



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

ENTREVISTA



**D^a. EVA MARÍA
BLÁZQUEZ AGUDO**
Viceconsejera de
Empleo de la
Comunidad de Madrid

**D. ENRIQUE
LÓPEZ LÓPEZ**
Cruz al Mérito
Pro Justicia Social



Y ADEMÁS:

**DEBATE SOBRE LOS EFECTOS DEL
CONTROL DE LA JORNADA LABORAL**

**ACTO DE APERTURA
DEL AÑO JUDICIAL**

XIII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

**Punto de encuentro
para los Graduados Sociales**



AFRONTA CON LAS MAYORES GARANTÍAS EL CESE DE UNA RELACIÓN LABORAL



Toda la información para
afrentar un despido y
otras formas de extinción
de la relación laboral

NUEVO
MEMENTO
Despido 2020-2021

109€
4% IVA NO INCLUIDO

El **Memento Despido** es una herramienta fundamental para afrontar con las mayores garantías posibles esta forma de cese de la relación laboral.

- También se analizan con profundidad el resto de formas de extinción del contrato de trabajo, sus procedimientos y efectos.
- Actualizado con las últimas novedades en materia laboral.
- Un estudio legal y jurisprudencial sobre el despido abordado de forma clara y práctica.

Sumario

1.200 PÁGS. APROX.

Introducción

Primera parte: Despido Disciplinario

Segunda parte: Despido Colectivo

Tercera parte: Extinción en el Procedimiento Concursal

Cuarta parte: Despido Objetivo

Quinta parte: Consecuencias Comunes del despido

Fogasa

Sexta parte: Otras formas de extinción

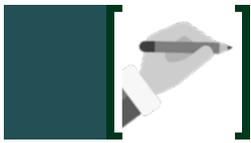
Septima parte: Colectivos con especialidades

Octava parte: Fiscalidad y Contabilidad

Anexos

ADQUIÉRELO AHORA LLAMANDO AL 91 210 80 00

* Cita el código promocional 18456 para beneficiarte del descuento al adquirir esta obra.



Apreciados Lectores, queridos Compañeros y Compañeras

Cuando esta revista llegue a vuestras manos recordando el final de 2019 habremos despedido una década con la Cena de Fraternidad, donde, con vuestra magnífica acogida y con gran asistencia de importantes personalidades, rendimos de manos de nuestra Compañera y Presidenta, María Antonia Cruz, un merecido homenaje a las Entidades Colaboradoras del Colegio.

Y con un Congreso de Actualidad Laboral en su máxima expansión, ya superando los seguidores por internet a su enorme participación presencial, seguido en el TSJM de nuestro X Encuentro con la Justicia en el Orden Social y una Entrega de Distinciones Profesionales muy emotiva, tras la que pudimos compartir una copa de Navidad con todo un elenco de autoridades, accesibles y amigas para nuestro Colegio, dispuestas también a acompañarnos aun en viernes por la tarde.

Y empezamos los años 20, que auguramos felices como los mejores de nuestra vida personal y profesional, con el tesoro del esfuerzo acumulado, y la experiencia diaria que nos hace más sabios y más curtidos en esta senda de compromiso con nuestra Profesión y con la Sociedad. Con nuevos interlocutores, sea la Presidencia de la Nación, y, ya en 2019, la de la Comunidad y Ayuntamiento de Madrid, la de nuestro Consejo General, y también la Presidencia del Tribunal Superior, se abre una etapa que conllevará cambios y mucho terreno en que avanzar para este Colegio y sus Colegiados, defendiendo y ampliando con estabilidad y paso firme nuestras posiciones y legítimas aspiraciones, en consolidación de la máxima excelencia profesional.

El frenético enero nos hace activarnos y renovarnos cara a los retos sociales y profesionales, donde los Graduados Sociales estarán presentes como operadores jurídicos y dinamizadores en nuestra economía social, con un conocimiento siempre actualizado de las normas laborales, de seguridad social, fiscales y tributarias, al servicio de los ciudadanos; y con áreas complementarias y de tanta repercusión como el Servicio de Ayuda Jurídica Gratuito y la mediación.

Saludo a Doña Eva María Blázquez Agudo, nueva Viceconsejera de Empleo, una de las principales colaboradoras de nuestro Colegio desde hace más de una década, con todo tipo de acciones formativas y como Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III, y que ya en su nuevo cargo inauguró nuestro Congreso de diciembre, avanzándonos, junto con la Directora General de Trabajo, Doña María de Mingo Corral, las nuevas medidas de modernización del SMAC. Este número incluye una amplia entrevista a Doña Eva María; su conocimiento y cercanía con nuestra

Profesión, aseguran una colaboración fructífera con nuestro compromiso de servicio y de apoyar todos los avances que se nos planteen.

Saludo también a D. Celso Rodríguez Padrón, nombrado Presidente del TSJM este 2019 y que entrevistamos en nuestro anterior número. Recayó en él la Presidencia de Honor del Congreso este año, y la del correspondiente Encuentro con la Justicia en el Orden Social, bajo la prestigiosa coordinación académica de la Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM, Doña Aurora de la Cueva Aleu, protagonista en el número 69 de nuestra revista. Procedió D. Celso a su clausura y se dignó presidir nuestra Entrega de Distinciones Profesionales, dándonos las mayores facilidades para seguir organizando estos actos en el Tribunal Superior. No dudamos en nuestro agradecimiento de que, por su cercanía, talante y competencia, las relaciones y colaboración serán inmejorables durante su Presidencia.

Por último, nos felicitamos por el nombramiento de D. Enrique López López, Magistrado de la Audiencia Nacional, ahora ya en excedencia, como Consejero de Justicia, Interior y Víctimas de la Comunidad de Madrid. Siendo hasta esa fecha el Director Académico del Foro Sabatini de debate y reflexión jurídica creado por nuestro Colegio, cuya última edición reporta esta revista, se aprobó por unanimidad de la Junta de Gobierno la concesión de la más alta distinción de nuestra Corporación, la Cruz al Mérito Pro Justicia Social, la más antigua de la Profesión, que le fue impuesta protocolariamente durante el acto de Entrega de Distinciones en el TSJM. Nuestro afecto y felicitación, y nuestro agradecimiento por su colaboración, quedando a su entera disposición para cuantos proyectos y servicios se desarrollen bajo su mandato.

Iniciamos pues un nuevo año reforzando nuestros propósitos y esperanzas desde el Consejo de Redacción de esta Revista, para informar y recoger la actividad colegial e institucional, y la actividad formativa dentro de la formación continua del Colegio, para estar al día e irse renovando con los nuevos cambios, avances y tecnologías, además de las novedades en jurisprudencia y legislación, complementadas en nuestra página web e interesantes artículos. Es vuestro continuado interés, inquietud y compromiso con la Profesión, lo que hace esta labor valiosa y satisfactoria.

Con nuestro deseo de que la revista sea de vuestro agrado, os deseamos a todos un feliz y próspero 2020.

Eva Torrecilla Hernández
Directora

[STAFF]

El Graduado

c/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tif 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:

Víctor A. García Dopico

Eduardo García-Romeral Berruero

Antonio Mena Calvo

Gema Murciano Álvarez

Rafael Navarrete Paniagua

Cristina Sandu Gherghe

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez

Noelia de Torres Bóveda

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

IMPRESIÓN:

Medianil Gráfico

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

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

Distribución gratuita.

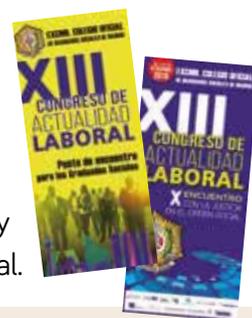
[SÍGUENOS EN:]



[SUMARIO]

5 XIII Congreso de Actualidad Laboral

Referente para Graduados Sociales y profesionales del ámbito Sociolaboral.



17 Foro Sabatini

20 Entrevista

D^a. Eva María Blázquez Agudo

Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid.

26 Los email como prueba documental en un juicio laboral

30 Cena de fraternidad

33 El control horario de la jornada de trabajo

36 NOTICIAS DEL COLEGIO

48 SENTENCIAS DE INTERÉS

Convenios

52

54 Derecho informático

Tecnologías en el mundo laboral



56 Fiscalidad

¿Tengo obligación de inscribirme en el registro de proveedores de servicios a sociedades y fideicomisos tipo trust?

58 Mindfulness

Práctica 1 de iniciación



60 La temática laboral en el Género Lírico Español



XIII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

Punto de encuentro
para los Graduados Sociales



Nuestra convocatoria se ha convertido en referencia de actualización legislativa y de gestión para los profesionales laboralistas de la Comunidad de Madrid

El auditorio del Banco Sabadell ha servido de magnífico marco de acogida para la celebración de la decimotercera edición de nuestro Congreso de Actualidad Laboral, un acontecimiento ya tradicional y muy asentado entre el colectivo de Graduados Sociales de Madrid y cuyo programa se ha convertido en referencia sociolaboral para los profesionales que precisan conocer de la mano de insignes juristas, catedráticos universitarios y profesionales de contrastado prestigio las novedades legislativas y de gestión para el desarrollo eficaz de su ejercicio laboral.



D Celso Rodríguez Padrón, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, fue designado por el Comité Organizador del Congreso Presidente de Honor de esta decimotercera convocatoria, quien destacaba que “toda celebración de un encuentro de reflexión jurídica merece el respaldo de cuantos dedicamos nuestra vida a la Justicia; pues solo desde el debate y el estudio permanente de la realidad social y su proyección jurídica podremos mejorar la tutela de derechos e intereses legítimos que la Constitución reconoce como derecho fundamental”. A lo largo de tres dilatadas sesiones, las cuales contaron con una destacable participación de colegiados, las voces más autorizadas expusieron el enfoque actual y novedoso en materias como el control de la jornada, negociación colectiva, implantación

de planes de igualdad, absentismo y despido, fiscalidad de las retribuciones, indemnizaciones respecto a derechos fundamentales o sentencias sobre economía colaborativa, entre un variado repertorio de temas.

El acto de inauguración corrió por cuenta de la Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid, Dña. Eva M^a. Blázquez Agudo y de la Directora General de Trabajo, Dña. María de Mingo Corral. La primera, colaboradora habitual del Colegio y de esta publicación, manifestó que uno de los proyectos en los que se está trabajando con mayor empeño desde el Área de Empleo del Gobierno regional es en la vía extrajudicial para la resolución de conflictos. En este sentido se va a dotar al SMAC de más letrados conciliadores y se va a facilitar la posibilidad de adelantar la fecha de conciliación en aquellos casos en los que exista acuerdo. Igualmente señaló que se va a potenciar la mediación utilizando el Instituto Laboral





cho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, quien centró su ponencia en los nuevos escenarios para la negociación colectiva y su proyección en las pequeñas y medianas empresas. En su exposición destacó que en la negociación colectiva deben pactarse los términos de su ejercicio que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, fijarán los criterios de prioridad en caso de concurrencia de solicitudes por parte de varios trabajadores, los supuestos de habilitación automática para reconocer el ejercicio del derecho, las medidas concretas de las que podrían beneficiarse las personas trabajadoras, la duración del disfrute de las medidas de adapta-

ción de jornada, así como los límites al acceso de adaptaciones de jornada: limitaciones por razón del número de afectados y restricciones en departamentos concretos. Asimismo, el Sr. Mercader resaltó el tema de los derechos digitales, según el artículo 88.2 de la LOPD en referencia al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Además, los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Por su parte, la Magistrada del Tribunal Supremo, Doña Rosa María Virolés realizó una exposición centrada en el control del tiempo de trabajo. Resaltó que, sin perjuicio de la interpretación de la norma por la Jurisdicción Social, ésta se aplica a todos los trabajadores, a excepción de las relaciones laborales de carácter especial. La empresa debe ga-



como medio alternativo al SMAC, en la línea de lo que está ocurriendo con el SIMA. Por su parte la Directora General de Trabajo señaló que en breve van a empezar con pruebas piloto para la implantación de la telematización de los procesos en el SMAC, estando previsto su pleno desarrollo en mayo de 2020.

Negociación colectiva y control del tiempo de trabajo

Abrió el turno de intervenciones, D. Jesús Mercader, Catedrático de Dere-

“

**D. Jesús Mercader,
Catedrático de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad
Social, abrió el ciclo de
ponencias exponiendo los
nuevos escenarios para la
negociación colectiva y su
proyección en las PYMES**



rantizar el registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo y mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada que se conservará

durante cuatro años. Asimismo, efectuó un detallado repaso acerca de la obligación del empresario a 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. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajado-

res en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Implantación de los planes de igualdad en las empresas

En la mesa de debate sobre esta cuestión se abordó la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que establece la igualdad de remuneración por razón de sexo, estando obligado el empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Dña. M^a. Ángeles García, presidenta de AGAXEN, destacó que “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desem-

Gracias al gran apoyo de nuestros colaboradores el Congreso es una realidad año tras año.





peño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” y expuso que el enfoque o perspectiva de género es una metodología de investigación que aporta una forma de ver la realidad más completa reconociendo que hay mujeres y hombres, con necesidades, intereses, demandas, cualificaciones, actitudes, motivaciones... diferentes según los distintos roles que desempeñan en la sociedad. Por su parte, Dña. Gloria Alonso, Directora de Empieza Fresh Consulting destacó que la evaluación del impacto de género contribuye a garantizar la igualdad de trato, re-

ducir los desequilibrios existentes y facilitar el desarrollo de acciones positivas para corregir los desequilibrios

“
La mesa de debate sobre la implantación de los planes de igualdad en las empresas contó con un gran aforo de congresistas y de espectadores on line a través de Periscope

entre mujeres y hombres. Por su parte, Dña. Eva María Ferrero y D. Guillermo Prieto trasladaron al auditorio sus experiencias en la implantación de los planes de igualdad en sus empresas, Fraternidad-Muprespa y Ericsson España, respectivamente.

El uso profesional de la Redes Sociales y comunicación no verbal

Finalizó la sesión vespertina con una exposición realizada por D. Juan Bueno, Managing Patner de R&H Gestión y Formación quien realizó un repaso acerca de las ventajas que el uso de las redes sociales pueden reportar a los despachos profesionales. Sobre la



mesa se pusieron las desventajas que hoy en día supone no estar presente en las redes y se efectuó un análisis del cliente actual, el cual valora la accesibilidad y rapidez, la personalización y calidad de los servicios, así como otras facetas que quizás sean menos relevantes, pero que están muy valoradas como son, entre otras, la usabilidad o el respeto por el medio ambiente.

Previamente, el equipo de Comunicación Gestual llevó a cabo una interesante intervención práctica, con visionado de diversos casos prácticos reales con análisis de las microexpresiones faciales y reacciones fisiológicas. Este equipo de peritos judiciales es especialista en este tipo de análisis actuando en todo el territorio nacional. Disponen de jurisprudencia respecto a la realización de dictámenes periciales en la especialidad y trabajan tanto por designación judicial como de parte en procedimientos judiciales civiles, penales y laborales.

Absentismo, despidos y videovigilancia y control empresarial

En la segunda jornada del Congreso abrió la sesión matinal la Magistrada



del Tribunal Supremo, Dña. María Luisa Segoviano, la cual centró su intervención analizando el derecho al despido por absentismo justificado, amparado por el artículo 52.D del Estatuto de los Trabajadores. El Tribunal Constitu-

“
La Magistrada del Tribunal Supremo, D^a. M^a. Luisa Segoviano realizó un extenso análisis de los despidos por absentismo justificado al amparo del artículo 52.D del Estatuto de los Trabajadores

cional emitió sentencia que avala la extinción de un contrato cuando se supere el umbral del 20% de faltas en el trabajo en dos meses, por más que el trabajador tenga justificación para no haber llevado a cabo las labores que le encomienda la empresa. En el caso analizado la trabajadora, alegando una “evidente amenaza hacia el trabajador enfermo, al disuadirle de permanecer en situación de incapacidad temporal por temor a ser despedido”, pidió la nulidad del despido, aunque finalmente el Tribunal Constitucional falló a favor de la empresa justificando una “defensa de la productividad”. En este caso, no hubo unanimidad en la emisión de la sentencia y vino motivada por el fallo sobre un caso particular.

Por su parte, el también Magistrado del Tribunal Supremo, D. Antonio Sempere, realizó una exposición basada en el análisis de numerosas sentencias de indemnizaciones por despido tanto en criterios unificados tradicionales (1990/2015) como en criterios unificados recientes. Módulo retributivo, peculiaridades del despido objetivo, finalización regular de contrato temporal, contratos temporales fraudulentos y ulterior despido, fin de contrata para fijos y temporales, cuestiones de orden procesal y cuestiones sobre el Fondo de Garantía Salarial fueron algunos de los aspectos analizados en profundidad por el profesor Sempere.





y la ley española ofrece herramientas a los trabajadores que no utilizaron.

Prestaciones, jubilación y fiscalidad de las retribuciones

La mesa de debate sobre autónomos tuvo como tema más destacado las prestaciones y la jubilación. Dña. Raquel Tomás, Jefa de Sección de Trámite de Jubilación del INSS efectuó un detallado repaso acerca de las principales novedades producidas en 2019 en materia de jubilación tanto en la ordinaria como en la aplicación de la normativa anterior. El RD Ley 28/2018 prorrogó durante el año 2019 las letras a) y b) de la DT4.5 de la LGSS y ha permitido aplicar la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de la L27/2011, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2020, en determinados supuestos. Completaron esta mesa D. Fernando Ayala, Director del Área de Prestaciones de Mutua Intercomarcal y Dña. Elena Melgar, Presidenta de ATA Comunidad de Madrid quienes se centraron en la figura del autónomo.

En el ámbito fiscal, D. Ricardo Perpiñán, Secretario General de ASEFIGET, disertó acerca de la fiscalidad de las retribuciones, así como de la obligación de inscripción en el Registro de la AEAT de las personas físicas y jurídicas, donde destacó que el Ministerio de Economía y Empresa ha publicado una guía el pasado mes de diciembre con el objetivo de aclarar las dudas respecto a las cuestiones derivadas de la obligatoriedad de este registro, así como de presentar el documento anual sobre la actividad societaria.

En relación a la videovigilancia y el control empresarial tras la STEDH López Ribalda II, D. Sebastián Moralo, Magistrado del Tribunal Supremo analizó la toma de imágenes de personas por medios digitales y la aplicación de las garantías respecto de los derechos inherentes, tales como el derecho a la intimidad, a la imagen, al honor o, más concretamente, el derecho a la protección de datos. Los sistemas de videovigilancia con fines de control laboral se encuentran amparados en el artículo 20.3 del ET., que establece que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. La problemática se ciñe al conflicto entre el derecho al control laboral y los más elementales derechos de los trabajadores, en particular, respecto a su derecho a la intimidad (ex art. 18.1 CE)



y a la Protección de Datos (ex art. 18.4 CE). En relación a la sentencia López Ribalda II, el Sr. Moralo expuso, entre otras muchas circunstancias, que está justificada por razones legítimas como son las pérdidas cuantiosas durante meses, el respeto de las expectativas de privacidad, la duración temporal de la vigilancia que fue sólo de diez días, la limitación de la difusión de la grabación, y el hecho de que los trabajadores tenían la información que exige la LPD

“

En la mesa de debate sobre autónomos se efectuó un detallado repaso acerca de las principales novedades producidas en 2019 en materia de jubilación tanto en la ordinaria como en la aplicación de la normativa anterior

X ENCUENTRO

CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL

Con la coordinación académica de Dña. Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha vuelto a celebrarse este ciclo de conferencias integradas como sesión de clausura de nuestro Congreso, y que vienen celebrándose en el salón de actos del TSJ. Abrió el turno de estas conferencias la propia Presidenta de la Sala quien trató acerca de la adaptación de la jornada. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el texto señala que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Estas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, si bien, bajo este paraguas de la proporcionalidad, la obligación de la empresa debe dar cauce a estas solicitudes y si nada se establece en el convenio, el



trabajador debe negociar con su empleador.

En el Encuentro también tuvimos la oportunidad de conocer de la mano de los Magistrados del TSJ, Dña Virginia García, D. Rafael Antonio López, Dña. M^a del Carmen Prieto y D. Juan Miguel Torres cuestiones de actualidad como la perspectiva de género en el ámbito laboral, las indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales o las últimas sentencias sobre economía colaborativa que despertaron un amplio interés entre los Graduados Sociales asistentes.

La XIII edición del Congreso de Actualidad Laboral del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid ha finalizado con un gran éxito de participación y de seguimiento a través de las

retransmisiones en directo de las ponencias a través de Periscope. Los contenidos tratados en las conferencias y mesas de debate han conectado con los intereses de los compañeros y desde el Comité Organizador del Congreso se agradece a ponentes, colaboradores y asistentes su cooperación para hacer de nuestro Congreso, un año más, el punto de encuentro y de debate del ámbito sociolaboral. Desde la revista “El Graduado” os emplazamos este 2020 a la decimocuarta edición.





El gran valor de las organizaciones

a3EQUIPO

Solución integral de gestión para RR.HH.

En Wolters Kluwer sabemos la importancia que tiene el Departamento de RR.HH. para el desarrollo y crecimiento de cualquier organización. Saber cómo enfocar y atender las necesidades actuales de nuestros equipos aumentan el valor de tu Departamento y mejoran la productividad de la empresa.

a3EQUIPO te permite hacer tangibles los beneficios de un modelo de gestión de los RR.HH. adaptado a una nueva realidad, en la que el Departamento de RR.HH. es un elemento clave en el éxito de las organizaciones.

a3EQUIPO es darle valor al Departamento de RR.HH.



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

MENCIÓN 50 AÑOS 2019

D. Pedro López Martínez
D. Antonio Alberdi Apilámez
D^a. Gloria María de Luque Cánova
D. Miguel Fernández-Aragón Robles
D. Angel García Rodríguez
D. Juan Antonio Lumbreras Vázquez
D. Pedro Moreno Perea



DIPLOMAS MEDALLA DE ORO 2019

D. Juan Carlos Arranz Ruiz
D^a. Azucena Sanz López
D^a. María Trinidad Guijarro Quiroga
D. Práxedes Jiménez Martínez
D. Jesús Alfaro Bueno Gracia
D. Enrique Enrique Alonso
D^a. Virginia Maderuelo Llinares
D. José Enrique Sierra Martínez
D^a. Silvia Navas Aguilera
D. Jesús Martínez Martínez
D. Jaime Morales Ruiz

D^a. Cristina Uceda Bernal

D. José Landín Zorrilla

D. Enrique Almodóvar Pérez

D^a. Cristina Pastor Navarro

D^a. María Jesús Sánchez Villasante

D^a. Ana María Martín del Río

D^a. María Leonarda Martín Hernández

D. Marcos Elías Almería

D. Juan Ignacio Moreno Sierra

D^a. María Nieves Verdugo Nieto

D^a. Susana de Frutos del Dedo

D^a. María del Pilar Más Miguel

D. Alberto Valbuena Vállez

D. Enrique Cano Cuenca

D. Manuel Izquierdo Arce

D^a. Silvia Ortega Almestre

D^a. Laureana González de la Iglesia

D^a. Diana Guadalupe Navarro Robledo

D. Juan Torres García

D. Sergio Montes Cristóbal

D^a. María Luisa Lobo González

D. José Alejandro Mayordomo Gil

D. José Aurelio Pampliega Fernández

D. Carmelo Javier Alonso Borragán

D. Jesús Gonzalo López Regal

MEDALLAS DE PLATA-DORADA 2019

D. Víctor Miguel González Esteban

D^a. Marta Pérez Trujillo

D. Francisco Javier García Jiménez

D^a. Concepción Hernando Lucio

D. José Escaño Blanco



D. Juan Carlos López Atienza
 D. Manuel Torres Aparicio
 D. José Luis García Alonso
 D. Eugenio Vizcaino Galán
 D. Miguel José Homs Fernández
 D. Mariano Martín Martín
 D. José García-Arias Romero de Ávila
 D. Benito Saiz Colina
 D. Juan Ramón Prado Ulanga
 D^a. María del Carmen Sánchez Ávila
 D. José Carlos Puerta Garrido
 D. José María Treviño Cervero
 D^a. María del Mar Alonso Boggiero

MEDALLAS DE PLATA - 2019

D. José Ramón Escribano Jiménez
 D^a. Paloma Mata Guardiola
 D^a. María José Medina Portales
 D^a. María Rosa Blanco Prieto
 D^a. Raquel Muñoz García
 D^a. Alicia Ana Sanz Larrosa
 D^a. Rosa María Bustos García
 D. Alberto Sequeiro del Moral
 D. Francisco Javier García Serradilla
 D. Agripino López Lucas
 D^a. María de las Viñas Álamo Núñez
 D^a. María del Mar Sancha Velázquez
 D. Raimundo Durán Iglesias
 D. Miguel Ángel Sanz Martín

D. Pedro Antonio Gil Fernández
 D^a. María Luz Valencia Pérez
 D^a. María Rosario Bernal García
 D^a. María Teresa del Valle González
 D. Alfonso Martínez Muñoz
 D^a. Dolores Márquez Medina
 D. Ángel Delgado Herrero
 D^a. Concepción Antonio Giménez
 D. José Luis Rubayo García de la Pastora
 D. José Luis Martínez Martínez
 D. Manuel Rayo Valiente
 D. Francisco Breña Romero
 D. José Esteban Núñez Sánchez
 D^a. Nieves Martínez García
 D. Francisco Manso Martínez
 D^a. Marta Eva Manzano Crespo
 D. Ángel Martínez García
 D^a. Nuria García Sánchez
 D. David María Rodríguez Aranda
 D. Valentín Río Moreno
 D. Miguel Ángel Díaz Jiménez

D. Basilio Abejón Baños
 D^a. Emilia Menéndez Sierra
 D^a. Ana María Carmona Granados
 D^a. Eva Mato Coronado
 D. Miguel Ángel Sáez Sanz
 D^a. Luz Tizón Sáez
 D. Salvador Romo Tabernero
 D. Fernando Carlos Pedrote García
 D. Vicente Gómez Fariñas
 D. Ignacio Zugasti Cabrillo
 D. José Antonio Díaz Ruiz
 D. Ángel Luis Afonso Ramos
 D^a. Paula Olga García Bachiller
 D. Juan Carlos García Pérez
 D^a. Isabel San Martín Rodríguez
 D^a. Rafaela Cruz Arroyo
 D. Miguel García Gómez
 D. Juan Carlos Bardera Muñoz
 D. Antonio Alcaide Blanca
 D. José Carlos Rodríguez Pérez
 D^a. María Natividad Arnanz Gómez

DIPLOMA MEDALLA DE BRONCE 2019

D. Luis Antonio Asensio Carnicero
 D^a. Cristina Vadillo Ávila
 D^a. Paloma Ortega Román
 D. Pedro Anaya Martín
 D. Andrés Guillermo Gómez Atienza
 D. José María Martín Aguilera
 D^a. Paloma López Vega
 D. Alfonso Ramos Bonilla
 D. Oscar Paterna López
 D^a. María Ángela Jiménez García
 D^a. Sonia Marco García
 D^a. Vanessa Barco Lean
 D. Carlos Puente Fernández
 D. Carlos Palop Rubio
 D^a. Araceli Caro Elvira
 D. Octavio Javier Pinilla Alcaide
 D. Juan Carlos Ruiz Expósito
 D. Manuel Gómez Palacios
 D^a. Silvia Sánchez Peláez
 D^a. Cristina Gallego Boutefeu
 D. Segismundo Pérez Martínez



Excmo. Sr. D. Enrique López López Cruz al Mérito Projusticia Social

El Consejero de Justicia, Interior y Víctimas del Gobierno de la Comunidad de Madrid, D. Enrique López López recibió la Cruz al Mérito Projusticia Social, de manos de la Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, D^a. M^a. Antonia Cruz Izquierdo y del Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, D. Celso Rodríguez Padrón en un acto formal



celebrado el 13 de diciembre y donde también se procedió a la clausura del Congreso y del X Encuentro del Colegio con la Justicia en el Orden Social.

La lectura de la laudatio del galardonado corrió por cuenta del director de La Razón, D. Francisco Marhuenda. Posteriormente, el Señor López agradeció la condecoración recibida y puso en



valor el "excelente trabajo que desarrollan los Graduados Sociales, que a día de hoy intervienen en más de la mitad de los asuntos que se atienden en la jurisdicción social". Asimismo, el Consejero ponderó el papel del Colectivo como una herramienta de apoyo fundamental para las Pymes, y agradeció su compromiso con la sociedad a través del Servicio de Ayuda Jurídica Gratuita y de la mediación, arbitraje y conciliación. Por último señaló que la Comunidad de Madrid cuenta con el buen hacer y la experiencia contrastada en el mundo de las relaciones laborales de los Graduados Sociales para impulsar el proyecto de modernización y humanización de la justicia madrileña.





Foro Sabatini



Debate sobre los efectos del control de la jornada laboral

El Consejero de Justicia, Interior y Víctimas de la Comunidad de Madrid, D. Enrique López, junto a la Presidenta del Colegio, miembros de la Junta de Gobierno, ponentes y D. Francisco Marhuenda, nuevo director del Foro Sabatini.

El nuevo Consejero de Justicia de la Comunidad de Madrid, D. Enrique López, cede el testigo en la Dirección Académica del Foro Sabatini al Director de La Razón, D. Francisco Marhuenda

Con el inicio del otoño, el Foro Sabatini de debate y reflexión jurídica que organiza el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, volvió a rebotar de asistentes al calor de una sesión de máxima actualidad

en la que se debatió acerca de los efectos del control de la jornada en el ámbito empresarial y en la que estuvieron presentes un gran número de Personalidades del ámbito político, judicial y empresarial de nuestra Comunidad.

En la presentación de este evento D. Enrique López comunicó el relevo en la Dirección Académica del Foro Sabatini, tras su nombramiento como Consejero de Justicia, Interior y Víctimas de la Comunidad de Madrid.



■ La mesa de debate estuvo integrada por (de izquierda a derecha): D. Juan Moral, Director de la Asesoría Jurídica de El Corte Inglés; D. Francisco Marhuenda, Director del Foro Sabatini; D. Sebastián Moralo, Magistrado del Tribunal Supremo y D. Miguel Garrido, Presidente de CEIM.

Dña. M^a. Antonia Cruz, Presidenta del Colegio, anunció la concesión de la Cruz al Mérito Pro-Justicia Social, la de mayor rango que otorga la Corporación, por acuerdo unánime de la Junta de Gobierno, a D. Enriquez López, hasta ahora Magistrado de la Audiencia Nacional. A continuación, el Consejero agradeció esta distinción, y en su discurso destacó la labor que realizan los Graduados Sociales como operadores jurídicos en el ámbito sociolaboral; para posteriormente ceder la palabra a D. Francisco Marhuenda, nuevo Director Académico del Foro.

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

El Sr. Marhuenda, ya moderando la jornada, dio la palabra en primer lugar a D. Sebastián Moralo, Magistrado la Sala IV del Tribunal Supremo quien inició su intervención indicando que “una materia que funcionaba con normalidad entre empresarios y trabajadores, a partir de un determinado momento, debido al abuso por parte de las empresas en el uso de las horas extras sin retribución, ha obligado al le-



■ Personalidades del mundo político, jurídico y empresarial asisten a las convocatorias del Foro Sabatini.

gislador a tomar medidas para frenar esta situación”; para añadir posteriormente que a su juicio “la primera obligación del empresario, al mismo nivel que la obligación de pagar el salario al trabajador, es velar por su salud laboral, de ahí que el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea venga dictando sentencias donde ésta sea su premisa fundamental”.

Por su parte, D. Juan Moral de la Rosa, Director de la Asesoría Jurídica de El Corte Inglés destacó que “el sistema de trabajo actual es muy diferente

■ D. Enrique López agradeció la concesión de la Cruz al Mérito Projusticia Social.

al del siglo pasado y que hoy en día deberían primar los objetivos y resultados por encima de la presencia física del trabajador en su puesto de trabajo”. El Sr. Moral explicó en su ponencia que entiende que “el legislador pretenda la implantación de este sistema de control de las horas extraordinarias, pero quizás hubiera sido más adecuado utilizar para ello la negociación colectiva en cada sector o empresa, o aplicar reglamentos específicos en determinados sectores como el financiero o el de la hostelería”.

Finalizó el turno de exposiciones con el Presidente de CEIM, D. Miguel





■ D. Sebastián Moralo, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo, en un momento de su intervención.

Garrido, quien destacó que “las empresas necesitan flexibilidad porque los mercados la exigen y actualmente en las empresas para conseguir competitividad se requiere precisamente flexibilidad; y el registro de la jornada debe servir también para garantizar esta característica”. Esta nueva sesión del Foro Sabatini concluyó con un largo turno de debate en el que interactuaron todos los ponentes y asistentes, tanto presenciales como quienes siguieron el acto retransmitido vía Periscope por Internet.

Este foro entre profesionales asienta con sus sucesivas ediciones una tribuna de encuentro y libre expresión que identifica al colectivo de Graduados Sociales de Madrid como factor de progreso en nuestra sociedad, y donde destaca el apoyo de empresas patrocinadoras de primer nivel que han facilitado su creación e impulso, como son Wolters Kluwer, CNP Partners, Bufete Casadeley Ate-dolis ETT.



Francisco Marhuenda, nuevo Director del Foro Sabatini de Debate y Reflexión Jurídica

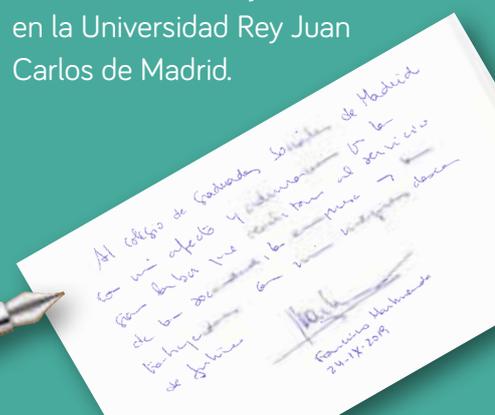


El Director del diario La Razón toma el relevo de Enrique López tras la designación de éste como Consejero de Justicia, Interior y Víctimas de la Comunidad de Madrid. Francisco Marhuenda García ha sido designado nuevo Director Académico del Foro de Debate y Reflexión Jurídica Sabatini que organiza el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. En estos foros sobre la actualidad social y jurídico, con especial atención a temas

Marhuenda es doctor en Derecho, licenciado en Periodismo y cuenta también con experiencia en el campo político. En 1995 fue elegido diputado autonómico en las elecciones catalanas y posteriormente fue nombrado director del Gabinete del entonces ministro de Administraciones Públicas, Mariano Rajoy. Con la llegada de éste al Ministerio de Educación y Cultura en enero de 1999 asumió el cargo de nuevo director del Gabinete del Ministro de Educación y Cultura; y en mayo del 2000 fue nombrado director general de Relaciones con las Cortes del Ministerio de la Presidencia. En 2001 fue nombrado subdirector y delegado del diario La Razón en Cataluña, cargo que ocupó hasta febrero de 2008 cuando fue designado como Director de dicho periódico, cargo que sigue desempeñando actualmente.

En el ámbito académico Marhuenda ha sido profesor de Derecho Constitucional en la Universidad Autónoma de Barcelona y de Historia de la Cultura Comercial y Sociedad en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

relacionados con el Derecho del Trabajo, contamos con la participación de magistrados, catedráticos y expertos juristas de primer nivel y sirven para establecer y potenciar cauces de comunicación entre los despachos profesionales de los Graduados Sociales, las instituciones públicas, judiciales, el mundo universitario y el tejido empresarial.



D^a. Eva María Blázquez Agudo

Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid

D^a. Eva María Blázquez ocupa desde septiembre de 2019 el cargo de Viceconsejera de Empleo en el Gobierno de la Comunidad de Madrid. Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III, postgrado en Derecho de la Seguridad Social por la Universidad Carlos III, licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y diplomada en Derecho Inglés por la Universidad de Kent, ha sido Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, donde ha desarrollado labores docentes desde 1997.

Vicedecana de orientación, promoción, igualdad y cooperación de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la misma universidad desde noviembre de 2016 hasta septiembre de 2019 ha realizado estancias docentes e investigadoras en diversas universidades europeas. Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, fundadora y directora de la Revista Multidisciplinar de Estudios de Género “Femeris”,

D^a. Eva María mantiene una vinculación muy cercana con nuestro Colegio, donde ha participado como ponente habitual de nuestros Congresos, profesora de cursos monográficos o de nuestra Escuela de Práctica Jurídica y colaboradora habitual de esta publicación.



“ Desde el punto de vista de las instituciones, los Graduados Sociales son el socio perfecto para poner en marcha las políticas laborales en el ámbito de las PYMES ”

EL GRADUADO: Como profesional vinculada al derecho laboral, fundamentalmente desde el plano académico e investigador por su dilatada trayectoria universitaria ¿cómo se produce su salto a la vida política?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Se produce mediante la petición de un CV y el desarrollo de una entrevista ya que buscaban un perfil técnico. Yo no tenía ninguna relación con la vida política y ni siquiera formaba parte de mis planes dejar la universidad. Estaba en un momento muy bueno, disfrutando de las diversas actividades que te ofrece el mundo universitario y, en ningún caso, tenía ninguna perspectiva de aparcar mi carrera universitaria. Pero cuando me ofrecieron el puesto no lo dudé ni un segundo. Me pareció un reto tan ilusionante que solamente podía contestar afirmativamente.

EL GRADUADO: En el plano personal, ¿cómo vivió la propuesta que le hicieron para ocupar el puesto de Viceconsejera de Empleo?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Yo siempre he sido más práctica que teórica. La posibilidad de poder cambiar algo en el ámbito de las relaciones laborales, por muy pequeño que sea, siempre ha sido mi principal objetivo en mi actividad universitaria. De esta forma, cuando me ofrecieron este puesto, me pareció una gran oportunidad de conseguir este objetivo en la



■ La Viceconsejera recibió en su despacho a una representación de la Junta de Gobierno del Colegio a quien trasladó las directrices de la Estrategia Regional de Empleo

Comunidad de Madrid. La única parte negativa, de la que he sido consciente desde el principio, es que tengo menos tiempo para estar con mi familia. Esta es la parte negativa que le veo a este cargo. En todo caso, estoy muy ilusionada, aunque por otra parte sé que es una gran responsabilidad gestionar las políticas laborales de la Comunidad de Madrid. Vivo esta nueva etapa como un regalo que no esperaba.

EL GRADUADO: El profundo conocimiento académico y de investigación que conforma su CV, ¿en qué forma pue-

de ayudarla a trabajar en políticas sociales y de empleo?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: El conocimiento en general sirve para ayudar a mejorar todo lo que hacemos. Todo lo que yo he aprendido en mi etapa universitaria como profesora en casi 23 años es fundamental para mi trabajo actual. He analizado muchos de los problemas que se me plantean ahora. He estudiado políticas sociales y de empleo desde una perspectiva crítica, ahora mi reto es aterrizar las conclusiones a las que había llegado en la medida de lo posible. Es verdad que en la práctica es mucho



■ Los Pactos Sociales de Madrid serán un foro de debate sobre el presente y futuro del mercado de trabajo en nuestra Comunidad.

más complicado que en la teoría, pero, todas las reflexiones que he hecho me sirven en el día a día para tomar decisiones en las diversas cuestiones.

EL GRADUADO: En su visión para esta legislatura, ¿cuáles son los principales proyectos en los que se van a centrar?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Uno de los principales proyectos es continuar con el Diálogo Social. Sin el consenso tripartito de las asociaciones de empresarios, organizaciones sindicales y Administración no se pueden poner las bases de un mercado laboral que funcione adecuadamente. Así, ya estamos negociando la nueva Estrategia Regional de Empleo que durará 4 años y que debería empezar a funcionar en el mes de abril de 2020; y un nuevo Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de trabajar por la reducción de la siniestralidad laboral. Todo ello partiendo de la evaluación de las políticas desarrolladas hasta ahora, no solo desde el punto de vista de la ejecución, sino también de su eficiencia. De esta

forma, todo lo que haya tenido buenos resultados se mantendrá y el resto se modificará o, en su caso, se sustituirá. Como novedad queremos poner en marcha los Pactos Sociales de Madrid, que consistirán en un Foro donde se debatirá el presente/futuro del mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma. Es preciso repensar diver-

“
Uno de los principales proyectos es continuar con el Diálogo Social: sin el consenso tripartito de las asociaciones de empresarios, organizaciones sindicales y Administración no se pueden poner las bases de un mercado laboral que funcione adecuadamente

sas cuestiones: la inserción laboral de los colectivos más vulnerables, la corresponsabilidad, la digitalización, el empleo verde, la movilidad, entre otras cuestiones. Desde la Dirección General de Trabajo, los grandes proyectos se centran en la mejora del servicio de conciliación del SMAC y la apuesta por los servicios de mediación y arbitraje del Instituto Laboral.

EL GRADUADO: ¿Qué novedades están previstas en materia de formación?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Nuestra Directora General de Formación, D^a. Mariola Olivera, va a estar muy centrada en simplificar trámites y en adaptar nuestras acciones formativas a la demanda del mercado de trabajo. De hecho, ya se han convocado reuniones para empezar a analizar esta última cuestión. Además, es preciso ampliar la oferta de los Centros de Formación de Referencia Nacional. En nuestra Comunidad contamos ya con cinco, donde gestionamos acciones formativas con grandes resultados en materia de inserción laboral.

Por su parte, el Director General del Servicio Público de Empleo, D. Ignacio Niño, está trabajando en el desarrollo de una Cartera de Servicios que sea acorde con las necesidades de las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid, y la presentación de dos protocolos como son los de Orientación y de Prospección. Es fundamental, en este contexto, la implicación de los empleadores en el ofrecimiento de sus vacantes a los efectos de que dicho servicio cumpla el que debería ser su verdadero objetivo: la inserción/reinserción laboral de aquellos que precisan de un trabajo.

EL GRADUADO: La sede telemática en las comunicaciones con la Consejería y Viceconsejería de Empleo ha sido



uno de los principales déficits ¿qué acciones se han previsto desarrollar de forma inmediata?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: *La digitalización es uno de nuestros grandes retos. Lo más inmediato es poner en marcha una oficina virtual de empleo y otra del empleador, donde se permita la solicitud y seguimiento de las principales actuaciones de nuestra cartera de servicios. Este proyecto tendrá diversas fases. La primera estará lista para el verano de 2020. Por otro lado, se está trabajando en facilitar las comunicaciones en materia de formación con el fin de agilizar estas acciones y, además, poner a disposición de la ciudadanía el catálogo de formación de un modo comprensible e intuitivo.*

EL GRADUADO: *La Dirección General de Trabajo es un punto de referencia clave en el trabajo cotidiano del Graduado Social y cuya gestión se encuentra dentro de sus competencias ¿qué novedades nos puede adelantar respecto a sus acciones en 2020?*

EVA M^a. BLÁZQUEZ: *La actividad de la Dirección General de Trabajo es fundamental. La Directora General de Trabajo, D^a. María de Mingo, está ahora reorganizando los distintos servicios para hacerlos más eficientes. Principalmente, se va a trabajar en la mejora del SMAC, en el desarrollo de la planificación anual de actuaciones de la Inspección de Trabajo, que ya se firmó en la Comisión Operativa el pasado mes de diciembre, y en la puesta en marcha de una Escuela de Negociación.*

EL GRADUADO: *En el acto de inauguración de nuestro XIII Congreso de Actualidad Laboral, la Directora General de Trabajo, D^a. María de Mingo indicó que ustedes pretenden potenciar la mediación como alternativa al SMAC ¿qué nos puede señalar a este respecto?*

“
Es fundamental la implicación de los empleadores en el ofrecimiento de sus vacantes para que el Servicio Público de Empleo cumpla en el que debería ser su verdadero objetivo: la inserción/reinserción laboral de aquellos que precisan de un trabajo

EVA M^a. BLÁZQUEZ: *No se trata de sustituir el papel del SMAC, sino de dar la posibilidad de elegir otra opción para resolver los conflictos laborales, que colabore en el mejor desarrollo de las relaciones de trabajo. Existe un Instituto Laboral de Medicación y Arbitraje en nuestra Comunidad que solo se utiliza en conflictos colectivos. Se está pensando en ampliar sus competencias a los individuales de forma más generalizada (en este momento también se pueden llevar algunos individuales, aunque en la práctica no se presentan). Esta opción puede tener dos importantes consecuencias: por una parte, reducir el número de conflictos a presentar en el SMAC; y, por otra, los conflictos que se resuelvan por mediación entre em-*

“
Es fundamental la implicación de los empleadores en el ofrecimiento de sus vacantes para que el Servicio Público de Empleo cumpla en el que debería ser su verdadero objetivo: la inserción/reinserción laboral de aquellos que precisan de un trabajo

presa y persona trabajadora, y eviten la demanda judicial, van a colaborar en la mejora del clima laboral entre las partes en conflictos que no tengan por objeto la finalización del contrato.

EL GRADUADO: *Igualmente la Directora planteó que en breve iban a comenzar pruebas piloto para la telematización de procesos en el SMAC ¿en qué situación nos encontramos?*

EVA M^a. BLÁZQUEZ: *En este momento se está trabajando en la telematización del SMAC de forma que las papeletas puedan presentarse on line y recibir la notificación de la fecha de la conciliación también por este medio. Esto ahorrará la necesidad actual de tener que desplazarse hasta la sede del SMAC y esperar para realizar estos trámites. Creemos que la primera fase estará preparada para el mes de junio de 2020.*

EL GRADUADO: *El acuerdo de 155 medidas suscrito entre PP y Ciudadanos para desplegar el actual gobierno de coalición en la Comunidad de Madrid preveía la puesta en marcha de una Oficina Integral de atención al emprendedor y al empresario. ¿Qué nos puede comentar respecto a este propósito?*

EVA M^a. BLÁZQUEZ: *Ya está en funcionamiento una Oficina Integral del Empleador. Esta iniciativa se quiere replicar en las distintas Oficinas de Empleo existentes. Se entiende preciso que exista un punto en cada una de las 42*

Oficinas de Empleo, donde, además, los empresarios que entren a realizar sus trámites también puedan ofrecer sus puestos de trabajo vacantes. Se va a tratar de llevar este servicio al mayor número de Oficinas. Por otra parte, ahora existe un punto de información para el emprendedor en 5 de las Oficinas de Empleo. Este servicio también se quiere extender a todas las Oficinas existentes en la Comunidad de Madrid.

EL GRADUADO: Igualmente, el referido acuerdo, definía el empleo como una prioridad y para ello proyectaba reforzar los servicios de las oficinas públicas de empleo, así como extender éste a municipios que carecían del mismo. ¿Qué acciones sobre ello ya se han desarrollado?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Por el momento, se va a crear un punto de trámites rápidos en el municipio de Rivas y una oficina itinerante en la Sierra Norte. La creación de oficinas itinerantes es una buena medida para la atención de los municipios donde no existen Oficinas de Empleo y se está pensando en seguir desarrollando esta opción.

EL GRADUADO: Bajo la denominación Madrid Emplea, se pretende impulsar los servicios públicos de empleo ¿Cuál es su misión y qué tareas está ya ejecutando?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Es fundamental el impulso de los servicios públicos de



■ D^a. Eva Torrecilla, Directora de "El Graduado" felicitó a D^a. Eva M^a. Blázquez, colaboradora habitual de esta publicación, por sus nuevas responsabilidades.

empleo que deben cumplir su objetivo de inserción en el mercado laboral de aquellos que no han entrado aún o han sido expulsados. Pero, asimismo deben desarrollar una función de mejorar los puestos de trabajo de los ocupados, de modo que se conviertan también en un lugar donde las personas trabajadoras puedan conseguir una mejora en su vida laboral. Como ya se ha adelantado, se está trabajando en dos protocolos, uno de Orientación y otro de Prospección, de forma que en las Oficinas se evalúen las competencias y habilidades de la persona trabajadora, se le recomienda las acciones formativas ade-

cuadas para su inserción/reinserción laboral y luego se le ofrezca un puesto de trabajo.

EL GRADUADO: Por otro lado, ¿qué medidas se están llevando a cabo para los trabajadores desempleados? ¿Qué nos puede comentar en relación al Bono Formación?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Las novedades en relación con las medidas para los trabajadores desempleados dependen de la negociación en la Estrategia Regional para el Empleo. De este modo, todavía no se puede anticipar cuál va a ser su contenido. En todo caso, se seguirá apostando por la contratación indefinida y por el apoyo a los colectivos más desfavorecidos, teniendo como base los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En cuanto al Bono Formación, su desarrollo también depende de la Estrategia. En todo caso, su puesta en marcha se iniciará en este mes de enero. Una vez transcurran unos meses, habrá

“

El Bono Empleo consiste en que cada persona desempleada, de acuerdo con sus características, sepa qué incentivos laborales conllevará su contratación. En muchos casos, no se utilizan los incentivos a la contratación porque la empresa los desconoce



que evaluar y meditar sus resultados, y a partir de los mismos establecer las medidas oportunas.

EL GRADUADO: También se ha tenido conocimiento de que se pondrá en marcha el Bono Empleo. ¿En qué consiste y qué mejoras aportará esta medida a la inserción laboral?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: El Bono Empleo consiste en que cada persona desempleada de acuerdo con sus características sepa qué incentivos laborales conllevará su contratación. De esta manera, cuando accedan a las entrevistas de trabajo, la empresa podrá conocer qué ventajas tiene dicha contratación. En muchos casos, no se utilizan los incentivos a la contratación porque la empresa los desconoce. Con esta medida se animará la contratación de las personas con más dificultad en la inserción laboral.

EL GRADUADO: Su vinculación con nuestro Colegio ha sido muy extensa tanto por su colaboración como docente habitual en cursos formativos o como ponente en nuestros Congresos, así como en su labor de colaboradora en nuestra revista "El Graduado". A lo largo de estos años, ¿cómo ha percibido la labor que desarrollan los Graduados Sociales?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Mi vinculación con el Colegio se remonta a 2007, cuando

“
Los Graduados Sociales son uno de los principales agentes en el ámbito laboral en el asesoramiento de las empresas. Es importante conocer su actividad en el ámbito laboral y poner en evidencia el futuro de un grado como el de Relaciones Laborales, que a veces es un gran desconocido

impartí una ponencia sobre la Ley de Igualdad en el Ateneo. Desde entonces ha sido constante nuestra colaboración desde mi ámbito universitario, que ahora cambiará en cuanto al contenido, pero espero que no en cuanto a la intensidad. Cada vez he valorado más la función de los Graduados Sociales y de su Colegio en el desarrollo de las relaciones laborales. Es importante conocer su actividad en el ámbito laboral y poner en evidencia el futuro de un grado como el de Relaciones Laborales, que a veces es un gran desconocido.

Los Graduados Sociales son uno de los principales agentes en el ámbito laboral en el asesoramiento de las empresas. Desde el punto de vista de las instituciones, es el socio perfecto para poner en marcha las políticas laborales en el ámbito de las PYMES. Igualmente, en el ámbito de la conciliación y la mediación son el puente preciso para la consecución de una mejora en el clima laboral.

EL GRADUADO: ¿Qué futuro atisba usted para el profesional del ámbito socio-laboral a tenor de la evolución de nuestra actividad?

EVA M^a. BLÁZQUEZ: Creo que su importancia va a crecer cada vez más. Las relaciones laborales imponen nuevos retos cada día y este es un gran problema para nuestro tejido empresarial, que está formado especialmente por Micropymes. Nuevos retos como la aplicación de las normas de protección de datos, el compliance, las continuas reformas laborales, solo por poner algún ejemplo, llevan a las empresas a que precisen de un continuo asesoramiento más allá de las necesidades habituales de los servicios de contratación y presentación de cotizaciones o impuestos. Y en este contexto, sin lugar a duda, el papel de los Graduados Sociales se amplía y se hace más necesaria su especialización.



Junto con la Directora General de Trabajo, D^a. María de Mingo, la Viceconsejera de Empleo, D^a. Eva María Blázquez fueron las encargadas de inaugurar el XIII Congreso de Actualidad Laboral el pasado 10 de diciembre.

¿Son los emails prueba documental en un juicio laboral?

**A PROPÓSITO DE LA STSJ CANTABRIA
DE 30 DE ENERO DE 2019**

En los tiempos actuales es un fenómeno cotidiano que las partes en los procesos judiciales laborales presenten, dentro del ramo de la prueba documental, la impresión de correos electrónicos con la finalidad de que sirvan para acreditar determinados hechos y, por ende, apoyar las tesis jurídicas que se defiendan. Y ello es así por la utilización masiva de los emails como medio de comunicación en la empresa y, por lo tanto, como instrumento de trabajo por los empleados.

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez
Abogado. Graduado Social



Han quedado ya en la lejanía aquellos tiempos en los que los documentos privados presentados en los juicios laborales venía constituidos en su mayor parte por correspondencia cruzada vía servicio de correos o entrega en mano con su recibí correspondiente. De igual forma que las resoluciones judiciales que por las entonces Magistratura de Trabajo, Tribunal Central de Trabajo y Tribunal Supremo se remitían a las partes personadas en el proceso y que venían en soporte de papel cebolla, para luego sustituirse por papel común y ahora venir dadas a través de soporte informático.

En este orden de cosas, el artículo 90 de la LRJS admite que las partes se sirvan de cuantos medios de prueba dispongan, regulados en la ley, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, la imagen, el sonido o de archivos y medios de reproducción de datos. Y el artículo 384 de la LEC regula "los instrumentos



que permitan archivar, conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, medio de prueba mencionado en el artículo 299.2 de la LEC.

Por otro lado, y como medio de prueba distinto, el artículo 94 de la LRJS regula la prueba documental que asimismo aparece bajo el titular "Documentos privados" en el artículo 299.1.3º de la LEC.

Pues bien, es un hecho notorio que la práctica forense viene admitiendo, como medio de prueba en los Juzgados de lo Social, las comunicaciones efectuadas a través del correo electrónico. Precisando, sin embargo, que una cosa es que este tipo de medios probatorios puedan analizarse y valorarse en la instancia por parte del Magistrado, ante quien se practica la prueba con todas las garantías, de acuerdo con el principio de inmediación, y otra muy distinta, que los emails pue-



dan calificarse como prueba documental fehaciente, a efectos de una revisión fáctica propuesta por la vía del apartado b) del artículo 193 de la Ley Procesal Laboral.

Esta introducción viene a colación por la doctrina judicial contenida en la STSJ Cantabria de 30 de enero de 2019 (RS 845/2018) la cual y ante una solicitud de revisión de los hechos declarados probados de la sentencia del Juzgado de lo Social, con base en los correos electrónicos obrantes en los autos, el Tribunal Territorial la desestima afirmando textualmente que "el correo electrónico no es prueba documental". Para acto seguido manifestar que:

El correo electrónico encuentra encaje legal en la prueba de soportes o instrumentos (art. 90.1 y 384 LEC) si bien en algunos casos se le ha venido calificando como documento privado que ha de ser validado judicialmente y posibilitando así que quien afirmara su falsificación, pudiera acudir al orden penal (art. 86.2 LRJS).

La trascendencia de esta calificación a efectos de recurrir en suplicación, ya que textualmente se subraya, con indudable énfasis que: "la impresión de tales documentos produce una especie de "efecto taumatúrgico", lo que podemos definir como el "fetichismo de lo impreso" que convierte en documento lo que no lo es y se justifica que en algunos casos, partiendo de tal calificación documental, se pretenda incluso la revisar los hechos probados en suplicación pero tal posibilidad no es admisible".

El debate está servido. Dicho más gráficamente, la aportación en la vista oral de emails que se reconocen incluso por la parte contraria ¿tienen la consideración de prueba documental a los efectos de poder instar la revisión de los hechos declarados probados, vía artículo 193 b) de la LRJS?. ¿Asistimos a una doctrina parcial de un Tribunal Territorial o, por el contrario, resulta co-

robada por otras Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia?. ¿Existe doctrina judicial contraria dando plena validez como prueba documental a los correos electrónicos?.

Las respuestas que se den a estos interrogantes no son baladí, pues en muchas ocasiones la fundamentación jurídica para obtener éxito en un pleito viene dada por la imprescindible y necesaria constancia en el relato fáctico de extremos contenidos en los correos electrónicos. Pensemos simplemente, y no son supuestos de laboratorio, cuando el sostén de una petición de despido disciplinario procedente o de una nulidad extintiva por vulneración de la garantía de indemnidad se sustente, por ejemplo, en el contenido de emails dirigidos o recibidos por el propio trabajador, personal directivo de la empresa, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, etc.

Al respecto, y sin ánimo de extendernos hemos de anticipar que la doctrina de suplicación no es pacífica en cuanto a si la impresión en papel de los emails que se aportan como prueba en el acto del juicio son “prueba documental” hábil a efectos revisorios. Son varias las tesis existentes y múltiples las sentencias dictadas de las que solo recogemos una mínima muestra.

1.- En sentido afirmativo, que son documentos válidos para revisar los hechos probados: STSJ Galicia 12-3-2019, RS 4149/2018; STSJ Madrid 27-7-2018, RS 390/2018; STSJ Castilla-La Mancha, 13-12-2017, RS 1483/2017; STSJ Castilla y León (Valladolid) 16-1-2017, RS 2375/2016; STSJ Cataluña 18-7-2016, RS 3194/2016 y STSJ Aragón 17-11-2010, RS 736/2010.

2.- Por el contrario, que los reportes impresos de los correos electrónicos carecen de la consideración de prueba documental y, por tanto, no son hábiles a efectos del artículo 193.b) de la LRJS, aparte de la citada STSJ de Cantabria, soporte de los presentes comentarios: SSTSJ Galicia 28-3-2019, RS 2467/2018 y 2-12-2008, RS 4402/2008; SSTSJ Madrid 19-7-2017, RS 677/2017 y 13-4-2015, RS 705/2014 y STSJ Andalucía (Sevilla) 7-6-2017, RS 2217/2016).

3.- Y como postura intermedia, dándoles validez revisora a los emails, pese a no

“**La doctrina de suplicación no es pacífica en cuanto a si la impresión en papel de los emails que se aportan como prueba en el acto del juicio son “prueba documental” hábil a efectos revisorios**”

ser reconocidos, si hubiesen sido verdaderos pericialmente (STSJ Cataluña 23-10-2015, RS 3164/2015)

Discrepando abiertamente de la STSJ de Cantabria, entendemos que cuando una parte presenta documentos privados que consisten en correos electrónicos con un mismo formato y que aparecen enviados desde una cuenta de correo que aparece identificada como propia de la empresa, técnicamente estamos ante una lícita “prueba

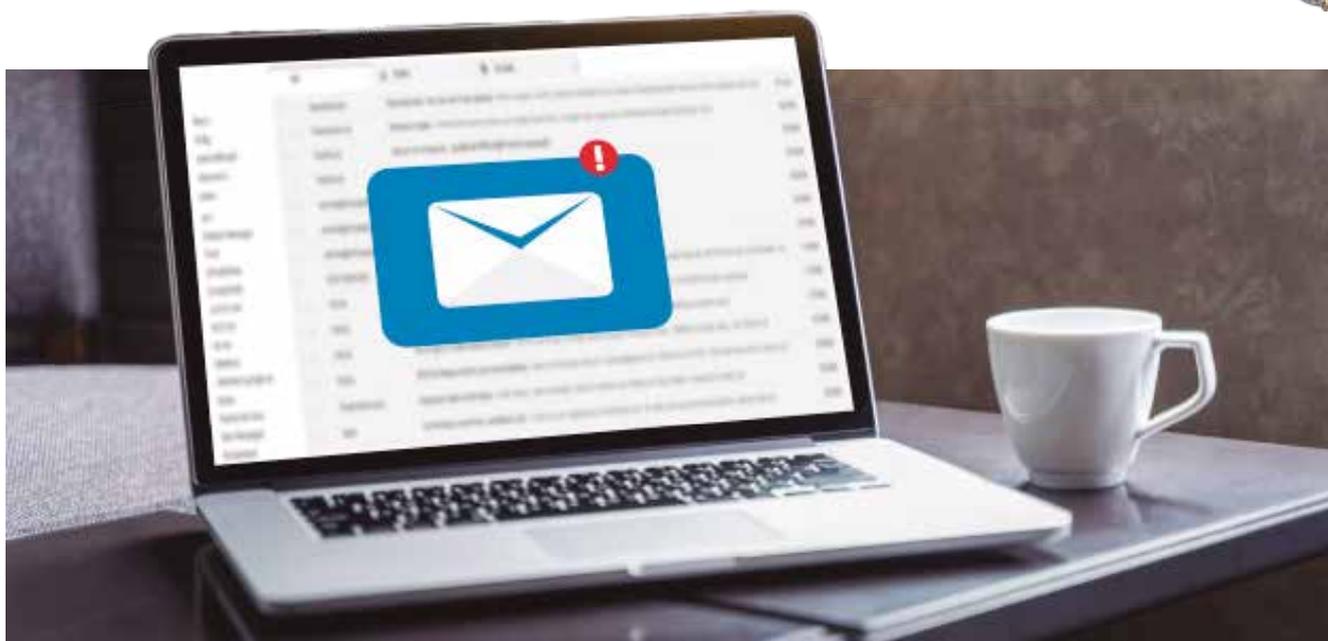
documental”. En efecto, no se puede desconocer: (i) la irrupción tecnológica informática en el mundo laboral y que los emails han venido a sustituir en gran medida a la correspondencia en papel que ciertamente derivan en su impresión de un ordenador, como “instrumento que permite archivar, conocer o reproducir palabras” y (ii) que las normas han de interpretarse conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas (art. 3.1 Código Civil).

De esta guisa, y como acontece a diario en las salas de audiencias de los órganos jurisdiccionales sociales, al respecto de la presentación dentro del ramo de la prueba documental de los emails, las posibles posiciones de las partes en el juicio oral son las contempladas en el artículo 427.1 de la LEC (“en la audiencia, cada parte se pronunciará sobre los documentos aportados de contrario hasta ese momento, manifestando si los admite o impugna o reconoce o si, en su caso, propone prueba acerca de su autenticidad”), y de esta manera, siguiendo buena parte de la doctrina judicial existente:

Si se reconocen, harán prueba plena en el proceso (art. 326.2 LEC) y el órgano judicial, por congruencia con las posiciones de las partes al respecto, no podrá negar la realidad de los correos que tendrán valor probatorio respecto de lo que de ellos resulte, aunque siempre habrá de hacerse una valoración conjunta con el resto de la prueba; y si su contenido no se refleja en los hechos probados de la sentencia, serán documentos hábiles para instar la revisión fáctica en suplicación.

Se alega el desconocimiento de los correos, pero sin afirmar que los mismos sean falsos, Supuesto que no aparece regulado en los artículos 267 y 268.2 de la LEC (los cuales solamente parecen admitir una dualidad, que se





admita el documento o que se alegue su falsedad), pero que viene admitiéndose tradicionalmente por la práctica forense y la doctrina judicial social. En tal caso el magistrado de instancia, en cuanto soberano para la valoración de la prueba practicada, debe decidir sobre el valor probatorio que concede a los email presentados, sin que esa decisión pueda ser revisada por la Sala de lo Social en suplicación.

Si se impugnan, en el sentido de que se cuestiona su autenticidad considerando, por ejemplo, que son producto de una manipulación, debe practicarse prueba (testifical y/o pericial) y puede incluso darse lugar al trámite del artículo 86 de la LRJS sobre la suspensión para presentar una querrela. Igualmente cabría la utilización del recurso de revisión de sentencia firme por la vía del artículo 510.1.2º de la LEC al que se remite el artículo 86.3 de la LRJS.

Afortunadamente en correcto entendimiento de las reglas de la buena fe, las partes suelen mostrar lo que se denomina “signos de elegancia procesal” (así lo califica la reciente SJS nº 31 Barcelona 11-6-2019, autos 662/2017) cuando las partes excluyen de su estrategia en dudar de que la contraria hubiera confeccionado documentos falsarios para presentarlos en juicio.

A modo de recapitulación. Afortunadamente para las partes intervinientes en los procesos laborales, y en contra del criterio de la STSJ de Cantabria, buena parte de la doctrina judicial viene admitiendo el correo electrónico impreso como prueba documental y, por ende, con

valor para la revisión fáctica en suplicación, cuando ha sido expresamente reconocido por la otra parte, salvando así el obstáculo que para el acceso al recurso, presenta la prueba de instrumentos del artículo 384 de la LEC.

Por supuesto, se debe excluir de la eficacia revisora hábil, a los efectos de alterar los hechos probados de las sentencias de instancia, aquellos emails que, aún incluso reconocidos y no tachados de falsos, constituyan la expresión escrita de las declaraciones de un tercero (prueba testifical documentada), que no pierden este carácter, de manifestación personal, por el hecho de haberse plasmado por escrito. Se trataría de testimonios documentados y por lo tanto sujetos a la libre apreciación y exclusiva valoración del órgano jurisdiccional de Instancia, pudiendo ser valorado con el resto y en conjunto con los demás elementos probatorios aportados al acto del juicio oral dentro de los parámetros y facultad que otorga el artículo 97.2 de la LRJS.

Para finalizar, sería conveniente y necesario que el Tribunal Supremo pusiese fin a esta polémica unificando la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia en pro de la consideración como prueba documental de los correos electrónicos y, con carácter general, que los reconocidos de adverso son documentos hábiles a efectos revisorios, pues lo contrario supondría una flagrante vulneración de la tutela judicial consagrada en el artículo 24.1 de la Constitución y una interpretación del término “prueba documental” ajena a la realidad social actual (art. 3.1 Código Civil).

“Sería conveniente y necesario que el Tribunal Supremo pusiese fin a esta polémica unificando la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia en pro de la consideración como prueba documental de los correos electrónicos

Cena de Fraternidad de Colegiados

Una entrañable velada con motivo de las Fiestas navideñas



El Real Aeroclub de España acogió en sus magníficas instalaciones del restaurante Mirador de Cuatrovientos la Cena de Fraternidad de colegiados de nuestra corporación, en la que tuvimos el honor de estar acompañados por autoridades, colaboradores y amigos del Colegio.

El evento tuvo lugar el pasado 29 de noviembre y supuso el punto de arranque al periodo navideño, donde tuvimos la oportunidad de trasladar el agradecimiento del Colectivo hacia aquellas entidades colaboradoras



que con su esfuerzo diario y apoyo continuo al Graduado Social facilitan sus tareas profesionales. Como expresión de este reconocimiento a su buen hacer y disposición hacia los colegiados, estas entidades colaboradoras recibieron de manos de nuestra Presidenta, Doña M^a. Antonia Cruz, el madroño de plata, símbolo de Madrid.

Tras la cena y el correspondiente brindis de buenos deseos para el año entrante, también hubo tiempo para la diversión y la confraternización.

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.

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.

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

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**.





El control horario de la jornada de trabajo



Víctor A. García Dopico
Abogado



Resulta habitual que el trabajador se exceda de las horas anuales que la norma convencional o legal establezca como jornada de trabajo. Más habitual resulta que el trabajador realice horas extras sin que pueda acreditarlas cuando no se halla contratado bajo una modalidad de a tiempo parcial y en la práctica presta servicios a tiempo completo o a un tiempo menos parcial que el que figura en su documentación laboral. El legislador hasta hace unos años no fue consciente de este problema hasta que parece haberse dado cuenta de que, además del problema social que se planteaba, emergía uno de infracotización a la Seguridad Social. En otras palabras, que al ingresar menos dinero en la arcas de la Tesorería

General de la Seguridad Social, bastante dañadas por los efectos de la crisis económica, se trató de buscar remedio a la situación y se invirtieron las reglas de juego en cuanto al control horario y a la acreditación de la jornada laboral de los trabajadores.

La situación legal y jurisprudencial hasta hace no bien poco era muy clara. La acreditación, según el Tribunal Supremo, de la realización de horas extras correspondía al trabajador (cfr. art. 217 Ley

de Enjuiciamiento Civil) y no bastaba una genérica demostración de que en esa empresa se hacían horas extras, sino que había que probarlas una a una (ad exemplum, Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2006). En cuanto a quienes prestaban servicio a tiempo parcial cuando realmente lo hacía a tiempo completo o con una jornada más amplia que la que constaba en su contrato o en su vida laboral suponía algo menos de esfuerzo, ya que ahí sí se admitía una cierta generalidad de que el trabajador prestaba servicios a tiempo completo sin que debiese acreditar una a una las horas que excedía de la jornada pactada formalmente por escrito. Es habitual en litigios laborales ver cómo un empleado trataba de justificar el horario real de apertura del establecimiento con testigos que habían acudido ocasionalmente y habían visto al demandante prestar servicios hasta las cinco de la mañana cuando según el

“
La realización de horas extras, además del problema social que planteaba, emergía otro de infracotización a la Seguridad Social.

contrato su jornada terminaba a las tres y, desde la perspectiva de la audiencia pública, quedaba claro que ahí se hacían horas de más y que debiera ser condenado el empresario. No obstante, el juez únicamente condenaba a esas dos horas en exceso que se habían acreditado por cada uno de los cuatro o cinco días que decía el testigo haber acudido allí, pero el operario nunca lograba su objetivo de reconocimiento de jornada a tiempo completo o más amplia que la que constaba en su contrato.

Controles horarios en contratos a tiempo parcial.

Así las cosas, fue en 2013 cuando se ha producido la modificación del artículo 12,4 letra c) del Estatuto de los Trabajadores para añadir, como requisito formal y a modo de control de la realización de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, la obligación del empresario de llevar un registro de jornadas en el supuesto de este tipo de trabajadores. Así pues, la empresa se veía conminada a realizar un control horario únicamente sobre aquellos empleados que no gozaban de la jornada completa. Si bien inicialmente se veía la utilidad de este registro para garantizar el cumplimiento de lo preceptuado en dicho artículo acerca de la interdicción de la realización de horas extras por parte de los trabajadores a tiempo parcial, finalmente se acabó convirtiendo en un sistema que invertía la carga de la prueba. Esto es, si el trabajador no acreditaba la realización de una jornada laboral distinta a la que figuraba en su contrato de trabajo, le bastaba con invocar la que él creía conveniente, siendo carga de la empresa probar la que realmente se había realizado. Y el método para hacerlo era la presentación de los registros horarios al amparo del artículo 12,4 c) del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de su llevanza, además de constituir una infracción en el orden social, suponía que el trabajador vencía la contienda

por no haber cumplido la empresa una obligación formal que la Ley le impone.

Control de trabajadores a jornada completa.

No obstante, en los trabajadores a jornada completa no existía la citada obligación formal. De hecho, cabe recordar la Sentencia del Tribunal Supremo n.º. 338/2017, de 20 de abril, de la Sala V, que analiza un conflicto colectivo planteado entre una entidad financiera gallega y los sindicatos que representan a sus trabajadores. La cuestión giraba en torno a la denuncia reiterada de una organización sindical a que en dicho banco se realizaban horas extras que no se registraban, tal como ordena el artículo 35,5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 20,3 del mismo texto legal al no respetarse los descansos entre jornada y al verse así vulnerado el derecho a la protección de la salud en la empresa. En tal sentido, se exigía que la empresa implementase un control horario para todos los trabajadores, siendo en su inmensa mayoría éstos a tiempo completo. El Tribunal Supremo rechaza la pretensión de la central sindical advirtiendo que, si bien existe una obligación formal de control y registro de las horas extras impuesta por el artículo 35,5 del Estatuto de los Trabajadores, no la hay en cambio para el común de los trabajadores porque el artículo 34 nada decía en aquellos momentos al respecto.

No obstante, en el fundamento jurídico quinto de dicha Sentencia, el Tribunal Supremo llega a recomendar al legislador que adopte esa medida, considerán-

“
En 2013 la empresa se veía conminada a realizar un control horario únicamente sobre aquellos empleados que no gozaban de la jornada completa.



dola incluso necesaria. Se lamenta, pues, de que al no existir, no puede imponer tal obligación a la entidad financiera y, por ende, no cabe control horario frente a los trabajadores a tiempo completo. Ahora bien, interpretando la obligación de registro de las horas extras en conexión con el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, determina que al trabajador le basta con acreditar que sí se hacen horas extras (no cuántas ni en qué momentos, sino simplemente que sí se hacen), con lo que ahora se invierte la carga de la prueba y debe ser la empresa la que pruebe que no se realizan y, en todo caso, que las que sí se han realizado son menos que las que dice el trabajador. Si no lleva adecuadamente el registro de las horas extras, el vencedor ahora será el trabajador habiendo acreditado simplemente que sí existen esas horas extras.

El legislador, dada su precaria situación al hallarse el Gobierno en funciones y, con anterioridad, debilitado por haber partido de una moción de censura, no pudo ponerse manos a la obra ante tanta convulsión, razón por la que el Gobierno

ble no sólo la información al trabajador de la existencia de este tipo de registros de jornada, sino la posibilidad que se reserva la empresa de utilizar la información captada a través de ellos para sanciones disciplinarias (por ejemplo, si no se le permite abandonar una zona o área determinada).

Aunque la norma ha contado con un período de *vatio legis* de unas cuantas semanas, no todas las empresas han podido adaptarse a este control de jornadas ni, en muchos casos, han querido o podido por razones técnicas o económicas. Por eso, prevaleciendo de que el legislador ha guardado silencio, se utilizan, en muchos casos, controles realizados mediante firma del trabajador en planillas con indicación de la hora a la que entra y a la que sale, todo ello con el mero fin de cumplir la obligación de llevanza de dichos controles. El inconveniente (o ventaja) que presentan es la facilidad con la que se puede consignar una hora de entrada distinta a la real sin que sea detectado el fraude, a no ser que la Inspección de Trabajo se persone en las dependencias de la empresa y sorprenda a un trabajador tras



haber consignado que hacía ya un rato que había salido de su trabajo.

Supuestos especiales.

Aunque consideremos necesario hacer mención al Decreto de Jornadas especiales, cabe resaltar que el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, no establece fórmulas de control y registro de la jornada de trabajo. Sí cabe indicar que algunos de los colectivos regulados en él disponen de particularidades en cuanto a los registros. Como es el caso del marinerero, cuyos roles acreditan las hechos y horas de embarque y las de desembarque. En estos casos, queda claro el registro y se podría realizar fácilmente el cómputo horario.

En el sector del transporte, cabe destacar que, aunque los elementos de

transporte (ferrocarril, autocar, camión o aeronave) registran las horas de circulación o vuelo, sólo se limitan a eso y no al resto de tiempo de permanencia en el puesto de trabajo. El ejemplo claro es el del transportista que realiza otros trabajos (mantenimiento del vehículo o se halla a disposición de la empresa, por ejemplo, entre un servicio y otro). Si bien en algunos casos, como el de los tacógrafos, permiten mecanizar este tipo de tiempos (otros trabajos o disponibilidad), la empresa ha de cuidar de que reflejen con exactitud la realidad, ya que, de lo contrario, deberán complementar la información que se graba en los tacógrafos con otro tipo de registros (por ejemplo, la asistencia del conductor de un vehículo de transporte a una reunión de trabajo).

Por último, no debemos olvidarnos de que no existe ninguna excepción prevista a las relaciones laborales de carácter especial (trabajo penitenciario, empleados de hogar, artistas, etc.), si bien cada modalidad de prestación de servicios ha de adaptarse a las particularidades que llevar ese registro implique.

CONCLUSIONES

En consecuencia, y como conclusión de todo lo antedicho, cabe destacar que, paulatinamente, se ha producido una inversión en las reglas del juego. Si bien antes el trabajador debía probar escrupulosamente el haber superado la jornada de trabajo que el empresario decía que éste realizaba, ahora es al revés: alineándose con otros supuestos del proceso laboral (responsabilidad patronal, derechos fundamentales, despido nulo, etc.), al trabajador le basta aportar indicios de que ha prestado servicios más allá de lo estipulado. A partir de ahí corresponde al empresario probar que no es cierto lo que se dice, sino que él ha cumplido y ha abonado todo cuanto el trabajador ha devengado. Para ello ha de hacerlo inexcusablemente con el cumplimiento de los registros de jornada que, como obligación formal,

ahora le exige la normativa (cfr. arts. 12,4 c), 34,9 y 35,5 del Estatuto de los Trabajadores). Si faltare a dicha formalidad, la consecuencia sería la evicción en juicio y la consiguiente victoria del trabajador en sus pretensiones.

Esto, además, se indica sin olvidarnos de que la legislación de infracciones y sanciones en el orden social también contempla como infracción el faltar a la llevanza de este tipo de registros, si bien, como contrapunto, nadie ni nada nos dice cómo debemos hacerlo. En tanto en este punto no se establezcan formalidades añadidas, podemos hacerlo como queramos, dando validez desde al control telemático hasta a la firma en papel pasando por control de impresiones digitales, tacógrafos o fichas que se introducen en máquinas de fichar.



Noticias del Colegio

Sección coordinada por
Carlos Ruiz Sánchez



Asistimos al solemne acto de apertura del año judicial

S.M. El Rey, Felipe VI, presidió el 9 de septiembre el solemne acto de apertura del Año Judicial 2019 en el que también se dio a conocer la Memoria de la Fiscalía General del Estado para el año 2018. Este acto que inaugura el nuevo curso político de jueces y fiscales fue presidido por el Presidente del Consejo General del Poder Judicial y del Tribunal Supremo, D. Carlos Lesmes; y en representación de nuestro Colegio asistió el Secretario de la Junta de Gobierno D. Manuel Rodríguez Noguera.

En su discurso, el sexto de apertura del año judicial, el señor Lesmes ha urgido a renovar el órgano de gobierno de los jueces, pues su mandato caducó en diciembre de 2018, si bien la falta de acuerdo entre los grupos políticos mantiene bloqueada la renovación del Consejo.

El Presidente del CGPJ ha reclamado a las Administraciones, "un esfuerzo importante para prestar a la Justicia la atención que merece" y acometer una reforma organizativa "de carácter integral". Asimismo, también ha señalado que es necesario "invertir con



prontitud dinero y talento para implantar un nuevo modelo territorial y organizativo de la Justicia", que debe ser dotada de los medios materiales y personales de que precisa "no como una reivindicación corporativa o interesada de quienes formamos parte de ella, sino como uno de los ejes que han de permitir que nuestro Estado de Derecho quede definitivamente vertebrado". Igualmente ha destacado que las altas tasas de litigiosidad y el reducido nivel de gasto en políticas de Justicia, que se traducen en una ex-

cesiva carga de trabajo en los órganos judiciales, "difícilmente asumible con los recursos disponibles" y en unos tiempos de respuesta de los tribunales que, pese a ir mejorando, "aún no son satisfactorios". Por último, el señor Lesmes ha expresado que la Justicia es un "pilar fundamental del Estado de Derecho y de la propia democracia", pues ésta "no existe sin reglas que ordenen el funcionamiento de sus instituciones y normas que garanticen los derechos civiles y políticos y preserven la propia libertad".

El Colegio acude al acto de apertura del año judicial de la Comunidad de Madrid



El Presidente del TSJM, D. Celso Rodríguez Padrón destaca en su discurso que “el sistema judicial se encuentra en un punto preocupante de capacidad”.

Un año más, el Colegio representado por su Presidenta Dña. M^a. Antonia Cruz, ha participado en el tradicional acto de apertura de la Comunidad de Madrid, que sirve para retomar formalmente la actividad judicial tras el parón veraniego y que por primera vez ha estado presidido por el nuevo Presidente del Tribunal Superior de

Justicia de Madrid D. Celso Rodríguez Padrón, el cual ha destacado que “con el actual diseño que tiene el sistema judicial, éste se encuentra al límite de su capacidad” y también ha señalado que “mientras no se aborden reformas estructurales del sistema, es absolutamente apremiante el incremento de la planta judicial”.

En su discurso, el Presidente del TSJM ha destacado que “la fuerza de la ley no admite ningún desafío” en referencia al conflicto secesionista catalán y ha recalado que “la función judicial en una verdadera democracia cobra especial relevancia cuando se abordan los más graves ataques que pueda sufrir el orden constitucional”. Señaló, por último, la urgente necesidad de incrementar el número de magistrados para poder afrontar la inmensa

cantidad de asuntos, incrementados por el efecto de la capitalidad; si bien se está consiguiendo con mucho esfuerzo resolver anualmente al menos un volumen de asuntos muy similar a los nuevos que entran a trámite.

En este acto han estado presentes la Presidenta de la Comunidad de Madrid, Dña. Isabel Díaz Ayuso, el Consejero de Justicia, Interior y Víctimas, D. Enrique López López, el fiscal Superior de la Comunidad de Madrid, D. Jesús Caballero Klink, junto a destacadas personalidades de la judicatura madrileña, de la Administración de Justicia y de los cuerpos de Seguridad del Estado.

Homenaje al expresidente D. Francisco Javier Vieira Morante

Momentos antes de iniciarse la ceremonia, autoridades asistentes han acudido al acto de homenaje con mo-



tivo de la presentación del retrato del que fuera presidente del TSJM entre 2009 y 2018, D. Francisco Javier Vieira Morante y que a partir de ahora ocupará el lugar que le corresponde en la galería de fotografías de los que han sido máximos responsables del Alto Tribunal Madrileño.





Nueva edición de las jornadas Hispano- Francesas del INSS de Madrid

El ciudadano recibe asesoramiento personalizado sobre los derechos y trámites en materia de pensiones que deben realizar quienes hayan trabajado en Francia.

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de Madrid ha celebrado en la semana del 14 al 18 de octubre una nueva edición de las Jornadas Informativas Hispano-Francesas en materia de Seguridad Social. En esta convocatoria el lugar elegido para su realización ha sido la sede del INSS en la calle Serrano 102, donde se habilitó un CAISS temporal para dar la cobertura adecuada tanto a los informadores como a las personas que habían solicitado cita previa. El objetivo de estas jornadas es ofrecer asesoramiento personalizado al ciudadano en los trámites que deben realizar quienes hayan trabajado en Francia o lo estén haciendo actualmente y que en consecuencia, puedan generar derechos en materia de pensiones. Asimismo, el INSS también informó de los derechos generados según la legislación española. En representación de nuestro Colegio han participado en estas jornadas la Vice-



presidenta Dña. Eva Torrecilla y el Vocal de la Junta de Gobierno, D. José Carlos Astudillo.

En esta edición de 2019, los organismos franceses asistentes han sido la Carsat Aquitaine, que se encarga del Régimen General de Pensiones, la Caja de Pensiones Complementarias AGIRC-ARRCO, la cual gestiona el Régimen Complementario; ambas para dar cobertura a los dos niveles de pensiones establecidos en el país vecino y la Mutualidad Social Agrícola de la Gironde. Por su parte el INSS aportó dos informadores de la Dirección Provincial de Madrid.

Origen y balance de las jornadas

El inicio de la colaboración entre el INSS y la Seguridad Social francesa se remonta a 1998, bajo el embrión de la Feria de Burdeos. A partir de 2004 las jornadas se extienden a otras ciudades, turnándose su celebración en territorio francés y español. En España se han celebrado en Zaragoza, Granada, Valencia, Málaga, Barcelona, Sevilla o San Sebastián y entre los trámites más demandados se encuentran conocer los derechos de jubilación tanto presentes como futuros para personas que tengan carreras de co-



tización en ambos países o sobre viudedad.

Dña. Julia Carpio, coordinadora de las jornadas, resalta el éxito de público obtenido en esta convocatoria, pues se han atendido un total de 535 citas y se han superado las 1.100 informaciones o consultas. La coordinadora señala que una de las ventajas de este foro es poder reunir a las dos entidades francesas responsables de los dos niveles de pensiones que configuran el Sistema francés, evitando que el ciudadano tenga que acudir a distintas sedes, pues cada cita comporta una doble gestión, pues cada persona genera dos consultas a los dos regímenes obligatorios franceses: el general y el complementario.



[NUEVOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN]

Acuerdo con la Correduría de Seguros Globalfinanz

La Junta de Gobierno del Colegio ha llegado a un Acuerdo con Globalfinanz, al objeto de poner al alcance de los compañeros que así lo deseen la información sobre las condiciones para la suscripción de sus pólizas individuales sobre Responsabilidad Civil Profesional, un producto específico orientado a nuestra profesión.

Habiendo conseguido un gran número de suscripciones a nivel nacional que acreditan un alto grado de profesionalidad desde que Globalfinanz firmase un acuerdo con nuestro Consejo General, puede ofrecernos un producto realmente competitivo y adaptado a las necesidades y exigencias de nuestro Colectivo, sobre una oferta base pero también adaptable a las concretas necesidades de



cada profesional o despacho.

El esquema de la propuesta de Seguro de RSC de Globalfinanz con-

tiene una excelente opción en cuanto a primas y coberturas, adecuada a la actividad del Graduado Social.



Más información:

<https://www.globalfinanz.es/seguros-de-responsabilidad-civil-graduados-sociales/?cmp=GLOBALFINANZ>

Convenio de colaboración con Comunicación Gestual

En el mes de noviembre el Colegio ha formalizado un convenio de colaboración con Comunicación Gestual, primer grupo de empresas en Europa de investigación, desarrollo, servicios y formación especializado en el análisis de conducta mediante Microexpresiones faciales y lenguaje no verbal inconsciente, quienes han estado presentes en nuestro Congreso de Actualidad Laboral aportando su conocimiento acerca de estas técnicas.

Entidades públicas como la Delegación de Gobierno, Jefatura Super-



■ **D. Óscar Sánchez-Crespo Giménez.**

Director de la agrupación Profesional Comunicación Gestual.

rior de Policía en Cataluña, Mossos d'Esquadra, Universidad de Barcelona, etc., avalan el trabajo operativo realizado por esta entidad. Su equipo de peritos judiciales en Microexpresiones faciales y reacciones fisiológicas actúa en todo el territorio nacional y dispone de jurisprudencia respecto a la realización de dictámenes periciales en la especialidad y trabajan tanto por designación judicial como de parte en procedimientos judiciales civiles, penales y laborales.



Más información: <https://www.comunicaciongestual.com/nosotros/>



Abierto el plazo
de matriculación

Título de Postgrado "Experto en Práctica Procesal ante la Jurisdicción Social (Edición 2020)

El próximo 4 de febrero arrancará esta nueva convocatoria, siendo el objetivo de este título dotar a los Graduados Sociales de unas sólidas bases de conocimientos prácticos, que permitan el desempeño de la actividad profesional con solvencia, de forma activa ante los Juzgados y Tribunales.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

- . Carácter: Presencial. 162 horas lectivas
- . Duración: Del 4 de febrero al 11 de junio de 2020
- . Sesiones presenciales: martes, miércoles y jueves en horario de 17:00 a 20:00 h.
- . Lugar de celebración: Sede del Colegio. (c/Arriaza, 4)
- . Importe del curso: 2.100€ (consultar condiciones de pago).

BONIFICABLE POR FUNDAE

Admisión de estudiantes:

Imprescindible estar en posesión de un título de Grado, Diplomatura, Licenciatura o equivalente.

Información, matriculación y consultas:

formacion@graduadosocialmadrid.org

Tlf 91 523 08 88

Renovación del convenio con CNP Partners

Se ha renovado el acuerdo de prestación de servicios entre el Colegio y CNP Partners de Seguros y Reaseguros S.A. entidad que opera en el ramo de seguros de vida, enfermedad, accidentes y pérdidas pecuniarias, así como en la gestión de planes y fondos de pensiones. El nuevo convenio incluye la posibilidad de que aquellos colegiados que lo deseen y cumplan con los requisitos solicitados puedan llevar a cabo actividades de distribución de los seguros comercializados por CNP Partners



Más información:

https://www.cnppartners.es/laboriscnp/?utm_source=Footer%20web&utm_medium=Madrid

Acuerdo con Altai, referente español en la fabricación de software

Tras la firma del Convenio de Colaboración con ALTAI, referente del mercado español en la fabricación de software con más de 35 años de experiencia, ofrece, entre otras aplicaciones, programas de laboral, contabilidad, fiscal y mercantil, distribuyendo y dando soporte del mismo a clientes finales, entre los que se encuentran los profesionales del asesoramiento laboral, contable, fiscal, etc. El equipo de consultores de ALTAI garantiza la instalación de los programas y traspaso de datos de otras aplicaciones de forma rápida y eficaz.

ALTAI realiza una clara apuesta por la investigación y la innovación en el desarrollo de software realizando un riguroso trabajo de con-



trol de calidad. Muestra de ello es el nuevo programa de nóminas ALTAI iEvolution Laboral o la aplicación de registro horario ALTAI ClockIn, cuyos registros han sido validados por la Inspección de Trabajo. ALTAI lleva a cabo el Backup Automático en la nube, efectuando copia de seguridad de los datos de sus aplicaciones en la nube y con compromiso de restauración de sus bases de datos.



Más información: https://www.altai.es/?utm_source=gsm

[JORNADA]

Participamos en la Jornada “Género, Protección de Datos y Nuevas Tecnologías”

El día 9 de septiembre, organizado por la Universidad Carlos III de Madrid en su campus de Getafe, hemos participado en esta jornada que sirve como inauguración del curso de título de Especialista en Gestión de Políticas de Igualdad, que dirige la profesora Eva M^a. Blázquez, recientemente nombrada Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid.

La jornada ha sido inaugurada por la alcaldesa de Getafe, D^a. Sara Hernández y en la misma ha estado presente nuestro Vocal de la Junta de Gobierno, D. José Luis Saludas.



En la misma se han desarrollado diversas mesas que han abordado materias como los nuevos derechos digitales, desconexión digital, acceso al empleo, selección de personal, acoso o salud laboral, entre otras.



Contenido disponible a través del siguiente enlace:
<https://media.uc3m.es/video/5d789e628f420898fb8b45c9>



[ACTO] Asistimos al acto de toma de posesión de altos cargos de la Consejería de Justicia, Interior y Víctimas

Tras el descanso vacacional propio del mes de agosto, el Colegio retoma su actividad habitual en el plano institucional. Así, el viernes 6 de septiembre tuvo lugar con asistencia de nuestra Presidenta, D^{ña}. M^a. Antonia Cruz, el acto de toma de posesión de altos cargos de la Consejería de Justicia, Interior y Víctimas de la Comunidad de Madrid de la que ha sido designado titular D. Enrique López, el cual guarda estrecha relación con nuestra corporación al haber desempeñado la labor de coordinador de nuestro Foro Sabatini de reflexión jurídica. En este acto desarrollado en el salón de Actos de la propia Consejería tomaron juramento o promesa de sus cargos, D^a. Yolanda Ibarrola, en calidad de Viceconsejera de Justicia; D. Carlos Novillo, Director de la Agencia de Seguridad y Emergencia Madrid 112; D. Pedro Irigoyen, Director General de Recursos Humanos y D. José



Luis Villarroel, Director General de Emergencias. En el acto también tomó posesión de su cargo, D^a. María Dolores Moreno como Directora- Gerente de la Agencia para la reeducación y reinserción del Menor Infractor y D^a. Carmen Martín en calidad de Directora General de Infraestructuras.



[JORNADA INFORMATIVA]

Desayuno informativo de la Dirección General de Tráfico

D Pere Navarro, Director General de Tráfico, destacó en su intervención en un desayuno informativo organizado el 11 de octubre por Executive Forum en el Hotel Palace de Madrid que “cometimos el error de vender un producto que no teníamos en la estantería. No tenemos dónde enchufar el coche eléctrico y su precio es carísimo. Nos equivocamos todos”.

Asimismo añadió que “sin infraestructura de carga no hay coche eléctrico y que es una prioridad del Gobierno crear la infraestructura adecuada, ya que donde nos hace falta realmente, es en la ciudad, pero en

el parking es difícil enchufarlo. Sin embargo, el que vive fuera de la ciudad sí tiene facilidades de carga”. Además, el Director General de Tráfico ha vaticinado que “lo que viene son los desplazamientos a pie por el envejecimiento de la población” ya que, a su juicio, la gente mayor camina, por lo que la tendencia será “dejar la acera limpia de obstáculos”.

En otro orden de cosas, el señor Navarro justifica las duras campañas publicitarias de Tráfico con mensajes explícitos porque, en su opinión, “normalmente son más eficaces”. La realidad es mucho más dura que la campaña”, ha afirmado.

Colaboramos en la 41ª edición del Congreso de AERELABO



Del 23 al 26 de octubre tuvo lugar en Málaga la 41ª edición del Congreso de AERELABO, asociación de ámbito estatal formada por las distintas Delegaciones de Estudiantes de los centros que imparten el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En el mismo intervino la vocal de la Junta de Gobierno, D^a. Teresa Silleras impartiendo

una ponencia bajo el título “La profesión de Graduado Social, una garantía de futuro”.

A la misma acudieron más de un centenar de alumnos con una acogida espectacular, en la que alumnos de toda España, mostraron un interés e ilusión real por la profesión y sus distintas opciones laborales.

¡Pin, Pan, Fuego!

*El viejo atún, maestro por cierto,
conocedor y librador de redes
enseña a los pequeños.*

*Transmite su experiencia entre
alevines.*

*Sabe que el señuelo
no es solo la almadraba,
sino el cruel y falso anzuelo.*

*Repite una vez más su vieja escuela
y trata de cubrir tanta ignorancia,
pero, ¿quién escucha sensatez
lograda?*

¡Cuánta soberbia del joven soportada!

*Los barcos cierran su círculo de
muerte.*

*Uno a uno van hacia el final
pasando.*

*Los gritos y chillidos enmudecen.
¡Ya están todos!, una jornada más.*

Dolor, tristeza, tedio, muerte.

*Has podido notar, amigo mío, que
igual que la vida nos aturde,
así mismo, la muerte nos incita a la
falsa red que acecha nuestra vida.
Por eso...*

¡PIN, PAN, FUEGO!

*Un poeta menos pero,
¿qué es un poeta?*

*Un tonto de baba, un necio que sueña
un iluso que ama, alguien que no
arruina,
que siente, que piensa...*

Federico por nombre,

Lorca de apellido.

Por señas, un loco.

*Un loco divino cargado de sueños,
de todos colores que riman sin tino.*

*Noche de estrellas donde la campana
de la iglesia, cerca, llama a oraciones,
casi nunca nuevas, soniquete cansino,
comparsa de viejas.*

**Eduardo García-Romeril Berruoco.
Colegiado nº 190**

[REUNIÓN]

Nos reunimos con la Dirección Provincial de Madrid de la Tesorería General de la Seguridad Social

Dentro del habitual ciclo de contactos permanentes entre el Colegio y la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social tuvo lugar el pasado 28 de noviembre la última cita anual en la que estuvieron presentes por parte del Colegio la Vicepresidenta, D^a. Eva Torrecilla y la Vocal Ejerciente D^a. Teresa Silleras. En representación de la TGSS participaron en la misma, D. Rodrigo Mares, Director Provincial; D^a. Diana Suárez, Subdirectora Provincial de Recaudación; D^a. Cristina Izusquiza, Jefa de Sección de la Subdirección Provincial de procedimientos especiales y D^a. M^a. Dolores Valdés, Jefa de la Unidad de atención al usuario del Sistema RED.

En esta ocasión se repasaron asuntos abordados en encuentros anteriores como los TA300 (desplazamientos), los cuales ya están subidos a la Sede, si bien aún falta por establecer el procedimiento telemático correcto. A fecha de hoy ya pueden presentarse en la Sede, aunque hay administraciones que las tramitan y otras que solicitan que los documentos estén firmados por la empresa no tramitando aquellas que no reúnan esos requisitos. Se nos informa que se está trabajando en unificar la forma de comunicación y que ésta se incluirá en el Sistema Red.

Registro de Apoderamientos y resolución de incidencias

En relación al Registro de Apoderamientos se nos traslada que existe un retraso considerable en su desarrollo y respecto a la resolución de incidencias, asunto en el que se puso especial hincapié en la pasada reunión, incidimos en que el hecho de que atendieran tres números por persona no era una solución; y les pusimos en conocimiento de las diferencias que ocurren entre unas administraciones y otras.

Desde la TGSS nos indican que se está desarrollando una nueva herramienta, que se ubicará en Red o en Siltra, la cual está en fase de prueba, para que se puedan solucionar incidencias sobre todo de afiliación a nivel nacional, idéntica para todos y con la remisión de la misma documentación, evitando discrepancias entre unas administraciones y otras evitando así que el profesional tenga que desplazar-

se a la administración. Será un canal de comunicación directa entre los autorizados RED y la administración, y que no se limitará por zona geográfica.

Adecuación de cotización

Respecto a la cotización, la comunicación de los convenios colectivos permite que con la fecha de control de los mismos se puedan presentar las liquidaciones por atrasos, sin que se generen recargos. La fecha de control se tendrá que indicar la fecha del cálculo de los atrasos y no la publicación del convenio, cuando éste permita el abono de atrasos en varios meses.

La adecuación a un solo CCC no se realizará hasta pasado el primer trimestre de 2020, y nos trasladan que ahora se están unificando los CCCs de red directo.

Dentro de las modificaciones que se están realizando en afiliación, se confirma que se está trabajando en el Régimen de Artistas para unificar el procedimiento específico de afiliación de menores de edad.

Se establece marzo de 2020 como próxima fecha de reunión entre la Comisión de Ejercientes y la TGSS, si antes no se produce la puesta en marcha de las herramientas y proyectos que se están desarrollando. De haber modificaciones previas nos informarían para poder realizar la notificación y publicidad concreta para informar al Colectivo.

“

Se está trabajando en el Régimen de Artistas para unificar el procedimiento específico de afiliación de menores de edad

TELETIPO

CALENDARIO LABORAL 2020: Ya se encuentran disponibles en la sede del Colegio el calendario laboral 2020 de la Comunidad de Madrid.



Desayunos profesionales con Fraternidad Muprespa: “El papel de las Mutuas en la gestión de las bajas médicas”

Dentro del ciclo de desayunos profesionales que el Colegio viene desarrollando, el 9 de octubre celebramos una nueva edición con el objetivo de analizar la función que las Mutuas desarrollan en la gestión de las bajas médicas. Intervino como ponente Dña. Eva Martín Peñalver, Directora Provincial Adjunta de Madrid de Fraternidad-Muprespa, quien expuso la labor que la Mutua como entidad colaboradora de la Seguridad Social desarrolla en la gestión de prestaciones públicas, sin ánimo de lucro.

La conferenciante destacó que la Mutua percibe de la Tesorería General de la Seguridad Social las cuotas correspondientes a la cotización de la empresa por sus trabajadores, o de los autónomos adheridos; y el objeto de la actividad, en virtud del artículo 80.2 TRLGSS, es el desarrollo mediante la colaboración con el



■ Dña. Eva Martín Peñalver, Directora Provincial Adjunta de Madrid de Fraternidad-Muprespa.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, de las contingencias de Accidente de Trabajo (AT) y Enfermedad Profesional (EP) de la Seguridad Social, así como actividades de prevención. Asimismo señaló que también se lleva a cabo la gestión económica por Incapaci-

dad Temporal, por Contingencias Comunes (CC), por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y el cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia.

Uno de los aspectos en los que se puso mayor énfasis fue en las repercusiones que conlleva un accidente, tanto para el propio trabajador como para su empresa, por ello los esfuerzos de la Mutua se centran en primer lugar en recuperar al trabajador de la mejor forma y más ágilmente posible. En la jornada también se expusieron las situaciones diversas que se generan de las contingencias comunes, del pago delegado y del pago directo, atendiendo las dudas que plantearon los asistentes. Por último, se efectuó un repaso de las prestaciones especiales, tanto de las ayudas económicas o de las ayudas para la reinsertión laboral destinadas a los trabajadores o autónomos con la opción de accidente de trabajo, que hayan sufrido un accidente laboral o enfermedad profesional, y que por sus circunstancias personales o familiares se encuentren en mayor situación de necesidad. Estas solicitudes son estudiadas y concedidas por la Comisión de Prestaciones Especiales, órgano paritario con representación de los empresarios y de los trabajadores protegidos y cuyo importe lo determina dicha comisión tras examinar la solicitud junto con un informe social.



TELETIPO Días especiales en el Zoo de Madrid: Gracias al acuerdo que el Colegio ha alcanzado con Zoo Aquarium de Madrid, nuestro colectivo pudo beneficiarse de unas ventajosas condiciones en su visita al Zoo durante las fechas navideñas.

El Colegio participa en el acto de apertura del curso académico de la Universidad de Castilla La Mancha



El rector D. Miguel Ángel Collado destaca el aumento de matrículas y demanda un contexto institucional, normativo y presupuestario para impulsar el trabajo de la comunidad universitaria.

El rector de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), D. Miguel Ángel Collado, presidió ayer en el campus de Toledo el solemne acto de apertura del curso académico 2019-2020. En su discurso destacó que la UCLM se encuentra en un periodo de crecimiento “cualitativo y cuantitativo” en el que se implantarán nuevos títulos de grado y máster, además de titulaciones duales y apeló al compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria con la institución y con la sociedad para seguir mejorando. En el acto estuvo presente D. Santiago Sánchez-Mariscal Lozano, vocal de la Junta de Gobierno y delegado del Colegio en Toledo, Cuenca y Guadalajara.

El rector reclamó “un Gobierno en plenitud de atribuciones que, además de mantener unidas las competencias sobre universidades, investigación e innovación, en el ámbito universitario avance más y con mayor rapidez”, así como una

nueva Ley de Universidades con el consenso de los agentes políticos y sociales. Asimismo lamentó que el proyecto de presupuestos de Castilla-La Mancha para 2020 no recoja lo comprometido en el convenio de financiación en materia de investigación.

Memoria del curso académico 2018-2019

Tras el acceso del claustro de doctores al paraninfo con el consejo de dirección y los miembros de la mesa presidencial el secretario general, D. Crescencio Bravo, leyó la memoria del curso académico

2018-2019, en el que se formaron 21.876 estudiantes de grado, 1.851 de máster y 1.538 de doctorado, “manteniendo la tendencia hacia un modelo con mayor presencia del posgrado y del tercer ciclo”. Con una oferta integrada por 43 títulos de grado, cinco dobles grados, 37 títulos de máster y tres de doble máster, así como ocho titulaciones conjuntas o dobles diplomas con universidades de cinco países, la UCLM clausuró el curso pasado con más de un millar de movi- lidades de estudiantes, profesorado y personal de administración. Tras la lectura de la memoria, tomó la palabra la catedrática de Química Analítica y profesora de la Facultad de Ciencias Ambientales y Bioquímica Dña. Rosa Carmen Rodríguez Martín-Doimeadios, que ofreció en su visión analítica sobre el Tajo una panorámica del estado actual del río como lección inaugural de este curso académico 2019-2010. Entre otras personalidades asistieron a la ceremonia, el vicepresidente de Castilla-La Mancha, D. José Luis Martínez Guijarro; la alcaldesa de Toledo, Dña. Milagros Tolón; el presidente de las Cortes de Castilla-La Mancha, D. Pablo Bellido, y el delegado del Gobierno en Castilla-La Mancha, D. Francisco Tierraseca.

“

En el acto estuvo presente el delegado del Colegio en Castilla La Mancha, D. Santiago Sánchez - Mariscal Lozano



SCL CONSULTORES LE AYUDA A IMPLANTAR EN SUS EMPRESAS CLIENTES UN PLAN INTEGRAL DE CUMPLIMIENTO LABORAL



A partir de
Marzo de 2020
es obligatorio
elaborar e
implantar el
PLAN DE
IGUALDAD

Todas
las empresas
han tenido que
negociar e
implantar el
CONTROL DE
JORNADA

Le ofrecemos una colaboración
cercana y profesional a la vez
que profesional para evitar
incumplimientos y sanciones en
sus empresas cliente...

- ✓ Programas de COMPLIANCE LABORAL
- ✓ Negociación del REGISTRO DE JORNADA (Control Horario)
- ✓ Adaptación a la normativa de PROTECCIÓN DE DATOS
- ✓ Elaboración de CÓDIGOS ÉTICOS
- ✓ Negociación e implantación de PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD
- ✓ PREVENCIÓN DEL ACOSO en el entorno laboral



www.sclconsultores.es



info@sclconsultores.es



672 256 842/690 605 300



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Septiembre 2.019.

Nº de Resolución: 618/2019

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1650/2017

Fecha: 11/09/2019

RESUMEN: Reclamación de nivel retributivo básico. Cómputo de periodo de contratación temporal previa. Cosa juzgada de sentencia individual anterior a sentencia de conflicto colectivo, primacía de la sentencia colectiva en futuros procesos sobre otros periodos. RTVE

Nº de Resolución: 617/2019

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 1505/2017

Fecha: 11/09/2019

RESUMEN: Sucesión de empresa. La empresa adquirente de unidad productiva responde del pago de las indemnizaciones por la extinción colectiva previa de los contratos de trabajo (art. 44.3 ET), sin que del art. 148 LC se deduzca lo contrario. Reitera Doctrina.

Nº de Resolución: 634/2019

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Nº Recurso: 1741/2017

Fecha: 17/09/2019

RESUMEN: Jubilación anticipada de socia trabajadora de cooperativa de trabajo asociado debido a la extinción de los contratos por causas económicas acordada por auto del Juzgado de lo Mercantil. Art. 201.1.d LGSS. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 646/2019

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 84/2018

Fecha: 19/09/2019

RESUMEN: Resolución administrativa sobre alcance temporal de la autorización concedida a una Mutua para concertar la asistencia sanitaria. Competencia del orden social, de acuerdo con Informe del Ministerio Fiscal. Alineamiento con criterios de la Sala Especial (art. 42 LOPJ) y de esta Sala Cuarta. Conjugación de las previsiones contenidas en art. 9.5 LOPJ y artículos 1º; 2.s); 3.f); 7.b); 11.4.b) y concordantes LRJS.

Nº de Resolución: 649/2019

Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Nº Recurso: 1397/2017

Fecha: 24/09/2019

RESUMEN: Responsabilidad del FOGASA por salarios de tramitación tras

despido en empresa concursada. La legislación aplicable -a la vista de la modificación de los límites de responsabilidad operados por el RD Ley 20/2012- es la vigente cuando se dicta la sentencia declarando el despido nulo, que no la de declaración del concurso de la empresa. Se combinan los puntos de conexión. Doctrina contenida en sentencias de fecha 6 de junio de 2017 (RCUD 1849/16, 1538/16 y 3987/15) y 18 de enero de 2018 (RCUD 449/2017). Se casa la sentencia recurrida.

Nº de Resolución: 658/2019

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 963/2017

Fecha: 25/09/2019

RESUMEN: Corporación de RTVE. Determinación de nivel retributivo y correspondientes diferencias salariales. Sentencia anterior firme del Juzgado de lo Social sobre clasificación profesional y sus efectos. Sentencia posterior de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, modificada tras recurso de casación por sentencia de esta Sala relativa al cómputo del periodo de prestación de servicios a efectos de progresión en el nivel económico limitado al salario base. Se discute si la primera sentencia del Juzgado de lo Social produce efectos de cosa juzgada sobre el proceso



actual. Los requisitos para apreciar la existencia de cosa juzgada concurren respecto de aquella sentencia, sin que interfiera al respecto lo resuelto por la Audiencia Nacional y por nuestra posterior sentencia al referirse a cuestión distinta.

Nº de Resolución: 659/2019

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 1658/2017

Fecha: 25/09/2019

RESUMEN: Competencia de la jurisdicción social: Reclamación a Grupo de Empresas en el que solo la de los trabajadores tiene condición de concursada. Concordancia con Sala Especial de Conflictos de Competencia y doctrina de la Sala Cuarta. Reitera doctrina.

Octubre de 2.018.

Nº de Resolución: 673/2019

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 1600/2017

Fecha: 01/10/2019

RESUMEN: Reclamación de indemnización de daños y perjuicios derivados de posible competencia desleal, formulada por la empresa frente a los trabajadores. Competencia de la jurisdicción social.

Nº de Resolución: 698/2019

Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Nº Recurso: 655/2018

Fecha: 09/10/2019

RESUMEN: Prestación por desempleo en supuestos de contrato de trabajo y cotización a tiempo parcial. Cálculo del porcentaje de parcialidad desde la nueva redacción del artículo 211.3 LGSS dada por el RDL 20/2012, que habrá de determinarse en función del promedio de las horas trabajadas



durante el período de los últimos 180 días que determina el importe de la base reguladora, pero ese porcentaje de parcialidad se habrá de proyectar no sobre la base reguladora, sino sobre los topes máximo y mínimo a que se refiere el precepto. Reitera doctrina de las SSTS de 16 de enero de 2018 (rcud. 370/2017) y 22/03/2018 (rcud.3068/2016).

Nº de Resolución: 705/2019

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 3494/2017

Fecha: 10/10/2019

RESUMEN: Prestación ortoprotésica tras accidente de trabajo. Sigue rigiendo el principio de reparación íntegra de las secuelas. Concordancia con Convenio de la OIT nº 17 y previsiones de la LGSS en materia de asistencia sanitaria. Mantiene y renueva doctrina.

Nº de Resolución: 733/2019

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 2380/2017

Fecha: 23/10/2019

RESUMEN: Subsidio para mayores de 55 años. El agotamiento de la Renta Activa de Inserción (RAI) se equipara al del subsidio por desempleo para permitir el acceso a su disfrute, confirme a lo previsto en el art. 215.1.3 LGSS/1994. Alineamiento con doctrina sobre naturaleza de la RAI. Reitera

doctrina de STS 257/2019 de 27 de marzo (rec. 2966/2017).

Nº de Resolución: 743/2019

Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Nº Recurso: 1338/2017

Fecha: 29/10/2019

RESUMEN: Contrato de trabajo: Laboralidad del vínculo. Profesores de academia que imparten cursos de formación profesional ocupacional. Existe porque la empresa pone centro trabajo, capta alumnos, fija horario y paga lo que ella decide. (Reitera sentencia 10-04-2018 (R. 179/2016).

Nº de Resolución: 741/2019

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 3518/2017

Fecha: 29/10/2019

RESUMEN: Prestaciones de Incapacidad Permanente derivadas de enfermedad profesional: responsabilidad compartida en proporción al tiempo de exposición del trabajador al riesgo de contraer la enfermedad. Reitera doctrina.

Resumen Sentencias elaborado por Rafael Navarrete para el Colegio de Graduados Sociales de Madrid.
Fuente: CENDOJ del Consejo General del Poder Judicialw



Directivas

Directiva (ue) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra i),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de texto legislativo a los Parlamentos nacionales, Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽²⁾,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ⁽³⁾, Considerando lo siguiente:

(1) En el artículo 153, apartado 1, letra i), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) se establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

(2) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión. De conformidad con el artículo 3, apartado 3, párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión debe fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. De la misma forma, en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («Carta») se establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos los relativos al empleo, el trabajo y la retribución.

(3) En el artículo 33 de la Carta se contempla el derecho a la protección contra el despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional.

(4) La Unión ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. Las disposiciones de esta Convención forman parte del ordenamiento jurídico de la Unión Europea y, en la medida de lo posible, la legislación de la Unión debe interpretarse de manera que sea coherente con dicha Convención. En su artículo 7, apartado 1, la Convención establece, en particular, que las Partes han de tomar todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.

(5) Todos los Estados miembros han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989. En el artículo 18, apartado 1, de dicha Convención, se dispone que ambos padres tienen responsabilidades comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño, y que su preocupación fundamental debe ser el interés superior del niño.

(6) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y

⁽¹⁾ DO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

⁽²⁾ DO C 164 de 8.5.2018, p. 62.

⁽³⁾ Posición del Parlamento Europeo de 4 de abril de 2019 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 13 de junio de 2019.



mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población.

(7) A la luz de los retos que plantea el cambio demográfico, junto con la presión sobre el gasto público que conlleva en algunos Estados miembros, se espera que aumente la necesidad de cuidados no profesionales.

(8) A escala de la Unión, ya hay varias Directivas en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones relevantes a efectos de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular las Directivas 2006/54/CE ⁽⁴⁾ y 2010/41/UE ⁽⁵⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 92/85/CEE ⁽⁶⁾, 97/81/CE ⁽⁷⁾ y 2010/18/UE ⁽⁸⁾ del Consejo.

(9) Los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional se reafirman en los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.

(10) No obstante, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en em-

pleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, con el resultado de que algunas mujeres abandonan por completo el mercado de trabajo.

(11) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar. Las políticas de igualdad de trato deben orientarse a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos, y se anima a los interlocutores sociales a que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación. Asimismo, ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.

Consulta la directiva al completo en:

www.graduadosocialmadrid.org 

(4) Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

(5) Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

(6) Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

(7) Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

(8) Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).



Convenios

Información elaborada por

LEFEBVRE
INTELIGENCIA JURÍDICA

1.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Campo de la Comunidad de Madrid, 2018. (BOCM 285/2019 de 30 de Noviembre de 2019) (Código: 28000415011982)

Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2018 del convenio colectivo del Sector de Campo de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora (Código 28000415011982).

2.- Convenio Colectivo de Casino de Juego Gran Madrid, S.A., 01/06/2018-31/05/2020. (BOCM 279/2019 de 23 de Noviembre de 2019) (Código: 28000452011983)

Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Casino de Juego Gran Madrid, S. A. (Código 28000452011983).

3.- Convenio Colectivo de Sociedad Española de Fútbol Profesional, S.A.U. (BOCM 279/2019 de 23 de Noviembre de 2019) (Código: 28102552012019)

Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Sociedad Española de Fútbol Profesional, S. A. U. (Código 28102552012019).

4.- Convenio Colectivo de Fundación Laliga. (BOCM 279/2019 de 23 de Noviembre de 2019) (Código: 28102562012019)

Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Laliga (Código 28102562012019).

5.- Convenio Colectivo de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, 2018-2020. (BOCM 273/2019 de 16 de Noviembre de 2019) (Código: 28000785011982)

Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial AMARAUTO y por la representación sindical, CC OO, Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid (MCA-UGT). (Código 28000785011982).

6.- Convenio Colectivo de Zoos Ibéricos, S.A., 2018-2021. (BOCM 267/2019 de 9 de Noviembre de 2019) (Código: 28004342011981)

Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa (Código 28004342011981).

7.- Convenio Colectivo de Comercio Mayorista y Minorista de Juguete, Cerámica, Vidrio, Iluminación, Regalo y Material Deportivo de la Comunidad de Madrid. (BOCM 267/2019 de 9 de Noviembre de 2019) (Código: 28014085012007)

Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector del Comercio Mayorista y Minorista de Juguete, Cerámica, Vidrio, Iluminación, Regalo y Material Deportivo, suscrito por la Asociación Empresarial COPYME, y la Asociación de Empresarios de Deporte de la Comunidad de Madrid, y de otra, las centrales sindicales FESMC, UGT Madrid y la Federación de Servicios de CC. OO. de Madrid (Código 28014085012007).

8.- Convenio Colectivo de Espacios Escénicos (antes locales de teatro) de la Comunidad de Madrid. (BOCM 267/2019 de 9 de Noviembre de 2019) (Código: 28002605011981)

Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección Ge-



neral de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales ADETMA, APTEM y por la representación sindical CC. OO., UGT y CGT (Código 28002605011981).

9.- Convenio Colectivo de Transitarios de Madrid, 2019-2020. (BOCM 261/2019 de 2 de Noviembre de 2019) (Código: 28010785011999)

Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transitarios de Madrid, suscrito por la Asociación de Transitarios de Madrid (ATEIA) y por la representación sindical de CC OO y UGT.

10.- Convenio Colectivo de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid, 2018-2021. (BOCM 255/2019 de 26 de Octubre de 2019) (Código: 28000805011982)

Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por la Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas del Estado Español (Copyme) y por los sindicatos UGT y CC OO.

11.- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid. (BOCM 255/2019 de 26 de Octubre de 2019) (Código: 28003005011981)

Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical.

12.- Convenio Colectivo de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid. (BOCM 226/2019 de 23 de Septiembre de 2019) (Código: 28002795011981)

Resolución de 26 de julio 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 Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Federación de Construcción y Servicios de CC OO, la FeSMC de UGT Madrid y la Federación

de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (código número 28002795011981).

13.- Prórroga hasta 2020 y Revisión Salarial 2019 del Convenio Colectivo de Protésicos Dentales de la Comunidad de Madrid. (BOCM 207/2019 de 31 de Agosto de 2019) (Código: 28003305011982)

RESOLUCIÓN de 30 de julio 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 Protésicos Dentales de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid, Unipyme Madrid y la parte social de Unión Sindical Obrera (USO) (código número 28003305011982).

14.- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid, S.A., 2017-2021. (BOCM 195/2019 de 17 de Agosto de 2019) (Código: 28102492012019)

Resolución de 2 de julio 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 Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid, S. A. (código número 28102492012019).

15.- Convenio Colectivo de Comercio de la Piel en General de la Comunidad de Madrid. (BOCM 186/2019 de 7 de Agosto de 2019) (Código: 28000775011981)

Resolución de 11 de junio 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 de la Piel, suscrito por la Asociación de Comerciantes de Calzado (ACC), la Asociación Empresarial de Peletería (AEP) y COPYME y las centrales sindicales UGT y CC OO (código número 28000775011981).

16.- Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo del Instituto de Crédito Oficial. (BOCM 183/2019 de 3 de Agosto de 2019) (Código: 28014852012008)

Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del artículo 15 del Convenio Colectivo del Instituto de Crédito Oficial (código número 28014852012008).

Tecnologías en el mundo laboral

La introducción de las tecnologías en el mundo laboral: la evolución del Derecho en consonancia con las nuevas realidades.

Noelia de Torres Bóveda.
Estudiante de Grado en RRLL y RRHH de la UCM.
Precolegiada nº 60



Como expertos en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se hace imprescindible mantenernos actualizados acerca de todas las novedades que se van desarrollando en el contexto laboral. Por ello, en esta sección os traemos una pequeña síntesis de la STSJ nº 10, 23 de septiembre de 2019, de Las Palmas de Gran Canaria (nº de recurso: 470/2019), una sentencia bastante reciente y relevante por la atención que presta a las nuevas realidades del mercado de trabajo.

1. Hechos probados: En primer lugar, nos encontramos ante la demandante, quien ha estado prestando sus servicios para la empresa LOPESAN HOTEL MANAGEMENT S.L. (dedicada a la intermediación turística) desde el 10 de julio de 2006, con la categoría profesional de oficial de contabilidad y sin ostentar la condición de representante legal de los trabajadores.

En segundo lugar, la sentencia tam-

bién nos incluye como hecho probado que la empresa fue adquiriendo distintos programas y licencias de software a lo largo del tiempo con la finalidad de mejorar su rendimiento. En el caso enjuiciado, nos centramos en Jidoka, la última licencia de software adquirida por la empresa, que se encuadra en el término de "Automatización Robótica de Procesos" (RPA). Este software tenía como finalidad llevar a cabo las funciones de reclamación y compensación de cobros, las cuales le eran atribuidas a la actora. En relación con este último dato, es destacable que tiempo después (29 de marzo de 2019), la trabajadora recibió carta de despido por causas objetivas.

2. Fundamentos de derecho: Como consecuencia de lo anterior, la trabajadora demanda a la empresa por no estar de acuerdo con la decisión extintiva y reclama la improcedencia de la misma al entender que lo contenido en la carta de despido no son más que meras suposiciones de futuro que no se daban al tiempo del despido.

Sin embargo, la empresa alega que la decisión extintiva tiene su motiva-

ción fundamental en causas técnicas, organizativas o de producción motivadas.

Seguidamente y tras la definición de cada una de estas causas, este Tribunal se adentra en ver si se acreditan o no las que alega la empresa, como se resume a continuación.

El TSJ señala que no se puede alegar que exista una causa productiva puesto que no se ha pretendido introducir o retirar ningún producto o servicio del mercado por la empresa, añadiendo que lo que la empresa dispone son proyecciones de futuro, que se adelantan a la realidad actual; además de que, las previsiones que alega la empresa, se basan en opiniones subjetivas que no tienen sustento en datos verificables o constatables.

Una vez ya hemos visto que las causas productivas no se acreditaron por la empresa, el TSJ de Canarias procede a analizar conjuntamente las causas organizativas y técnicas que se alegan en la carta de despido.

La empresa alegaba que la introducción del bot tenía, entre otras finalidades, la de adaptarse a los continuos cambios





interés público de mantenimiento del empleo, haciéndose necesario reinterpretar el concepto de “causas técnicas” para extinguir un contrato.

Entonces, la sentencia nos da un toque de atención remarcando la siguiente distinción: las

causas técnicas requieren de un cambio en los medios de producción, mientras que en la automatización lo que se produce es la entrada de algo nuevo, distinto. Desde esta concepción, se estaría entendiendo que el trabajador es un mero instrumento más, igual de sustituible que cualquier otro medio de producción. En consecuencia, el TSJ de Canarias entiende que no puede apreciarse como justa una causa como esta para motivar un despido objetivo y, apunta que, el art. 52 ET tiene la finalidad de ayudar a la empresa que está viviendo dificultades y no a aquella que despide por la mera mejora de su productividad y competitividad.

3. Fallo: Como consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias estima la demanda de la actora.

Es lógico que ahora mismo se nos planteen bastantes reflexiones acerca de esta materia tan actual, y no es de extrañar, debido a su trascendencia. En definitiva, y como no puede ser de otra manera, el debate está abierto para todos nosotros. Podremos estar de acuerdo o no con los argumentos que se exponen a lo largo de la presente sentencia, pero lo que está claro es que esta no será la primera que se dicte al respecto, puesto que la realidad social está cambiando constantemente y la introducción de las tecnologías en el mundo del trabajo es prácticamente irrefrenable, produciendo la evolución del Derecho en consonancia con estas nuevas realidades.

que se producen en el sector, por ello, debemos tener en cuenta los siguientes datos, en los que se basó la empresa:

Coste trabajadora
Coste: 28.412,44 euros anuales. Tiempo de trabajo: 160 horas a la semana.

Coste bot
Coste: 12.900 euros anuales. Tiempo de trabajo: 392 horas a la semana.

En definitiva, el bot lleva a cabo el trabajo equivalente a 2,45 trabajadores al mes, lo cual se puede relacionar con los despidos que se llevaron a cabo con anterioridad al de la demandante. Igualmente, los datos que aporta la empresa no pueden ser constatados ya que, nuevamente, la empresa no los demostró debidamente, por lo que no quedan acreditados en la carta de despido.

También, se hace necesario señalar que el trabajo de la actora no se elimina por completo con la introducción del bot ya que este software no gestionaba a todos los clientes, sino siete de los quinientos con los que la empresa trabajaba.

En resumen, por todo lo anterior, el Tribunal entiende que no quedan acreditadas las causas técnicas y organizativas.

A continuación, la sentencia destaca que a la hora de plantearnos la procedencia o improcedencia de un despido por causas objetivas se da un conflicto entre dos derechos básicos: el derecho al trabajo y la libertad de empresa, por ello, debe llevarse a cabo un juicio de proporcionalidad. Cuando se incline la balanza hacia la libertad de empresa será en caso de que la causa impida el buen desarrollo de la empresa, lo cual no se da en el presente caso.

Lo que realmente se pone en relieve es que por encima de ambos está el interés público de mantenimiento del empleo ya que vivimos en un Estado Social y de Derecho que ofrece una serie de garantías.

Seguidamente y, en atención a las características de este caso, la sentencia hace referencia a una serie de estudios que aportan datos sobre la evolución técnica del trabajo en relación al incremento de la implantación de tecnología. Basándose en esto se indica que es evidente que con el tiempo se va a ir produciendo una destrucción de empleo (aprox. el 35% de la población activa). En consecuencia, la libertad de empresa se enfrenta al derecho al trabajo y al

El Ministerio de Economía y Empresa publica una guía donde se establece cuáles son los sujetos y servicios que determinan la obligación de registrarse y presentar el documento anual sobre la actividad societaria.



¿Tengo obligación de inscribirme en el registro de proveedores de servicios a sociedades y fideicomisos tipo trust?

Redacción “El Graduado”

El pasado mes de diciembre el Ministerio de Economía y Empresa ha publicado esta guía con el objetivo de aclarar las dudas respecto a las cuestiones derivadas de la obligatoriedad de este registro, así como de presentar el documento anual sobre la actividad societaria. Esta obligación se deriva de la transposición de la IV Directiva de la Unión Europea relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

La norma fue traspuesta a la legislación española mediante la modificación de la Ley 10/2010, que establece que deben inscribirse en el registro las

personas jurídicas, las “personas físicas empresarios” y las “personas físicas profesionales” que presten servicios a sociedades y fideicomisos del tipo trust. La disposición adicional única de la citada Ley, tras su modificación el pasado mes de septiembre, establece que la competencia para crear y gestionar este registro de proveedores corresponde al Ministerio de Justicia y quedará establecido dentro del Registro Mercantil. Los prestadores de estos servicios deberán inscribirse en el Registro Mercantil y posteriormente presentar una declaración de realizar estas actividades. Una vez dados de alta en el registro deberán presentar con carácter anual para su depósito en el registro un documento con información

sobre la actividad desarrollada que se determine.

El Ministerio de Justicia aprobará un modelo de inscripción en el registro para las personas físicas profesionales y el formulario para declarar anualmente las actividades específicas relativas a la prestación de estos servicios.

¿Quiénes son proveedores de servicios a sociedades o fideicomisos?

La Directiva determina que son proveedores de servicios a sociedades o fideicomisos las personas que presten con carácter profesional los siguientes servicios a terceros:

- a) Constitución de sociedades u otras personas jurídicas.



- b) Funciones de dirección o secretaría de una sociedad, socio de una asociación, o funciones similares en relación con otras personas jurídicas o disponer que otra persona ejerza dichas funciones.
- c) Provisión de un domicilio social o una dirección comercial, postal, administrativa y otros servicios afines a una sociedad, una asociación o cualquier otra persona o estructura jurídicas;
- d) Ejercer funciones de fiduciario en un fideicomiso (del tipo «trust») expreso o instrumento jurídico análogo, o disponer que otra persona ejerza dichas funciones.
- e) Ejercer funciones de accionista nominal por cuenta de otra persona, exceptuando las sociedades que coticen en un mercado regulado y estén sujetas a requisitos de información de conformidad con el Derecho de la Unión o a normas internacionales equivalentes, o disponer que otra persona ejerza dichas funciones.



¿Quién debe inscribirse a título individual?

A título individual deben inscribirse las personas físicas empresarios y las personas físicas profesionales, las cuales quedan excluidas únicamente en el supuesto de que presten sus servicios profesionales en el seno de una sociedad profesional debidamente registrada.

Las personas físicas profesionales se deben inscribir en el Registro exclusivamente de forma telemática a los efectos de practicar la declaración, con base en el formulario preestablecido aprobado, y no deben presentar sus cuentas anuales, sino únicamente la declaración anual prevista en la Disposición Adicional.

¿Qué servicios requieren el registro de proveedor?

Están sometidas a la obligación de registro las personas que, con carácter profesional, presten ciertos servicios por cuenta de terceros recogidos en el artículo 2.1.o) de la Ley 10/2010. Estos servicios pueden agruparse en cinco bloques:

1. Constituir sociedades y otras personas jurídicas.
2. Ejercer funciones de dirección o secretaría o de asesoría externa (equivalente a la función de secretaría) de una sociedad, socio de una asociación, o funciones similares en relación con otras personas jurídicas.
3. Facilitar un domicilio social o una dirección comercial, postal, administrativa y otros servicios afines a una sociedad, una asociación o cualquier otro instrumento o persona jurídicas.
4. Ejercer funciones de fiduciario en un fideicomiso (trust) o instrumento jurídico similar.
5. Ejercer funciones de accionista por cuenta de otra persona, exceptuando las sociedades que coticen en un mercado regulado de la Unión Europea y que estén sujetas a requisitos de información acordes con el Derecho de la Unión o a normas internacionales equivalentes que garanticen la adecuada transparencia de la información sobre la propiedad.

En todo caso, la obligación de registro corresponde a todos aquellos sujetos que presten este tipo de servicios, con independencia de que se encuentren ya sometidos a la Ley 10/2010, de 28 de abril, dentro de cualquier otra categoría de sujetos obligados.

La guía también especifica que los servicios de asesoría se caracterizan por su externalidad en los términos de la ley: en consecuencia, **no se incluyen en la obligación de registro quienes, aún actuando en concepto de profesionales colegiados, estén vinculados a la sociedad por una relación laboral.** Por consiguiente, las personas físicas que actúen como directores, consejeros o secretarios de una persona jurídica contratados directamente por la persona jurídica para el desempeño de esa posición de manera estable o continua, y con una relación laboral con la sociedad no estarán obligados a registrarse.

Inscripción de Personas Jurídicas.

Con carácter general, las personas jurídicas que prestan los servicios previstos en el artículo 2.1.o) de la Ley 10/2010, de 28 de abril, deben inscribirse en el Registro, sin que sea necesario que cada uno de los profesionales contratados por la sociedad se deban inscribir a título individual.

En este contexto, adquiere una especial relevancia el concepto jurídico de la sociedad profesional, por cuanto en las mismas el servicio es prestado por la sociedad en sí, bajo su responsabilidad patrimonial y profesional, empleando para ello a los profesionales que se integran en su organización, como socios o empleados, de forma que éstos se limitan a prestar el servicio en nombre y por cuenta de la sociedad profesional.

“**No se incluyen en la obligación de registro quienes, aún actuando en concepto de profesionales colegiados, estén vinculados a la sociedad por una relación laboral**”

Iniciación al

Mindfulness

✓ Práctica 1

**Cristina Sandu
Ghergh**

Graduado Social.
Técnico en Prevención
de Riesgos Laborales.



En el número 70 de la revista se explicaba brevemente el significado de Mindfulness.

Pues bien, en este número vamos a empezar a practicar la meditación con un pequeño ejercicio de iniciación, pero antes vamos a recordar brevemente algunos beneficios de Mindfulness:

- 1 La meditación evita que tu cerebro envejezca.
2. Facilita y mejora la calidad del sueño.
3. Rivaliza en efectividad con los antidepresivos y los ansiolíticos.
4. Ayuda a reducir el estrés
5. Mejora la concentración y la atención.

¿Cuántos tipos de ejercicios de meditación hay?

Por un lado, tenemos la práctica INFORMAL.

La práctica informal consiste en centrar la atención en actividades cotidianas. Se puede meditar caminando, comiendo, fregando los platos después de la cena... Al fin y al cabo la medi-

tación trata de centrar tu atención plena en algo, así que puedes centrar tu atención al caminar en cómo se hunden tus pasos en las hojas caídas en otoño, o en el sabor e intensidad de ese trozo de chocolate que estás disfrutando, o simplemente concentrarte en el calor que el suave sol del otoño deja en tu rostro.

Si vives en la ciudad puedes abrir la ventana y centrar tu atención en el ruido que proviene de la calle.

Si por el contrario vives en el campo puedes abrir la ventana y centrar tu atención en el aire fresco que entra o darte cuenta del silencio que hay y centrar tu atención en él.

¡Todo vale!

Por otro lado, tenemos la práctica FORMAL.

Los ejercicios de práctica formal más conocidos son:

La atención a la respiración, el scanner corporal (body scan), la atención plena a las emociones, entre otros.

¿Por qué elijo mindfulness?

Además de sus múltiples beneficios, para la práctica de Mindfulness no necesitamos ropa especial, ni un lugar acondicionado como se necesita para practicar algún deporte, o tener que interrumpir o faltar a nuestras obligaciones, ¡se puede meditar incluso con traje y corbata!

Cosas que hay que tener en cuenta sobre todo al principio:

Antes de empezar a meditar tenemos que tener en cuenta varios aspectos:

En primer lugar, tenemos que observarnos. Preguntarnos a nosotros mismos cómo estamos e identificar esas emociones. TOMAR CONCIENCIA DE NUESTRO ESTADO DE ÁNIMO.

Ej: ¿cómo estoy hoy? Estoy cabread@, estoy estresad@, estoy content@?

Una vez que tenemos IDENTIFICADO EL ESTADO DE ÁNIMO tenemos que ACEPTARLO, es decir, si estamos cabread@s tendremos que aceptarlo y





Inspira una vez profundamente y espira. Otra vez, inspira y espira. En la próxima inspiración empieza a centrarte en tu respiración.

¿Dónde notas tu respiración con más fuerza, en el tórax, en las fosas nasales, en el estómago?

Quédate respirando unos minutos intentando buscar ese punto de mayor afluencia de la respiración.

¿Tu mente viaja a otros lugares? ¿Estás pensando en el problema que no has resuelto o en que hay ruido a tu alrededor? No importa. Lo importante es que te des cuenta de ello y que seas capaz que volver a concentrarte en la respiración.

Inspira y espira nuevamente, y vuelve a centrar tu atención plena en la respiración.

Cada vez que te desconcentres no desesperes, es normal, estás al principio y tu mente no está suficientemente entrenada para que sea capaz de permanecer plenamente atenta a la respiración. Además, lo importante es que te des cuenta de ello, que te des cuenta de que no te estás centrando en la respiración sino en otra cosa, y vuelve a la respiración.

Para controlar el ritmo de la respiración y sea más fácil la atención, puedes colocar una mano, sobre el abdomen o sobre el tórax. Esto al principio, con el tiempo no hará falta.

Tienes que respirar con normalidad, no intentes forzar las inspiraciones o espiraciones, tiene que ser tu ritmo normal.

Mantente así, respirando y cuando consideres que ha sido suficiente inspira y espira de nuevo profundamente, abre los ojos y retoma tu actividad normal.

No se trata de permanecer un tiempo determinado sino el que tu consideres necesario o el que tus obligaciones te permitan.

¡Ánimate y practica a diario! 😊

no pretender cambiarlo, porque es un error pensar que si voy a meditar se me quitará el cabreo instantáneamente.

Tenemos que tener en cuenta que los beneficios de la meditación se consiguen a largo plazo y que con el tiempo la meditación acabará formando parte de nuestra vida y se convertirá en una rutina más, igual que la ducha, el café de la mañana o ir a la compra, pero para eso hay que pasar por varias fases ya que al principio, hasta que aprendemos a concentrarnos, o mejor dicho a centrar nuestra ATENCIÓN PLENA en algo, que es lo que realmente es

MINDFULNESS, llevará TIEMPO, PRÁCTICA y PACIENCIA.

Si lo que crees que te pasará es que al terminar de leer este artículo y hacer el ejercicio práctico tu vida cambiará, dejarás de estar estresado, o todo te parecerá genial, estás muy equivocad@. Hay que darle tiempo.

¿Dónde estás ahora? En el despacho, en casa, ¿tomando un café o paseando?

Estés donde estés, incluso si estás en un avión con destino a tus vacaciones favoritas o a un aburrido viaje por trabajo, si estas dispuest@ a dedicarte 10 ó 15 minutos, siéntate y empieza a disfrutar de los beneficios de la meditación.

¿Empezamos?

Te dejo elegir entre un ejercicio informal, o uno formal.

Si eliges la práctica INFORMAL haz lo que quieras...elige entre las opciones indicadas o si se te ocurre algo mejor hazlo! Solo centra tu atención en algo.

Y si por el contrario eliges una práctica FORMAL:

Siéntate en un asiento cómodo, pero no te tumbes. La postura tiene que ser recta pero relajada. Formando las piernas un ángulo de 90 °.

Pon tus manos sobre los muslos. Con los ojos abiertos toma conciencia de tu entorno. Fíjate por unos instantes en lo que tienes a tu alrededor. Identifica tu estado de ánimo. Acéptalo. Cierra los ojos.



La temática laboral en el Género Lírico Español (v)



Antonio Mena Calvo

Graduado Social.

Académico Correspondiente

de la Real Academia de Bellas

Artes y Ciencias Históricas de Toledo y de

la Academia de Ciencias y Artes Militares.

Anuestro juicio son dos los factores principales que favorecieron el auge y desarrollo del mal llamado Género Chico (1): La introducción del teatro por horas y el clima de libertad de expresión propiciado por la Revolución de 1868, que tendrá como fondo la "cuestión social".

La fórmula del Teatro por horas se basaba en ofrecer al público cuatro obras distintas de un acto, cuya duración era aproximadamente de una hora en vez de dos o tres como ocurría en la Zarzuela Grande; esto permitía bajar

el precio de las localidades en un 50%, haciendo así asequible el espectáculo a las clases más modestas oprimidas por las sucesivas crisis económicas. Por otro lado la relativa libertad de expresión, dependiente en cada momento de la coyuntura política, permitía la representación de obras sobre temas relacionados con la sátira y la crítica socio-política inviable en épocas anteriores.

En este nuevo periodo de interrelación de la Zarzuela lo es preferentemente con la clase trabajadora y su entorno familiar y profesional, de ahí que su mayor parte de los personajes del Género Chico sean modestos funcionarios -a veces cesantes-, trabajadores manuales, comerciantes y gentes del campo.

Decimos "mal llamado Género Chico", porque este calificativo no le corresponde ya que hace referencia al tiempo de duración de sus zarzuelas pero no a su calidad artística que en muchos casos supera a la de las Zarzuelas Grandes e incluso a la de las operetas. En defensa del Género Chico alzaron su voz, entre otros: Benito Pérez Galdós, escritor; Emilio Serrano, compositor; José Subirá, especialista en la tonadilla escénica; Antonio Fernández Cid, crítico musical y otros.

El Género Chico nació en 1867 siendo "La canción de la Lola", la primera obra con música de este género, en este caso de Chueca y Valverde. El libreto fue escrito por Ricardo de la Vega y la pieza fue estrenada en el Teatro de la Alhambra el 25 de mayo de 1880.

La ciudad y sus gentes que inspiró en su mayor parte a los autores del Gé-



nero Chico ha sido Madrid, en ella se desarrolla el argumento de las principales zarzuelas chicas que según el escritor y tratadista F. Hernández Girbal forman la “grandiosa tetralogía madrileña” integrada por:

La Gran Vía (1886).

La verbena de la Paloma (1894).

Agua, azucarillos y aguardiente (1897).

La revoltosa (1897). (3)

Uno de los primeros compositores en captar el ambiente de las clases populares urbanas fue Ruperto Chapí (1851-1909), Músico Mayor del Regimiento de Artillería de Campaña de Madrid. En 1880 estrena su zarzuela

la “La calle de Carretas”. Cinco

años después será Federico

Chueca y Joaquín Valverde,

compositores inseparables,

quienes estrenaban otra

zarzuela costumbrista y ambiental

“Un domingo en

el Rastro”, pero será su

segunda obra “La Gran

Vía”, puesta en escena

en 1886, la que iniciará el

proceso ascendente del

Género Chico y donde veremos refle-

jado uno de los oficios más antiguos y

modestos, el de la sirvienta o criada,

como se decía entonces, personifica-

do en la figura de la Menegilda que

nos narra sus cuitas con esta romanza:

Pobre chica

La que tiene que servir

Más valiera

Que se llegase a morir.

El gran éxito alcanzado por esta zarzuela animó a sus autores a componer “El año pasado por agua”, en la que aparecen otros oficios como el de modista -que figurará en múltiples obras-, la vendedora de aguardiente, un cochero, guardias municipales y un sastre. En 1894 se estrena una de las

joyas más preciadas del Género Chico, “La verbena de la Paloma”. En ésta sus autores, Ricardo de la Vega y el Maestro Bretón, hacen un magnífico retrato de una serie de profesiones y oficios que se irán completando en posteriores zarzuelas.

Como sabemos, el personaje central de “La verbena de la Paloma” es el boticario don Hilarión, esto permite enmarcar parte del argumento de la obra en la botica y ofrecer algún apunte relacionado con su función, que se contempla en ese delicioso diálogo de Don Hilarión con su amigo Don Sebastián en estos términos:

El aceite de ricino

Ya no es malo de tomar.

Se administra en pildoritas

y el efecto es siempre igual.

Hoy las ciencias adelantan

que es una barbaridad.

Otro apunte interesante de carácter socio – económico nos lo da el segundo personaje masculino, Julián, cuando en la escena V se lamenta ante la Señá Rita así:

Y que un honrado cajista

¡maldita sea lá!

que gana cuatro pesetas

y no debe ná.

Un nuevo personaje encontramos en “La verbena de la Paloma”, el sereno, desgraciadamente desaparecido, que mantiene una sustanciosa conversación con una pareja de guardias municipales sobre la “cuestión” social y los impuestos, tema que se repetirá en la zarzuela

“Gigantes

y Cabezudos”,

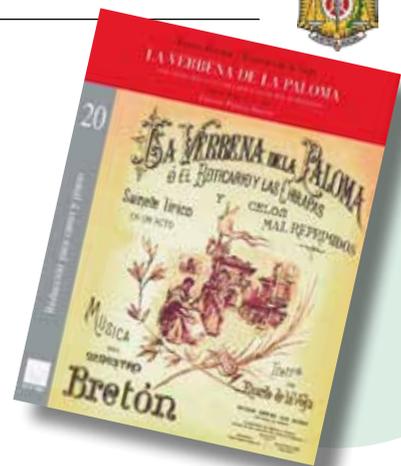
de M. Echegaray

con música de

M. Fernández Ca-

ballero, cuando las

vendedoras de frutas



y hortalizas del mercado de Zaragoza protestan diciendo:

Anda y dile al Alcalde

que diga al Gobernador

que no respondo del orden

que el orden lo turbo yo.

Con tanto impuesto

ahogada estoy.

Mi sangre quieren

yo no la doy.

“AGUA, AZUCARILLOS Y AGUARDIENTE”

Tercera zarzuela de la tetralogía madrileña, fue escrita por Miguel Ramos Carrión, la música se debe a Federico Chueca y Joaquín Valverde, heraldos de Madrid, que una vez más dieron en la diana de la popularidad, la gracia y el casticismo de la mejor ley que impregna todas sus obras. En esta pieza lírica cobran una especial relevancia los coros de oficios de niñeras, barquilleros y panaderos.

Comienza la obra con el coro de niñeras que hablan de sus quehaceres:

Las señoras nos mandan

a Recoletos con los bebés

pa que tomen el fresco

por los jardines, ¡arza y olé!

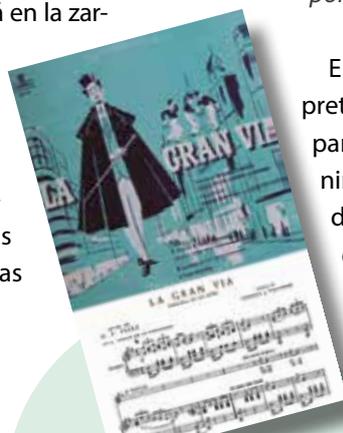
El segundo número lo interpretan los barquilleros que en los parques hacían las delicias de los niños, niñeras y militares sin graduación, como así se llamaba entonces a los soldados en los



Ruperto Chapí



Federico Chueca





espectáculos -circos, teatros, bailes, etc.-. Los barquilleros madrileños dicen de dónde vienen y qué hacen:

*Venimos de la Ronda
de Embajadores
al lado de la Ribera
de Curtidores.
Pasamos nuestra vida
con los chiquillos
que son los que consumen
nuestros barquillos.*

Aunque más adelante dicen:

*Las niñeras y los soldaos
por nosotros están pirriaos
les dan cuartos a los chiquillos
para que lo jueguen a los barquillos
y a los ocho, u diez u doce,
que les damos por favor
se los comen casi siempre
entre la niñera y el gastador.*

Y llegamos a "La revoltosa", la última pieza de la tetralogía madrileña, obra en la cual Chapí se consagró como uno de los compositores más brillantes y aclamados del Género Chico, al igual que lo fuera en la Zarzuela Grande.

"La Revoltosa", estrenada en el Teatro Apolo de Madrid el 25 de noviembre de 1897, fue objeto de los más encendidos elogios por parte del público y de la crítica, tanto por el libreto de López Silva y Fernández Shaw, como por la música. En el primer caso un anónimo comentarista de "La Ilustración Española y Americana" afirma con entusiasmo: "La Revoltosa" más que una zarzuela chica, como se ha dado en llamar... es una verdadera opereta cómica de un corte y sabor genuinamente popular y español. El libro es un perfecto sainete,

en el que los tipos representados por los personajes son humanos... en una palabra, personajes de carne y hueso que todos reconocemos..."

En el "Heraldo de Madrid", M. Espada en relación con la música dice: "toda ella lleva el sello particular de tan eximio maestro", refiriéndose a su autor R. Chapí. (4). Tras Federico Chueca y Joaquín Valverde, Tomás Bretón y Ruperto Chapí, es Tomás López Torregrosa, uno de los compositores que más se han identificado con el espíritu y el carácter madrileño plasmado magistralmente en zarzuelas como "El Santo de la Isidra" (1898); "La fiesta de San Antón" y "El pobre de Valbuena".

En estas obras se entrecruza el aire festivo de la verbena o la romería con los grandes y pequeños problemas e inquietudes de las gentes humildes de Embajadores o Lavapiés, ante la coyuntura de empeñar o desempeñar un mantón de manila o acudir a un juzgado de guardia a prestar declaración. Todo ello sazonado con la sal y pimienta de historias amorosas de celos y desplantes de mozas de rompe y rasga y chulapos castizos y postineros. En este retrato de la sociedad española de los siglos XIX y XX, está la clave de su permanencia en el tiempo y el favor de los públicos.

BIBLIOGRAFÍA
CONSULTADA

- **IBERNI, Luis G.** "Ruperto Chapí". Ediciones ICCM. P. 250-251.
- **GÓMEZ AMAT, Carlos.** "Historia de la música española" 5. Siglo XIX. Alianza Editorial. Alianza Música. Madrid. 1988. 343 p.
- **HERNÁNDEZ GIRBAL, Florentino.** "Federico Chueca". El Alma de Madrid. Ediciones Lira. Madrid. 1992. 506 p.
- **IBERNI, Luis G.** "Ruperto Chapí". Instituto Complutense de Ciencias Musicales (ICCMU). Madrid. 575 p.
- **I DICIONARIO DE LA ZARZUELA. ESPAÑA E HISPANOAMÉRICA.** Director y Coordinador. Emilio CASARES RODICIO. ICCMU y FUNDACIÓN DE LA ZARZUELA ESPAÑOLA. Madrid. 2002. 962 p.
- **EL LIBRO DE LA ZARZUELA.** Ediciones DAIMON. Madrid. 1982. 377 p.

COMPROMETIDOS con nuestra Red de Especialistas

En CNP Partners, filial española del grupo CNP Assurances, líder en seguros personales en Francia y con más de **37 millones de asegurados** en todo el mundo, trabajamos para proteger a las familias en cada momento de su vida.

**Expertos en
seguros personales.**

**Soluciones aseguradoras
flexibles y personalizadas.**





Una cosa es decir que trabajamos en PRO de los profesionales. Otra es hacerlo:

Cuenta Expansión Premium PRO

1 / 6

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

Bonificamos su cuota de colegiado

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.

10% + 0 + Gratis + Gratuitas

de su cuota de colegiado máximo 50 euros* el primer año.

comisiones de administración y mantenimiento de su cuenta.¹

Retiradas en efectivo en una amplia red de cajeros²

tarjetas de débito y crédito Oro.³

llámenos al 900 500 170, identifíquese como miembro de su colectivo, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

Condiciones de contratación totalmente flexibles. La Cuenta Expansión Premium PRO se adapta a usted y a su situación personal. Por eso, contratarla es muy sencillo. Solo necesita, tener domiciliada una nómina, pensión o ingreso regular mensual de un importe mínimo de 700 euros, más uno de estos productos:

- Un seguro contratado en Banco Sabadell, que le ofrecerá un plus de protección para usted y los suyos.
- Un contrato de AutoRenting, los servicios de su automóvil en una única solución integral.
- Un plan de pensiones, fondo de inversión o cuenta de valores con acciones de cualquier compañía, por un importe superior a 10.000 euros.

Otras alternativas para beneficiarse de las ventajas de la Cuenta Expansión Premium PRO son:

- Mantener un patrimonio global en Banco Sabadell superior a 75.000 euros calculado como la suma de saldos del mes anterior en depósitos, renta fija a vencimiento, seguros de vida ahorro, fondos de inversión, valores cotizables y no cotizables, planes de pensiones, EPSV y cartera de fondos.
- O ser titular de 10.000 acciones de Banco de Sabadell, S.A.

Oferta válida desde el 24/11/2019 hasta el 31/03/2020.

*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.

1. Rentabilidad: 0% TAE.

2. Para disposiciones a débito de importe igual o superior a 60 euros en cajeros de las principales entidades adheridas a la red EURO 6000 (Abanca, Ibercaja, KutxaBank, Unicaja, Liberbank, Caja España-Duero, CajaSur, Caixa Ontinyent, Colonia Caixa Pollença) y en los cajeros de Bankia. En los cajeros de Banco Sabadell las retiradas de efectivo a débito son gratis para cualquier importe.

3. Tarjetas de débito y crédito Oro gratuitas sin comisión de emisión ni mantenimiento.

Débito Oro: con seguro de accidentes de viaje en transporte público hasta 120.000 euros y seguro de accidentes cotidiano hasta 6.000 euros.

Crédito Oro: con posibilidad de aplazamiento de pagos, seguro de accidentes de viaje en transporte público hasta 600.000 euros, seguro de accidentes cotidiano hasta 6.000 euros, seguro de asistencia en viajes para usted y para el vehículo.

Se detallan en la póliza del seguro todas las condiciones y coberturas de cada uno de los seguros asociados a la tarjeta de débito Oro y de crédito Oro.

Tarjeta Repsol Máxima, con un 2% de descuento en carburante al repostar en cualquier estación de servicio Repsol, Campsa o Petronor.

Puede hacer extensiva esta oferta a sus empleados y familiares de primer grado.

sabadellprofessional.com

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

