

El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

VÍDEO INSTITUCIONAL

Reconocimiento al trabajo de los Graduados Sociales de Madrid durante la crisis del coronavirus

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, teletrabajo y proyecto de ley sobre trabajo a distancia

Centenario

DEL MINISTERIO DE TRABAJO

[Y ADEMÁS:]

LOS DETECTIVES PRIVADOS COMO AGENTES PROVOCADORES

A PROPÓSITO DE LA STS DE 19 DE FEBRERO DE 2020



GRADUADO SOCIAL

PROFESIÓN ESENCIAL

SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

¿UNA RESPUESTA ANTE LA SITUACIÓN GENERADA POR EL COVID-19?



Encuentra todas las respuestas que exigen los empleados

NOVEDAD

MEMENTO Salario y Nómina 2020



114€

4% IVA
NO
INCLUIDO

- > Un análisis exhaustivo tanto de la retribución salarial como de todo lo que rodea a la realización de una nómina.
- > Rigurosamente actualizado, se analizan todas las novedades normativas, doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con el salario y las nóminas, incluidas las recientes medidas introducidas a raíz del COVID-19 que afectan directa o indirectamente a estas materias (Ertes, Seguridad Social, desempleo, fiscalidad, etc.).
- > Incluye un apartado de ejemplos con la forma de cumplimentar las nóminas correspondientes y los boletines de cotización, así como la forma de utilizar el Sistema SILTRA.
- > Este Memento aporta una visión más completa ya que analiza en un solo volumen estas materias tan complementarias.

sumario

> 1.180 PAGS. APROX.

- Plan general
- Concepto y regulación del salario
- Determinación de la cuantía del salario
- Estructura del salario
- Retribuciones extrasalariales
- Salario en especie
- Pagas extraordinarias
- Sistemas de retribución
- Planes de retribución flexible o a la carta
- Mecanismos de ajuste salarial
- Pago del salario
- Nómina
- Suspensión del contrato y reducción de jornada 3400 Efectos económicos de la extinción del contrato
- Protección del salario
- Reclamación judicial del salario
- Cotización a la Seguridad Social
- Colectivos y situaciones con especialidades
- Retención e ingresos a cuenta del IRPF
- Impuesto de sociedades, contabilidad y provisiones
- Ejemplos de confección de nóminas

ADQUIÉRELO AHORA EN EL 91 210 80 00



Apreciados Lectores, queridos Compañeros y Compañeras

Una vez retomada la actividad tras los meses de confinamiento por el Estado de Alarma y de sus diferentes fases, nuestra revista EL GRADUADO, también se ha vinculado a la “vuelta a la normalidad” o a la “nueva normalidad”.

Desde el Consejo de Redacción se valoró la posibilidad de no publicar la revista, dejándola pendiente para más adelante, pero una vez superado el “confinamiento” entendimos, que era necesario editarla, para recoger las actividades que se realizaron antes de la declaración del Estado de Alarma y durante el mismo, que es primordial mantener abierto el canal de comunicación con nuestro Colectivo- tenemos que seguir conectados y retomar la actividad editorial con esa esperanza de normalidad.

Desde este Editorial queremos agradecer a todos los Graduados Sociales el trabajo y profesionalidad que han mostrado, desde la publicación del R.D.L 8/2020 que han tenido sobre la marcha, adaptarse y adoptar medidas de organización y horas de trabajo, para poder atender la gestión de los ERTes de Fuerza Mayor, Etop, conjugando con la lectura e interpretación de los Reales Decretos Leyes, normas del SEPE, de la TGSS, además de las sanitarias y de prevención de riesgos laborales, con la dificultad añadida,

que los canales con la Administración a los que acuden los profesionales no estaban operativos.

Es cierto que este número va a ser especial al no editarse en papel, solo estará en versión digital, que no contendrá la sección de entrevistas, ya que han quedado canceladas y sobre todo porque queremos enviar un mensaje de prosperidad y unirnos al dolor y al sentimiento de muchos compañeros que han sufrido la pérdida de familiares y amigos, o para las familias que han perdido a un Graduado Social, en las circunstancias tan adversas que se han vivido, sin poder tener el apoyo y el consuelo cercano de familiares y sin poder estar al lado de las personas enfermas.

Por ello, hemos elegido para este número que la portada sea Nuestro Escudo Profesional con el crespón negro, mostrando con ello nuestro acto de homenaje desde la Revista El Graduado, uniéndonos al Funeral que se realizó por las víctimas del COVID19 y al Homenaje Institucional celebrado el día 16 de Julio.

Por último queremos enviar un mensaje de ánimo y de esperanza en recuperar pronto esa normalidad tan deseada por todos y desde esta redacción seguiremos trabajando para el próximo número.

Eva Torrecilla Hernández

Directora

[STAFF]

El Graduado

c/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

Eva Torrecilla Hernández

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

Mónica Benito Avileo

José Luis Díaz Mira

Antonio Mena Calvo

Cristina Sandu Gherghe

Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Enrique Durán de la Caballería

M^a. José García Pedreño

Sonia López Marco

Antonio Mena Calvo

Rafael Navarrete Paniagua

Patricia Nieto Rojas

Cristina Sandu Gherghe

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez

Ángel Vázquez Rodríguez

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 NOTICIAS DEL COLEGIO

17 Efectos del COVID-19

Cambios y oportunidades

20 Desconexión digital, teletrabajo y proyecto de ley sobre trabajo a distancia

24 Prevención en el despacho Sistemas de prevención de riesgos y cumplimiento normativo



28 Detectives privados como agentes provocadores

32 SENTENCIAS DE INTERÉS

Convenios 34

36 Primer centenario del Ministerio de Trabajo

Los Seguros Sociales, la legislación laboral española y sus legisladores

40 Teletrabajo Una modalidad que ha llegado para quedarse



43 La temática laboral en el Género Lírico Español (yVI)



Noticias del Colegio

Sección coordinada por
Carlos Ruiz Sánchez



Nuestros colegiados, nuestra prioridad

Récord de consultas en el servicio de atención al colegiado

Nos ha tocado vivir una terrible situación, podríamos decir sin miedo a equivocarnos que hemos atravesado uno de los momentos más duros desde la creación de nuestra profesión. Desde el Colegio hemos tenido claro en todo momento que ahora más que nunca había que volcarse en dar respuesta y servicio a todos los compañeros que demandaban respuestas claras y rápidas, si bien es cierto que todos hemos estado sobrepasados por los acontecimientos, la información contradictoria, la falta de concreción,

Como a buen seguro conoces, la Comisión de Ejercientes gestiona el servicio de atención al colegiado desde el que se intentan resolver las dudas que remiten los compañeros. En estos meses hemos batido todos los récords en el número de consultas atendidas, muchos días sobrepasando el centenar, y fundamentalmente derivadas de la aplicación de los expedientes de regulación de empleo, pero también de prestaciones colectivas, aplazamientos de pagos tanto



a la Seguridad Social como a la AEAT, comunicaciones de inactividad en el sistema RED, prestaciones por cese a los autónomos, cambios de contingencia del motivo de las bajas, reclamaciones y escritos a los organismos, a los juzgados,

Asimismo hemos procurado servir de faro en la labor cotidiana del profesional, remitiendo y publicando las comunicaciones de las distintas administraciones y la ingente legislación laboral que se ha generado. Sabemos que ahora vienen tiempos difíciles, no solo por la crisis que se nos avecina y

que esperemos sepamos salir pronto de la misma, sino también por la avalancha de revisiones de los trámites que hemos realizado con enorme urgencia, muchos de ellos apenas sin poder ser revisados, mientras tratábamos de tranquilizar y transmitir confianza a nuestros clientes.

Desde el Colegio seguiremos atendiendo en la medida de nuestras posibilidades todas aquellas dudas que puedan surgir, y os recordamos que el canal más efectivo y ágil para ello es la consulta a través del correo electrónico.

Comprometidos con la ciudadanía, orgullosos de nuestra labor

El Colegio presta asesoramiento gratuito durante el estado de alarma

Fieles a nuestro permanente compromiso con la sociedad, un nutrido grupo de Graduados Sociales se ha volcado a lo largo de todos estos meses de manera altruista para resolver las dudas y preocupaciones que han asaltado a muchos ciudadanos por la incertidumbre generada por la pandemia y los problemas sociolaborales generados por esta nueva situación.

Como se ha tenido constancia a través de los medios de comunicación y del día a día en los despachos profesionales, un ingente número de trabajadores se han visto afectados de la noche a la mañana en su situación laboral. Las peticiones y dudas tras la aplicación de una masiva ejecución de ERTES por causas de fuerza mayor o posteriormente ETOP se han multiplicado de forma exponencial llegando a atenderse diariamente a más de una veintena de ciudadanos por colegiado tanto de forma telefónica como a través de correo electrónico; lo que ha hecho que pudiéramos dar respuestas ágiles y eficaces a más de un millar de trabajadores afectados, especialmente en los periodos más duros de marzo y abril.

Desde nuestro humilde punto de vista hemos desarrollado una importante labor, no sólo de información, sino también en el ámbito social, pues resolviendo las dudas hemos aportado tranquilidad a todas aquellas personas que agradecidas al final de su consulta expresaban: "esta noche por fin voy a poder dormir". El estado de ansiedad, la falta de sosiego e intranquilidad ha sido la tónica general en estas consultas, incluso en muchas ocasiones, ha habido ciu-



dadanos que han roto a llorar. Muchos de ellos nos han indicado que habían pasado por distintas entidades y administraciones sin obtener respuesta; por lo que el Colegio ha servido para clarificar y resolver la problemática. Además, este servicio se ha ofrecido también a trabajadores de otras Comunidades Autónomas como por ejemplo Andalucía, Comunidad Valenciana, Extremadura, Castilla La Mancha, Aragón... quienes han tenido conocimiento del mismo a través de informaciones aparecidas en medios de comunicación facilitadas por la Comunidad de Madrid. Como denominador común hemos observado que

existe un gran desconocimiento en líneas generales sobre temática laboral. Muchas personas desconocen cuestiones básicas como qué contrato tienen, la temporalidad del mismo o el convenio que lo regula. Asimismo estas cuestiones han derivado en citas para otros familiares o amigos, o se han prorrogado en función de la posterior situación en la que ha quedado la empresa después del estado de alarma. Igualmente hemos atendido consultas procedentes de ONG's o de despachos profesionales de abogados y economistas no especializados en materia laboral o derivados por trabajadores sociales de distintos ayuntamientos.

En síntesis, podemos destacar que los Graduados Sociales hemos prestado una ayuda profesional y humana muy importante, aportando tranquilidad a dudas muy variadas como ERTES, pagos de ERTES, ayudas por despidos, sanciones, jubilaciones, finiquitos, indemnizaciones, créditos ICO, ayudas a autónomos por cese de actividad, remisión de escritos a administraciones, e incluso aportar nuestro granito de arena para gestionar ayudas a personas carentes de recursos para poder hacer frente a pagos de servicios esenciales.

“

“Hemos prestado ayuda profesional y humana, aportando tranquilidad en pagos de ERTES, despidos, sanciones, jubilaciones, finiquitos, indemnizaciones, créditos ICO, ayudas a autónomos por cese de actividad...”



Vídeo de reconocimiento a la labor de los Graduados Sociales



Orgullosos de ser Graduados Sociales,
comprometidos con la sociedad.
Juntos conseguiremos el mejor futuro.

En situaciones adversas, como en la que nos encontramos, nuestros Graduados se mantienen firmes en su compromiso de estar al lado de los trabajadores. Juntos conseguimos aumentar los esfuerzos en la lucha por un futuro mejor para todos. Ante esta situación, la importancia de su trabajo ha sido y es mayor, ayudando a los que están atravesando una situación de incertidumbre y dificultad.

El trabajo del Graduado Social no se ha detenido en ningún momento, de hecho, ha estado más presente que nunca, respondiendo a las necesidades de los trabajadores, ofreciendo los servicios habituales y bajo el reto de mantener una eficiencia mayor ante la gran cantidad de consultas, trámites y comunicaciones debido a esta situación excepcional. Una situación que también ha supuesto grandes dificulta-



des a la hora de llevar a cabo su labor profesional.

Ahora es el momento de continuar trabajando para ir recuperando poco a poco la actividad. Autónomos y empresarios siguen luchando por un único objetivo: crear riqueza y empleo, superando los retos a los que se enfrentan cada día para levantar el país con su esfuerzo y trabajo. Los Graduados Sociales seguimos a tu lado para defender

tus derechos, dentro y fuera del ámbito judicial, tratando de recuperar la plena actividad, el empleo y el consumo, a través de nuestro asesoramiento.

Desde el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid luchamos por los derechos de trabajadores o empresarios ante la justicia, gestionamos recursos humanos y ofrecemos nuestra asesoría en materia laboral y fiscal. Nuestra lucha por conseguir dar a las personas bienestar y prosperidad es el resultado del trabajo de cada día, siempre a tu lado. Por ello, estamos agradecidos del esfuerzo y trabajo de todos los Graduados Sociales. Somos una profesión solidaria bajo los principios de la Justicia Social y del progreso y que es siempre esencial e imprescindible. Por ello, estamos orgullosos del trabajo de todos nuestros Graduados Sociales de Madrid en su esfuerzo y su valentía, y pedimos para ellos respeto en su profesión.

El video corporativo, realizado por iniciativa de la Junta de Gobierno, se ha elaborado con el propósito de expresar el reconocimiento y mayor agradecimiento por vuestro esfuerzo y tesón como Graduados Sociales, las infinitas horas de trabajo y también la empatía y solidaridad con las personas en estas circunstancias tan extraordinarias. Y, cómo no, difundir a la Sociedad este esfuerzo personal y colectivo para que conste y se valore con todo su mérito, resaltando y promocionando también la figura de los Graduados Sociales.

El Colegio sigue en marcha, haciéndonos oír, reivindicando nuestra labor y nuestros derechos.

 <https://www.youtube.com/watch?v=N7pdBNCE3uw&feature=youtu.be>

El Colegio ofrece actualización y formación inmediata en materia legislativa

Los Webinars, como solución práctica en formación

A lo largo de estos últimos meses la actualización y formación en materia legislativa ha sido uno de los objetivos básicos en el Colegio ante la imperiosa necesidad de dar solución a empresas y trabajadores en la vorágine a la que nos hemos visto sometidos. Por esta razón, desde los primeros momentos hemos intentado ofrecer soluciones ágiles y efectivas a través de los webinars, donde expertos, responsables de las distintas administraciones, magistrados o docentes universitarios han puesto sus conocimientos y experiencia al servicio de los profesionales para intentar aclarar los ingentes cambios normativos que se han producido. Agradecemos sinceramente a nuestras entidades colaboradoras, administraciones públicas y organizaciones empresariales las facilidades que nos han prestado para que nuestro colectivo haya participado en estas formaciones. A continuación, relacionamos la serie de formaciones on line que hemos llevado a cabo en estos últimos meses:

“Cuestiones prácticas para la mejor protección por desempleo derivada de los ERTES: Incidencia del Real Decreto-ley 24/2020” organizada desde el SEPE el 9 de julio, con la participación de D. Gerardo Gutiérrez Ardo, Director General del SEPE, y de D^a. Isabel Torrente, Secretaria General de Prestaciones.

“La prevención en el acoso en perspectiva de género” organizada por nuestro Consejo general los días 3 y 8 de julio impartida por D^a. M^a. Ángeles García Pérez.

“Microexpresiones faciales y lenguaje no verbal” que tuvo lugar el 22 de junio organizada por nuestro Colegio en colaboración con Comunicación Gestual. El análisis científico – técnico del lenguaje gestual aporta herramientas prácticas y probatorias a los profesionales en áreas como protocolos y detección de acoso laboral, selección y validación de personal, peritaje, compliance penal e investigaciones internas.



“Nuevas oportunidades en una economía reinventada” celebrada el 17 de junio, con la organización de Wolters Kluwers y en la que se debatió sobre las nuevas oportunidades que surgen para pymes como consecuencia de la coyuntura económica actual.

“Cómo poner en marcha una estrategia de venta digital en despachos profesionales para llegar a nuevos clientes” organizada por Wolters Kluwers el 26 de mayo con el objetivo de definir una estrategia de venta digital para impulsar tu negocio, tu producto o servicio.

“Actualización 3.0: Medidas socio-laborales dictadas para Autónomos” ofrecida por cortesía de Vlex el 21 de mayo e impartido por D. Julio Naveira, Decano del Colegio de Abogados de Mataró.

“Responsabilidad patrimonial de la Administración sanitaria derivada del COVID-19” impartido el 13 de mayo por D. José Vicente Mediavilla, Magistrado titular del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº3 de Girona, quien analizó en este webinar gestionado por Vlex las cuestiones más problemáticas en los supuestos de reclamación ante la Administración sanitaria.

“Liderazgo en tiempos de incertidumbre” celebrado el 6 de mayo por IGS La Salle donde D. Luis Ezcurra y D. Francisco León analizaron las formas de trabajo que vamos a tener que aprender en esta crisis para alcanzar el éxito.



“Buenas prácticas en gestión organizativa, prevención y salud para la vuelta al trabajo después del COVID 19” impartido el 5 de mayo por Wolters Kluwers y donde se abordaron recomendaciones higiénicas-sanitarias, organizativas y con líneas de actuación para aplicar en las empresas.

“ERTES ETOP. Escenario Laboral a partir del 10 de mayo ¿Cómo afrontarlo?” impartido el 30 de abril por D^a. M^a. Ángeles García Pérez y organizado por el CGCOGSE.

“Ayudas para autónomos dictadas a consecuencia del Covid-19” impartida el 29 de abril por D. Julio Naviera quien analizó las diferentes ayudas, plazos y procedimientos en este seminario exclusivo para Vlex.

“Nuevas medidas en materia laboral, principalmente los ERTES y las prestaciones gestionadas por el SEPE, aplicadas por la crisis de la COVID-19” celebrado el 6 de abril organizado por Vlex.

“Medidas Laborales y de Seguridad Social” organizado por Wolters Kluwers con convocatorias los días 24, 25, 26 y 31 de marzo, y 1 y 2 de abril.

“Medidas de apoyo a pymes y autónomos” en colaboración con Wolters Kluwers los días 23 y 24 de marzo.

“ERTES de Fuerza Mayor. Aplicación práctica” organizado por Audiolis el 19 de marzo.

En contacto constante con las Administraciones

Durante todos estos meses el Colegio ha estado en permanente comunicación con las distintas Administraciones al objeto de contar de primera mano y de forma veraz con las informaciones que pudieran facilitar nuestras labores profesionales. En este sentido, han sido varias las reuniones de seguimiento celebradas por videoconferencia con el Vicedecano de los Juzgados de lo Social, D. Antonio Cervera Peláez-Campomanes, letrados de la Administración de Justicia y operadores jurídicos. Se trataron en ellas diversos temas para la reanudación de la actividad como las suspensiones de los diferentes juzgados, la reapertura de las sedes judiciales, el aforo de las mismas, la celebración de vistas físicas, las posibilidades de realización de vistas telemáticas, los EPI's de los profesionales o el uso de las togas.

Igualmente se han celebrado reuniones periódicas con la Viceconsejería de Empleo y con la Dirección General de Trabajo para convenir los pasos en la reactivación de las gestiones realizadas por el SMAC, tanto en las citaciones de forma presencial para las solicitudes de actos de conciliación ya citados y no celebrados por razón de la suspensión, así como de todos aquellos actos presentados durante el estado de alarma o las solicitudes registradas telemáticamente. Asimismo se han convenido las necesarias medidas organizativas acordes a la situación actual para la reapertura de la sede de la c/ Princesa, 5 y para la nueva sede habilitada para tal fin en la c/ Ramírez de Prado n15bis.

El contacto con la Dirección Provincial del SEPE y con la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social ha sido obligado y constante debido al ingente volumen de trabajo generado por la gestión de ERTES o tramitaciones de cualquier aspecto relacionados con empresas o autónomos, supliendo con tesón y horas de trabajo la no apertura de las administraciones. Sirvan estas líneas para resaltar la labor realizada y poner en valor al Colectivo por su trabajo, experiencia y rápida adaptación a los cambios, aun en épocas confusas y convulsas.

[COMUNICACIÓN]

El Colegio presente en los medios de comunicación

A lo largo de estos meses desde diferentes medios de comunicación se ha establecido contacto con el Colegio al objeto de recabar de primera mano la opinión y sentir de los Graduados Sociales como expertos en materia laboral. Recopilamos una selección de entrevistas realizadas a nuestra Presidenta, D^a. M^a. Antonia Cruz en diferentes medios de comunicación.

ENTREVISTA DIARIO LA RAZÓN: 25 DE ABRIL DE 2020



En esta entrevista se destaca la colaboración desde el inicio de esta crisis con la Comunidad de Madrid, pues desde la Consejería de Empleo requirieron nuestra ayuda para atender de manera altruista a trabajadores y empresarios. “Nos están llegando más de 70 consultas diarias, que fueron más de 100 en los primeros días. La mayoría son de trabajadores y giran en torno a la situación que están viviendo, en especial en relación a la aplicación de los ERTes, su repercusión en su

situación laboral y sobre cuándo van a poder cobrar la prestación. A muchos de ellos los han despedido y preguntan qué se puede hacer ante ello, cuáles son sus derechos. Esto ha sido en una primera etapa. Ahora lo que nos está llegando es gente que está pasándolo verdaderamente mal, que no cobra la prestación del SEPE, nos les llega el dinero para poder comer, y no saben a qué acogerse. Son verdaderos dramas, esa es la verdad”.



Ver aquí entrevista completa:

<https://www.larazon.es/economia/20200425/qbddshpc5vgddcwqxvbmkfcs4e.html>

ENTREVISTA ESPAÑA RADIOVISIÓN: 7 DE MAYO 2020



La Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, nos explica la situación de los empresarios y trabajadores en esta crisis. En la misma se destaca que en estos momentos, más de 2.000 colegiados se enfrentan a un sin fin de reales

TELETIPO

Con motivo de la situación de excepcionalidad generada por la crisis del COVID-19 se ha habilitado en la web del Colegio una sección informativa especial donde se incluyen



decretos en un océano de problemas que diariamente caen en el tejido empresarial de Madrid. Pymes, autónomos y trabajadores ahogados en trampas económicas, acuden a ellos como sus únicas esperanzas.



Ver aquí entrevista completa:

<https://www.espanaradiovision.es/los-graduados-sociales-advierten-del-aumento-de-la-conflictividad-laboral-tras-los-ertes-preven-un-colapso-en-los-juzgados-de-lo-social/>

ENTREVISTA EL ECONOMISTA: 15 DE MAYO DE 2020



En este medio especializado en información económica se destaca que la avalancha de ERTE ha sido uno de los mayores retos afrontados por el colectivo de graduados sociales a lo largo de su historia ante unas Administraciones bajo mínimos, unas empresas al borde de la desesperación y unos trabajadores ávidos de información.



Ver aquí entrevista completa:

<https://www.economista.es/legislacion/noticias/10544762/05/20/Maria-Antonia-Cruz-La-legislacion-no-estaba-preparada-para-un-grado-extremo-de-paralizacion-de-la-actividad-economica.html>

Cursos de Verano de la Universidad
Complutense de Madrid,

“La mediación como solución a los conflictos laborales. Hacia el fomento de la mejora del clima laboral”

Del 22 al 24 de
julio en San
Lorenzo del
Escorial

La mediación es un instrumento útil para solventar los conflictos laborales en los centros de trabajo, sobre todo cuando estos surgen durante el transcurso de la relación de trabajo. La resolución se hace a través del acuerdo de las partes, de forma que, por una parte, garantiza su posterior cumplimiento y, por otra, mejora el clima laboral de la empresa, incrementa consecuentemente la productividad, pero también repercute de modo positivo en el bienestar de las personas trabajadoras. Pero, además de estas ventajas, igualmente supone un ahorro de costes económicos y sociales para las partes, pero también para la Administración.

Este curso pretende ser una oportunidad para dar a conocer las diferentes formas de mediación que pueden emplear en el ámbito laboral y las ventajas de uno y otros. En primer lugar, es preciso dar a conocer los organismos nacionales y autonómicos y qué soluciones están desarrollando ante la nueva situación generada por la Covid-19. En este sentido, se ha hecho necesaria la búsqueda de nuevas soluciones técnicas que permitan realizar la mediación de forma telemática a través de herramientas como la videoconferencia y que garanticen la seguridad jurídica necesaria.

Por otra parte, existe una carencia de profesionales con conocimientos teórico/prácticos en materia de mediación, con lo cual este curso pretende divulgar esta opción como una mejora de la capacitación profesional, en habilidades que pueden ser de gran utilidad para las empresas.

Programa del curso: <https://drive.google.com/file/d/123nXPpE6ww-vjBGWxhxw-RfnOYY2ST3QY/view>

Directora: Eva María Blázquez Agudo. Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid

Secretaria: Marta Contreras Cabezón. Asesora del Consejero de Economía, de Empleo y Competitividad en materia de empleo de la Comunidad de Madrid

Coordinadora: Sara Torres Vega

Enlace para la matriculación al curso : <https://www.ucm.es/cursos-deverano/matricula>

sólo contenidos obtenidos a través de canales oficiales y que son importantes para el correcto desempeño de la profesión en el ámbito laboral, fiscal y judicial.

[SEGURIDAD SOCIAL]

Nuevo asistente virtual TGSS

Se ha puesto a disposición de ciudadanos y trabajadores un asistente virtual para proporcionar información útil y orientar sobre los servicios más demandados. Este "chatbot", disponible a cualquier hora los 365 días del año, está accesible desde la portada de la Web de la Seguridad Social pinchando sobre una ventana con el texto "¿te ayudamos?" por lo que la interacción será por escrito en lugar de utilizando la voz.

Desde esta ventana se podrá preguntar cómo solicitar la pensión de jubilación o cualquiera de las prestaciones del Sistema como la de nacimiento y cuidado del menor; qué requisitos tiene que cumplir para acceder a las mismas; cómo pedir su vida laboral, darse de alta como autónomo o cómo tramitar el alta de una empleada de hogar. Los ciudadanos formulan sus consultas utilizando sus propias palabras, obteniendo

respuestas de forma automática siguiendo este esquema:

- Interacción mediante lenguaje natural (escrito en castellano)
- Identificación del servicio que necesita el ciudadano
- Propuesta de respuestas "cerradas"
- Exposición requisitos, documentación, y redirección a la Sede Electrónica en caso de querer solicitarlo para realizar trámites



En este [enlace](#) se puede visualizar un Video demostrativo

Reconocimiento público a los asesores de empresas de España

Manuel Martínez García. Administrador de MONITOR INFORMATICA SOFTWARE S.L.

Con la llegada del COVID 19 se ha producido en todo el mundo, y en España en particular, una paralización en casi todas las actividades que no fueran las puramente esenciales como las sanitarias, de abastecimiento, orden público, y otras definidas por el Gobierno.

Al mismo tiempo y como consecuencia de esto, se cerraron los centros de enseñanza, se estimuló el teletrabajo y se confinó en sus casas a la mayor parte de la población con objeto de parar el virus.

Durante ese tiempo la población española se ha unido al reconocimiento público que los Representantes del Gobierno, los medios de comunicación y otras Entidades han realizado, respecto al esfuerzo, la entrega y dedicación del personal sanitario, policías, bomberos, personal de supermercados, transportistas de mercancías y otros.

Pero no hemos oído ni leído por parte de nadie, el merecido reconocimiento por la labor realizada en esta crisis, por un sector de Profesionales como son las ASESORIAS DE EMPRESAS compuestas por Graduados Sociales, Gestores

Administrativos, Economistas, Abogados, Asesores en general y sus correspondientes plantillas, que a riesgo de su salud no se han quedado en casa, han estado dando apoyo y tramitando expedientes de ERTES a unos 3 millones de trabajadores y sus correspondientes Empresas, como aún lo siguen haciendo después del desconfinamiento.

El tejido empresarial español está compuesto en un 90% de empresas pequeñas que no tienen músculo legal ni administrativo para afrontar un tema como éste del COVID 19. Por eso tienen encomendadas las tareas de tramitación de los temas del personal como son los expedientes de alta y baja, contratos de trabajo, nóminas y seguros sociales, confección y pago a la TGSS y AEAT de los Seguros Sociales e Impuestos, así como el resto de relaciones con la Administración a estos Profesionales.

En un momento tan excepcional, el Gobierno autorizó tramitar ERTES de fuerza mayor por el COVID 19, a las empresas que tenían que cerrar o bien disminuir gran parte de su actividad, se sucedieron una serie de Decretos Leyes, y normas para tratar correctamente ante el SEPE y la TGSS



[SEGURIDAD SOCIAL]

Nuevo simulador de jubilación por autorizado

La Seguridad Social ha puesto en marcha el simulador de jubilación, una nueva herramienta a disposición de todos los ciudadanos que permite conocer la edad a partir de la cual te puedes jubilar, ya sea de forma ordinaria como de forma anticipada o demorada, y te ofrece el importe que cobrarás cuando te jubiles.

La herramienta utiliza los datos

reales de tu vida laboral y te permite introducir tantos datos futuros como consideres necesario. También puedes aplicarte beneficios según tu situación personal e incluso variar situaciones personales futuras que solo tú conoces o puedes prever. Además, puedes descargarte en formato PDF un completo informe que puedes imprimir y conservar.

¿CÓMO ACCEDES AL SIMULADOR DE JUBILACIÓN?

A través del Portal "Tu Seguridad Social" y entrando con:

- DNI electrónico
- Certificado digital
- Cl@ve permanente

Más información: <https://graduado-socialmadrid.org/colegio/covid-19/Covid-19/Informaci%C3%B3n-laboral/Simulador-de-jubilaci%C3%B3n-AUTORIZADO/>



dichos procedimientos de suspensiones temporales y reducciones de jornada de los trabajadores en las empresas, así como articuló una serie de exenciones en los pagos a la Seguridad Social, con porcentajes variables dependiendo del tipo de Inactividad de los mismos.

Las normas, cuando se hacen bajo la urgencia como las provocadas por esta tremenda crisis sanitaria, suelen publicarse para ser aplicadas inmediatamente, sin tiempo de analizarlas. Esto ha provocado un aluvión de información a través de los Decretos Leyes publicados en el BOE (19), Noticias RED de la TGSS (12) y normas a cumplir en las página WEB del SEPE. Normas que en muchos casos y debido a la rapidez y cambios en los hechos que iban ocurriendo había que asimilarlas y aplicarlas, algunas veces con ayuda de los Organismos Públicos aludidos, pero en otras ocasiones era imposible hacerlo.

En este caso, en el que se necesitaba rapidez y precisión en la ejecución de las normas, el teletrabajo se colapsó y ralentizó las respuestas, de tal manera que era casi imposible contactar para realizar cualquier pregunta telefónica.

Pues bien, todo este trabajo ha recaído y ha sido solucionado con un éxito de sobresaliente, por esos excelentes Profesionales a los que aludíamos al comienzo de este escrito, que en una labor callada y eficaz contribuyen a que las empresas funcionen y que la Tesorería General de la Seguridad Social y AEAT cobren de forma correcta y puntualmente sus impuestos o cuotas.

Nunca los que hoy vivimos, habíamos conocido un caso como éste, que es capaz de desbordar nuestras vidas, paralizar la actividad y hacer que Organismos como El SEPE y la TGSS tengan que adoptar medidas como suspensiones de contratos, exenciones, moratorias, ERTES, etc. que hace que el trabajo de tramitación se multiplique, y para ser atendido provoque un esfuerzo adicional para estos profesionales.

En Monitor Informática Software S.L., como fabricante de Programas Informáticos que trabaja en estrecha relación con estos Profesionales, hemos vivido con ellos los momentos de angustia, desesperación y rabia que nos expresaban al no poder aclarar las cuestiones de interpretación de las normas a cumplir en cada caso concreto. Nosotros hemos tratado de darles el mejor servicio, ayudando a los Profesionales en todo lo que nos han solicitado, teniendo en cuenta que el 90% de las consultas que nos realizaban estaban más relacionadas con cuestiones administrativas y de tramitación, que referidas a los Programas informáticos.

Por todo ello, por su Profesionalidad, por su Entrega, por haberse expuestos al contagio, para que personas necesitadas cobren sus ERTES y por contribuir a que las empresas continúen su actividad y sigan generando puestos de trabajo, pedimos al Gobierno y en particular a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social UN RECONOCIMIENTO PUBLICO a la gran labor realizada por LOS ASESORES DE EMPRESAS.

[VISITA]

La Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Madrid visita el Colegio de Procuradores



El 17 de febrero un amplio grupo de la Junta de Gobierno de nuestro Colegio realizó una visita protocolaria a la sede de Bárbara de Braganza del Ilustre Colegio de Procuradores de Madrid. La representación del Colegio de Graduados Sociales, encabezada por su Presidenta D^a. María Antonia Cruz Izquierdo, fue recibida por el Decano de los procuradores madrileños D. Gabriel M^a de Diego.

Ambas instituciones incidieron en la necesidad de estrechar los lazos de colaboración mutua y unir fuerzas con el objetivo de que ambos colectivos de operadores jurídicos sean más visibles y cercanos a la sociedad. Como primera propuesta de colaboración entre las corporaciones se planteó la



posibilidad de estudiar la utilización conjunta de la infraestructura propia con la que cuentan los procuradores para notificaciones, y en segundo lu-

gar valorar diferentes posibilidades de negociar acuerdos conjuntos con proveedores para diferentes productos y servicios, lo que a buen seguro repercutiría en la reducción de costes para los colegiados.

Asimismo, se acordó la formación de una comisión de trabajo para reunirse periódicamente y trabajar en estas u otras cuestiones de interés. Al finalizar la reunión, fueron recogidas en el Libro de Honor del ICPM las afectuosas palabras de la Presidenta.

Convenio con SCL Consultores

El Colegio ha formalizado el pasado mes de enero un Convenio de Colaboración con SCL CONSULTORES, participada por una compañera Graduada Social del Colegio y diversos juristas, empresa especializada que pone a disposición de nuestros despachos en condiciones preferentes y asequibles servicios de Compliance Laboral, Protección de Datos y Mediación para la resolución de conflictos, prestando su colaboración para proporcionar

un valor añadido a vuestra gestión y poner al día el cumplimiento normativo en estas áreas. Especialmente los sistemas de gestión de Compliance Laboral constituyen una herramienta que se hace ya imprescindible para la prevención y buena praxis respecto a los incumplimientos laborales en las empresas, con una implantación clara y sistemática necesaria para una imagen de calidad y para evitar futuros problemas.

[CELEBRACIÓN]

Participamos en el Día Europeo de la Mediación



El 21 de enero se celebró el Día Europeo de la Mediación, fecha que coincide con la aprobación del primer texto legislativo de mediación europeo en el año 1998. Desde entonces, esta herramienta alternativa para la resolución de conflictos ha ido ganando terreno, aplicándose en los ámbitos Familiar, Civil y Social, Mercantil y Penal, gracias al impulso de las instituciones judiciales.

La mediación supone dar solución al conflicto mediante el dialogo y el entendimiento mutuo, con la ayuda de un tercero, el mediador, que no toma ninguna decisión, sino que de manera imparcial y mediante entrevistas confidenciales con las partes, trata de ayudarles a entenderse y a ponerse de acuerdo en las cuestiones que deban regular. La mediación se está mostrando como una forma eficaz, más duradera, más rápida, menos costosa de resolución de conflictos en muchos ámbitos (familiar, escolar, hipotecario, sanitario, vecinal...etc) y donde el mediador actúa de manera neutral e imparcial, facilitando a las partes que satisfagan sus necesidades llegando a acuerdos.

En este Día de la Mediación, IDM, entidad en la que se integra nuestro Colegio, galardonó a la Iglesia de San Antón y a su referente, el Padre Ángel, por la labor llevada a cabo desde la apertura veinticuatro horas de su Iglesia en pleno barrio de Chueca así como su papel fundamental como presidente de la ONG Mensajeros de la Paz. Fruto de su trabajo dando techo a los más necesitados, IDM le otorgó el Premio de Mediación Solidaria en el Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid de la calle Hortaleza. En representación del Colegio asistieron al acto D^a. Eva Torrecilla y D. Jesús Bueno. Instituciones para la Mediación se conforma en 2013 con el fin de promocionar, fomentar y difundir en la sociedad los métodos alternativos para resolver conflictos y en particular mediar para que la sociedad conozca sus beneficios.

Sesiones prácticas con los alumnos de Grado de la UC3M sobre Derecho procesal.



El 19 de febrero llevamos a cabo en la Universidad Carlos III de Madrid unas sesiones formativas de carácter práctico en materia de Derecho laboral procesal dirigidas a los estudiantes de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de esta Universidad en su campus de Getafe. La jornada, coordinada por la Vicedecana de Grado, D^a. Gema Quintero, despertó el interés de los participantes, quienes destacaron la importancia de las mismas para acercarse al ejercicio real de la profesión. Adquirir las habilidades, actitudes y conocimientos imprescindibles para el ejercicio profesional ante la Jurisdicción Social, desarrollar una metodología de trabajo, propia de este nivel avanzado de estudios y una base jurídica sólida para la práctica jurisdiccional y poner en valor las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias que demanda la actuación ante los juzgados fueron los puntos fundamentales que se quisieron llevar a cabo en esta sesión en la que de forma altruista nuestros compañeros Teresa Silleras, M^a. José García Pedreño y Diego Chico quisieron compartir su tiempo y conocimientos con las nuevas generaciones que están por venir.



[ACTO]

Acudimos a la cena homenaje de D^a. Milagros Calvo, la primera mujer en formar parte del Tribunal Supremo



D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea ha marcado un antes y un después en la historia del poder judicial en España. El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) decidió en 2002 incorporarla al Tribunal Supremo, siendo la primera mujer en acceder a este órgano, concretamente a la Sala Cuarta del mismo.

La trayectoria profesional de Calvo Ibarlucea ha sido extensa y prestigiosa. En 1979 iniciaba su andadura laboral como fiscal en la Audiencia de Vizcaya. Más tarde, en la década de los 80 desempeñó tareas como juez de Trabajo en Bilbao y ya vez trasladada a Madrid, ejerció como titular de la Magistratura de Trabajo número 1 y fue miembro del Tribunal Central de Trabajo, lo que hoy es la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, para entre 1994 y 1999 integrar la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de

Madrid. Otro aspecto relevante a destacar en su carrera es su actividad como docente del Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid.

Milagros Calvo puso en el mes de enero el punto y final a su brillante carrera profesional y con motivo de su jubilación, el Tribunal Supremo organizó el 15 de enero una cena homenaje en el Hotel Wellington de Madrid donde nuestro Colegio estuvo presente siendo representado por nuestra vicepresidenta D^a. Eva Torrecilla, quien le expresó su admiración y respeto en nombre de nuestro Colectivo. Aprovechamos estas páginas de nuestra publicación para hacer extensiva la felicitación a las compañeras de Sala de D^a. Milagros Calvo, quienes se encargaron de organizar este homenaje en el que estuvieron presente más de 120 asistentes.

Bolsa de empleo

El Colegio dispone de una bolsa de empleo especializada en nuestro ámbito sociolaboral y de gestión de Recursos Humanos. Este servicio es gratuito y está disponible para empresas y colegiados/as.

Para Empresas:

En función del perfil que necesites, un equipo de técnicos del Colegio selecciona a los/as mejores candidatos/as en un plazo de 48 horas que se adaptan al perfil requerido.

Para Colegiados/as:

Si eres un Colegiado/a, y estás en situación de desempleo puedes remitir tu candidatura para poder incluir tu C.V. en nuestra base de datos.



formacion@graduadosocialmadrid.org





Efectos del

COVID-19

Cambios y oportunidades

Enrique Durán de la Caballería.
Director de Canales Tradicionales
de CNP Partners



Qué duda cabe que el COVID-19 ha supuesto una enorme transformación, tanto a nivel social, como a nivel laboral, y que sus consecuencias han venido para quedarse. En este artículo queremos poner el foco en los cambios positivos que deben ayudarnos como sociedad a trabajar mejor, a ser más solidarios, y sobre todo a adaptarnos a una realidad muy distinta a la que vivíamos hace casi 5 meses.

Hacia un modelo de trabajo flexible

¿Es posible cambiar de un modelo de trabajo presencial a un modelo más flexible donde el teletrabajo tenga un peso relevante?

En palabras de Stéphan Tripoul, COO de Oxygen Finance Services (BNP Paribas) "El COVID-19 ha sido más un revelador que un acelerador del cambio digital. Ya estábamos preparados porque teníamos la tecnología para hacer ese cambio digital, pero no estábamos dispuestos desde el punto de vista de la mentalidad y, como consecuencia de esta situación, ahora hemos avanzado mucho."

Más allá de la tecnología, y superada la barrera mental sobre la productividad de los empleados que

teletrabajan (el INE afirma que los teletrabajadores aumentan su productividad entre un 5% y un 25% respecto a los presenciales), cabe cuestionarse el hecho de que no todas las personas y sectores se desenvuelven de igual forma es esta nueva forma de trabajar, a lo que se une el reto de mantener esta productividad y el compromiso de los colaboradores en el tiempo de una manera sostenible.

Para ello, será necesario contar con modelos de gestión adaptados al teletrabajo, modelos en los que se trabaje por proyectos y en los que se disponga de las herramientas necesarias para valorar si vamos en la buena dirección.



Por suerte esto no es nada nuevo. Ya en la década de los 50, Toyota puso en marcha una metodología de gestión aplicada a los procesos de producción de automó-

viles. El principio en el que se basa esta metodología es la participación de todas las personas en la mejora rápida y sostenida de los procesos, gracias a la eliminación sistemática de las aquellas actividades que no generan valor añadido al servicio o al producto final, pero que consumen recursos y, por tanto, aumentan su coste.

Una variante de la anterior, es la metodología "Ágil" o "Agile", una metodología de gestión de proyectos que utiliza ciclos de desarrollo cortos, llamados sprints, para poner el foco en la mejora continua del desarrollo de un producto o servicio, más que centrarse en la gestión del propio proyecto.

Estas metodologías podrían también definirse como una nueva filosofía de trabajo, una nueva forma de organización que permite a las empresas ser más rápidas y ágiles en su respuesta a las demandas de los clientes, adaptar sus procesos a una realidad cambiante y, al mismo tiempo, desarrollar capacidades como el trabajo en equipo y la innovación.

El otro gran reto lo encontramos en la motivación de los colaboradores. Los sistemas de teletrabajo facilitan



la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que supone un gran incentivo para muchos de nosotros. Pero esta ventaja del teletrabajo se contrapone con el hecho de que la falta de interacción presencial puede generar cierta sensación de aislamiento y desafección del empleado con la empresa, con las consecuencias que esto puede tener.

Un gran número de empresas ya han pedido a sus trabajadores volver a las oficinas, con las medidas de seguridad necesarias para garantizar la protección. En otros casos, esta vuelta está siendo voluntaria y se

“

Dentro del sector asegurador, el ramo de vida ha tenido siempre un comportamiento anticíclico, de forma que, en momentos de grandes crisis, los tomadores de las pólizas aumentaban sus aportaciones a estos productos”





produce solo para uno o dos días a la semana. Y otros, continúan todavía teletrabajando el 100% de su jornada. Se ha abierto un gran abanico de opciones, antes inimaginable, que lleva a cuestionarse cuál es el modelo óptimo. Quizás un híbrido de trabajo presencial y remoto pueda ser la solución que permita a empresas y trabajadores maximizar sus objetivos de productividad, interacción personal, motivación y conciliación laboral y familiar.

Conciencia de protección, conciencia de estar seguros

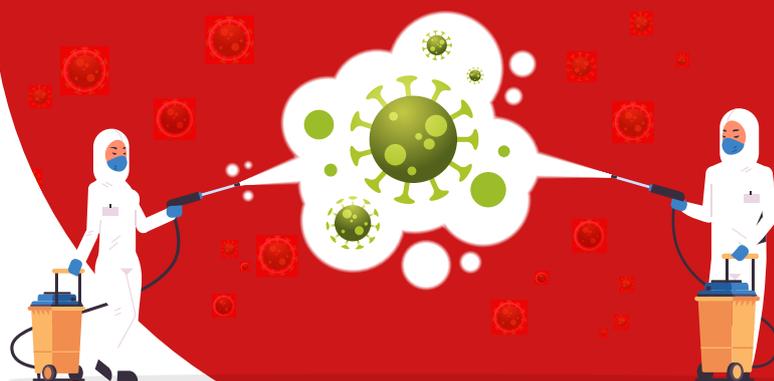
Respecto a la sociedad, y en relación con nuestra conciencia sobre la necesidad de aseguramiento, ¿ha cambiado algo?

La consultora Bain & Company ha publicado recientemente un estudio en el que destaca como el COVID-19 ha cambiado la mentalidad de la población en algunos ámbitos, entre ellos, el del ahorro y el consumo, y como se ha incrementado la necesidad de protección, manifestada por los encuestados en la intención de contratar o incrementar las coberturas de productos de vida y salud.

Dentro del sector asegurador, el ramo de vida ha tenido siempre un comportamiento anticíclico, de forma que, en momentos de grandes crisis, los tomadores de las pólizas aumentaban sus aportaciones a estos productos. Estos tomadores encontraban, en el sector asegurador, el refugio para su ahorro, que además se incrementaba, como consecuencia de la reducción del consumo por la incertidumbre de lo que deparará el futuro.

El grueso de este ahorro se tendía a canalizar a través de productos con tipo de interés garantizado, pero en momentos como el actual, con la falta de estos atractivos tipos de interés, el ahorro se ha quedado en cuentas corrientes con mínimos o nulos rendimientos, y en términos económicos, con pérdida de poder adquisitivo.

Extrayendo las principales conclusiones sobre lo anterior, la situación actual que vivimos nos ha dejado oportunidades sobre la mesa que podemos aprovechar.



En palabras de María Antonia Cruz, presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid “Los graduados sociales ... tenemos varios campos de trabajo. Ejercemos la representación técnica en juicio de empresas y trabajadores ante los Juzgados de lo Social. También gestionamos los recursos humanos en las empresas. Además, hay muchos graduados sociales que trabajan en la Administración, y otros graduados sociales tienen sus despachos de asesoría en materia laboral y fiscal, asesorando al 85% de las pymes y autónomos de Madrid.”

Del mismo modo que el graduado social asesora a sus clientes en materia laboral o de prevención de riesgos, entre otros ámbitos, puede también asesorar a sus clientes en materia de protección - definiendo sus necesidades concretas de capital a asegurar en caso de fallecimiento o incapacidad, y siempre teniendo en cuenta el gap a cubrir por las prestaciones que abonará la seguridad social frente a las necesidades reales familiares -, así como en materia de previsión social - donde podemos apreciar claramente que las prestaciones que percibiremos en el futuro por cuenta de la seguridad social, difícilmente permitirán el mantenimiento del nivel de vida previo a la jubilación -.

La protección cobra ahora más sentido que nunca, tanto por los riesgos en sí mismos, como por la conciencia de ellos, que se ha incrementado durante esta terrible pandemia. Saquemos lo positivo del momento, aprovechemos la oportunidad y ayudemos a los clientes aportándoles soluciones para sus necesidades actuales.

Derecho a la desconexión digital, teletrabajo y proyecto de ley sobre trabajo a distancia

Algunas cuestiones por resolver

Patricia Nieto Rojas.
Profª Derecho Trabajo
Univ. Carlos III de Madrid
Patricia.nieto@uc3m.es



La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDP, en adelante) –por la que se transpone a nuestro ordenamiento jurídico el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD en lo sucesivo) contempla a lo largo de cinco artículos la cuestión de los derechos digitales en el ámbito laboral, al referirse específicamente a

la intimidad y uso de dispositivos digitales (art. 87), la desconexión digital (art. 88), la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89), la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización (art. 90), y los derechos digitales en la negociación colectiva (art. 91). Y aunque ciertamente se trata de preceptos breves, los cuales, en demasiadas ocasiones efectúan remisiones a la negociación colectiva, suponen la principal materialización de los derechos digitales en el marco laboral aplicables tanto al sector privado como para las Administraciones Públicas, toda vez que la DF 14 LOPD añadió un nuevo apartado j bis en el art.14 EBEP que reconoce a todos los empleados públicos (personal laboral y funcionario) el derecho a la “intimidad en el



uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente de protección de datos personal y garantía de derechos digitales”.

Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

El objetivo de este artículo se circunscribe al derecho a la desconexión digital, debiendo recordar que es el art. 88 el que establece su régimen jurídico, señalando a este respecto



“

“Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”

que los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. En su apartado segundo, el referido pre-

cepto señala que “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”. Y finalmente su apartado tercero establece una obligación de resultado, habida cuenta que “el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

La DF 13ª LO 3/2018 añadió, como bien es sabido, un nuevo art. 20 bis en el texto del Estatuto de los Trabajadores para reconocer a estos el derecho a la desconexión digital “en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”. Interesa también aquí el espacio que pueda tener la negociación colectiva, pues no solo el art. 88 hace una llamada a negociar con la representación legal la política de desconexión sino que el art. 91 insta a los convenios



colectivos a 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”, debiendo de ser esta la vía por la que se colmen las lagunas que la Ley Orgánica ha dejado sin desarrollo, al menos hasta que se apruebe la Ley de Trabajo a Distancia, actualmente en trámite de información pública.

Binomio desconexión digital-teletrabajo

Ahora bien, cualquier análisis que se haga del binomio desconexión digital y teletrabajo no puede obviar que, desde que se declaró en España el Estado de Alarma el pasado 14 de marzo de 2020, un número muy relevante de asalariados que nunca habían teletrabajado, empezaron a hacerlo. Gracias a

“**En la propuesta de ley actualmente en negociación sobre trabajo a distancia, el derecho a la desconexión alcanza mayor robustez, habida cuenta que en él se contempla que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de garantizar la seguridad y salud de las personas que trabajan a distancia en este aspecto**”

las tecnologías de la información, todo lugar puede convertirse en un puesto de trabajo y todo momento puede convertirse en una jornada laboral.

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, pero también presenta posibles inconvenientes: “protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre los trabajadores presenciales y los trabajadores a distancia y traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva a la persona trabajadora sin compensación alguna”¹. El problema de la legislación española

(1) http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/participacion/Proyecto_07_20200606_consulta_publica_gabinete_empleo.pdf
(Fecha de consulta: 17/6/2020).



DESCONEXIÓN VS. CONCILIACIÓN

La desconexión laboral está pensada, entre otras cosas, para permitir la conciliación del trabajador, pero, si se lleva a extremos demasiado rígidos, paradójicamente puede cercenarla al eliminar horarios y formas de trabajo flexible que, normalmente, su materialización efectiva demanda.

En relación con el tratamiento que está dando la negociación colectiva a este mandato, aunque el mismo todavía es muy incipiente, se pueden reseñar aquí algunas de las prácticas convencionales más novedosas: por un lado, el XVI convenio colectivo de la Empresa ONCE y su personal recoge este derecho de desconexión en su Plan de Igualdad como medida para favorecer la conciliación laboral y familiar, en el convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU también se vincula este derecho a la conciliación y así: “para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, y garantizar el descanso de los empleados, se reconoce el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral del empleado.

Facultad de desconexión de los dispositivos digitales, no responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor”. De manera pedagógica, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 propone que la negociación colectiva incorpore una cláusula sobre la desconexión digital, que las empresas elaboren un protocolo sobre el mismo, y la realización de campañas de sensibilización dirigidas a las plantillas, mandos intermedios y a la propia dirección de la empresa, y quizá el ejemplo más mediático lo encontramos en el Convenio colectivo del Grupo AXA que reconoció, “salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales (...) el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”. En la propuesta de ley actualmente en negociación sobre trabajo a distancia, el derecho a la desconexión alcanza mayor robustez, habida cuenta que en él se contempla que el citado derecho supone la existencia de un correlativo



es que el derecho de desconexión digital en él contenido, aunque trata de replicar la legislación francesa², no establece qué consecuencias tendrá el incumplimiento empresarial en relación a la desconexión, haya sido esta acordada esta política o elaborada de forma unilateral por el empresario. Ahora bien, convendremos que el establecimiento de un horario flexible, algo cada vez más habitual, desaconseja una regulación uniforme del derecho de desconexión que, desde luego, pierde sentido como un cierre absoluto durante un determinado horario de los servidores y equipos



informáticos de la empresa. Si, como se acaba de indicar, la articulación de un horario flexible constituye en ocasiones un interés del trabajador, este

mismo interés habría de ser ponderado a la hora de establecer un derecho de desconexión que no resulte demasiado rígido.

(2) En Francia, el 9 de agosto de 2016 se publicó la Ley no 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 mediante la cual se incorporó un nuevo apartado séptimo en el artículo L 2242-8 del Código de Trabajo, mandatando a la negociación anual sobre igualdad de mujeres y hombres a tratar "las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar". Y solo en caso de que no hubiera acuerdo en la negociación de esta materia, corresponde al empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, elaborar una política de actuación al respecto. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JORF n° 0184 su 9 août 2016).

deber de la empresa de garantizar la seguridad y salud de las personas que trabajan a distancia. Establece adicionalmente que el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación absoluta del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso entre jornadas y semanal, las vacaciones anuales, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. El borrador de la norma hace finalmente una llamada a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa, entendiendo que estas fuentes colectivas "establecerán los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho

a la desconexión en el trabajo a distancia, y su adecuación particular a las necesidades de las personas que prestan servicios bajo esta modalidad por razones de cuidado y de conciliación de la vida laboral y familiar". Esperemos a la publicación oficial para valorar su alcance.



Sistemas de prevención de riesgos y cumplimiento normativo

¿Una respuesta ante la situación generada por el covid-19?

*M^a José García Pedreño y Sonia López García.
Socias Fundadoras SCL Consultores*



Durante estos meses de pandemia, hemos estado sumidos en una especie de letargo, en el que muchas empresas han ido adaptando su actividad a las necesidades que el COVID marcaba, adoptando medidas, decisiones y cambios en sus formas de trabajar, muchas veces no sometidas a procedimientos o protocolos concretos y en algunas ocasiones sin valorar adecuadamente los riesgos que dichas medidas podían implicar. En

esos momentos era mejor seguir adelante que parar.

Podemos pensar que estamos empezando a despertar y salir de ese letargo y que estamos empezando a retomar nuestra actividad empresarial y laboral; y lo estamos haciendo en muchos casos de una manera distinta a la que teníamos antes de que el COVID irrumpiera en nuestras vidas y en nuestra forma de trabajar. Ahora, muchas empresas han empezado a

rodar con empleados que siguen teletrabajando, o que trabajan a turnos, con despachos y oficinas en las que hay que aplicar una serie de medidas sanitarias y de prevención de riesgos laborales, con trabajadores que tienen que cumplir determinados protocolos al llegar al trabajo, formas de trabajar que antes dábamos como totalmente implantadas ahora se han visto modificadas, y muchas de las medidas que adoptamos durante el estado de alarma van a perdurar durante meses en las empresas.

Si no lo hicimos antes, ahora es el momento de valorar como implantar adecuadamente esa nueva forma de



la reforma del Código Penal de 2010 y 2015, es en este momento cuando las personas jurídicas pasan a ser responsables penales de determinados delitos recogidos en el Código Penal, ya sean cometidos por sus representantes o administradores como por quienes estando subordinados a ellos hayan cometido un ilícito penal y no se hubiera ejercido sobre dichos administradores o empleados el debido control. Y la forma de evitar que estos ilícitos deriven en una sanción penal, es contando con sistemas de Cumplimiento Normativo o Compliance, tal y como establece el artículo 31 bis del Código Penal.

Ante este escenario normativo nuestros clientes nos plantean diversas preguntas, tales como, ¿y esto a mí como me afecta? ¿en que delitos penales puede incurrir mi empresa ante esta nueva forma de trabajar o ante la vuelta al trabajo?

Pues entre todos los que hay, 26 concretamente, hay 3 tipos de delitos a los que deberíamos prestar especial atención en estos momentos, y que implican un alto riesgo de incumplimiento si no estamos debidamente protegidos. Son los siguientes:

- Delito contra la intimidad y allanamiento informático (art. 197 quinques CP) - Apoderarse/ utilizar/ modificar/ revelar datos personales de otros contenidos en documentos en papel, electrónicos, o cualquier otro documento o efecto personal; acceso no consentido a datos contenidos en sistemas informáticos.
- Daños informáticos (Art. 264 quater CP) - Borrar, dañar, deteriorar, suprimir, o hacer inaccesibles datos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos; obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de un sistema informático ajeno.
- Contra el secreto de empresa (art. 278 CP) - Descubrir un secreto de empresa o cualquier otra información de carácter confidencial, apoderarse por

trabajo para que ésta no derive en incumplimientos normativos sometidos a sanciones tanto económicas como penales, o a daños reputacionales difícilmente reparables.

Medidas, procedimientos y protocolos que deberíamos adoptar para que nuestra empresa cumpla con la normativa que nos es de aplicación.

¿Qué podemos hacer para no incurrir en un incumplimiento normativo? Lo primero que deberíamos aclarar es el alcance que tiene lo que se conoce como "Cumplimiento Normativo" o "Compliance". En nuestro país el cumplimiento normativo entra en escena con

“

Ahora es el momento de valorar como implantar adecuadamente esta nueva forma de trabajo para que ésta no derive en incumplimientos normativos sometidos a sanciones tanto económicas como penales”

cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo

Podemos creer que nuestra empresa ya ha adoptado las medidas necesarias para evitar un delito contra la intimidad o allanamiento informático, o un daño informático o podemos pensar que nosotros no tenemos riesgo de sufrir un delito penal contra el secreto de empresa, "en mi empresa estas cosas no pasan", es lo que en muchas ocasiones pensamos. Pero nada más lejos de la realidad, como dato solo hacer referencia al informe de mayo de la AEPD sobre brechas de seguridad, donde se incluye una relación de los medios de materialización de las brechas de seguridad comunicadas a la agencia, habiéndose producido la mayoría de ellas por Malware, Hacking, Datos personales mostrados, o dispositivos perdidos o robados, es decir, técnicas que pueden tener como consecuencia causar un daño informático en nuestros sistemas, un delito contra la intimidad si se accede a datos sensibles, un allanamiento informático al

haber accedido a nuestros sistemas sin autorización, o a un delito en contra de los secretos de empresa.

Estos métodos, que podemos pensar no van a ocurrir en nuestra empresa, ocurren, y más en estos momentos en los cuales el teletrabajo se ha convertido en algo que por ahora, en mayor o menor medida, va a seguir implantado en muchas empresas, teletrabajo que implica el uso de redes que no son las de la empresa, pensemos en empleados que teletrabajan desde una segunda residencia, en muchas ocasiones usando dispositivos que no son los corporativos, y llevando de un lado a otro dispositivos con medidas de



gos a los que se puede enfrentar y en base a ello implementar una serie de procedimientos para la adopción de las medidas necesarias, ordinarias o extraordinarias, que nos ayuden, por una parte a prevenir conductas delictivas en el seno empresarial y evitar la responsabilidad penal corporativa y todo ello en base al artículo 31 bis del

“

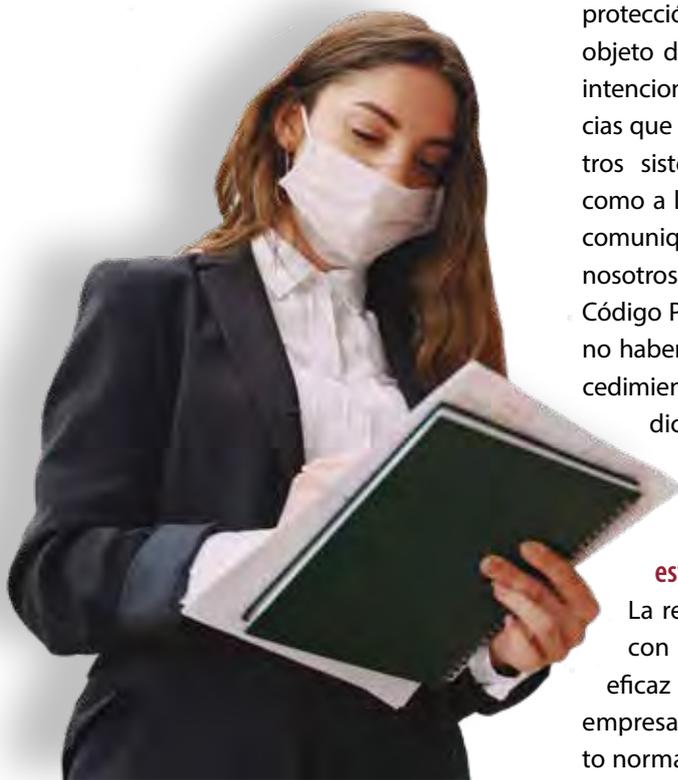
Hay tres tipos de delitos a los que deberíamos prestar especial atención en estos momentos, y que implican un alto riesgo de incumplimiento si no estamos debidamente protegidos: delitos contra la intimidad y allanamiento informático, daños informáticos y delitos contra el secreto de la empresa”

protección débiles y que pueden ser objeto de pérdida, robo o acceso mal intencionado. Situaciones y circunstancias que ponen en riesgo tanto a nuestros sistemas y nuestra información como a la de terceros con los que nos comuniquemos, y en las que, aunque nosotros seamos los perjudicados, el Código Penal nos puede sancionar por no haber adoptado las medidas y procedimientos adecuados para impedir dichos ilícitos penales.

¿Realmente el Compliance puede ayudarme a minimizar estos riesgos?

La respuesta es clara es sí. Contar con un programa de Compliance eficaz supone haber valorado en la empresa la situación del cumplimiento normativo, haber analizado los ries-

Código Penal, donde se recoge que el contar con modelos de organización y gestión que incluyan las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos será un eximente, debiendo dichos modelos de organización y gestión identificar "las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos". (artículo 31 bis.5.1 CP). Con todo ello, debemos plantearnos el modificar las políticas y procedimientos necesarios para poder llevar a cabo el teletrabajo, adaptar los protocolos para la seguridad de la información, la política de protección de datos, así como adoptar nuevas medidas de seguridad de la información que eviten la comisión de delitos contra la intimidad por la pérdida de información confidencial empresarial o de datos de carácter personal.





Además, más allá del ámbito penal, hay un delito que es transversal a toda la empresa y que se encuentra regulado en los artículos 311 a 318 del CP, los delitos relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Este tipo de delitos, no suponen una responsabilidad directa a la persona jurídica, pero sí a sus administradores y responsables en caso de no haberse adoptado las medidas necesarias para que no se produjera dicho ilícito penal.

En este sentido, la normativa de prevención de riesgos laborales exige a la empresa garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, obligando a la evaluación de los riesgos y la adopción de las medidas necesarias. Con el COVID la situación ha cambiado y las empresas han de adoptar nuevas medidas de prevención a la hora de volver al trabajo, porque si no se han adoptado las medidas de prevención establecidas por las autoridades laborales y sanitarias las empresas podrían ser sancionadas penalmente por delitos contra los derechos de los trabajadores, sin olvidar las responsabilidades civiles que para la propia empresa, administradores y/o directivos puedan derivarse de todo ello.

Medidas para asegurar la salud de los trabajadores

Para ello, se deberán adoptar una serie de medidas tanto preventivas como reactivas con el fin de asegu-



rar la salud de los trabajadores, como podrían ser días de teletrabajo, turnos laborales para reducir el aforo, proveer a los empleados de material de seguridad e higiene adecuado, reorganizar los espacios de trabajo para mantener las distancias de seguridad, etc... Además se deberán implementar y hacer un seguimiento de los planes de prevención de riesgos adaptados a la nueva situación, siendo el Compliance el proceso que nos va a permitir identificar tanto los factores internos como los externos que pudieran producir un riesgo en nuestra empresa, permitiéndonos realizar un análisis del nivel del riesgos y una evaluación en relación con los riesgos que pueden tolerarse o eliminarse y cuales requerirán la implantación de determinados contro-

les para su mitigación, consiguiendo con ello una continua supervisión y mejora de las medidas implantadas y generando una capacidad de reacción ante los fallos detectados y que de no existir este procedimiento podría implicar la comisión de un delito contra la seguridad y salud de los trabajadores por parte de la empresa. Por todo ello, no es momento de dejar de lado el Compliance, sino todo lo contrario, es momento de plantearnos lo que tenemos que hacer ante la nueva situación laboral para que mi empresa y sus responsables y administradores no incurran en un incumplimiento normativo con la gravedad que esto puede suponer.

“**Deben adoptarse medidas preventivas y reactivas que aseguren la salud de los trabajadores: días de teletrabajo, turnos laborales para reducir el aforo, proveer a los empleados de material de seguridad e higiene adecuado, reorganizar los espacios de trabajo para mantener las distancias de seguridad... e implementar y hacer seguimiento de los planes de prevención de riesgos adaptados a la nueva situación”**



LOS

DETECTIVES PRIVADOS

como agentes provocadores

A propósito de la Sentencia TS de 19 de febrero de 2020

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez
Abogado. Graduado Social



El Tribunal Supremo en sentencia dictada con fecha 19 de febrero de 2020 (Gestinova 99 S.L.; RCU 3943/2017) ha anulado el informe de una detective privado que sirvió para que precedente STSJ de Andalucía de fecha 13 de julio de 2017 (RS 325/2017) declarase procedente el despido de un trabajador, acordando la devolución de las actuaciones a la Sala de procedencia para que, partiendo asimismo de la verdadera naturaleza no documental del informe de detectives, cuya práctica no debió ser admitida por su manifiesta ilicitud, decida en la nueva sentencia sobre el recurso de suplicación formulado por la empresa.

La clave por la que el Alto Tribunal considera prueba ilícita el informe, sin valor jurídico alguno, reside en que la detective privada contratada por una empresa forzó una entrevista profesional simulada con un trabajador para demostrar que durante su jornada laboral trabajaba por cuenta propia como abogado.

Son antecedentes de interés a reseñar los siguientes:

a) El Juzgado de lo Social nº 1 de Granada entendió que el despido disciplinario fue improcedente y que la actuación del trabajador no era sancionable, ya que fue provocada por la detective que, pese a la negativa del recurrente para mantener la entrevista durante su horario de trabajo, insistió hasta que consiguió que la consulta profesional se realizara en ese tiempo.

b) La STSJ Andalucía recurrida consideró que la prueba ahora anulada era lícita puesto que sirvió para constatar que el demandante realizaba actividades profesionales como abogado durante su jornada de trabajo. Además, modificó los hechos probados de la sentencia de instancia al atribuir la condición de prueba documental al informe escrito de la detective.

c) Los hechos probados recogen que la empresa contrató a una detective que contactó con el trabajador, simulando pedir una consulta profesional, cuya finalidad era demostrar que trabajaba por cuenta propia durante su jornada de trabajo. El trabajador, que estaba inscrito en el turno de oficio del Colegio de Abogados de Granada, le ofreció reunirse el viernes por la tarde o el sábado por la mañana, fuera de las horas de trabajo, pero la detective se negó a ello. Tras varias llamadas telefónicas, consiguió una cita profesional el lunes 30 de noviembre de 2015 a las 18 horas, dentro de su jornada laboral, en el despacho de otra letrada. El trabajador fue despedido por motivos disciplinarios el día 18 de diciembre de 2015.

¿Cuál es la doctrina sentada por el Tribunal Supremo?.
Subraya que la prueba (informe de la detective) es:

“ilícita, por cuanto la promoción de una consulta simulada, instrumentada por una detective privada contratada por la empresa, para probar que el demandante ejercía la abogacía por cuenta propia en horas de trabajo, forzada una y otra



vez por la detective, quien rechazó ver al demandante fuera de sus horas de trabajo, supuso una clara acción coactiva sobre la voluntad del trabajador, así como la utilización de procedimientos ilícitos o éticamente reprobables, que vulneró el derecho a la dignidad del trabajador, asegurada por el art. 10 CE, así como a su libre y espontánea determinación”.

Añade que dicha prueba no debió admitirse por la sentencia recurrida, ni tampoco permitir que desplegara plenos efectos probatorios, por cuanto el órgano judicial no puede fundar su decisión en pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando derechos fundamentales y libertades públicas, existiendo múltiples pronunciamientos que han incorporado la doctrina anglosajona del “fruto del árbol emponzoñado”, en cuya virtud al juez se le veda valorar no sólo las pruebas obtenidas con violación de un derecho fundamental, sino también las que deriven de aquéllas.

Por otro lado, el Supremo discrepa del criterio de la STSJ recurrida que modificó un hecho probado al atribuir valor documental al informe de la detective. En este sentido, recuerda su doctrina en relación con la naturaleza jurídica de este tipo de informes que, aunque se presenten por escrito, han de ser valorados como una prueba testifical, y carecen de utilidad para la modificación de los hechos probados en suplicación. Reitera que los escritos en que se reflejan manifestaciones de terceros no pueden ser considerados, en principio, como prueba documental a los efectos de fundamentar la revisión fáctica en suplicación.

El debate está servido. El núcleo de la controversia está en dar respuesta a si la intervención de los Detectives Privados, cuando interactúan o se comunican directa y personalmente con el trabajador investigado, se sitúa en el marco de una “falta provocada” (tesis del TS) o que la posición de la empresa y el informe emitido por la Agencia de Detectives eran lícitos porque se buscaba la “constatación de una falta sospechada y un modo de evidenciarla” (tesis STSJ Andalucía). En estos casos el detective contratado por la empresa, actúa como lo que doctrinalmente se conoce como “agente provocador” que tiene su origen en la doctrina penalista y que encuentra acogida también en el derecho laboral san-

“

El Alto Tribunal considera prueba ilícita el informe, sin valor jurídico alguno, en el hecho de que la detective privada contratada por una empresa forzó una entrevista profesional simulada con un trabajador para demostrar que durante su jornada laboral trabajaba por cuenta propia como abogado.

cionador para valorar la conducta que se imputa como justificadora de la imposición de la sanción de despido

No se puede extrapolar de la doctrina jurisprudencial precedente la conclusión de que cuando hay interacción entre un agente provocador (detective) y el trabajador investigado, automáticamente la prueba obtenida es ilícita.

Habrà que distinguir si en esa inducción a realizar un determinado comportamiento hay o no claramente una acción coactiva sobre la voluntad del trabajador. Solo en caso afirmativo la prueba debería considerarse ilícita. Cosa bien distinta es que el trabajador asuma voluntaria y espontáneamente la ejecución de todas las gestiones encomendadas por los detectives en cuyo caso no asistiríamos ante una "infracción provocada" (por todas, STSJ Murcia, 21-6-2017; RS 306/2017).

Entendemos que si acredita (que no era el caso examinado en la STS) que simplemente con la actuación de los Detectives se ha hecho aflorar, sin intimidación alguna, un comportamiento previamente existente e independiente de la referida actuación no estaríamos ante una acción coactiva sobre la voluntad ajena.

En otras palabras, no habría ilícito en la actuación de los Detectives Privados cuando se trata de descubrir incumplimientos ya cometidos o en trance de cometerlos, porque en tales casos el detective no trata de provocar la comisión de un incumplimiento laboral, sino de descubrir los cometidos, los que se están cometiendo o en vías de realización, tratando en definitiva de desenmascarar la trama y obtener pruebas de una actividad sobre la que se abriguen fundadas sospechas. Dos ejemplos reales aclararán mejor este aserto.

El primero obtenido de la STSJ Aragón de 16 de mayo de 2018 (RS 238/2018) Ante la denuncia de que la prueba del incumplimiento fue inducida por un detective y que, por consiguiente, debería declararse ilícita, se nos decía en la fundamentación jurídica de la sentencia que:

"No se trató de una prueba inducida. El detective no provocó una actuación antijurídica del demandante sino que fue un usuario más de sus servicios médicos, anuncia-

dos en internet y que este venía prestando anteriormente, limitándose a constatar cómo el actor estaba atendiendo médicamente a los pacientes que lo solicitaban en la citada consulta pública. Su intervención permitió acreditar que el accionante estaba vulnerando el pacto de no concurrencia que prohibía al demandante prestar servicios de cirugía estética para otras personas físicas o jurídicas durante la vigencia de su contrato con la empresa demandada".

Mismo planteamiento de inexistencia de "engaño" en la actuación investigadora, el resuelto en la STSJ Castilla-La Mancha de 3 de junio de 2019 (RS 338/2019):

"Aplicando la anterior doctrina al caso que nos ocupa, resulta que el detective no provocó ninguna conducta que el trabajador no hubiera realizado de otro modo, sino que simplemente le planteó una demanda de servicios de las que el propio interesado ofrecía en internet como profesional, y venía realizando en los términos ya relatados. Nada se provocó, sino que se realizó una simple actuación de comprobación, frente a la cual el interesado no manifestó que no se dedicara a tal actividad, sino que "no sabía cuando podría pasarse", ajustando la cita tras una nueva llamada".

En definitiva, la STS objeto de nuestros comentarios no supone un cambio significativo con la doctrina judicial precedente existente en la materia. En efecto, de sus razonamientos no se puede predicar que los informes de los detectives privados son ilícitos cuando hay una interacción con el investigado; habrá que estar a cada caso concreto, no existiendo provocación que conlleve su ilicitud cuando la voluntad infractora ya ha surgido, y es conocida o sospechada por la empresa, y el detective, sin coacción alguna sobre la voluntad del trabajador, se limita a buscar pruebas de tal actuación, distinguiéndose así entre el incumplimiento provocado y el incumplimiento comprobado.

“**Los informes de los detectives privados son ilícitos cuando hay una interacción con el investigado; no existiendo provocación que conlleve su ilicitud cuando la voluntad infractora ya ha surgido y es conocida o sospechada por la empresa.**”



PROgresar:

Financiamos hasta el 100% de tus proyectos profesionales.

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

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

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

sabadellprofessional.com



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



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Julio de 2.020.

Nº de Resolución: 580/2020

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Nº Recurso: 201/2018

Fecha: 02/07/2020

RESUMEN: ACCIDENTE NO LABORAL. Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de complicaciones y lesiones sufridas en el parto: se ha de considerar accidente no laboral y no enfermedad común. Interpretación con perspectiva de género.

Junio de 2.020.

Nº de Resolución: 474/2020

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Nº Recurso: 2811/2018

Fecha: 18/06/2020

RESUMEN: INDEFINIDO O INDEFINITIVO NO FIJO. Se aborda si el contrato temporal irregular se convierte en INDEFINIDO o bien en INDEFINIDO NO FIJO en las Sociedades Mercantiles Estatales, en este caso AENA- Con Voto particular.

Nº de Resolución: 437/2020

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Nº Recurso: 168/2019

Fecha: 11/06/2020

RESUMEN: Modificación sustancial de condiciones de trabajo. - Se impugnan los pesos, establecidos por la empresa para los objetivos de grupo, unidad de

gestión e individuales. - Se desestima dicha pretensión, porque el convenio colectivo establece que la fijación de objetivos anuales corresponde a la empresa, quien puede priorizar unos u otros, siempre que la medida no sea de imposible cumplimiento, sea abusiva o lesione derechos fundamentales.

Nº de Resolución: 438/2020

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 9/2019

Fecha: 11/06/2020

RESUMEN: SERUNIÓN S.A. Empresa adjudicataria de servicios de alimentación, comedor y cafetería en los establecimientos que la Consejería de Bienestar Social del Principado de Asturias tiene en dos municipios. Convenio colectivo aplicable. Empresa multiservicios: aplicación del convenio que comprende la concreta actividad que realizan los trabajadores: Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva.

Mayo de 2.020.

Nº de Resolución: 403/2020

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 2673/2017

Fecha: 26/05/2020

RESUMEN: Despido causas económicas. Determinar si la situación económica impedía poner a disposición del trabajador la indemnización de veinte días de salario por año de servicio pre-

vista en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores. Falta de contradicción

Nº de Resolución: 404/2020

Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Nº Recurso: 3737/2017

Fecha: 26/05/2020

RESUMEN: UTE MANTENIMIENTO DGP CENTRO LEY. Incidente de no readmisión tras declararse la improcedencia del despido: "Dies a quo" para ejercitar la opción entre readmisión e indemnización. Ampliación del incidente de ejecución frente a la empresa sucesora.

Nº de Resolución: 387/2020

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 2684/2017

Fecha: 22/05/2020

RESUMEN: Discriminación por discapacidad: despido improcedente. Bajas por IT y ulterior declaración de IPT no acreditan discapacidad. Aplicación doctrina TJUE.

Nº de Resolución: 378/2020

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 3704/2017

Fecha: 21/05/2020.

RESUMEN: Contrato para obra o servicio vinculado a contrata sucesivamente novada. SITEL. Alcance de la "autonomía y sustantividad" de los contratos laborales de las demandantes (1999 y 2000) cuando se vincula a una contrata de servicios que finaliza



años más tarde (2013) tras diversas renovaciones. Selección del Derecho aplicable. Examina y reorienta doctrina de la Sala. Reitera doctrina SSTS (Pleno) de 19 de julio de 2018, recursos 823/2017, 1037/2017, 972/2017 y 824/2017; 5 de marzo de 2019, recurso 1128/2017; 26 de marzo de 2019, recurso 2433/2017; 28 de noviembre de 2019, recurso 3337/2017

Nº de Resolución: 362/2020

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 2494/2017

Fecha: 19/05/2020

RESUMEN: TRAGSA. Acceso al recurso de suplicación. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES: es posible el ejercicio de la acción, aunque no subsista la cesión, cuando lo que se pretende es que se reconozca, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados para su actual empresa como empleado cedido ilegalmente por una tercera empresa. Reitera doctrina STS 546/2018, de 17 de mayo de, Rjud. 4153/2016.

Nº de Resolución: 356/2020

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 4496/2017

Fecha: 19/05/2020

RESUMEN: Despido. Fin de contrato temporal. Calificación del cese: improcedente y no nulo. Garantía de indemnidad. Distribución de la carga de la prueba en supuestos de denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

Nº de Resolución: 348/2020

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Nº Recurso: 218/2018

Fecha: 14/05/2020

Tipo Resolución: Sentencia

RESUMEN: Conflicto colectivo. Sucesión de empresas y convenio aplicable. inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Falta de legitimación para recurrir del comité de empresa: principio de correspondencia. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 338/2020

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 4009/2017

Fecha: 14/05/2020

RESUMEN: Despido. Calificación de las percepciones ocasionadas por la expatriación del trabajador. Se cuestiona el carácter salarial o extrasalarial de las percepciones. Excusabilidad del error en la cuantía de la indemnización por despido improcedente. Falta de idoneidad de la sentencia de contraste invocada para el primer motivo al no ser firme, y falta de contradicción entre las sentencias comparadas para el segundo motivo.

Nº de Resolución: 321/2020

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 4260/2017

Fecha: 13/05/2020

RESUMEN: RCU. Reclamación de diferencias en la indemnización por despido, tras el reconocimiento del carácter salarial de determinados conceptos, con posterioridad al despido. Procedimiento: ordinario o despido. Falta de contradicción.

Nº de Resolución: 295/2020

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 4270/2017

Fecha: 07/05/2020

RESUMEN: Prestación de desempleo. Cálculo de la base reguladora cuando la relación laboral se extingue en situación de incapacidad temporal (IT): se calcula el promedio de las bases de los 180 últimos días de ocupación cotizada anteriores a la situación de IT.

Nº de Resolución: 289/2020

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 169/2018

Fecha: 07/05/2020

RESUMEN: Infracotización por parte de empresa cedente con incidencia en prestación de jubilación cuyo hecho causante se produce con posterioridad a la transmisión. Responsabi-

lidad de la empresa cesionaria en el pago de la diferencia resultante.

Nº de Resolución: 267/2020

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Nº Recurso: 2414/2017

Fecha: 06/05/2020

RESUMEN: DHL: Cesión ilegal de trabajadores. Se debate si en una contrata de servicios, en la que el contratista aporta únicamente mano de obra junto con algunos aspectos de la gestión y organización del trabajo, resulta suficiente para excluir la existencia de cesión ilegal. Se descarta dicha exclusión, porque se acredita que el contratista no desplegó efectivamente su organización empresarial en la ejecución de la contrata. - Conforme a doctrina STS 16-5- 2019 (R. 3861/16).

Nº de Resolución: 263/2020

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 3474/2017

Fecha: 05/05/2020

RESUMEN: Pensión de viudedad de quien se hallaba separado o divorciado del causante: determinación de que ha de entenderse por pensión compensatoria, a los efectos de cumplir con el requisito para el acceso a la prestación. Criterio finalista

Nº de Resolución: 242/2020

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 2801/2017

Fecha: 12/03/2020

RESUMEN: Incapacidad temporal. Mejora voluntaria. Extinción del contrato. Posible extinción de la mejora a cargo de la empresa. Convenio colectivo del sector. Duración del pago del complemento. Reitera doctrina

Resumen Sentencias elaborado por
*Rafael Navarrete para el Colegio
de Graduados Sociales de Madrid.*
Fuente: CENDOJ del Tribunal Supremo



Convenios

Información elaborada por



1.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la Empresa Información, Control y Planificación, S.A., 2020. (BOCM 155/2020 de 27 de Junio de 2020) (Código: 28015212012010)

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa Información, Control y Planificación, S. A. (código número 28015212012010).

2.- Convenio Colectivo de Dos Princesa, S.L., 2020-2024. (BOCM 86/2020 de 9 de Abril de 2020) (Código: 28101802012017)

Resolución de 28 de febrero de 2020, 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 Dos Princesa, S. L. (código 28101802012017).

3.- Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de Equipo Iterar-T, S.L.U. (BOCM 86/2020 de 9 de Abril de 2020) (Código: 28101392012016)

Resolución de 28 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y

publicación de la modificación del convenio colectivo de la empresa Equipo Iterar-T, S. L. U. (código 28101392012016).

4.- Convenio Colectivo de Líneas Marítimas Españolas, S.A., 2020-2023. (BOCM 82/2020 de 4 de Abril de 2020) (Código: 28012992012004)

Resolución de 28 de febrero de 2020, 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 Líneas Marítimas Españolas, S. A. (código número 28012992012004).

5.- Convenio Colectivo de Mondelez España Commercial, S.L.U. Oficina de Madrid, 2018-2020. (BOCM 82/2020 de 4 de Abril de 2020) (Código: 28102791012020)

Resolución de 28 de febrero de 2020, 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 Mondelez España Commercial, S. L. U. Oficina de Madrid (código 28102791012020).

6.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Transitorios de la Comunidad de Madrid, 2020. (BOCM 71/2020



de 23 de Marzo de 2020) (Código: 28010785011999)

Resolución de 28 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2020 del convenio colectivo del sector de Transitarios de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora (código 28010785011999).

7.- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Mediaset España Comunicación, S.A. (BOCM 64/2020 de 14 de Marzo de 2020) (Código: 28009122011995)

Resolución de 6 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acta de 13 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora para la modificación del convenio colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación, S. A. (código número 28009122011995).

8.- Convenio Colectivo de Albarz Hispania, S.L., 2020-2024. (BOCM 64/2020 de 14 de Marzo de 2020) (Código: 28101182012015)

Resolución de 20 de febrero de 2020, 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 Albarz Hispania, S. L. (código 28101182012015).

9.- Convenio Colectivo de Robert Bosch España (Fábrica de Aranjuez, S.A.U.), 2018-2020. (BOCM 64/2020 de 14 de Marzo de 2020) (Código: 28009522011996)

Resolución de 20 de febrero de 2020, 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 Robert Bosch España (Fábrica de Aranjuez, S. A. U.) (código número 28009522011996).

10.- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Seromal (Jardinería). (BOCM 57/2020 de 7 de Marzo de 2020) (Código: 28003680011984)

Resolución de 6 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acta de 30 de julio de 2019, de la Comisión Negociadora para la modificación del Convenio Colectivo de la empresa Seromal (Jardinería) (código número 28003680011984).

11.- Prórroga de la Ultraactividad hasta el 30 de junio de 2020 del Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (AEB). (BOCM 57/2020 de 7 de Marzo de 2020) (Código: 28100602012014)

Resolución de 20 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de 17 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (AEB) (código número 28100602012014).

Primer Centenario del Ministerio de Trabajo

Los Seguros Sociales, la legislación laboral española
y sus legisladores.



Por Angel Vázquez Rodríguez

Presidente de Honor del Colegio de Graduados Sociales de A Coruña y Orense

Con el invento de las máquinas de vapor, surge la Revolución Industrial y con ella aparece el "Maquinismo", como un fenómeno que vino a establecer un sistema laboral que trajo consigo la abolición de los antiguos gremios medievales y con esto la sustitución de la mano de obra, por el trabajo de las máquinas. Lo que propició la aparición de la lucha de

clases y las injusticias sociales entre obreros y patronos o trabajadores y empresarios, que obligaron al Papa León XIII a publicar en mayo del año 1.891 la Encíclica social RERUM-NOVARUM, por la cual imploraba a los jefes de estado de todo el mundo para que legislaran en materia laboral y de previsión social en defensa y protección de la clase obrera y sus familiares.

En España los primeros pasos que se dieron para legislar en materia laboral y previsión social fueron en ese mismo año 1.891, por mediación de un gallego que fue



Subsecretario del Ministerio de la Gobernación, Don Eduardo Dato Iradier, el pionero y fundador de los seguros sociales, cuyo nombramiento coincidió con la publicación de la referida Encíclica, por lo que es de suponer, que desde dicho cargo se ha comprometido con la cuestión social, iniciando una importante labor social colaborando en la Comisión de Reformas Sociales, creada al amparo del Ministerio de la Gobernación con la finalidad de establecer unos principios básicos para iniciar una protección legal en materia laboral y de previsión social para los trabajadores y familiares.

Pronto Don Eduardo Dato fue ascendido, el 9 de mayo de 1.899, al cargo de Ministro de la Gobernación, cargo que desempeñó hasta el 23 de octubre de 1.900, siendo su primera actuación como Ministro, comenzar a legislar por primera vez en España, en materia social, con la Orden de 5 de mayo de 1.899, Gaceta n.º 125, por la que se aprueban las bases para una nueva Ley de Sanidad. Seguidamente por Real Decreto de 5 de diciembre del mismo año, Gaceta n.º 399, continua legislando regulando el trabajo de las mujeres y niños, el trabajo nocturno y el descanso dominical, y siguió protegiendo a las mujeres trabajadores con la Orden de 10 de junio de 1.900, Gaceta n.º 161, por la que se publica una Real Orden sobre la creación de las Juntas Locales y Provinciales en defensa de las mujeres trabajadoras y niños; pero la obra más importante de su vida tuvo lugar ese mismo año 1.900, al publicar la Ley del Seguro de Accidentes de Trabajo para los trabajadores por cuenta ajena.

Pero antes de continuar con el relato de esta breve historia de la protección social, merece la pena conocer con más detalle el personaje que -1a fundo, la protagonizó y llevó a cabo, como pionero fue Don EDUARDO DATO IRADIER, que nació en A Coruña el día 12 de agosto de 1.856, en la casa n.º 11 de la calle Real, en cuya casa y en el primer piso ejercieron por casualidad y por primera vez en la provincia de La Coruña la profesión de Graduado Social, Manuel Garrido Otero, Francisco López García y Angel Vázquez Rodríguez, montando una asesoría técnica especializada en materia laboral y seguridad social denominada LABOR.

Don Eduardo Dato de joven se trasladó a vivir con sus padres a Madrid y allí se Licenció en Derecho a los 19 años de edad y al terminar la carrera se dedicó a viajar durante dos años por el extranjero para perfeccionar idiomas y ampliar su cultura, especialmente para interesarse por los movimientos sociales que estaban de actualidad en

Europa. De regreso a España montó un prestigioso despacho de Abogados en el que destacó como un gran jurista, diplomático y político. Pronto sintió la llamada de la política, que inició de la mano del conservador Cánovas del Castillo y después de ser elegido Procurador en Cortes, al poco tiempo, y reiterando lo relatado anteriormente, fue nombrado Subsecretario del Ministerio de la Gobernación, desde donde comenzó una intensa labor legislativa en materia laboral y de previsión social. Posteriormente el 9 de marzo de 1.899 fue ascendido a Ministro de la Gobernación cargo que inauguró con la publicación de la referida y gran obra social, que fue la Ley del SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, conocida por la "Ley Dato",



que firmaron conjuntamente el 30 de enero de 1.900, Don Eduardo Dato y la Reina Regente Doña María Cristina de Habsburgo-Lorena, madre del Rey Alfonso XIII. A continuación el 6 de diciembre de 1.902 y hasta el 20 de julio del año 1.903 desempeñó el cargo del Ministerio de Gracia y Justicia, el cual ejerció en dos ocasiones, en el que llevó a cabo la Ley de Bases de Administración Local, y al mismo tiempo se sustituyó la referida Comisión de Reformas Sociales por el Instituto de Reformas Sociales, creados con la finalidad de estudiar y dar estado legal a la protección social de los trabajadores, las cuales dieron lugar a la creación en el año 1.906 de la Inspección de Trabajo y posteriormente, en el año 1.908 al Instituto Nacional de Previsión (INP), como un organismo encargado de la gestión, administración, desarrollo, promoción, etc. de la previsión social española.

Entre otros muchos cargos que desempeñó Don Eduardo Dato, figuran el haber sido Alcalde de Madrid,

“

“Justicia Social” fue el único libro que escribió D. Eduardo Dato, el cual le sirvió como discurso para su ingreso en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, de la que fue su Presidente

durante unos meses, desde el 27 de enero hasta primeros de mayo del año 1.907 y a los pocos días, el 13 de mayo de ese mismo año fue elegido Presidente de las Cortes Españolas, cargo que desempeñó hasta el 14 de abril de 1.910. En ese mismo año de 1.910 llevó a cabo su gran obra inmortal, que fue la de haber implantado en España y para todo el mundo, la expresión JUSTICIA SOCIAL, con la que tituló al único libro que ha escrito en su vida, titulado “Justicia Social”, el cual le sirvió como discurso para su ingreso en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, de la que fue su Presidente. En ese mismo año fue nombrado Miembro Permanente del Tribunal Internacional de La Haya, y posteriormente, en el año 1.913, ha sido elevado al cargo de Vicepresidente de dicho Tribunal Internacional.



Otra de las grandes instituciones creadas por Don Eduardo Dato fue la Escuela de Criminología en la que estaba integrada la Escuela de Estudios Penitenciarios para la formación técnica y humana de los funcionarios de prisiones, cuya escuela estaba ubicada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid en la calle de San Bernardo en Madrid.

También Don Eduardo Dato iradier fue Presidente del Consejo de Ministros o Presidente del Gobierno en tres ocasiones. La primera vez el 27 de octubre del año 1.913, cargo que compatibilizó con su segundo mandato como Ministro de Gracia y Justicia desde el 7 de setiembre hasta el 4 de enero de 1.915, continuando como Presidente del Gobierno hasta el 9 de diciembre de 1.915. Durante esta primera presidencia lo más destacado de su actuación fue hacer frente al estallido de la Primera Guerra Mundial, que duró desde el año 1.914 a 1.918, negociando el 30 de Julio de 1.914 la neutralidad de España, y con ello

evitar que los españoles participaran en ella y permanecieran al margen de la sangrienta guerra mundial.

Su segundo mandato como Presidente del Gobierno fue breve, tuvo una duración de unos meses, desde el 11 de junio de 1.917 hasta el 9 de diciembre. En este periodo legalizó unas Juntas Militares para hacer frente los conflictos sindicales y muy especialmente para solucionar el intento del independentismo catalán, lo mismo que ocurrió cien años más tarde, en el

año 2.017, en el que otro gallego y Presidente del Gobierno, Don Mariano Rajoy, tuvo que hacer frente al separatismo catalán con la aplicación del artículo 155 de la Constitución Española.

Durante los días del 22 de marzo hasta el 9 de diciembre del año 1.918, en unos momentos difíciles para los españoles, y para pacificar esta situación, tuvo que hacerse cargo como Ministro de Estado de un Gobierno de Concentración Nacional.

De nuevo y por tercera y última vez, el 5 de mayo del año 1.920, Don Eduardo Dato fue elegido Presidente del Gobierno, cargo que también compatibilizó con el de Ministro de Marina, en el que le dio un gran impulso a la construcción naval. Pero la obra más sobresaliente que realizó Don Eduardo Dato, fue la creación del MINISTERIO DE TRABAJO, aprobado por el Real Decreto de 8 de mayo de 1.920, que firman el propio Don Eduardo Dato conjuntamente con el Rey Don Alfonso XIII, cuyo Ministerio, cumple este mismo año 2.020, el primer CENTENARIO de su fundación, por lo que es de justicia se les rinda homenaje que tienen muy merecido.

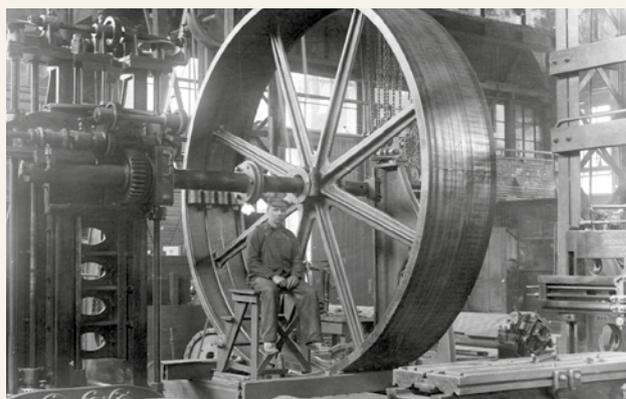
La ultima gran obra de previsión social que firma Don Eduardo Dato fue el Real Decreto de 21 de enero de 1.921 que aprueba el Reglamento General del Régimen Obligatorio del Retiro Obrero, que establece una pensión de vejez e invalidez; pero transcurridos dos meses de ese mismo año, el 8 de marzo, día y mes en el que se celebra el día de la mujer trabajadora, el legislador que más defendió y protegió, con su primera legislación laboral, tanto a las mujeres como a los niños, el que implantó en España y para todo el mundo la Justicia Social, fue vilmente asesinado por tres anarquistas cuando se dirigía hacia su domicilio en coche, a la altura de la Puerta de Alcalá de Madrid.



Continuando con el Ministerio de Trabajo, en un principio se ha constituido con los organismos siguientes: el Instituto de Reformas Sociales; el Instituto Nacional de Previsión (INP); la Sección de Reformas Sociales del Ministerio de la Gobernación; el Negociado de Trabajo de la Dirección General de Comercio, Industria y Trabajo; el Consejo de Emigración y el Patronato de Ingenieros y obreros pensionados en el extranjero. Su primer Ministro de Trabajo fue Don Carlos Cañas, pero el verdadero continuador de la obra de Don Eduardo Dato, fue otro Eduardo, Don EDUARDO AUNOS PREZ, que como Don Eduardo Dato comenzó su vida política siendo nombrado Subsecretario, pero en este caso, del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria en el año 1.924, pero al año siguiente fue ascendido y se hizo cargo del Ministerio de Trabajo, desde donde inició una intensa obra socio-laboral y docente elaborando el primer Código de Trabajo, así como organizar los Comités Paritarios, compuesto empresarios y obreros para negociar acuerdos laborales y orientar la legislación social; los cuales fueron progresando y sustituidos por los Jurados Mixtos y éstos a su vez por las Magistraturas de Trabajo, las que también fueron sustituidas por los actuales Juzgados de lo Social.

Pero la obra más importante de Don Eduardo Aunós Pérez fue la creación de las Escuelas Sociales para la formación de Graduados Sociales, (Actualmente Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales y Recursos Humanos), las cuales en un principio el Diploma de Graduado Social tenían la función de capacitar en materia socio-laboral a los funcionarios del propio Ministerio, incluso por Real Orden de 12 de agosto de 1.926 se creó un título superior, el de Graduado Social Superior, equivalente a una licenciatura para la formación en materia social a los altos cargos del Ministerio de Trabajo. Dichas Escuelas Sociales también se dedicaron a la formación de Graduados Sociales, como profesionales técnicos en materias laborales y de seguridad social, dedicados a prestar sus servicios profesionales a las empresas, trabajadores, particulares y a la propia administración; para lo cual tienen que estar dados de alta como colegiados en los respectivos Colegios Oficiales de Graduados Sociales de ámbito provincial. También en el año 1.926 se inició un plan para la protección a las Familias Numerosas.

Don Eduardo Aunós continuó su obra social, creando en el año 1.927



el Seguro de Maternidad, consistente en reconocer las prestaciones de asistencia médica gratuita durante el embarazo y parto, así como los servicios hospitalarios y farmacéuticos gratuitos, con matrona, y visitadora. A estas prestaciones tienen derecho tanto las mujeres trabajadoras, como las esposas e hijas de trabajadores asegurados. Las trabajadoras embarazadas que estuvieran aseguradas y que hubieran cotizado al seguro un mínimo de 180 días antes del embarazo, tenían el derecho a cobrar una prestación económica consistente en un subsidio del 50 % del salario que percibía la trabajadora beneficiaria durante un periodo de tiempo de seis meses.

Por todo ello es de justicia, que además de celebrar con toda la solemnidad posible el 1º Centenario de la creación del Ministerio de Trabajo, se rinda homenaje a su fundador, que lo tiene muy merecido, a la persona que implantó en España la Justicia Social, el creador y pionero de los seguros sociales y la legislación laboral española y el fundador del centenario MINISTERIO DE TRABAJO; pero por lo menos reconocerle su gran obra social, dedicándole el homenaje que tiene muy merecido y que en justicia le corresponde y como mínimo colocar una placa conmemorativa de su nacimiento, en la casa de la calle Real nº 11, de A Coruña, donde nació Don EDUARDO DATO IRADIER, un gran y excelente personaje, el cual permanece ignorado y olvidado por los coruñeses, por los gallegos en general, muchos españoles, y muy especialmente por los trabajadores españoles, los cuales tienen que estar eternamente agradecidos por poder disfrutar del bienestar social que les ha facilitado.

A Coruña 30 Enero de 2.020.-En este mismo día También se cumplen los 120 años de la publicación de la Ley de Accidentes de Trabajo, conocida como la "Ley Dato".

“**Es de justicia, rendir homenaje a Dato como creador del Ministerio de Trabajo, y por ser quien implantó en España la Justicia Social, el creador y pionero de los seguros sociales y la legislación laboral española**”

El Teletrabajo ha llegado para quedarse

Cristina Sandu

Gherghe

Graduada Social.

Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.



Debido a la situación de emergencia sanitaria que estamos viviendo, muchas empresas en la medida de lo posible han optado por el teletrabajo, pero el teletrabajo existía antes de esta situación; de hecho la mayoría de las empresas que durante el estado de alarma apostaron por esta opción ya tenían experiencia previa en la implementación de esta metodología, aunque seguramente no tan extensivo y en unas circunstancias tan peculiares como las que estamos viviendo. En cualquier caso, es posible que a partir de ahora y en vistas de una posible regulación sea una opción que se utilizará cada vez más.

Teniendo en cuenta el marco anterior, y que probablemente la mayoría de nosotros hemos teletrabajado durante estos meses, o todavía lo estamos haciendo, tenemos que determinar una serie de pautas y rutinas para poder adaptarnos a esta metodología de trabajo y que no suponga ni para nosotros ni para las compañías para las que trabajamos un perjuicio a corto-largo plazo.

Antes de profundizar un poco en esas pautas y rutinas, te voy a pedir a ti, a la persona que está leyendo esto, que por un momento pares, cierres los ojos e imagines que estás en una playa al atardecer viendo cómo el sol se adentra en el mar y tomando uno de tus refrescos favoritos, y desde allí, vuelvas mentalmente a tu lugar de trabajo o mejor dicho a tu lugar de teletrabajo.

¿Qué estás viendo? ¿Tu salón transformado en oficina, el dormitorio de tus hijos con tu material de trabajo invadiendo su espacio, o una habitación para ti solo en la que puedes “aislarte” y realizar tu trabajo?

Si dentro de estas opciones eres un afortunado y dispones de un espacio separado que no tengas que compartir con nadie es probable que estés más tranquilo y tu rendimiento sea mejor, pero si te encuentras en los otros dos supuestos

“

“La mayoría de las empresas que durante el estado de alarma apostaron por esta opción ya tenían experiencia previa en la implementación de esta metodología”

puede que en tu caso teletrabajar no sea una solución positiva a largo plazo.

En cualquier caso, todos lo que nos encontremos en la modalidad de teletrabajo ya sea voluntaria como impuesta por las circunstancias en la que nos encontramos, tenemos que tratar de que no nos perjudique.

¿Qué podemos hacer?

Tanto las compañías como sus empleados tenemos que ser responsables y cumplir con nuestras obligaciones y que nada de lo que hagamos vulnere nuestros derechos como trabajadores o lleven a las empresas a situaciones insostenibles debido a una mala organización de los equipos de trabajo.

Desde esta perspectiva, como trabajador te recomiendo:

- Que tengas un espacio individual en el que realices tu trabajo, a ser posible separado de la parte de la vivienda en la que realizas tus actividades cotidianas como comer y ver la tele, o del dormitorio. De esta manera, cuando acabes tu jornada laboral será más fácil desconectar del trabajo “dejándolo en otra estancia”.
- Descansar de vez en cuando, levantarse para estirar las piernas y apartar la vista del ordenador ya que en mu-



Esta es una de las afirmaciones que más hemos escuchado en los últimos meses, pero ¿realmente acaba de llegar o el teletrabajo ya existía antes?



En muchas ocasiones el exceso de volumen de trabajo y el hecho de encontrarte en tu propia casa hacen que te sientas más presionado por cumplir con tus objetivos o incluso superarlos por el posible temor a que tus responsables por el hecho de no encontrarte físicamente en la oficina piensen que tu rendimiento haya disminuido.

- Seguir una rutina diaria. El teletrabajo nos ahorra tiempo en el traslado a la oficina pero a la vez hace que al no tener que realizar ese traslado nos levantemos y en muchas ocasiones por pereza nos quedamos en pijama hasta el primer descanso que hacemos o incluso en el peor de los casos quedarnos con esta vestimenta durante toda la jornada laboral.
- En estos casos te recomiendo que aunque te quedes trabajando en casa sigas las mismas pautas de higiene

personal que si no lo tuvieras que hacer. Nadie te dice que cumplas con el “dress code” de la oficina pero con una vestimenta cómoda que no sea la misma con la que duermes es suficiente.

- Intenta delimitar muy bien los tiempos, es decir, cuando acabes tu jornada laboral realiza las mismas actividades que realizabas antes al llegar a casa. Haz deporte, visita a tu familia o amigos...

Y por otro lado, qué pueden hacer las empresas por sus trabajadores?

- Valorar a los empleados. Es muy importante tener un equilibrio entre exigencia y valoración. El hecho de trabajar desde casa no debería ser la excusa perfecta para que las empresas presionen más a los trabajadores y les controlen minuto a minuto. También es importante hacer que los empleados de una compañía tengan un feed back por parte de la empresa e incluir en ese

feed back los méritos también, no solamente los errores que se comenten.

- Respetar los horarios de trabajo asegurando el derecho de desconexión, la conciliación de la vida personal y profesional, y no considerar que por el hecho de “estar en casa” debes quedarte más tiempo trabajando simplemente por cumplir con la moda del “always on” y aceptar el estrés crónico como nueva norma.
- Dotar a los trabajadores de equipos de trabajo y material ergonómico como por ejemplo sillas y mesas. De esta forma se evitarían posibles casos de trastornos musculoesqueléticos, aumento del estrés y por consiguiente disminución del rendimiento que claramente perjudica tanto a la empresa como al trabajador.

Y finalmente, ¿qué pueden hacer ambas partes además de lo que se recomendó anteriormente?

Para que la modalidad de teletrabajo sea un beneficio tanto para los trabajadores como para las empresas, tiene que existir sinergia entre ambas partes y una buena comunicación en ambas direcciones debería ser la clave del éxito para que el teletrabajo se quede con nosotros.



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



Las empresas tienen que implantar las nuevas obligaciones derivadas de los Reglamentos sobre Planes de Igualdad e Igualdad retributiva

Todas las empresas necesitan implantar Sistemas de Prevención de Riesgos y Cumplimiento Normativo por el COVID-19

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



La temática laboral en el Género Lírico Español (y VI)



■ Isabel López Calzada.

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.



Una de las figuras que más aparecen en el Género Lírico y especialmente en el mal llamado “Chico”, es la del militar, oficio que como dicen las Ordenanzas de Carlos III (1768), hay que amar. Desde sus orígenes los temas castrenses y su música han estado presentes en el Teatro Lírico. Podemos decir que prácticamente y salvo raras excepciones, la mayor parte de los compositores y libretistas de nuestro Género Lírico han incluido en algunas de sus obras personajes de la Milicia – desde soldados

a mariscales – y temas musicales de carácter marcial o han dedicado a los Ejércitos y su Historia obras completas como en el caso de “El Tambor de Granaderos”.

Tras un análisis no exhaustivo, hemos registrado más de trescientas piezas teatrales – tonadillas escénicas, operetas, zarzuelas, etc. – Esta ingente producción se acrecienta, como es lógico, durante las campañas de la Guerra de África, Cuba, Puerto Rico y Filipinas y la Guerra de Marruecos.

OBRAS DEL GÉNERO LÍRICO INSPIRADAS EN LAS CAMPAÑAS BÉLICAS

Las obras de las distintas campañas que iremos citando no se refieren solamente a los hechos de armas sino también a su entorno en el que se re-

fleja la vida cotidiana del soldado en tiempo de guerra; sus amoríos fugaces, los cambios de escenario – nunca mejor dicho –; las vicisitudes de la contienda y el nacimiento y desarrollo de determinadas instituciones y costumbres.

La Guerra de África de 1859-1860

Este conflicto bélico, como todos los que tuvieron lugar en el continente africano atrajo la atención de músicos, pintores y literatos que nos legaron un espléndido patrimonio artístico y cultural. En el caso de la Guerra de África muchas fueron las obras musicales que se compusieron, incluidas las zarzuelas dedicadas a las Fuerzas Armadas, pero desgraciadamente se desconocen pues no figuran en los repertorios de las bandas y orquestas civiles y militares. Uno de los principales motivos por lo que no



se representan e interpretan es porque quienes elaboran dichos repertorios las consideran piezas de "circunstancias", es decir, escritas para un hecho determinado de carácter pasajero y además pertenecen en su mayor parte al Género Chico cuya naturaleza no ha sido apreciada en su justo valor. Nosotros no queremos caer en su olvido por lo que citaremos, al menos, las que consideramos más significativas:

- 1851: "El Campamento", opereta. José Inzenga.
- 1857: "El hijo del Regimiento". Ruperto Chapí.
- 1859: "Los Cazadores de África". M. Galiana Falqués.
- 1860: "La toma de Tetuán". M. Nieto y Mataña.
- 1860: "Tetuán por España". Oudrid, Vázquez y Gaztambide.
- 1859-60: "El Tambor". Rafael Hernández
- 1860: "Por España". Teodoro San José

De esta época y de esta contienda las dos únicas composiciones que

han superado la barrera del tiempo han sido la zarzuela "El Tambor de Granaderos" de Ruperto Chapí y la fantasía militar "La batalla de los Castillejos" de Higinio Marín.

En el ámbito de nuestra música marcial escénica, Ruperto Chapí, en nuestra opinión, debiera ocupar el primer puesto, ya que a él se deben no menos de catorce obras líricas de todos los géneros, zarzuelas grandes y chicas, óperas... Entre otras zarzuelas podemos citar: "Academia militar", "El cura del Regimiento", "Los guerrilleros", "Los hijos del Batallón" o "Los quintos de mi pueblo".

Aunque en las biografías de Chapí apenas se habla de su vida militar, sí se indica al menos que en 1872, con 21 años de edad ganó por oposición la plaza de Música Mayor (director) de la Banda de Música de del Regimiento de Artillería a pie nº 1 de guarnición en Madrid, dedicando todo su esfuerzo y entusiasmo a mejorar el nivel artístico de su Banda de Música, lo que consiguió debido a sus excepcionales dotes como director y compositor. Una de sus zarzuelas más célebres, "El Tambor de Granaderos" fue estrenada el 16 de junio de 1894 en el Teatro Eslava de Madrid. Su texto, de Emilio Sánchez Pastor, aborda una temática comple-

“

De la zarzuela "El Tambor de Granaderos" de Chapí las bandas y orquestas militares y civiles siguen hoy interpretando sobre todo el preludeo y el acto de la Jura de la Bandera

tamente militar. Transcurre la acción de esta zarzuela en Alcalá de Henares y en Madrid, poco después de la gesta del 2 de mayo de 1808. La trama argumental se centra en el dramático dilema del tambor Gaspar ante la alternativa de ser leal a su patria, España, o jurar fidelidad a la bandera y a un rey, José I Bonaparte, de Francia, nación extranjera e invasora.

De esta obra destacan el pasodoble militar, el acto de la Jura de la Bandera y sobre todo el preludeo, página de carácter sinfónico que todavía siguen interpretando las bandas y orquestas militares y civiles como por ejemplo la Orquesta Sinfónica de Mujeres de Madrid que el pasado 8 de marzo de 2020 interpretó el citado preludeo en un concierto que tuvo lugar en el Auditorio Teresa Berganza de Villaviciosa de Odón conducida por Isabel López Calzada, directora titular de dicha orquesta, musicóloga y profesora de Historia y Estética de la Música Marcial en el Instituto de Historia y Cultura Militar.

Las campañas de Cuba, Puerto Rico y Filipinas enmarcadas en la Guerra Hispano-norteamericana de 1895-1898.

Aunque en los himnos y cantos militares se refleja el espíritu de los españoles en el 98, es en la música escénica y más concretamente en la zarzuela donde se manifiesta quizás con mayor fidelidad su estado de ánimo. Una vez más, los autores de la españolísima zarzuela se inspiran en los hechos trágicos y heroicos y también en la cotidianidad de nuestros soldados en San Juan, Cavite y Manila para componer obras como: "A Cuba y ¡Viva España!", de Cabas, Damas y Cortés (1895); "Cuba", de Reig y López (1896); "Banderín de enganche y mujeres para Cuba", de Barretta y Osuna (1896); "España en Cuba", de Peydró y Caballero etc.



De todas las obras escritas sobre las campañas de ultramar desde 1895 hasta 1898, solo ha llegado hasta nosotros "Gigantes y Cabezudos". Aunque compuestas en fechas anteriores y sobre temas ajenos al drama del 98, cobran en este año especial relevancia las zarzuelas de "Los Voluntarios" y "Cádiz", que se siguen escuchando en nuestros días.

Los Voluntarios

Zarzuela cómica en un acto con música de Gerónimo Giménez y libreto de Fiacro Yraizoz. Fue estrenada el 28 de julio de 1893 en el Teatro Príncipe Alfonso de Madrid. Transcurre en un pueblo de Aragón que se engalana y alboroz para recibir a los soldados catalanes que voluntariamente van a luchar por España en tierras africanas. Los personajes de la obra son parte de las fuerzas vivas del lugar: el alcalde, el secretario del ayuntamiento, los dueños de la fonda, el sacristán y el viejo hidalgo que no deja de jalear las virtudes castrenses de los voluntarios. Tras un breve diálogo entre los personajes citados se oyen toques de cornetas y aparece en escena una unidad militar de soldados que entran cantando el pasodoble de "Los Voluntarios" con esta letra:

*Aquí están los voluntarios
que hoy se van a la campaña
cuando vuelvan victoriosos
serán la gloria de toda España.
Qué alegres van en formación
a pelear por la nación
y cumplirán con su deber
hasta morir o hasta vencer.*

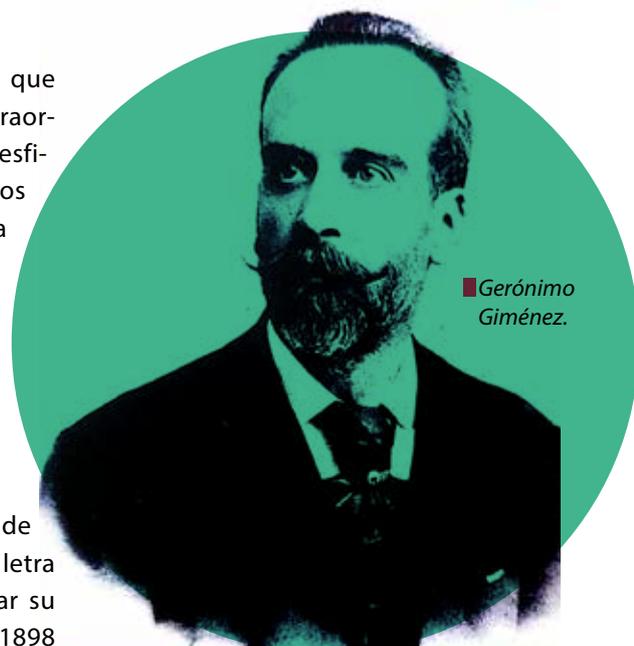
Desde el punto de vista musical, el pasodoble militar de "Los Voluntarios" es realmente original, comparable realmente a los mejores cantos de La Legión. Su fuerza arrolladora, su belleza melódica y ese toque de gracia y donaire que tan acertada-

mente le dio su autor, hacen que esta obra sea sencillamente extraordinaria. A sus acordes hemos desfilarado y siguen desfilarando nuestros militares, convirtiéndose en la composición castrense más interpretada y de mayor representatividad no sólo de la Infantería sino de todo el Ejército español.

Gigantes y Cabezudos

Zarzuela en un acto con música de Manuel Fernández Caballero y letra de Miguel Echegaray. Tuvo lugar su estreno el 29 de noviembre de 1898 en el Teatro de la Zarzuela de Madrid. De todas las obras compuestas por el autor ésta fue la que alcanzó mayor popularidad. Dos razones poderosas contribuyeron a su éxito; su calidad artística y el momento psicológico de su estreno que coincide con la tragedia ultramarina de 1898.

El tema central de la obra trata sobre la constancia y la fidelidad de una mujer, Pilar, a su novio que se halla prestando el servicio militar en África, y de la superación de una serie de obstáculos que habrán de salvar los protagonistas para llevar a buen término su relación amorosa. Tres cuadros destacan del argumento; el primero tiene como fondo la plaza del Mercado de Zaragoza donde las vendedoras de frutas y hortalizas



■ Gerónimo Giménez.

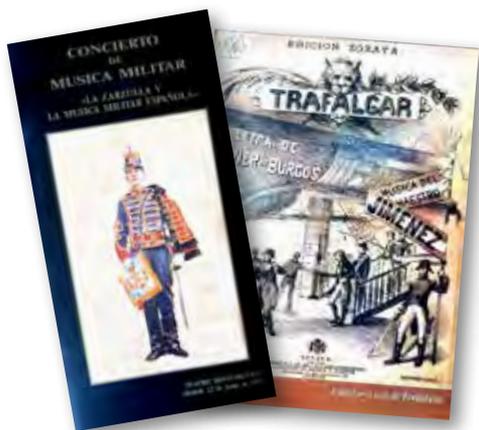
protestan por los impuestos y surge la canción que dice: "Si las mujeres mandasen, en vez de mandar los hombres, serían balsas de aceite los pueblos y las naciones". El segundo cuadro ofrece también otro número famoso, el "Coro de los repatriados", una de las páginas más bellas y emotivas de nuestra zarzuela en la que los soldados que vuelven de las campañas de ultramar cantan sus añoranzas y su amor a la Patria. El último cuadro se desarrolla el día de la Virgen del Pilar, salen los gigantes y cabezudos que simbólicamente representan el espíritu gigantesco y tenaz, expresado musicalmente en una inigualable jota que por sí sola justificaría la fama de esta zarzuela.

Cádiz

Zarzuela en dos actos. Música de Federico Chueca y Joaquín Valverde escrita por Javier de Burgos estrenada el 20 de noviembre de 1886. El argumento de esta obra nada tiene que ver con las campañas de ultramar, pero es precisamente la marcha militar de esta zarzuela la que marcó el paso de los soldados que partían a Cuba, Puerto Rico y Filipinas.

La letra de esta famosa marcha está ligada al tema principal de la

“**El segundo cuadro de "Gigantes y Cabezudos" ofrece el número "Coro de los repatriados", una de las páginas más bellas y emotivas de nuestra zarzuela**



zarzuela, la narración del asedio de la ciudad de Cádiz por los franceses en la Guerra de la Independencia de 1808-1814, y dice así:

*¡Viva España!
que vivan los valientes
que vienen a ayudar
al pueblo gaditano
que quiere pelear.
Y todos con bravura
esclavos del honor
juremos no rendirnos
jamás al invasor.*

Entre las composiciones marciales que más se interpretaron durante las mencionadas campañas de ultramar destacaríamos los pasodobles militares “¡Qué viva el Ejército!”, de Villar, “Guerra al yankee”, de Rodríguez y “Los voluntarios” de Giménez. Sin embargo, fue la marcha de “Cádiz” la que polarizó el entusiasmo de las multitudes que aclamaban a nues-

tros soldados, hasta el punto de que en cierto sentido llegó a considerársela un segundo Himno Nacional, como ocurre en Gran Bretaña con el “Rule Britannia”, Austria con la “Marcha de Radezski” y Hungría con la de Racoczy.

Guerra de Marruecos: 1909-1927

El 9 de julio de 1909 un grupo de rifeños atacó las obras del ferrocarril de la Compañía de las Minas del Rif causando la muerte de seis obreros y varios heridos entre quienes trabajaban allí. Este hecho, precedido de otras acciones análogas provocadas por las tribus rebeldes de la Yebala y el Rif, prendieron la mecha de una larga y cruenta guerra. Las primeras operaciones de la campaña son desafortunadas y dramáticas para nuestro ejército. Todavía resuena el eco his-



tórico del “Barranco del Lobo” en una canción infantil con esta letra:

*En el Barranco del Lobo
hay una fuente que mana
sangre de los españoles
que murieron por la Patria
pobrecitas madres
cuanto llorarán
al ver que sus hijos
a la guerra van.*

Tras los primeros reveses, nuestras tropas obtienen el primer triunfo el 29 de septiembre del citado año con la ocupación del Monte Gurugú, situado frente a Melilla, que también anduvo en coplas populares y algún cante flamenco. Esta victoria dio origen a las primeras composiciones musicales castrenses de la contienda, entre otras muchas “La toma del Gurugú”, canción-marcha de Jesús Veyán con música del gran compositor y Músico Mayor (director) de la Charanga del Batallón de Cazadores de Llerena, Pascual Marquina, que intervino en las operaciones de guerra.

“
**El Monte Gurugú,
situado frente a Melilla,
fue referencia para las
primeras composiciones
musicales castrenses de la
contienda en África, pero
también lo fue para coplas
y cantes flamencos**

■ Monte Gurugú





a3gestión del tiempo



Control de presencia

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



Gestión integrada

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



Registro horario

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



Movilidad

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



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.

