobierno,
los siguientes Graduados Sociales:**

Vocales Ejercientes

- Pedro Bonilla Rodríguez
- Ana María Cerezo Rodríguez
- Manuel Rodríguez Noguera
- Santiago Sánchez-Mariscal Lozano
- Eva Torrecilla Hernández

Vocales No Ejercientes

- José Carlos Astudillo Agudo
- José Luis Saludas Trigo

Asistimos al encuentro de Directores de Programas e Instituciones La Salle Centro Universitario

En virtud del acuerdo de colaboración que el Colegio mantiene con el Centro Universitario La Salle para el desarrollo de programas formativos homologados de carácter universitario, el pasado día 10 de abril hemos participado en el Encuentro que la citada institución universitaria organiza en su campus de Aravaca con los directores de programa y representantes de instituciones que colaboran con La Salle ofreciendo valor a la sociedad a través de sus programas de formación.

En este momento, y como a buen seguro conoces, venimos desarrollando el título de postgrado de práctica procesal, dirigido a aquellos colegiados que desean adquirir una especialización y fundamentos prácticos en el ámbito jurídico laboral.

En este Encuentro han participado personas y organizaciones de sectores de actividad muy diferentes, cuyo objetivo común es crear valor para la sociedad. Nuestro Colegio ha estado representado por Manuel Rodríguez Noguera, Secretario de la Junta de Gobierno y responsable de la Comisión de Formación y por el Vicesecretario Enrique Cano Cuenca.

Compartimos experiencias con Nacho Dean, primer español en dar la vuelta al mundo caminando

En la jornada hemos contado con la presencia de Nacho Dean, primer español y quinta persona en la historia



■ En la imagen y de izqda. a dcha.: Dña. Lola Mora, Directora Universidad Corporativa La Salle; D. Enrique Cano Cuenca, Vicesecretario CGSM; Nacho Dean, aventurero y D. Manuel Rodríguez Noguera, Secretario CGSM.

en dar la vuelta al mundo caminando, un reto que le llevó a recorrer 4 continentes, 31 países y 33.000 kilómetros

“

En este Encuentro han participado personas y organizaciones de sectores de actividad muy diferentes, cuyo objetivo común es crear valor para la sociedad.

en solitario, sin asistencia e ininterrumpidamente.

Sensible y comprometido con el mundo que le rodea, prepara ahora un nuevo reto: la Expedición Nemo, con el objetivo de unir nadando los cinco continentes para concienciar de la necesidad de cuidar los océanos.

Explorar los umbrales del ser humano, predicar los valores con el ejemplo e inspirar y demostrar que la vida es hermosa son los valores que destacan en Nacho Dean y que compartimos desde el Colegio de Graduados Sociales.

TELETIPO

Servicio de Ayuda Jurídica Gratuita al Ciudadano: Si eres Colegiado y deseas colaborar de manera altruista aportando tus conocimientos en materia laboral



El Colegio de Graduados Sociales de Madrid visita las instalaciones del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

El 15 de marzo, el Colegio ha tenido la oportunidad de visitar las nuevas instalaciones del nuevo Hospital que Fraternidad-Muprespa está inaugurando en el madrileño Paseo de La Habana. Un edificio moderno y sostenible en el centro de Madrid, con certificación LEED, dotado con las mejores instalaciones y equipamiento tecnológico de última generación, cuenta también con los mejores profesionales para que su funcionamiento sea óptimo.

En la visita han estado presentes la vicepresidenta Dña. Eva Torrecilla, el vocal de la Junta de Gobierno, D. José Luis Saludas y el gerente de la corporación, D. Gregorio González, los cuales han sido guiados por el Doctor Álvaro Minuesa, Jefe del Servicio de Traumatología y Cirugía Ortopédica, quién ha explicado de forma pormenorizada todos los beneficios que el Hospital pone a disposición de sus mutualistas.



[DESAYUNO PROFESIONAL] “Caminando hacia el bienestar”

Dentro de los Desayunos Profesionales que el Colegio viene desarrollando con Fraternidad-Muprespa, el pasado 12 de marzo tuvo lugar en nuestras instalaciones la Jornada “Caminando hacia el bienestar” de la mano de D. Carlos Maya Santa Cruz, Health & Safety specialist, del Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud de la referida Mutua.

“Caminando hacia el bienestar” es un apasionante viaje formado por siete estaciones que nos ayudan a al-

canzar un óptimo nivel de bienestar desde diferentes enfoques. Durante la sesión los asistentes tuvieron la oportunidad de introducirse en los aspectos más importantes que nos acercan a llevar un estilo de vida sano y saludable, tanto a nivel físico como emocional.

El ponente explicó de manera pormenorizada el por qué y para qué precisamos caminar hacia el bienestar y realizó un recorrido por las siguientes estaciones:

- Conociéndonos mejor
- ¡Ponte las zapatillas!
- Alimentarse bien, sentirse mejor
- El descanso, nuestro mejor aliado
- Fitness Emocional
- ¡Vence al estrés!
- Cuida tus músculos

Esta jornada matinal tuvo una magnífica acogida por parte del Colectivo y os animamos a participar en futuras convocatorias de las que os mantendremos puntualmente informados.

y de Seguridad Social, a partir de septiembre puedes sumarte a este apasionante proyecto. **INFÓRMATE** en el tlf. 91 523 08 88 y en formacion@graduadosocialmadrid.org

Jornada informativa: Bonus 2019



El pasado 3 de abril, Mutua Intercomarcal y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid organizaron una jornada informativa sobre el Bonus 2019.

La jornada estuvo presentada por el Gerente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, D. Gregorio González Cano y por D. Miguel

Ángel Crespo Cardosa, Director Territorial de Mutua Intercomarcal. Por su parte, D. Carlos García-Bermejo, Responsable de Cotización de Mutua Intercomarcal, fue el encargado de analizar las novedades de esta prestación durante la sesión e informó que las empresas con los requisitos exigidos, podrán presentar la solicitud del

incentivo en la mutua o entidad gestora que asuman la protección de sus contingencias profesionales.

Al finalizar la sesión, Mutua Intercomarcal entregó diferentes diplomas relacionados con el incentivo: Bonus 2016, Certificado de Cero Accidentes 2017 y Certificado de Gestión del Absentismo 2017.

Finaliza el Curso de Postgrado en Práctica Procesal

El 20 de junio ha concluido nuestro título propio de postgrado de Práctica Procesal ante la Jurisdicción Social, formación reglada que el Colegio de Graduados Sociales de Madrid viene ofreciendo con el objetivo de dotar a su alumnado de unas sólidas bases de conocimientos prácticos, que permitan el desempeño de la actividad profesional con solvencia y de forma activa ante los Juzgados y Tribunales.

A lo largo de cinco meses los participantes han examinado un amplio número de casos reales y han podido simular ejemplos actualizados de los más variados temas que un laboralista se encuentra en el quehacer cotidiano de su actividad. El objetivo que se marca el profesorado pasa fundamentalmente por ofrecer conocimientos prácticos y ayudar en el desarrollo profesional de cada participante para que pueda iniciar el ejercicio de su actividad con unas

óptimas bases y que agilice el desarrollo de habilidades que tardaría mucho más en conseguir sólo con la práctica.

En esta edición hemos contado con la colaboración del





Jornada sobre Responsabilidad Civil derivada de un accidente de trabajo

El 5 de junio celebramos una interesante jornada formativa en colaboración con Unión de Mutuas donde tuvimos la oportunidad de efectuar un análisis pormenorizado acerca de la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo.

La ponencia fue desarrollada por D. Juan Monferrer, Director Adjunto de Unión de Mutuas, quien inició su intervención haciendo una breve referencia a las diferentes responsabilidades en que puede incurrir un empresario ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional con infracción de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales para posteriormente centrarse en la responsabilidad civil. Dicha responsabilidad es un terreno en el que confluyen las piezas más importantes de nuestro ordenamiento jurídico, desde la propia Constitución que garantiza el derecho a la vida, a la integridad física y la salud;



el Estatuto de los Trabajadores que reitera ese derecho en el ámbito laboral, pasando por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda su normativa de desarrollo, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pasando por el Código Civil y el Código Penal para las consecuencias más graves.

A lo largo de la sesión el Sr. Monferrer pormenorizó en diferentes aspectos, con especial dedicación acerca de los asuntos relativos a la jurisdicción competente, prescripción de acciones, reparación económica del daño y aseguramiento de la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.



Centro Superior de Estudios Universitarios (LA SALLE IGS), con el que el Colegio firmó un acuerdo de colaboración para complementar las capacidades de ambas instituciones y ofrecer a los alumnos la oficialidad universitaria de los estudios cursados en este postgrado. Damos nuestra más sincera enhorabuena a todos los miembros de esta



promoción que han superado con éxito y aprovechamiento su formación especializada y felicitamos a D. Rafael Barrado, D. César Rodero y Doña Concepción Esther Morales su dedicación y esfuerzos realizados para ofrecer sus conocimientos y trasladar su experiencia y motivación a este grupo de compañeros.

Foros de Debate organizados por el Consejo General



Los días 22 y 23 de abril el Consejo General organizó dos foros de debate, previos a las convocatorias de elecciones, con el objetivo de conocer la visión y propuestas de los partidos políticos sobre justicia y empleo. En el Foro sobre Justicia participaron D.

Rafael Catalá, ex Ministro de Justicia del Partido Popular y D. Juan Carlos Campo, ex Secretario de Justicia del PSOE; mientras que en el Foro sobre Relaciones Laborales intervinieron D. Antonio Ferrer, Secretario de Empleo y Relaciones Laborales del PSOE, D. Miguel Ángel García Martín, Vice-

consejero de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid del PP, y D. Roberto Hernández, candidato por Madrid de Ciudadanos. En ambos encuentros estuvieron presentes representantes de la Junta de Gobierno que trasladaron a los ponentes las inquietudes de nuestro Colectivo.

[JORNADA] “Nuevas oportunidades profesionales de los Graduados Sociales: Prevención y actuación ante el acoso”.

La prevención y actuación ante el acoso son cuestiones que atañen a todas las empresas y es imprescindible conocer cuáles son las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación, previa negociación con la representación social de las plantillas. ¿Estamos preparados como Graduados Sociales para asesorar y en su caso gestionar estos temas en el entorno laboral? Por supuesto; y desde el Colegio venimos realizando una serie de jornadas formativas para el Colectivo, la última el pasado 26 de marzo, donde hemos podido llevar a cabo prácticas sobre la instrucción de protocolos de acoso y auditorías salariales de género que constituyen una nueva oportunidad para el desarrollo profesional del Graduado Social.

Y no sólo cuando el caso se presenta, sino en las severas obligaciones que la Ley y los Convenios

imponen en cuanto a prevención, que obligan a adoptar medidas concretas anticipadamente, exponiéndose sino a sanción, e incrementando también muy gravemente las responsabilidades en caso de concretarse o denunciarse el acoso o violencia. Casos que por desgracia son más que frecuentes, y que por su gravedad basta con que concurren una sola vez para que toda la calidad de nuestra gestión en las relaciones laborales se vea comprometida por incompleta e inadecuada. No es únicamente cuestión de sensibilidad o de compromiso, ni de si se es hombre o mujer, o de cualquier opción personal, pues no sólo la Justicia Social como ideal de nuestra profesión nos obliga a luchar contra toda discriminación y violencia, sino que también profesionalmente nos vemos abocados con la mayor premura a estar completamente al día en estos temas y poder dar soluciones y respuestas serias y fiables a nuestros representados y clientes.

[TALLER PRÁCTICO]

“Saca el máximo rendimiento a tu solución laboral”



Dentro de las actividades que periódicamente venimos realizando con el Grupo Wolters Kluwer, en virtud de nuestro convenio de colaboración, el día 28 de marzo se llevó a cabo en la sede del Colegio un taller práctico para Graduados Sociales con el objetivo de obtener el mejor rendimiento en el uso de las herramientas de gestión laboral. En la misma, un grupo reducido de profesionales abordó de la mano de profesionales de la compañía diferentes aspectos prácticos en el empleo de su solución laboral como la simulación de costes salariales, de contratación y de finiquitos y cálculo de desempleos, análisis de costes de cualquier tipo de paga y período por criterios de agrupación definibles por el usuario o listados de imputación de costes.

Asimismo, los asistentes tuvieron la posibilidad de examinar de primera mano el rendimiento de la aplicación a3HRgo, Portal del Empleado,



realizando diferentes tareas de su interés como los nuevos registros horarios de los empleados, prácticas sobre el módulo de convenios o del contrato 421 acerca de los beneficios del contrato para la formación y el aprendizaje. En definitiva, una jornada ampliamente satisfactoria para facilitar y agilizar las tareas de la gestión laboral en los despachos.

Jornada de Actualización en materia de Protección de Datos

De la mano de Grupo LAE, entidad colaboradora del Colegio en materia de formación y protección de datos, celebramos el día 21 de marzo una jornada divulgativa y de actualización técnica sobre la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Intervino como ponente de la misma D. Íñigo Mozo, Director del Área Legal y Consultoría de Grupo LAE.



En la sesión se realizó una amplia exposición sobre la normativa y el espíritu del Reglamento Europeo con especial referencia en el modo de aplicación y de legislar en nuestro país. Asimismo, se efectuó un amplio repaso acerca de cómo afecta la Ley a los asesores, los supuestos en los que es necesario el nombramiento de un Delegado de Protección de Datos (DPO) y las funciones y obligaciones que le competen.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Pilar de la formación profesional dual

Gracias al acuerdo que el Colegio mantiene con Grupo SAE hemos venido desarrollando diferentes sesiones informativas acerca del Contrato de Formación y Aprendizaje partiendo del conocimiento previo del marco normativo básico de la Formación Profesional y de las Cualificaciones Profesionales que permiten diseñar ofertas de formación, que se traducen en los futuros títulos y Certificados de Profesionalidad.

Así, el 6 de marzo celebramos una jornada en la que contamos con la participación del Inspector de Trabajo D. Mario Gil Villanueva, el Director General de Grupo SAE, D. Antonio Toro Caballero y de la abogada Dña. Ana Matamala Salinero, los cuales analizaron el escenario actual de la alta temporalidad de contratación entre los jóvenes, así como las reticencias por parte de las empresas para utilizar este tipo de contratación.

Análisis del uso del contrato de formación por parte de las empresas

Abrió la jornada el Sr. Gil quien por medio de ejemplos prácticos trasladó su visión global del uso que las empresas han venido realizando del Contrato de Formación y las acciones de investigación que ha venido efectuando la Inspección de Trabajo para evitar su aplicación fraudulenta. Por su parte, el Sr. Toro expuso



De los más de 22 millones de contratos firmados en 2018, solo 52.000 (el 0,2%) fueron contratos de formación y aprendizaje

que hasta la fecha existen 668 cualificaciones publicadas, de las cuales, el 85% están incorporadas a certificados de profesionalidad. Asimismo señaló que "La Formación Profesional para el Empleo y la Formación Profesional del Sistema Educativo son sistemas complementarios y que convergen en los ciudadanos, existiendo mecanismos para el reconocimiento mutuo". Uno y otro tienen un objetivo común, que no es otro que el de hacer realidad al aprendizaje permanente, desde la formación inicial hasta la formación en el puesto de trabajo.

A continuación Dña. Ana Matamala señaló que nuestro ordenamiento jurídico nos permite, y nos obliga, a integrar ambos sistemas, y esta es una realidad que hay que potenciar y saber explotar. Se trata de utilizar la oferta y modalidad formativa adecuada para cada persona y situación, optimizando recursos y teniendo como meta final una población

suficientemente cualificada, capaz de afrontar los retos de un mercado laboral cambiante.

El modelo de formación profesional dual

En la sesión formativa se expuso que más de un 50% de la población española de entre 16 y 65 años carece de una acreditación formal de sus competencias profesionales. Esto no significa que no tenga ninguna competencia, sino que no las tienen acreditadas, lo que nos pone en una situación de desventaja respecto a otros países de la UE. Como consecuencia de ello, la carencia de una cualificación formalmente acreditada tiene, además, el efecto perverso de que impide o ralentiza la capacidad de los ciudadanos para seguir formándose, al no tener un punto formal de partida para inscribirse en programas formativos formales. El modelo de formación profesional dual quedó regulado en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolló el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecieron las bases de la formación profesional dual. El sistema de formación dual forma parte de la solución, a corto y medio plazo, para hacer frente a los dos graves problemas de la sociedad española: la elevada tasa de desempleo juvenil y el abandono escolar temprano, al tiempo que aproxima la oferta y demanda de mano de obra.



[SEMINARIO PRÁCTICO]

Registro salarial segregado por sexo y grupos o categorías

Con un gran éxito de participación hemos celebrado los días 13 de junio y 3 de julio una doble convocatoria del seminario práctico "Puntos clave de la obligación empresarial de llevar el registro salarial segregado por sexo y grupos o categorías", al calor del análisis de la obligación impuesta por el RD-ley 6/2019 sobre el registro salarial con el fin de evitar la brecha salarial.

La recomendación de la Comisión de 2014 insiste en la necesidad de que las condiciones retributivas del conjunto de trabajadores (desagregados por sexo y demás elementos que permitan la comparación) se sometan a un principio de transparencia, pero al mismo tiempo rechaza que ésta se exija a pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores. Así, el legislador español ha establecido como mecanismo para esta transparencia un mecanismo específico, de carácter obligado para todas las empresas con independencia de su tamaño y en el que en el empresario recae la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.



■ Dña. Patricia Nieto y Dña. Eva Mª Blázquez, profesoras de Derecho del Trabajo de la UC3M fueron las encargadas de su impartición.

Las profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos II, Dña. Eva Mª Blázquez y Dña. Patricia Nieto, encargadas de impartir esta formación, han puesto especial hincapié en resaltar el concepto de trabajo de igual valor, examinar los distintos elementos del salario que deben registrarse y explicar cómo los distintos complementos salariales pueden generar brecha, en especial el complemento por antigüedad. Asimismo, en estos seminarios se han trabajado supuestos prácticos para implantar medidas correctoras de las posibles desigualdades detectadas y analizar las intervenciones que en esta materia ha empezado a desarrollar la Inspección de Trabajo.



■ La alta aceptación por parte del Colectivo obligó a realizar una doble convocatoria.

Con boca abierta



*No me chilles, por favor,
ya no me chilles,
que sólo quien chilla mal enseña.*

*Dime sólo mis defectos y piensa,
que no por chillar mejor
comprenda.*

*Algo aligerado en mi conciencia
aprendí de la vida de la escuela,
que el niño chilla porque puede que
el viejo
ya no sienta su cabeza.*

*Que sólo quien razón tiene, ser
mudo a veces quisiera.*

*Mas si callo, a mi conciencia
acudo,
y si me escucháis, ¡cuánta riqueza!*

*Mala cosa es el portazo
impertinente, deja tras de sí toda
una huella.
Aquella cuyo resultado es la
ignorancia.*

*Aquel que sin hablar siempre se
queda,
se queda una vez más con boca
abierta.*

Eduardo García-Romeral Berruero
Colegiado nº 190.
(Alumno de la ineterna vida)

El Colegio apuesta por la Mediación

Buscando la reducción de la gran litigiosidad que nuestro país soporta se creó el anteproyecto de impulso a la mediación con el fin de revitalizar el proceso de mediación como medio alternativo en la resolución de conflictos en vía pacífica. La idea es que previamente al proceso judicial, las partes acudan a la sesión informativa del proceso de mediación para resolver las disputas planteadas y que lleguen por si mismas a un acuerdo mutuo (auxiliadas por los mediadores) que les permitan resolver las cuestiones planteadas, evitando así la participación y desarrollo judicial.

En la Comunidad de Madrid contamos con más de un centenar de Juzgados Civiles (no todos operativos, pero sí en gran parte), por lo que la mediación reduciría la carga de los mismos e incluso posibilitaría la reducción de este número tan amplio de Juzgados. En este punto se ha de indicar que se procedería a modificar la Ley de la Justicia Gratuita para introducir la Mediación. No se ha de olvidar que en países como Italia o Argentina ya se ha puesto en marcha la obligatoriedad de pasar por el proceso de mediación antes del Juicio y en el caso de Italia ya en su primer año se alcanzó una reducción cercana al 25% de los casos judiciales planteados.

Integrados en IDM (Instituciones para la Difusión de la Mediación)

En referencia al anteproyecto comentado, indicar que nuestro Colegio forma parte desde sus inicios de la ejecutiva de IDM, agrupación de Colegios Profesionales, Cámara de Comercio, Federaciones de Empresas, Centros de Mediación y la Asociación de Mediadores de Madrid. En total IDM representa a más de 400.000 profesionales y colabora directamente con el Ministerio de Justicia, siendo esta agrupación uno de los motores principales de apoyo/propuesta para el mencionado órgano, lo que ha conllevado en gran medida al impulso del anteproyecto mencionado para que nuestra sociedad

“

Trabajamos en la preparación de un prontuario general del proceso de mediación.



■ Impartimos formación específica en la Universidad de Zaragoza para los compañeros del Colegio de Aragón.

pueda conocer y disfrutar de los importantes beneficios que propone.

Asimismo nuestro Colegio participa, a través de IDM en el Foro de Mediación, en varias vocalías y en especial en las relativas a Empleo/Trabajo y Asuntos Sociales, la cual es gestionamos directamente. En la actualidad esta participación es aún limitada por el momento político que hemos atravesado, pero que espera su impulso en breve; pues no se ha de olvidar que el actual ejecutivo apuesta y mucho por la mediación y ha destinado varias partidas presupuestarias importantes a este tema. Asimismo la Comunidad de Madrid, por medio de su Consejería de Justicia está en esta misma línea, como comentó Doña Yolanda Ibarrola, Consejera de Justicia y Administraciones Públicas en el último Congreso anual de IDM en enero de 2019. Es importante destacar que IDM ha efectuado hasta el momento cinco Congresos Anuales con participación activa por parte del Colegio en la preparación, diseño y desarrollo de los mismos, así como Jornadas anuales de mediación (conmemorando el día Europeo de la Mediación) con la participación de relevantes juristas nacionales e internacionales.

Actuaciones del Colegio en materia de Mediación

Igualmente os adelantamos que estamos trabajando en la preparación de un prontuario general y detallado del proceso de mediación, desde la for-



mación de los mediadores hasta cómo implantar la mediación en los colegios de Graduados Sociales, registros de mediadores, su puesta en marcha... En la actualidad venimos ofreciendo nuestra colaboración a otros Colegios que quieren ir avanzando en la implantación de los servicios de mediación y ya estamos trabajando directamente con los Colegios de Aragón, donde hemos impartido formación específica y Asturias. El papel del Graduado Social en la Mediación es fundamental y esencial. La sociedad actual necesita el compromiso de todos y en especial el de los Graduados Sociales y es importante que asumamos un compromiso institucional renovado con el Estado de Derecho y la sociedad, en defensa de los derechos individuales



■ Asesoramos al Colegio de Asturias para la implantación de los servicios de mediación.

y libertades civiles. Con la creación de un Servicio de Mediación propio y al servicio de los ciudadanos, para facilitar la solución de las controversias por el mutuo acuerdo, el Graduado Social se implica en el nuevo modelo basado en la cultura del entendimiento y de la paz, avanzando en la función social que constituye uno de sus fines esenciales.



III Congreso universitario sobre los sentidos en la mediación judicial

El 8 de mayo, tuvo lugar en el Campus de Puerta de Toledo de la Universidad Carlos III de Madrid el III Congreso universitario sobre los sentidos en la mediación judicial, fruto de la colaboración entre la universidad y la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y en la que ha tenido participación nuestro Colegio.

Doña Lourdes Arastey, Magistrada del Tribunal Supremo y Vicepresidenta del Grupo Europeo de Magistrados por la Mediación destacó que “se trata de un encuentro muy importante, porque supone un gran impulso para la mediación social”. El programa incluyó dos mesas redondas que bajo el título “La Mediación Social desde la perspectiva práctica” abordaron “Los actores del proceso” la primera y “Elementos para la eficacia del proceso” la segunda. El acto fue inaugurado por D. Jesús Mercader Uguina, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid y por D. José Ignacio Torres Marco, Presidente del Patronato del SIMA-FSP.



[JORNADA TOLEDO]

Reunión de colegiados y Conferencia con la ITSS

El pasado jueves 13 de junio ha tenido lugar en Toledo una reunión de trabajo entre los compañeros del Colegio, a instancias de su Delegado, D. Santiago Sánchez-Mariscal y con asistencia del también Miembro de la Junta de Gobierno, D. Pedro Bonilla poniendo en común sus inquietudes, se reforzaron contactos y la cohesión entre compañeros, analizando las necesidades propias del ejercicio profesional en el territorio.

A continuación tuvo lugar, gracias a la colaboración de Mutua Universal y en sus instalaciones, una conferencia del Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha, D. Juan Díaz Rokiski, en la que ha expuesto la programación planteada para el ejercicio 2019, tratando las acciones específicas que puede requerir un Inspector de Trabajo y Seguridad Social respecto a diferentes áreas de actuación: Relaciones Laborales, Cotizaciones a la Seguridad Social, Registro de Jornada o Incidencias en materia de Contratación, entre otras muchas.

Principales aspectos de la acción inspectora

La jornada ha servido para recalcar los aspectos que demandará la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social con respecto a 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. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la



■ Nuestro Delegado en Toledo, y miembro de la Junta de Gobierno, D. Santiago Sánchez-Mariscal, organizó esta jornada para reforzar los contactos y la cohesión de los compañeros en esta provincia.

igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, siendo este más conoci-

do por el del registro de la jornada y el que más preguntas ha suscitado por parte de los asistentes.

Asimismo, en el posterior coloquio también se han abordado otras materias como las obligaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral, haciéndose una actualización en lo concerniente a la evaluación de Riesgos Laborales, Equipos de Trabajo, Gestión de la Prevención, Formación e Información de los trabajadores, Planificación de la Actividad Preventiva y Coordinación de Actividades Empresariales.

En definitiva, una jornada muy satisfactoria, por la que agradecemos a los Colegiados de Toledo su interés y asistencia

“

Mutua Universal desarrolló en sus instalaciones este encuentro que reunió a un amplio número de profesionales.



Reunión con la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid

El miércoles 27 de marzo se celebró una reunión en la sede de la Dirección General de Trabajo a petición de nuestro Colegio, con asistencia de D. Fernando González Maicas, Subdirector General, y Dña. Cristina Lorente Sorolla, Jefa del Área del SMAC. Por parte del Colegio asistieron Dña. Eva Torrecilla Hernández, Vicepresidenta, D. Manuel Rodríguez Noguera, Secretario, y D. José Luis Saludas Trigo, Vocal de nuestra Junta de Gobierno.

Entre los diversos temas tratados destaca el de la disposición de tres nuevos despachos de conciliación que permiten citar las papeletas que se presentan en materia de reclamación de cantidad, trámite que se había visto interrumpido por la saturación del servicio respecto a los medios disponibles.

Estos nuevos despachos se van activando progresivamente, según su plan organizativo. Una vez reanudado el servicio y a la vista de cualquier incidencia que pudiera producirse se alertará al Colegio sobre las mismas.



Se informó igualmente sobre la herramienta telemática para poder presentar las papeletas y a su vez, poder elegir la fecha y hora, que el Colegio ha venido reiteradamente interesando. Se está actualmente desarrollando y se apunta como probabi-

lidad que para finales de año pudiera ya activarse. Dada la importancia que supondrá su introducción para nuestras actuaciones, se llegó al compromiso de que se nos avise para su presentación y verificación, para realizar los cambios que se precisaran antes de abrirla a todos los profesionales. De todo lo cual informaremos oportunamente.

Nos afirman que de momento no son posibles los adelantamientos de citaciones a conciliación, aunque estén las partes conformes con el despido y la indemnización, si bien cabría la posibilidad de que con la herramienta telemática pudieran realizarse; a lo que el Colegio insta se tengan en cuenta dada su utilidad.

Igualmente nos indican que tengamos en cuenta que actualmente los Letrados Conciliadores no disponen de lector de verificación para poder leer los poderes apud acta o de los notarios, ya que, en la Comunidad de Madrid, no es preceptivo hasta 2020, conforme a su propia normativa aprobada por Decreto.

“
Se prevé que para final de año ya esté en funcionamiento la herramienta telemática para la presentación de papeletas.

El síndrome de **BURNOUT**



Recientemente la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido como enfermedad el síndrome de burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo.

Cristina Sandu Gherghe
Graduado Social.
Técnico en Prevención
de Riesgos Laborales.



den derivar en consecuencias negativas para la salud, como problemas cardiovasculares, depresión del sistema inmunitario, alteraciones del sueño, úlceras, entre otras”.

El síndrome de burnout está incluido en el catálogo de la Clasificación Internacional de enfermedades de la OMS desde el año 1990 pero no como enfermedad, sino en la categoría que hace referencia a “problemas relacionados con dificultades en el control de la vida”.

La entrada en vigor del síndrome de burnout en la categoría de enfermedades del catálogo de la OMS está prevista para el 1 de enero del año 2022.

QUÉ ES EL SÍNDROME DE BURNOUT?

Según Christina Maslach, psicóloga estadounidense y conocida como una de las mayores expertas e investigadoras del síndrome de burnout, podemos definirlo como: *“una de las consecuencias de la exposición prolongada a niveles de estrés laboral”. Es un estado de agotamiento físico y mental que hace que la persona se colapse y desarrolle una serie de síntomas que pue-*

Esta respuesta negativa ante la exposición prolongada al estrés laboral, junto con sus consecuencias implica actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional apareciendo de esta manera conflictos y ambigüedad de rol.

Existen tres características fundamentales, a la hora de detectar este síndrome en los trabajadores de nuestra organización. Éstos son:

El agotamiento emocional. Las personas que desarrollan el síndrome de burnout se sienten cansadas emocionalmente y afirman que es como si su trabajo les “chupara la sangre”.

Despersonalización. Esta cualidad implica intentar evitar el trato individualizado con las personas que se relaciona en el trabajo.

La falta de realización personal en el trabajo. La persona afectada por el síndro-

me de burnout experimenta un sentimiento de ineficacia o incapacidad para realizar correctamente su trabajo, encontrándose constantemente insatisfecho e incapaz de ver los resultados positivos.

Posibles causas de la aparición del síndrome de burnout:

Las características del puesto. Un puesto con sobrecarga de trabajo y constantes presiones incrementan el riesgo.

Las características ocupacionales: Estudios recientes han determinado también que los trabajadores más afectados son los de los sectores en los que hay una relación constante con el cliente.

Características individuales de cada persona. Las personas excesivamente exigentes son las que mayor riesgo presentan.

Consecuencias del síndrome de burnout:

Además de las ya citadas en el apartado de la definición de este síndrome, podemos encontrar otras como: problemas de fatiga, migrañas, irritabilidad, disminución de la autoestima, depresión o ansiedad. Problemas en las relaciones interpersonales, actitudinales y conductuales, como disminución del rendimiento, absentismo e incluso consumo de drogas.



[CONSULTA LAS FECHAS MAS INMINENTES](#)

Este mes de julio es un mes esencial para todos aquellos que quieran opositar. Te damos toda la información para que no se te pase ningún plazo imprescindible.

[Ver +](#)

TÉCNICO DE SERVICIOS PROPIOS DE LAS CONSERJERÍAS COMUNIDAD DE MADRID

Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado y Master Prevención de Riesgos Laborales en las 3 especialidades.

PLAZO OFICIAL DE SOLICITUDES HASTA EL 9 JULIO.

INICIAMOS GRUPOS EN JULIO

CONSEJO: Primero presenta la instancia y luego tendrás tiempo a pensar..... si no lo presentas cuando quieras preparar la oposición NO tendrás oportunidad de presentarte al examen.

[¿TIENES EL MASTER DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?](#)

Eres de los afortunados que se pueden presentar a esta oposición. Una oportunidad única para entrar en la Administración trabajando en lo que te gusta.

[Ver +](#)

PLURIPREPARACION

OPOSICIÓN Administrativo de la Administración General del Estado

2 MEJOR QUE 1

OPOSICIÓN Administrativo de la Comunidad de Madrid

Preparate a la vez, doble oportunidad con el mismo esfuerzo

GRUPO COLÓN-IECM MÁS INFORMACIÓN 91 181 30 83

[ADMINISTRATIVO](#)

Si no tienes tiempo, quieres estudiar menos temas o tu titulación es bachiller o equivalente ¡esta es tu oportunidad! y si además preparadas dos oposiciones con el esfuerzo de una sólo mucho mejor.

[Ver +](#)

IECM OPOSICIONES

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-SUBINSPECTOR LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (60 PLAZAS).

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

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (SERVICIOS PROPIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID) (38 PLAZAS)

91 181 30 83
www.oposicionesseguridadysalud.es
Pto. de las Delicias 81-9, 28045 Madrid

[PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES](#)

Aprovecha la oportunidad que te brinda una Oferta de Empleo Público única desde hace muchos años y que es posible que no se vuelva a repetir.

[Ver +](#)

Impuesto Sobre Sociedades

Condiciones para la DEDUCIBILIDAD de la retribución del administrador

Finalizada la campaña de la renta, el calendario fiscal anuncia ya nuestra siguiente obligación tributaria: la elaboración y presentación de la declaración del Impuesto sobre Sociedades (en adelante IS) correspondiente al ejercicio 2018.

Bufete Casadeley



El IS grava la renta de las sociedades y demás entidades residentes en territorio español. Es fundamental tener en cuenta que, aunque no se hayan realizado actividades durante la totalidad del periodo impositivo, debemos igualmente presentar la declaración del IS, marcando en el modelo 200, la casilla habilitada para entidades inactivas (00026).

De cara a esta nueva campaña de IS que se acerca, queremos recordar dada su importancia para las entidades las condiciones que se han de cumplir para no ver comprometida la deducibilidad de las retribuciones de los administradores.

La remuneración de los administradores ha provocado en los últimos años un gran debate jurídico, tanto en

el ámbito mercantil como en el ámbito laboral y fiscal, y aunque existe abundante jurisprudencia del Tribunal Supremo y doctrina administrativa tanto de Tributos, como de la Dirección de los Registros y del Notariado, todavía hoy nos encontramos con situaciones complejas que pueden poner en tela de juicio el carácter deducible de estas retribuciones.

El pasado 9 de abril, el TEAC dictaba una interesante resolución, reiterando su criterio sobre la deducibilidad de las retribuciones de los administradores. El TEAC incide en los requisitos clave de sobre conocidos por todos: (i) la necesidad de que cargo conste en los estatutos el carácter retribuido del cargo de administrador y (ii) que dicha retribución se establezca en los estatutos con certeza y que, por tanto, en los estatutos se precise el concreto sistema retributivo.

En relación con el sistema de retribución elegido, el TEAC nos recuerda que, en el supuesto de optar por una retribución consistente en una participación en los beneficios de la sociedad, para su deducibilidad, se ha de determinar perfectamente en los estatutos el porcentaje, no bastando con la fijación de un límite máximo de esa participación.

Por otra parte, reconoce la deducibilidad en los supuestos en los que los estatutos establezcan como remunera-

“

Aunque no se hayan realizado actividades durante la totalidad del periodo impositivo, debemos igualmente presentar la declaración del Impuesto de Sociedades, marcando en el modelo 200, la casilla habilitada para entidades inactivas (00026).



ción una cantidad fija a concretar cada año por la Junta General de Accionistas de la entidad, siempre que conste el acuerdo de la Junta en el que se aprueba tal dotación.

Vemos, por tanto, que es decisivo para que la retribución de los administradores sea deducible en el Impuesto sobre Sociedades, no solo que esté establecida en los estatutos, sino que además su cuantía debe estar determinada o ser perfectamente determinable.

Finalmente, no podemos dejar de hacer mención a la Resolución del TEAC de 6 de febrero de 2014, dictada en unificación de criterio. La cuestión objeto del recurso es-tribaba en determinar si resultaban deducibles las cantidades satisfechas por la sociedad a su administrador y socio mayoritario (titular del 95% del capital social), cuando el cargo de administrador era gratuito, pero a la vez ejercía funciones de alta dirección (en concreto era el gerente de un restaurante).

En primer lugar, el TEAC estableció el criterio que ya hemos comentado estableciendo que las retribuciones percibidas por la prestación de servicios de dirección por los administradores, cuyo cargo fuera gratuito según los estatutos tienen la consideración de gasto no deducible con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14.1.e) del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (TRLIS).

Pero, no menos interesante fue la cuestión planteada sobre la compatibilidad de la relación de carácter laboral por el ejercicio de las funciones de gerencia o dirección con la relación de carácter mercantil del cargo de administrador que era gratuito en este caso. El TEAC concluyó con base en la jurisprudencia del Tribunal Supremo que sólo son compatibles cuando las funciones que se realizan por razón de la relación laboral son distintas de las que llevan a cabo por razón del cargo de administrador y se trate de una actividad específica diversa; en otro caso, ambas relaciones (la mercantil y la laboral) son incompatibles, debiendo prevalecer la calificación mercantil, y sólo se podrán percibir remunera-

ciones por dicha función cuando esté previsto en los estatutos sociales el carácter remunerado del cargo. Siento gratuito el cargo de administrador y prevaleciendo la relación mercantil, las cantidades percibidas por el ejercicio de las funciones de gerente o director no podrán ser consideradas ni como retribución del administrador, ni como gastos de personal y no tendrán el carácter de fiscalmente deducibles para la sociedad.



A modo de conclusión:

La retribución de los miembros del Consejo de Administración ha de estar prevista en los Estatutos Sociales.

La previsión estatutaria debe precisar y fijar la cuantía exacta de la retribución o, en su caso, el sistema para determinarla con certeza.

En los supuestos en los que los administradores cuyo cargo no esté retribuido, que perciban una remuneración por llevar a cabo también funciones propias de la alta dirección, la relación mercantil prevalecerá y no podrán ser consideradas dichas remuneraciones como gastos de personal y, por tanto, no podrán ser fiscalmente deducibles.





Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

El modelo de *riders* autónomos de Glovo. *Relación laboral o mercantil.*

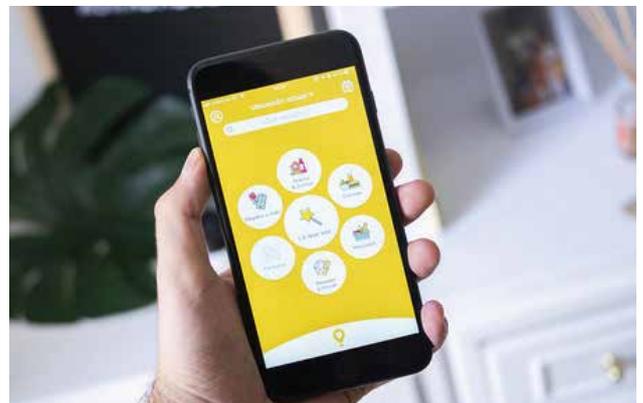
En mayo de 2019, se dictó sentencia del Juzgado de lo Social número 24 de Barcelona que daba la razón a Glovo, ante la denuncia de un *rider* que había demandado a la compañía tras su despido: la relación entre el repartidor y la compañía de reparto es mercantil y "no es de carácter laboral".

Este criterio judicial, fue ratificado por el mismo Juzgado, ratificó el citado hecho con parecidos argumentos, da la razón a la empresa frente a la demanda de otro *rider* que la había denunciado tras haber sido despedido.

La magistrada titular del Juzgado de lo Social 24 de Barcelona, en la primera sentencia de 21 de mayo de 2019, recoge que "los repartidores hacen el itinerario que quieren, utilizando el medio de transporte que quieran, cuyos gastos van a su cuenta, que no tienen asignada una zona determinada, que ellos eligen los días y franjas horarias en las que prestarán sus servicios, que si quieren pueden rechazar un pedido, que si están unos días de vacaciones no lo comunican a la empresa, y que cobran por pedido hecho, aunque sea con las tarifas que establece la empresa".

En la segunda sentencia, con fecha de 29 de mayo de 2019, la jueza vuelve a dictaminar con argumentos similares: "Los repartidores hacen el itinerario que quieren, utilizando el medio de transporte que quieran, cuyos gastos van a su cuenta, que no tienen asignada una zona determinada, que ellos eligen los días y franjas horarias en las que prestaran sus servicios, que si quieren pueden rechazar un pedido, que si están unos días de vacaciones no lo comunican a la empresa, y que cobran por pedido realizado, aunque sea con las tarifas previamente establecidas por la empresa y que no llevan ropa con la marca de la empresa; sin que estén por tanto sometidos a un horario, a una determinada jornada, a un determinado régimen de permisos y vacaciones o a un régimen disciplinario".

Por el contrario, el Juzgado de lo Social número 1 de Madrid, y el Juzgado número 33 de Madrid y también en Gijón-



se han decantado por aceptar la relación laboral entre los *riders* y Glovo.

Las tres resoluciones judiciales, son prácticamente idénticas, y recoge como argumento:

"existe una relación laboral entre los mensajeros y la plataforma digital" y, además, condena a Glovo por el despido improcedente de los repartidores, ya que "la empresa no ha justificado en modo alguno" por qué fueron despedidos.

Por el contrario, los Juzgados de lo Social nº 37 y 17 de Madrid concluyeron que dos repartidores que denunciaron a la empresa eran autónomos económicamente dependientes (TRADE).

Los mensajeros trabajan de manera "similar"

Para argumentar la relación laboral entre los mensajeros y la empresa, en lugar del vínculo mercantil entre un autónomo y un cliente, la magistrada de Madrid, se remite a los argumentos del Juzgado 33, que firmó la primera sentencia contra el modelo laboral de Glovo.

Entre los motivos figuran que la autoría del contrato que firman los repartidores y Glovo está redactado exclusivamente por la empresa, “lo que demuestra la inicial posición de desigualdad entre partes”; que el repartidor no tiene la capacidad de negociar precios con la plataforma, ni con los restaurantes, ni los clientes; y que la propia app (aplicación digital) de Glovo –a través de la cual los clientes hacen los pedidos y que conecta a los mensajeros con los restaurantes– es la herramienta fundamental de trabajo, sin la que los repartidores no podrían realizar su trabajo de manera independiente, entre otros.

El profesor de Derecho del Trabajo **Adrián Todolí** destaca las que, en su opinión, son las dos cuestiones más relevantes de las tres últimas resoluciones judiciales, por un lado,

- a) “se reconoce que todos los trabajadores de una plataforma trabajan de manera muy similar”
- b) “lo que implica la necesidad de un criterio uniforme para todos ellos”.

Glovo no es una mera intermediaria informática

Por otro lado, el experto subraya que la magistrada considera que el convenio de aplicación para estos trabajadores sería el del Transporte, como exigía en este caso UGT, y “rechaza que Glovo tenga como actividad principal la intermediación o los servicios de la sociedad de la información”, lo que mantenía la Empresa.

Además de estas causas individuales, la Inspección de Trabajo ha concluido ya en varias ciudades que el modelo laboral de Glovo no se adapta a la legislación laboral.

En estos casos, la Tesorería de la Seguridad Social exige a la empresa las cuotas impagadas en cotizaciones sociales por todos los trabajadores incluidos en la investigación de la autoridad laboral, por lo que Glovo deberá afrontar también estos procedimientos judiciales en el futuro que afectan a miles de repartidores.

Los argumentos de la Inspección de Trabajo para desmontar la “libertad” de los repartidores de Glovo

La Inspección, tras una investigación de meses en la que contactó con más de 500 repartidores de la plataforma, así como con los responsables de la compañía, desgrana varias de las pautas que rigen la relación laboral entre Glovo y los repartidores.



Los mensajeros, por ejemplo, no tienen capacidad para negociar o fijar los precios del servicio que prestan. **“Se trata de una retribución que es fijada en su cuantía y regulada en sus distintas partidas exclusivamente por la empresa Glovo”**, constata la Inspección, que además recuerda que la compañía se reserva la posibilidad de modificar las remuneraciones unilateralmente en cualquier momento, **“sin que se atisbe capacidad de negociación o pacto del repartidor, que ninguna intervención tiene en la fijación de sus condiciones económicas”**.

Este hecho es para Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, uno de los más determinantes para concluir que estos mensajeros son asalariados y no autónomos. **“Si eres autónomo y no puedes negociar ni tus remuneraciones... Una de las claves que diferencia a los autónomos de los laborales es que los primeros tienen el poder de negociación para autoprotgerse”**.

Son el eslabón que lleva el pedido (a menudo comida) entre el restaurante y la casa del cliente, pero no tienen tampoco posibilidad de negociar con ninguna de estas partes. “No son los ‘glovers’ sino ‘Glovo’, quien interviene y negocia todos los aspectos relacionados con la forma o método de recoger los productos y tiempo y modo de entrega”, según recoge el acta de la Inspección.

Además, la empresa detalla a los mensajeros cómo responder ante ciertas incidencias –“ya sean relacionadas con el producto, o con los establecimientos o con los propios clientes o con la tarjeta Bankable [facilitada por Glovo] o con los lugares de entrega o con averías en los vehículos o con otras de las in-



cidencias listadas” – en las que deben ponerse en contacto con el canal de soporte de Glovo y esperar a que desde la compañía les digan cómo proceder.

La Inspección sostiene que en las comunicaciones con los repartidores constató que estos ni siquiera tienen poder de acción respecto a sus contratos con la plataforma. **“Nos hallamos ante contratos tipo en cuya redacción ninguna participación ha tenido una de las partes contratante”.**

Sistema de “excelencia” que en realidad es control

Uno de los elementos que más desarrolla el acta de la Autoridad Laboral es el “sistema de excelencia” que se impone a los mensajeros. Estos son valorados en una escala del 0 al 5, gracias a varias vías como la puntuación que les dan los consumidores, las horas de trabajo en momentos de alta demanda y en un periodo de tiempo delimitado por la empresa, así como el número de pedidos cogidos mediante el sistema de auto-aceptación (por el que los encargos son asignados directamente a los mensajeros sin que ellos tengan que aceptarlos).

Así, cuantas más horas de alta demanda (especialmente fines de semana) cubran los mensajeros, más puntuación tendrán. Y si tienen activado el sistema de auto-asignación, también. Pero lo mismo ocurre al revés: no trabajar siguiendo ciertas pautas dificulta a los repartidores sumar puntos. El resultado de contar con más puntuación es acceder a mejores franjas horarias para elegir turno, lo que en última instancia tiene repercusión en lo que ganan los mensajeros.



Por ello la Inspección concluye que aunque **“se parte, en principio, de que los repartidores tienen libertad en la elección de los horarios en que desean prestar su servicio”, como queda recogido en sus contratos, “esa libertad debe ser matizada desde el momento en que los ‘glovers’ están sujetos a un sistema de valoración, instaurado unilateralmente por la empresa”.**

Con este sistema, **“se premia o castiga al repartidor dándole o re trayéndole puntos en su valoración”,** con criterios conocidos por el mensajero, de modo que este es consciente de que **“si no se amolda a las reglas deseadas por la empresa, ello va a repercutirle negativamente en los ‘slots’ (franja horaria a elegir), en el número de pedidos que le pueden entrar y, en definitiva, en sus ingresos”.**

Esas penalizaciones, por ejemplo, quedan reflejadas en las reasignaciones –cuando un repartidor solicita que un pedido ya asignado le sea derivado a otro mensajero–, respecto a las que existe una política empresarial en Glovo **“absolutamente contraria”,** considerándolas **“un problema de extrema gravedad”,** apunta la Inspección.

Todolí explica que este sistema de excelencia genera una **“libertad teórica”,** en la que los *riders* pueden rechazar pedidos y coger los horarios que prefieran, pero que tiene unas consecuencias en la práctica. Si lo hacen, saben a qué se enfrentan: peores horarios (con menos pedidos) o incluso a no trabajar, si hay escasos encargos y muchos mensajeros disponibles.

Estos son algunos elementos que la Inspección toma, que el reparto **“está sujeto a unas pautas (algoritmo), marcadas en todo caso por la empresa Glovo”,** para el seguimiento y control de la prestación del servicio, **“y que, en consecuencia, vienen a conformar una organización del trabajo ajena al ‘glover’, pero a la que éste ha de atenerse en su actividad”.**

Más allá de la falta de libertad, la Autoridad Laboral repite con Glovo argumentos del caso Deliveroo, para sustentar la laboralidad de los ‘riders’, como que la principal herramienta de trabajo está en manos de la empresa y es la app, no las bicicletas o motos que utilizan los repartidores, y que los mensajeros son utilizados por Glovo como **“su imagen exterior”,** parte de su marca. **“En mi opinión esto es de lo más importante. Al consumidor le da igual si le trae el pedido quiere que se**



lo traiga Glovo. De hecho, se abren las puertas de casa, porque vienen de Glovo”.

Finalmente el Juzgado de lo Social 19 de Madrid, declaró visto para Sentencia la demanda de OFICIO que instó la Inspección de Trabajo de Madrid y la TGSS, respecto a otros trabajadores con trabajos similares (Deliveroo)

Citamos en este artículo el muy interesante resumen que realiza **Marta Villaverde de CUATRECASAS**, el 1 de octubre 2018, también **SENTENCIA del Juzgado nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio** y el **blog del profesor Adrián Todolí**.

Madrid, Junio 2019.

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social : Barcelona

Nº de Resolución: 1819/2019

Ponente: CARLOS HUGO PRECIADO

DOMÉNECH

Nº Recurso: 30/2019

Fecha: 05/04/2019

RESUMEN: Despido: calificación. La nulidad por razón de sexo y por discriminación: la fecundación in vitro (FIV).

Resumen valorativo.- 4.3.- El Despido en situación de tratamiento por FIV.- Es obvio que quien está bajo un tratamiento de FIV no está en situación de embarazo, pero es probable que lo esté si tal tratamiento prospera, por lo que su despido en tal situación puede considerarse discriminatorio por razón de género, pues el embarazo que se pretende es una circunstancia biológica exclusiva de la mujer.

En este sentido, el TJUE, en su STJUE 26 febrero 2008, Caso Sabine Mayr C-506/06 , concluye que: “La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 (LCEur 1992, 3598) , relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en

el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE [LCEur 1989, 854]), y, en particular, la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas establecida en el artículo 10, punto 1, de esta Directiva deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una trabajadora sometida a una fecundación in vitro cuando, en el momento en que se le notifica el despido, ya ha tenido lugar la fecundación de los óvulos de esta trabajadora con los espermatozoides de su pareja, de modo que existen óvulos fecundados in vitro , pero éstos no han sido aún transferidos al útero de la mujer. Los artículos 2, apartado 1 , y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 (LCEur 1976, 44), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación

y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, se oponen al despido de una trabajadora que, en circunstancias como las del asunto principal, se encuentra en una fase avanzada de un tratamiento de fecundación in vitro , es decir, entre la punción folicular y la transferencia inmediata de los óvulos fecundados in vitro al útero de dicha trabajadora, en la medida en que se demuestre que este despido se basa esencialmente en el hecho de que la interesada se ha sometido a tal tratamiento. Por ello, no puede afirmarse que el despido por motivo de seguir un tratamiento FIV sea un despido por razón de un embarazo, que por el momento no existe, sino un despido discriminatorio por razón de sexo , como así lo ha entendido el TS en su STS 4 abril 2017, RCU D 3466/2015 , y esta Sala en nuestras STSJ Catalunya nº 2735/2011 de 14 abril, Rc. 761/11; STSJ Catalunya 19 noviembre 2015, Rec 4499/2015 o en la STSJ Catalunya 17 octubre 2002. Rec, 6622/2002.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - sección 1ª

Recurso número: 1288/18 - Sentencia número: 600/19 de fecha 31.5.2019.

Pte Ignacio Moreno González-Aller.

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO o bien INDEFINIDO NO FIJO

En definitiva, la construcción del indefinido no fijo es inaplicable a las sociedades anónimas, aunque pertenez-

can al sector público, pues no están obligadas a cumplir con los principios constitucionales del acceso a la función pública, que es a lo que se contrae el mandato del art. 103.3 CE.



Otras Sentencias

Tribunal Supremo

Mayo de 2.019.

Nº de Resolución: 400/2019

Ponente:

JESUS GULLÓN RODRÍGUEZ

Nº Recurso: 1518/2017

Fecha: 27/05/2019

RESUMEN: Despido improcedente declarado por primera vez en la sentencia que resolvió el recurso de casación para la unificación de doctrina. El trabajador -representante unitario-opta por la readmisión y percibe los salarios de tramitación desde el despido hasta la notificación de la sentencia, solicitando después el disfrute o, subsidiariamente, el abono de las vacaciones del año 2015 en el que se produjo la reincorporación y del año anterior, el 2014. Tiene derecho a las vacaciones solicitadas puesto que la readmisión produce todos sus efectos haciendo equivalente el tiempo de tramitación al de prestación de servicios.

Nº de Resolución: 367/2019

Ponente:

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 3957/2016

Fecha: 14/05/2019

RESUMEN: Cantidad. Indemnización por finalización del contrato de deportista profesional. El nivel retributivo no puede utilizarse para excluir la aplicación supletoria de la indemnización legalmente prevista por finalización de contrato temporal. Voto Particular

Nº de Resolución: 348/2019

Ponente:

ANTONIO V SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1776/2017

Fecha: 09/05/2019

RESUMEN: Contrato de relevo. Sustitución de relevista suspendido de empleo y sueldo durante sesenta días consecutivos. Responsabilidad empresarial respecto de la pensión de jubilación parcial. FORD ESPAÑA S.L. Falta de contradicción. Los cambios introducidos en la LGSS ("extinción del contrato") impiden comparar el supuesto con un caso similar resuelto bajo la vigencia de normas anteriores ("cese del trabajador"). De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a STSJ Comunidad Valenciana 135/2017.VOTO PARTICULAR

Abril de 2.019.

Nº de Resolución: 326/2019

Ponente:

CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCÍA

Nº Recurso: 2827/2017

Fecha: 25/04/2019

RESUMEN: RCUD: Falta de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos en número superior a los umbrales del art. 51.1 ET: Necesidad de seguir el trámite de despido colectivo: exigencia legal que no puede ser obviada por acuerdo colectivo. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 318/2019

Ponente:

MARIA LOURDES ARASTEY SAHÚN

Nº Recurso: 21/2018

Fecha: 23/04/2019

RESUMEN: Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Empresa. No tiene naturaleza normativa, ni se impone al comité elegido con posterioridad. Constituye un pacto interno que carece de naturaleza normativa.

Nº de Resolución: 289/2019

Ponente:

JOSE MANUEL LÓPEZ GARCÍA DE LA SERRANA

Nº Recurso: 1014/2017

Fecha: 04/04/2019

RESUMEN: Contrato de relevo. Denegación jubilación parcial. Irregularidades en la contratación del trabajador relevista al no estar desempleado. Indemnización por daños y perjuicios al relevado: procede cuando la empresa no actúa como un buen padre de familia

Marzo de 2.019.

Nº de Resolución: 232/2019

Ponente:

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1784/2017

Fecha: 20/03/2019

RESUMEN: Despido por causas objetivas: improcedente. Falta de conexión funcional cuando se selecciona a un trabajador que ha estado un año y medio de baja por enfermedad. RCUD: falta de contradicción

Nº de Resolución: 219/2019

Ponente:

FERNANDO SALINAS MOLINA

Nº Recurso: 2785/2017

Fecha: 14/03/2019



RESUMEN: RCU: Excedente voluntario no reingresado finalizado periodo excedencia y despido improcedentemente por la empresa: situación de alta a efectos desempleo. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 163/2019

Ponente:

MARÍA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Nº Recurso: 2892/2017

Fecha: 05/03/2019

RESUMEN: Sucesión de contrataciones en empresas de seguridad. Disminución del volumen de la contrata; tiene que hacerse cargo la entrante de la

totalidad de los trabajadores que la empresa saliente dedicaba a la contrata. Reitera doctrina STS 8 de enero de 2019.

Nº de Resolución: 165/2019

Ponente:

CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA

Nº Recurso: 4645/2017

Fecha: 05/03/2019

RESUMEN: Prestación contributiva por desempleo. Reconocimiento cuando el empleador extingue el contrato durante el periodo de prueba y antes del transcurso de 3 meses desde que el demandante inició el disfrute de una excedencia voluntaria en otra empresa.

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

Fuente: CENDOJ del Consejo General del Poder Judicial.

Información de Interés

Presentación en el Registro Mercantil – Depósito de cuentas anuales del 2018 Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto

Recordamos, que la principal novedad en la documentación que hay que presentar en el Registro Mercantil para el depósito de las cuentas anuales del 2018 es el nuevo formulario en el que debe informarse de una serie de servicios prestados por cuenta de terceros, conforme establece la disposición adicional única de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y modificada por el Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales.

La Orden Ministerial que desarrolla los modelos de Cuentas Anuales del ejercicio cerrado a 31.12.2018 ha venido a recoger ya la novedad introducida por el Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por

pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica también, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Este Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto vino a regular un Registro de Prestadores de Servicios, cuyo régimen jurídico se puede resumir en los siguientes apartados:

1. Sujetos Obligados
2. Adaptación a la Ley de los prestadores ya existentes.
3. Obligaciones adicionales
4. Obligaciones de las personas físicas profesionales.
5. Sanciones por falta de inscripción o de adaptación a la norma.
6. Sanciones a los profesionales personas físicas por no depósito de documento informativo.

Toda la información en:
<https://graduadosocialmadrid.org/images/PDF/Recordatorio.pdf>





Convenios

Información elaborada por



1.- Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid. (BOCM 141/2019 de 15 de Junio de 2019) (Código: 28002085011981)

Resolución de 10 de mayo 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 hostelería y actividades turísticas, suscrito por La Viña, Noche Madrid, AMER, UGT y CC.OO. (código número 28002085011981).

2.- Convenio Colectivo de Comercio del Mueble de la Comunidad de Madrid. (BOCM 130/2019 de 3 de Junio de 2019) (Código: 28000755011982)

Resolución de 9 de mayo 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 Sector de Comercio del Mueble, suscrito por la Asociación de Empresarios de Comercio del Hábitat de la Comunidad de Madrid (ACHM) y por los sindicatos UGT y CC OO (código número 28000755011982).

3.- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Estado. (BOCM 130/2019 de 3 de Junio de 2019) (Código: 28004552011990)

Resolución de 9 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 25 de abril de 2019, de la Comisión Negociadora, por la que acuerda modificar diversos artículos del Convenio Colectivo de 2017-2020 para el personal laboral del Consejo de Estado (código número 28004552011990).

4.- Convenio Colectivo de Real Federación Española de Fútbol, 2019-2022. (BOCM 123/2019 de 25 de Mayo de 2019) (Código: 28015142012010)

Resolución de 3 de abril 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 Real Federación Española de Fútbol (código número 28015142012010).

5.- Convenio Colectivo de Comercio Textil de la Comunidad de Madrid. (BOCM 123/2019 de 25 de Mayo de 2019) (Código: 28000795011982)

Resolución de 22 de abril 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 Sector de Comercio Textil, suscrito por la Asociación Empresarial del Comercio Textil y Complementos de la Comunidad de Madrid (ACOTEX), la Asociación Empresarial e Industria Textil (ACITEX) y por la Federación de Servicios de CC OO de la Comunidad de Madrid y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Madrid de UGT (código número 28000795011982).

6.- Convenio Colectivo del Tribunal Constitucional (personal laboral). (BOCM 111/2019 de 11 de Mayo de 2019) (Código: 28010282011998)

Resolución de 27 de marzo 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 Tribunal Constitucional (personal laboral) (código número 28010282011998).

7.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Liceo Francés de Madrid, 2019. (BOCM 111/2019 de 11 de Mayo de 2019) (Código: 28101012012015)

Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Em-



pleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2019 del convenio colectivo de la empresa Liceo Francés de Madrid (código número 28101012012015).

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 de Depuración de Aguas Residuales y Cauces Fluviales de la Comunidad de Madrid. (BOCM 106/2019 de 6 de Mayo de 2019) (Código: 28005815011989)

Resolución de 3 de abril 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 Sector Depuración Aguas Residuales y Cauces Fluviales de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios de Depuración de Aguas Residuales de Madrid (ADEPUREMA) y las organizaciones sindicales CC OO y UGT (código número 28005815011989).

10.- Convenio Colectivo de Fiat Chrysler Automobiles Spain, S.A., 2018-2020. (BOCM 103/2019 de 2 de Mayo de 2019) (Código: 28001682011986)

Resolución de 21 de marzo 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 Fiat Chrysler Automobiles Spain, S. A. (código número 28001682011986).

11.- Convenio Colectivo de Industria de la Madera de la Comunidad de Madrid. (BOCM 100/2019 de 29 de Abril de 2019) (Código: 28002235011982)

Resolución de 5 de abril 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 Sector de Industria de la Madera, suscrito por las asociaciones patronales, Asociación de Empresarios del Comercio de Madera, Tableros, Chapas y Molduras (ACOMAT), Asociación de empresarios de las Industrias del Mueble, Carpintería y Afines de la Comunidad de Madrid (AFAMID) y Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (APISMA) y por las representaciones sindicales de CC OO de construcción y servicios de Madrid y la Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de la unión general de trabajadores (FICA- UGT). (Código número 280002235011982).

12.- Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica de la Comunidad de Madrid. (BOCM 98/2019 de 26 de Abril de 2019) (Código: 28000585011981)

Resolución de 3 de abril 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 Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Federación de Cines de España (FECE) y UGT y CC OO (código número 28000585011981).

13.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Museo Nacional del Prado, 2018. (BOCM 64/2019 de 16 de Marzo de 2019) (Código: 28002932011986)

Resolución de 6 de marzo de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa Museo Nacional del Prado (código número 28002932011986).

14.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria Madrid-Capital. (BOCM 72/2019 de 26 de Marzo de 2019) (Código: 28002595011982)

Resolución de 6 de marzo de 2019, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria Madrid-Capital, suscrita por la Comisión Mixta (código número 28002595011982).

“Acciones públicas y privadas para la igualdad de género en el RD Ley 6/2019”

Patricia Nieto Rojas.
 Profesora Ayudante
 Doctora en Universidad
 Carlos III de Madrid



El recién aprobado 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, que fue convalidado el pasado día 3 de abril por la Diputación Permanente del Congreso, extiende la obligación de negociar planes de igualdad a todas las empresas de más de cincuenta trabajadores, estableciendo la aplicación paulatina de esta obligación, de modo que:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Estos

periodos de transitoriedad se computarán desde el 7 de marzo de 2019.

Con buen criterio, se crea un registro de planes de igualdad, subsanando así una de las principales carencias que tenía la ley anterior, pues todos los planes que no eran negociados no tenían la obligación de ser registrados.

A pesar de las reticencias que este deber ha generado en amplios sectores de la sociedad, lo cierto es que, en un tejido productivo como el español, claramente minifundista, la obligación directa creada por la Ley de Igualdad en el año 2007 se dirigía a empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las cuales daban ocupación al 33.6% de los asalariados. Con la nueva legislación, la obligación alcanza una entidad mayor, pues, conforme a los datos del

Directorio Central de Empresas, son 20.485 las empresas que dan ocupación entre 50 y 249 trabajadores, las cuales emplean al 14.9% de la población activa en nuestro país. Ahora bien, ni la primera redacción de la LOIEMH ni la dada por el RD Ley 6/2019 solucionan la falta de precisión de las reglas que habrán de aplicarse para medir la dimensión de la plantilla, pues no se determina cuándo debe efectuarse el cómputo, ni cómo se computan los trabajadores temporales y los trabajadores a tiempo parcial, ni qué impacto tienen las fluctuaciones

“

Existe obligación de negociar planes de igualdad a todas las empresas de más de cincuenta trabajadores.





de plantilla que, en un momento dado, sitúen a la empresa de forma sobrevenida en el umbral mínimo –de 51 trabajadores- o por debajo del mismo.

Otra de las novedades más relevantes del RD Ley es que el diagnóstico ha de ser negociado con la representación legal de los trabajadores, debiendo esperar al desarrollo reglamentario para saber con quién se negocia si en la empresa no se han elegido a estos representantes.

Bajo estas premisas, la jornada “Acciones públicas y privadas para la igualdad de género en el RD Ley 6/2019”, dirigida por la profesora Nieto Rojas y financiada por el programa propio de investigación de la UC3M, celebrada en el Campus Puerta de Toledo el día 1 de abril de 2019, y que contó con la presentación del Catedrático de Derecho del Trabajo, Jesús R. Mercader, hizo un completo repaso de las novedades introducidas en el RD Ley. Para ello se hizo una introducción a la nueva regulación por las profesoras titulares de Derecho del Trabajo, Eva María Blázquez Agudo y Juana María Serrano García. La primera, centrada en la peor situación de las mujeres en el mercado de trabajo español, puso el acento tanto en el nuevo derecho de corresponsabilidad en el art. 34.8 ET como, especialmente, en relación a la brecha salarial. La profesora Blázquez señala que la inserción del concepto de “trabajo de igual valor” a través del RD Ley 6/2019 supone la traslación al Estatuto



de los Trabajadores de una definición ya existente en la jurisprudencia y sostenida desde instancias de la OIT.

Seguidamente la profesora Serrano García se centró en las novedades del RD Ley 6/19 en materia de planes de igualdad, señalando que el marco normativo “se ha fortalecido”, especialmente con la expresión mención a las “medidas evaluables” y al “contenido mínimo del plan”.

“**Los Graduados Sociales son un elemento fundamental para la consecución de los planes de igualdad en las empresas.**”

A continuación intervino en la mesa, Antonio López Serrano, del Instituto de la Mujer, que refiere todas las herramientas puestas a disposición a las empresas por el Instituto (entre otras, asesoramiento para planes de igualdad, convocatoria del distintivo “Igualdad en la empresa”) con las que se pretende apoyar, de forma integral, el diseño y la elaboración de planes y medidas de igualdad a las empresas y otras entidades. Las ayudas para la implantación voluntaria de los planes de igualdad es el tema de análisis de la

profesora Aragón Gómez, de la UNED, centrando su ponencia en la fórmula de concesión de estas ayudas, la cual se realiza en régimen de concurrencia competitiva de acuerdo con los principios de publicidad, transparencia, objetividad, etc.

Culmina la jornada la intervención de cuatro empresas privadas, la consultora Fresh Consulting, Fomento de Construcciones y Contratas, Grupo Santander y la Fundación MásFamilia. La primera, a cargo de Gloria Alonso, se centra en el asesoramiento técnico para la implantación de planes de igualdad y el papel que pueden asumir las consultoras en la gestión del proceso. Después exponen su punto de vista las representantes de empresas, y ambas confirman que el distintivo de igualdad en la empresa como una marca de excelencia que sirve de estímulo y de mejora del capital humano. Esta misma reflexión la comparte Isabel Hidalgo, responsable de relaciones institucionales de la Fundación MásFamilia, y que señala las fortalezas que tiene la obtención del certificado empresa familiarmente responsable. Cierra la jornada Elena San Segundo, responsable de la unidad de igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid.

Queda mucho por hacer para lograr la igualdad en la empresa, pero estamos convencidos que los planes de igualdad, y la colaboración en ellos de los graduados sociales, supone una medida necesaria para su consecución.





CIBERSEGURIDAD

en los despachos

Unión de Mutuas MCSS N.º267
Pilar Jiménez Ruíz
 Responsable de Seguridad de la Información y del Servicio

INTRODUCCIÓN: LA MUTUA

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del Sector Público Institucional, y entre otras, tienen encomendadas las gestiones de:

- El control y seguimiento de las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes y las prestaciones económicas en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes. Las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- Las prestaciones económicas por cese de actividad de trabajadores autónomos.
- Las prestaciones económicas por cui-

dato de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- El incentivo a empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- Actividades preventivas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Unión de Mutuas dispone de 31 centros propios, entre los cuales se cuenta un hospital, y diversas unidades médicas especializadas: Unidad de Ondas de Choque, Unidad Cardiorrespiratoria, Unidad de Apnea del Sueño y Diagnóstico por la Imagen, entre otras.

IMPORTANCIA DE LA DISPONIBILIDAD DEL SERVICIO Y DE LA INFORMACIÓN

Para garantizar que todos los servicios de Unión de Mutuas se encuentren dis-

ponibles en tiempo y forma será necesario adoptar una serie de medidas de protección para evitar que cualquier incidente de cualquier tipología provoque una caída de los servicios esenciales o impida un acceso completo a la información de nuestros pacientes y usuarios.

Los despachos de abogados y graduados sociales también dependen de la información, del acceso a servicios web y de aplicaciones instaladas en sus equipos para atender y gestionar su negocio y a sus clientes. Hoy en día, no disponer de los datos de negocio, de las aplicaciones que los proporcionan o de acceso a Internet y al correo





electrónico, puede provocar grandes pérdidas de negocio o, dependiendo del tiempo de recuperación, el cierre definitivo de nuestra empresa.

¿POR QUÉ APLICAR MEDIDAS DE SEGURIDAD?

Aplicar seguridad sin un motivo o fundamento no tendría sentido. Sin embargo, habitamos una sociedad digitalizada a la que hemos llegado gracias a un enorme desarrollo tecnológico que ha ido evolucionando en paralelo a un gran cambio social. Este desarrollo ha propiciado que actualmente nos conectemos desde cualquier lugar y podamos controlar nuestros negocios y vida disfrutando de una biblioteca de conocimientos en la palma de nuestra mano. Nos encontramos ante una revolución tecnológica global que hemos de conocer muy bien para conocer también los riesgos que trae consigo. Las tecnologías, por sí mismas, no son un problema pero un mal uso de las mismas sí puede generarlo. Disponer de una red de ordenadores y dispositivos móviles en nuestro despacho, conectados a Internet, con acceso al e-mail y servicios web, nos aporta grandes ventajas pero también comporta grandes riesgos. Con solo escuchar las noticias más recientes podemos hacernos una idea:

- España bate su récord en ciberataques: 120.000 incidentes en 2017 (INCIBE).
- El Ministerio de Defensa de España sufre un ataque en su red interna (marzo 2019).
- España fue el objetivo del 80% de los ciberataques a dispositivos del Internet de las Cosas (IoT).
- El Banco de España sufre un ciberataque que impide el acceso a su web desde servidores externos (agosto 2018).

Nos podemos hacer una idea sobre cuál es el nuevo universo social en el que nos encontramos. Estamos frente a un ataque continuado, en muchas ocasiones dirigido contra instituciones concretas pero en otras como ataques de gran difusión, y pueden afectar a cualquiera con acceso a Internet y al correo electrónico.

ATAQUES A LOS DESPACHOS ¿A QUÉ RIESGOS SE ENFRENTAN LAS FIRMAS?

Cuanto más sensible es la información que se gestiona más susceptible es esta de ser objeto del deseo de ciberdelincuentes, para su secuestro y chantaje posterior o reventa. Datos fiscales y laborales de clientes hacen que la información que gestiona un despacho pueda ser objeto tanto de un secuestro de información como de fuga interna. Grandes firmas de despachos ya han denunciado en los últimos años múltiples ataques relacionados con robo de datos e infección de sus equipos.

“Solo durante 2016, en España, se reportaron al menos 70 ataques de ransomware en despachos. Cifra que se refiere solo a las denuncias presentadas por los afectados, el número real puede ser muy superior.” (Alberto Hernández Moreno. Director general del Instituto Nacional de Ciberseguridad. INCIBE).

Por este motivo, la ciberseguridad, conocer los riesgos para aplicarla correctamente y de forma proporcionada, será clave en un despacho a fin de garantizar la privacidad y la seguridad de la información de sus clientes. Que un atacante pueda acceder a los datos de nuestros despachos y cifrarlos pidiendo un rescate posterior, o

que intenten dañar nuestra reputación a través del secuestro de nuestra página web incorporando en ella contenido malicioso, son riesgos a los que se va a enfrentar un despacho todos los días. Mientras tengamos correo electrónico, acceso a Internet, servicios online o página web, estaremos conectados y seremos susceptibles de sufrir ataques por estos distintos canales.

Así pues, será de vital importancia conocer los riesgos a los que se enfrenta nuestro negocio, en el marco del uso de Internet y de estas nuevas tecnologías, para saber exactamente qué medidas de seguridad será necesario implementar.

Aunque existen muchos riesgos que pueden materializarse en un despacho, podríamos hacer una agrupación sobre la base de diversos riesgos:

- Riesgo de fuga de información
- Riesgo de acceso no autorizado a la información
- Riesgo de entrada de software malicioso.

A partir de estas categorías, podemos empezar a trabajar con una serie de controles básicos que serán las instrucciones mínimas con las que deberemos funcionar y trasladar a nuestro personal como parte de sus obligaciones laborales.



MEDIDAS DE CIBERSEGURIDAD BÁSICAS EN EL DESPACHO

Controles para el riesgo de fuga de información

1. Usa dispositivos extraíbles que permitan el cifrado para proteger la información y, consulta previamente si estás autorizado.
2. Trabaja con dispositivos móviles corporativos (smartphones, tablets o portátiles) que se hayan cifrado previamente. Respeta en ellos la configuración original corporativa.



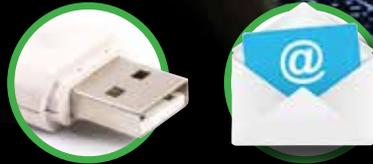
3. No abandones documentación en impresoras o escáneres, sobre todo si estos se encuentran en zonas de paso o son accesibles por terceros no autorizados.

Destruye la documentación en papel mediante mecanismos seguros: haz de la trituradora tu aliada.

4. Política de escritorio limpio: guarda la documentación del puesto de trabajo al finalizar la jornada.

Controles para el riesgo de acceso no autorizado a la información

5. Usa contraseñas robustas y, por supuesto, ¡no las compartas ni dejes apuntadas en ningún sitio! Comprueba si son robustas en páginas dedicadas a ello.
6. Cuando te ausentes de tu puesto de trabajo, bloquea la sesión y/o apaga el monitor: puedes activarte el salvapantallas con contraseña.



7. Manda los correos electrónicos cifrados si estos llevan adjuntos con información sensible: evitarás el acceso de terceros no autorizados si lo mandas por error a otra dirección.

Controles para el riesgo de entrada de software malicioso

8. No uses dispositivos USB personales o que hayan podido estar en entornos inseguros. Para evitar la entrada a cualquier software infeccioso utiliza los que te haya proporcionado tu empresa para tus funciones y solo con esa finalidad.
9. Sé prudente en la apertura de correos electrónicos. Aplica el sentido común: no pinches en enlaces de

correos o remitentes desconocidos, o que demuestren un mal uso del lenguaje y desconfía de los chollos demasiado increíbles.

10. Usa un buen antivirus y mantenlo actualizado. Es el mejor sistema de defensa corporativo contra ataques malintencionados que evitará en gran medida el acceso a nuestro sistema.
11. Realiza copias de seguridad de tus activos más importantes, de forma periódica, y comprueba que funcionan habitualmente.
12. Mantente informado y formado: conocer los riesgos que nos pueden afectar nos ayudará a adoptar medidas que de otro modo no tendríamos en cuenta.

VALORA INVERTIR EN LA ÚLTIMA LÍNEA DE LA DEFENSA: EL CIBERSEGURO

Aplica diariamente estas buenas prácticas e inclúyelas en la política interna de seguridad para los empleados y crea un compromiso corporativo con la seguridad de la información y la protección de datos. Estamos siendo atacados de forma continuada. Los ciberdelincuentes no descansan, los riesgos para la seguridad de la información y de nuestros datos están ahí y ya los conocemos, por lo que la mejor táctica será una buena defensa. Parafraseando a Vegecio, famoso escritor romano sobre temas militares, "Si quieres la paz prepárate para la guerra".



MGS Ciberseguridad

para pymes y despachos profesionales



Protección y monitorización remota permanente de ordenadores



Informe de vulnerabilidades de la web



Formación y concienciación en ciberseguridad



MGS
Seguros



CARMEN MARINA SANZ

Agente de Seguros Exclusivo de
MGS, Seguros y Reaseguros C079403086898E
carmenmarina@geesconsultores.com
T/ 649871488 · 949-891194



www.mgs.es

PREVENCIÓN del consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral

Mutua Intercomarcal

Mutua Intercomarcal está desarrollando actuaciones en las empresas de sensibilización e información para la implantación de protocolos de prevención del consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral.

Los objetivos de la activación de estos protocolos en las organizaciones son:

- . Contribuir al desarrollo y mejora de puestos de trabajo más seguros, saludables y productivos.
- . La prevención y reducción de la accidentabilidad laboral.
- . Reducir el absentismo general en la empresa.
- . Mejorar y promocionar las relaciones entre los miembros de la empresa, el clima laboral y el sentimiento de pertenencia y compromiso con esta.

Para obtener éxito en la implantación de estos protocolos es necesario el consenso de todos los estamentos de la empresa, desde la dirección hasta la representación de los trabajadores. Aunque es necesario destacar que un compromiso fuerte e inequívoco de la dirección de la empresa y su comité hará que se consigan los objetivos perseguidos. A partir de esta implicación es necesario desarrollar un proyecto dirigido a la promoción de los hábitos saludables mediante el progresivo cambio de las actitudes y comportamientos.

Una vez diseñado el protocolo y antes de su implantación, se informará a los trabajadores de la activación del mismo para que comprendan el objetivo de este y conozcan las actuaciones que se llevarán a cabo tanto a nivel preventivo y de sensibilización como de soporte y tratamiento. En el protocolo también se concretarán las

posibles medidas sancionadoras por incumplimientos del protocolo. Es muy importante tener en cuenta que las intervenciones más eficaces son aquellas que se llevan a cabo de forma continuada y a largo plazo, y que cuentan con la implicación de todos los actores desde el comienzo.

Elaboración del plan de trabajo

El primer paso para la implantación del protocolo es elaborar un plan de trabajo que incluya las siguientes fases:

FASE 1. DEFINICIÓN Y PREPARACIÓN DEL PROGRAMA: consiste en analizar la situación de la empresa, decidir el tipo de intervención y definir o planificar las actuaciones y acciones.

FASE 2. DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA: se trata de implementar un protocolo que contemple desde actuaciones de sensibilización en el nivel inicial, hasta llegar a un nivel más potente que sería el nivel integral, no sin antes realizar intervenciones en el nivel intermedio. La empresa deberá plantearse el nivel que quiere alcanzar, teniendo en cuenta el propósito/objetivo, el punto de partido actual y los recursos disponibles tanto económicos como humanos.

FASES 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA: si implantamos un protocolo para cambiar la situación actual, necesitamos saber el resultado que hemos obtenido. Por tanto, es necesario conveniente hacer una evaluación basada en la recopilación de datos y establecer indicadores que sean de utilidad.





Tal y como se ha comentado en la fase 2, existen tres niveles de actuación del protocolo por parte de las organizaciones. Las acciones a desarrollar, según el nivel elegido son:

NIVEL BÁSICO: desarrollo de una campaña de sensibilización y concienciación de los riesgos derivados del consumo de alcohol y drogas para la salud a través de dípticos, debates, charlas, obsequios, carteles, videos, etc.

NIVEL INTERMEDIO: comprende, además de las acciones de nivel básico, el desarrollo de un programa de formación específico y de un programa de identificación precoz y de intervención leve del consumo de alcohol y drogas, dentro del marco de las actividades de promoción de la salud que pueden llevar a cabo el personal sanitario de los servicios de prevención. Este nivel requiere movilizar recursos externos especializados, por lo que es más recomendable para empresas de tamaño medio.

NIVEL INTEGRAL: es el nivel de intervención más ambicioso porque incluye todos los componentes de los niveles básico e intermedio y, además, propone el desarrollo de un programa estructurado de ayuda al trabajador. El programa de ayuda al trabajador puede incluir:

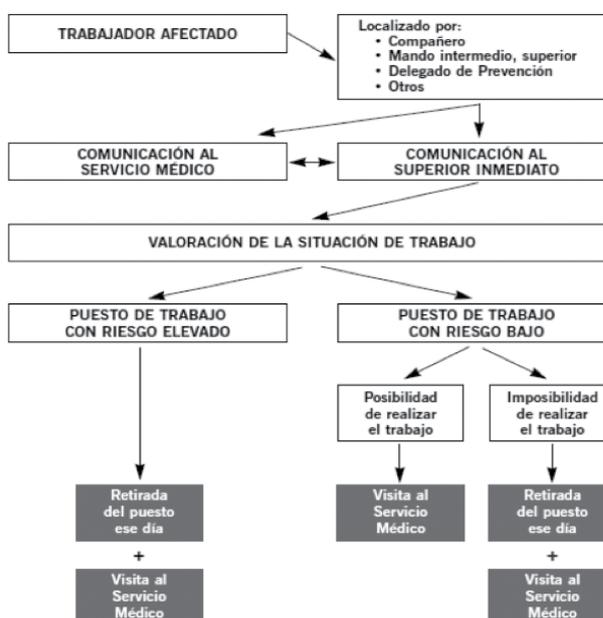
- . Información individualizada sobre los efectos del alcohol y otras drogas, y los daños asociados que conlleva asociados.
- . Información sobre la normativa de aplicación en prevención en el puesto de trabajo y las posibles sanciones y recomendaciones específicas.
- . Evaluación integral de la salud, una vez que se detecta una posible dependencia.
- . Evaluación de los riesgos psicosociales asociados al

puesto de trabajo e introducción de cambios hacia organizaciones saludables.

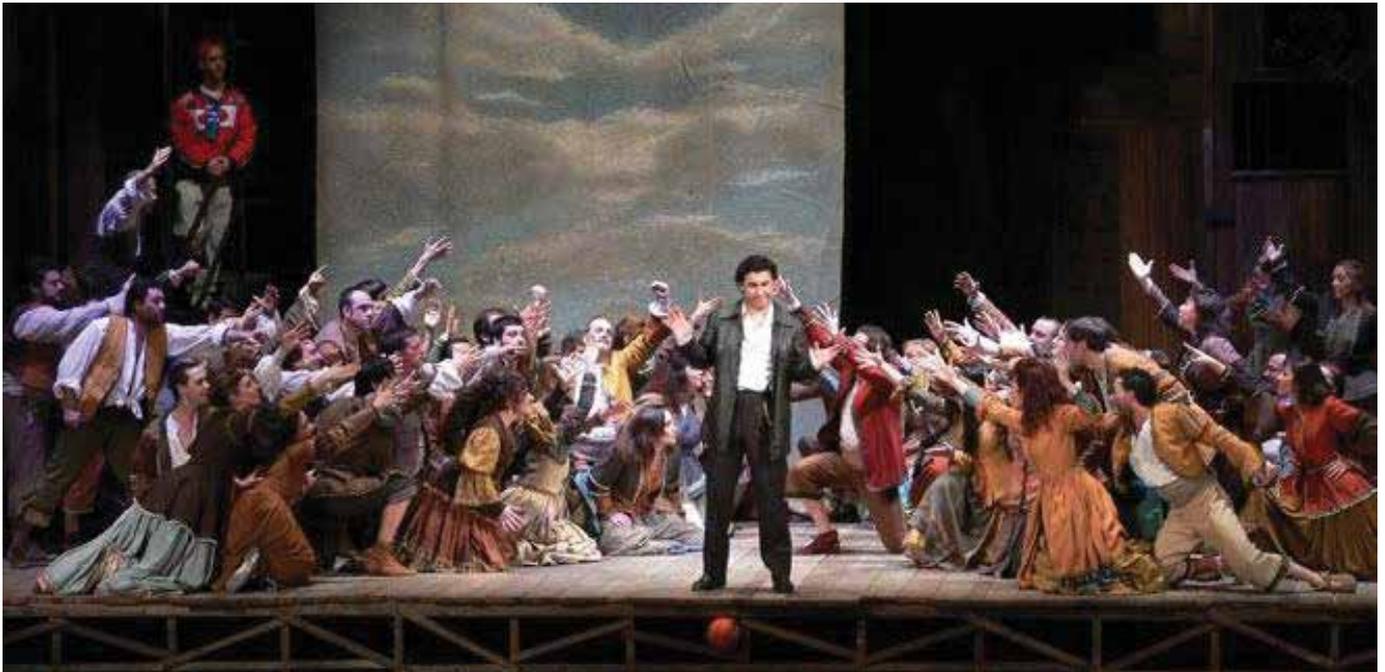
- . Derivación a servicios externos personalizados para su tratamiento.

Por último, se expone un esquema en donde se detalla el protocolo de actuación por parte de una empresa cuando un trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol o de cualquier otra sustancia en el centro de trabajo:

Protocolo de actuación cuando un trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol o de cualquier otra sustancia en el centro de trabajo



La temática laboral en el Género Lírico Español (IV)



Antonio Mena Calvo
Graduado Social.
Académico Correspondiente
de la Real Academia de Bellas
Artes y Ciencias Históricas de Toledo.



LA ZARZUELA MODERNA

Durante el primer tercio del siglo XIX apenas se representan zarzuelas y la labor creadora en este campo es casi nula. A partir de 1839 superadas en parte las secuelas de la Guerra de la Independencia de 1808-1814, empieza a estrenarse alguna obra lírica como “El novio y el concierto” y “Los contrabandistas” de B. Basili, estrenadas en 1839. Tres años más tarde nos encontramos con la primera zarzuela de este período, en que la protagonista es una trabajadora; nos referimos a “Jeroma la castañera”, de M. Soriano y M. Fernández.

Esta obra es “un alegato a favor de lo nacional”, como así reza en el “Diccionario de la Zarzuela”. La pieza lírica que comentamos obtuvo un gran éxito manteniéndose en la cartelera dos años.

Siete años después nace una zarzuela que vendrá a revolucionar el concepto escénico y musical de nuestro género lírico; se trata de “Colegialas y soldados”, estrenada en el Teatro del Instituto o de la Comedia de Madrid el 21 de marzo de 1849. Según su autor, Rafael Hernando, “Colegialas y soldados” “determinó la forma del género

lírico, promovió empresa teatral para cultivarlo y consiguió sin dilación ni demora, la asidua concurrencia del público”. Vemos pues que una zarzuela en la que se representa una actividad mercantil, aunque modesta como es la venta de castañas en la vía pública, y otra – “Colegialas y soldados”- que se relaciona con el estamento militar, marcan premonitoriamente a muchos autores del género lírico los caminos por donde llegará el éxito.

El hecho de que una obra, como la última citada que transcurre en 1810, en plena Guerra de la Independencia en una aldea de Navarra con personajes y ambiente castrense y religioso – el de las colegialas – cosechara tantos éxitos en Madrid y provincias, es importante pues determinaría el comienzo de un proceso de interrelación cada vez más acentuado entre la zarzuela, los Ejércitos y su música, y el ámbito religioso.

“

**Colegialas y soldados”
determina el comienzo
del proceso de
interrelación entre la
zarzuela, el ejército y el
ámbito religioso.**



A partir del estreno de “Colegialas y soldados”, se crea una nueva atmósfera en torno a la zarzuela favorecida por las nuevas corrientes del Romanticismo y el Nacionalismo. El público empieza a considerar este género como cosa propia y como algo perdido que se ha de recuperar. La cuestión lingüística, la conexión temática con la realidad cotidiana y una mayor comprensión de la música, a veces de raíz folclórica y por tanto más cercana al pueblo, hacen que este género musical entusiasme a gentes de todos los estamentos y clases sociales.

Conscientes de esta realidad, empresarios, libretistas y compositores se afanan en ampliar el radio de acción del género lírico mediante la producción, diríamos que casi masiva, de zarzuelas de las que se han escrito miles. En el Catálogo del Teatro Lírico Español de la Biblioteca Nacional figuran 7.436 títulos, pero se calcula que es posible que se llegase a escribir unas 22.000 zarzuelas. Ciñéndonos solamente al ámbito militar podemos decir que gran parte de los directores, subdirectores e instrumentistas de las músicas de las Fuerzas Armadas, han compuesto zarzuelas que en su mayor parte no fueron registradas y se han perdido por azar de las guerras y revoluciones.

LA ZARZUELA GRANDE

Superada la primera etapa de la Zarzuela Moderna en que esta modalidad lírico-musical se articulaba generalmente en un solo acto, como ocurrirá después con el género chico, los grandes compositores como Barbieri, Arrieta, Oudrid, Inzenga o Fernández Caballero,

D. ANTONIO MENA CALVO

**Académico Correspondiente de la Academia de las Ciencias y las Artes Militares
Graduado Social Colegiado nº 149**

Nació en Toledo en 1934. Cursó sus estudios en la Escuela Social de Madrid, obteniendo la titulación en 1963. Comenzó profesionalmente en el ámbito de la docencia como Profesor de Política Social y Derecho del Trabajo. En 1969 se colegia como Ejerciente realizando funciones de Asesor Jurídico-Laboral de Empresas. Paralelamente D. Antonio Mena

presta sus servicios durante 35 años en el Ejército de Tierra en distintas unidades y centros, entre ellos el Alto Estado Mayor, alcanzando el grado de Comandante de Infantería.

En la esfera corporativa a partir de 1964 fue desempeñando sucesivamente los cargos de Vicesecretario y Secretario General del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, co-fundador y Director del Boletín Informativo del citado Colegio, como así mismo co-fundador, Profesor y Director de su Escuela de Práctica Laboral. Durante los años 1986 a 1989 ocupa el puesto de Secretario Técnico. En 1991 es nombrado Secretario Técnico del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

En el campo de la Música, comienza su actividad en 1951 en la Masa Coral de Madrid como archivero, bibliotecario y coralista en la cuerda de Barítonos, al tiempo inicia los estudios de música en la Masa Coral y en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, especializándose en el Canto Coral e Historia y Estética de la Música. En 1990 crea la Sección de Música de la Asociación de Amigos de los Museos Militares; a través de esa asociación organiza y programa 30 conciertos y para otras Instituciones, incluido el Colegio de Graduados Sociales, 10 más. A partir de 1991 promueve e imparte los Cursos de Historia y Estética de la Música Marcial en el Servicio Histórico Militar, hoy Instituto de Historia y Cultura Militar del que sigue siendo Profesor Honorario.

PUBLICACIONES

Es autor de numerosos artículos y trabajos de investigación sobre Música, Derecho del Trabajo y Sociología; dedicados a los Graduados Sociales son los siguientes:

“Problemas del Graduado Social en el campo de la enseñanza”, comunicación presentada en la III Asamblea Nacional de Juntas Directivas (1970) “La Laborología” y “el Graduado Social Laborólogo”, comunicaciones entregadas el IV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Profesionales, celebrado en la sede la O.I.T. en Ginebra (1976); “Consideraciones en torno al proceso de profesionalización del Graduado Social” comunicaciones que se analizaron en la VII Asamblea Nacional de Graduados Sociales (1978); “El Graduado Social en las Fuerzas Armadas” (1980); “La formación post-escolar y permanente del Graduado Social”, trabajo presentado en la VII Asamblea Nacional de Juntas de Gobierno (1980), etc.

CONDECORACIONES Y DISTINCIONES

Militares:

- . *Encomienda, Cruz y Placa de la Real y Militar Orden de San Hermenegildo.*
- . *Dos Cruces al Mérito Militar con distintivo blanco.*
- . *Medallas de 1ª y 2ª Clase de la Constancia en el Servicio.*
- . *Medalla de Donantes de Sangre de las Fuerzas Armadas*

Civiles:

- . *Medalla de Plata al Mérito Pro-Justicia Social del Colegio de Graduados Sociales de Madrid.*
- . *Medalla de Plata al Mérito Profesional del Colegio de Graduados Sociales de Madrid*
- . *Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en su categoría de Oro.*
- . *Académico Correspondiente de la Real Academia de Bellas Artes y Ciencias Históricas de Toledo (1996)*
- . *Académico Correspondiente de la Academia e las Artes y Ciencias Militares (2019)*
- . *Legionario y Artillero de Honor*





irrumpan en la escena y comienzan a escribir zarzuelas en tres o cuatro actos, conformando así la que llegaría a denominarse Zarzuela Grande. De esta clase citaremos por orden cronológico algunas obras más representativas relacionadas con oficios y profesiones como las siguientes:



“El Molinero de Subiza” (1870), zarzuela de carácter histórico y romancesco de L. Eguilaz con música de Cristóbal Oudrid. Esta obra transcurre en Navarra en 1134, durante la rebelión de los nobles contra Ramiro el Monje. Entre los números musicales hay que subrayar el Coro de monjes y campesinos; la romanza “Con el alba se levanta el cristiano labrador”; “Danza de los enanos y jora”; “Te Deum Laudamus” y la famosa “Salve Marinera” que cantan las cofradías marineras y la Armada Española.

“El barberillo de Lavapiés”, zarzuela en tres actos, como la anterior de L. Mariano de Larra, musicada por F. Asenjo Barbieri, estrenada en 1874 en Madrid. La acción se desarrolla en el reinado de Carlos III con escenas de Corte y de los barrios populares de dicha ciudad con majos, estudiantes, costureras, guardias, etc. El protagonista principal que, en nuestra opinión, es “Lamparilla”, en este largo monólogo cantado relata los oficios y actividades que ha venido realizando a lo largo de su vida como éstas:

*Yo fui paje de un obispo
y criado de un bedel,
y donado de un convento
y rancharo de un cuartel,
yo fui sastre cuatro días
monaguillo medio mes,
y ni el mismo diablo sabe*

*lo que he sido y lo que sé.
Ahora soy barbero
y soy comadrón
y soy sacamuelas
y soy sangrador.
Peino, corto y rizo
y adobo la piel,
y echo sanguijuelas
que es lo que hay que ver.
Lamparilla soy,
Lamparilla fui,
este es el barbero
mejor de Madrid.
Lamparilla fui
Lamparilla soy
y no hay nadie triste
en donde yo estoy.*

CORO

*Lamparilla no,
Lamparilla sí,
éste es el barbero
mejor de Madrid.*

Realmente este es un inventario de oficios y actividades relacionadas con la higiene, la medicina, la cirugía y otras que se practicaban en el siglo XVIII y principios del XIX.

“La Tabernera del puerto”. Zarzuela en tres actos de Pablo Sorozabal con libreto de F. Romero y G. Fernández Shaw; fue estrenada en 1936 en el Teatro Tivoli de Barcelona. El argumento transcurre en la ciudad imaginaria de Cantabria al Norte de España, en un barrio de pescadores lo que da pie a los libretistas para introducirnos en la vida laboral de estos trabajadores del mar con sus faenas, sus canciones tradicionales y sus costumbres. Tanto la música como el texto de la obra son mag-

níficos, lo cual ha permitido a esta zarzuela salvar la barrera del tiempo hasta nuestros días.

En la amplia producción lírica del Maestro Francisco Alonso, nacido en Granada en 1887, destaca “La parranda”, zarzuela en tres actos de L. Fernández Ardavin estrenada en el Teatro Calderón de Madrid en 1928. El argumento trata de los amores de Aurora, operaria de un taller de alfarería de Murcia. El pasado de Aurora se nos presenta enigmático pero en el tercer acto queda aclarado. Toda la zarzuela es costumbrista con apuntes como el canto de los “auroros” de la huerta murciana; el coro de botijeros; la fiesta de la flor primera y la emotiva evocación de las campanas de la ermita.

En 1930 se estrenó en el Teatro Victoria de Barcelona “El cantar del arriero”, zarzuela en dos actos de Fernando Díaz Giles, con libreto de S. Adame y A. Torrado. El autor de la música de esta obra nació en Sevilla en 1887, compuso aproximadamente 30 piezas líricas de las cuales “El cantar del arriero” fue la que obtuvo el mayor de los éxitos. El argumento se desarrolla en los campos de Zamora; en los que se escuchan melodías, canciones y coros extraídos del folclore zamorano. Díaz Giles alternó el género lírico con la música militar; en 1905 ingresó en la Academia Militar de Infantería de Toledo, allí escribió una de las más hermosas y brillantes páginas de la música castrense española, el “Himno de la Academia de Infantería”, que dado su alto valor artístico y marcial se convertiría en Himno de todo el Arma de Infantería.

- “DICCIONARIO DE LA ZARZUELA” I y II Tomos. Director y Coordinador Emilio Casares Rodicio. Fundación de la Zarzuela Española e Instituto Complutense de Ciencias Musicales. Madrid. 2002.

- “EL LIBRO DE LA ZARZUELA” Dirección Dr. Roger Aliet. Ediciones Daimon. Madrid, Barcelona, México. 1982. 377 p.

**BIBLIOGRAFÍA
CONSULTADA**

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. En 2018 se formalizaron 7 millones de contratos temporales con jóvenes menores de 30 años.

Comunidad de Madrid
Formalización del contrato en 15 días.

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.

Utilice las ventajas del Convenio firmado con el Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Madrid.
+ INFO: 957 86 00 92

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

NUESTRAS GARANTÍAS

- ◆ **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.
- ◆ Importante actuación con **asociaciones empresariales de Madrid** mediante convenios marco.
- ◆ Miembro de la Subcomisión de contratos para la formación **CECAP-CEOE**.



LOS GRADUADOS SOCIALES NECESITAMOS TENER RESPUESTAS PARA TODO Y PARA TODOS



NUEVO MEMENTO Seguridad Social 2019

131€

4% IVA NO INCLUIDO

Una obra de gran éxito entre los Graduados Sociales porque **permite acceder de forma eficaz, al instante y sin rodeos, a soluciones** concretas sobre todas las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social.

En él **se estudian de forma específica las particularidades** propias de diversos grupos de trabajadores, como trabajadores a tiempo parcial, autónomos, artistas, empleados de hogar, representantes de comercio, trabajadores extranjeros, etc.

Con todas las **ventajas de la Sistemática Memento**: garantía de rigor técnico y rapidez de acceso a la información.

Sumario

▶ 1.828 PÁGS. APROX.

Introducción	PARTE 3ª Colectivos específicos
Competencias normativas	PARTE 4ª Incumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social
Organización administrativa	PARTE 5ª Procedimientos en materia de Seguridad Social
Campo de aplicación	PARTE 6ª Previsión social complementaria
PARTE 1ª Obligaciones en materia de Seguridad Social	
PARTE 2ª Acción protectora	

ADQUIÉRELO AHORA LLAMANDO AL 91 210 80 00