



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

[ENTREVISTA]



RICARDO CUESTA

Director Provincial del
SEPE de Madrid

VII JORNADA DE MEDIACIÓN IDM

[Y ADEMÁS]

INGRESO MÍNIMO VITAL

NUEVA APP DEL COLEGIO



XIV

CONGRESO DE

ACTUALIDAD LABORAL

Lugar virtual para el encuentro de los Graduados Sociales

[ENTREVISTA]

M^a LUISA SEGOVIANO

Presidenta de la Sala de lo
Social del Tribunal Supremo
y Presidenta de Honor de
nuestro XIV Congreso
de Actualidad Laboral



Ataraxia:

1. Sust. Fem.

Estado de ánimo que se caracteriza por la tranquilidad y la total ausencia de temores.

~~169€~~

Últimos días
15% de descuento
exclusivo para
Graduados Sociales

143,65€

PRECIO SIN IVA

MEMENTO Social 2021

NOVEDAD



Siempre fiable, siempre listo

El Memento Social 2021 te ofrece el análisis más práctico y riguroso de **todas las cuestiones relativas al ámbito laboral y de la Seguridad Social en un solo volumen.**

Incluye el estudio de todas las abundantes **novedades y reformas legislativas** del último año, así como **la más reciente y relevante jurisprudencia, tanto nacional como europea.** Una obra imprescindible para afrontar la nueva realidad con las cuestiones que más interesan: novedades normativas introducidas a raíz de la Covid-19, ingreso mínimo vital, cese de actividad, ERTES, despidos, desempleo e incentivos, teletrabajo, etc.

Sumario

2.300
pags.
aprox.

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

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

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

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

Más información y pedidos: www.efl.es

Cita el código promocional 20904 para beneficiarte del descuento al adquirir esta obra



Queridos Compañeros y Compañeras

Desde esta tribuna quiero reflexionar con vosotros sobre ciertos detalles y descuidos, incluso excepciones, que nos exponen a la pandemia, pese al esfuerzo por hacerlo responsablemente bien. Por ejemplo: hablar por el móvil sin mascarilla en público, quitárnosla cuando nos llevan en coche, al interactuar brevemente en el despacho cuando uno o los dos no la llevan, al compartir sin más el bolígrafo o el inalámbrico, al dar la mano o abrazar o dar palmaditas a ese querido colaborador o apreciado cliente, al del cumpleaños y cuando hemos ganado el juicio, al amigo que está de duelo... Si mil de nosotros hacemos esto, ¿cuántos contagios se pueden producir? Por favor, con todo el cariño, por ahora seamos super estrictos.

Este número de la revista aúna la calidad periodística con la relevancia profesional, manteniendo el interés de cada noticia como para leer la revista de un tirón, gracias al protagonismo de que hayamos tenido que ver de manera activa y relevante en cada tema de interés y actualidad. Gracias a todos los intervinientes, sobre todo por vuestra adaptación a los medios telemáticos y no presenciales, sea en las reuniones del consejo de redacción como en las entrevistas.

El Congreso de Actualidad Laboral se ha celebrado telemáticamente con la nueva plataforma que el Colegio puso en funcionamiento este otoño, habiéndose multiplicado extraordinariamente la participación. En base a estos medios, se ha adaptado también el curso oficial de postgrado en materia procesal, y este año inauguraremos un segundo posgrado, tal y como recoge la revista.

Agradecemos a Doña María Luisa Segoviano su Presidencia de Honor, que aceptó justo después de su nombramiento como Presidenta de la Sala de lo Social del TS, completando el acto de inauguración con una primera conferencia magistral. Conferenciante habitual con nuestro Colectivo desde hace muchos años, esta amistad y confianza nos da una especial satisfacción cuando figuras como la suya alcanzan tan merecidamente las máximas magistraturas del Estado. Podéis disfrutar además de una amplia entrevista en este número.

El acto de inauguración se desarrolló en el tribunal de nuestra Sede, donde nuestra Presidenta y Miembros de la Junta de Gobierno recibimos a Doña María Luisa y a D. Ricardo Gabaldón, Presidente del Consejo General, al que agradecemos que se desplazara especialmente desde Valencia. Igualmente queremos agradecer a D. Celso Rodríguez Padrón, Presidente del TSJM, su apoyo y mejor predisposición para la celebración del XI Encuentro con el Orden Social, que se desarrolló brillantemente bajo la dirección académica de Dña. María Aurora de la Cueva Aleu, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM, desarrollándose también por primer vez de forma telemática. Para no extenderme más, os remito al reportaje, donde se enumeran las conferencias, todas del máximo interés y actualidad, a cargo del magnífico plantel de personalidades del mundo judicial, académico, político, funcional y profesional, que nos prestan su sabiduría y prestigio. Podéis acceder a las grabaciones de las ponencias a través de nuestra página web.

La editorial Lefebvre, leal colaborador desde hace años, nos ofrece un recopilatorio de Convenios, tan útiles para encuadrar los casos de laboral. Dos temas también de utilidad inmediata: el mínimo vital, cuya gestión está ya en nuestros despachos, y las novedades fiscales que como siempre se formulan con la Ley de Presupuestos Generales. La mediación es un tema en que nos hemos mantenido siempre a la vanguardia de las iniciativas, también a nivel autonómico, y su avance e implementación es imparable; debemos estar preparados, porque en poco tiempo formará parte esencial en nuestras competencias y carteras.

La responsabilidad de la empresa es una realidad que es esencial tener en cuenta, más allá de métodos y sistemas que pretendan conjurarla, con dos herramientas básicas que el Graduado Social, estando al día en su óptima gestión, debe procurar con sus clientes: información efectiva y de primera mano, y propiciar su cumplimiento.

El teletrabajo, casi residual antes de la pandemia, se ha hecho efectivo inexorablemente; y con ello su necesaria regula-

[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:

Víctor A. García Dopico

Antonio Mena Calvo

Mutua Intercomarcal. Prevención Genérica

Rafael Navarrete Paniagua

Marta Ruiz

Cristina Sandu Gherghe

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:]



EDITORIAL

ción. Aun con sus inconvenientes, puede ser una herramienta y opción efectiva en la relación laboral, abocada a pervivir en nuestro sistema productivo. Es otro campo en el que nos hemos de especializar para el correcto asesoramiento de nuestros clientes, incluida la posible conflictividad derivada de sus especiales características.

La sección Noticias del Colegio recopila de manera fresca e inmediata una selección de actos, iniciativas, cursos, webinars, etc. que jalonan la dinámica cotidiana de nuestra Corporación.

Entrevistamos a D. Ricardo Cuesta, Director del SEPE de Madrid. Pese a los momentos de colapso que todos sufrimos con las presentaciones tras el confinamiento, evaluando esa situación de manera global, se recondujo en Madrid en tiempo récord en comparación con los demás territorios, saltándonos con actitud positiva todos los protocolos, buscando soluciones, estableciendo una relación y comunicación directa y casi personal entre María Antonia, nuestra Presidenta, y el Director, que además era nuevo; incluso al teléfono particular y en festivo. Se fueron sacando adelante, no sin muchos tropiezos, pero en un porcentaje muy alto, con intermediación del Colegio.

Firmado esta semana pasada un convenio de colaboración con el SEPE a nivel nacional, con la Ministra y el Presidente del Consejo, y con la presencia de D. Ricardo Cuesta y de nuestra Presidenta María Antonia Cruz, el discurso de la Ministra en este acto contiene un reconocimiento de la labor de los Graduados Sociales desde que se declaró la pandemia, a lo que deberemos expresar cierto reconocimiento viniendo de la Administración, por comparación con otras ocasiones, y con independencia de color político ninguno.

Para acabar, os recomiendo leer el artículo de nuestro querido Académico D. Antonio Mena: es muy interesante con la documentación histórica que le acompaña: villancicos militares, ni más ni menos...

Esperando que disfrutéis de este número de la revista y que os sea de utilidad, cuidaros mucho.

Eva Torrecilla Hernández
Directora

[SUMARIO]

- | | | | |
|-----------|--|-----------|---|
| 5 | XIV Congreso de Actualidad Laboral | 40 | Ingreso mínimo vital |
| 12 | Entrevista. María Luisa Segoviano Astaburuaga | 44 | Entrevista. Ricardo Cuesta García |
| 18 | VII Jornada de Mediación IDM | 51 | Sentencias de interés |
| 22 | Noticias | 53 | Convenios |
| 32 | Responsabilidad empresarial | 55 | Novedades fiscales 2021 |
| 36 | Inspección de Trabajo | 58 | Teletrabajo |
| | | 60 | Los temas musicales navideños en el ámbito militar |



XIV CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

Lugar virtual para el encuentro de los Graduados Sociales

La excepcionalidad de la situación actual obliga a la realización de este evento en formato telemático, superándose todos los récords de asistentes de ediciones precedentes.



Nuestra convocatoria es ya una contrastada referencia de actualización legislativa y de gestión para los profesionales laboristas.

En un año marcado por situaciones de máxima excepcionalidad, si por algo se ha caracterizado el colectivo de Graduados Sociales en este tiempo ha sido por sus infinitas horas de trabajo, pero también por la empatía y solidaridad con las personas en estas circunstancias tan extraordinarias.

Hemos sido capaces de trasladar a la sociedad este esfuerzo personal y colectivo para que conste y se valore, pero sobre todo, hemos sido capaces de ofrecer respuestas rápidas y eficaces en la solución de los problemas tanto a empresas como a trabajadores, preparando toda la documentación de los Ertes para que los trabajadores percibieran las prestaciones de desempleo y las empresas la exoneración de las cuotas de la seguridad social, no sólo en el ámbito de su régimen de autónomos, si no también en el régimen general. Y todo ello, a pesar del ingente cambio normativo que ha obligado más que nunca a estar en constante actualización. Fruto



■ Doña María Luisa Segoviano fue la encargada de inaugurar el ciclo de conferencias abordando los retos de la rama social del Derecho en la era Covid.

“

Doña María Luisa

Segoviano:

“Nos hemos visto inundados por una avalancha normativa que nos ha costado digerir, por lo abundante, por la rapidez con que se han sucedido unas normas a otras”

de estos cambios normativos tan importantes y numerosos hemos contado con un variado programa en esta decimocuarta edición del Congreso, donde hemos tenido oportunidad de analizar aspectos tan diversos como el mantenimiento del empleo en la era COVID-19, la regulación actual del teletrabajo, o la gestión de los Ertes... En definitiva, las más variadas temáticas que se abordan en los despachos profesionales a día de hoy.

Acto inaugural

Para la celebración de esta decimocuarta edición de nuestro Congreso de Actualidad Laboral, un acontecimiento ya tradicional y muy asentado entre el colectivo de Graduados Sociales de Madrid y cuyo programa



24 noviembre 2020





■ Don Ricardo Gabaldón y Doña M.ª Antonia Cruz acudieron a la sede colegial para la apertura de este XIV Congreso de Actualidad Laboral

se ha convertido en referencia sociolaboral para los profesionales que precisan conocer de la mano de prestigiosos juristas, catedráticos universitarios y profesionales de contrastado prestigio nos han trasladado las novedades legislativas y de gestión para el desarrollo eficaz del ejercicio laboral.

Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, Presidenta de la Sala IV

del Tribunal Supremo, primera mujer designada para ostentar este cargo, fue designada por el Comité Organizador del Congreso Presidenta de Honor de esta convocatoria, la cual en el acto de inauguración del Congreso resaltaba la excepcionalidad de la situación pues “nos hemos visto inundados por una avalancha normativa que nos ha costado digerir, por lo abundante, por la rapidez con que se

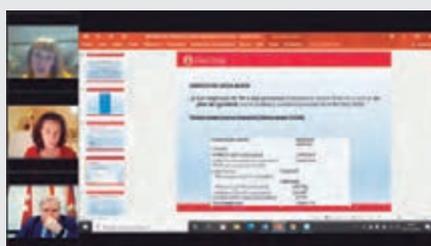
“

Doña María Antonia Cruz: “Los Graduados Sociales hemos estado defendiendo como propios los intereses y derechos de la ciudadanía, empujando y exigiendo efectividad y soluciones en la dinámica de gestión de las diversas administraciones”

han sucedido unas normas a otras, y en ocasiones no está muy claro hasta donde llega una norma y empieza otra, qué norma está derogada, cual está vigente, cual es la norma que tenemos que aplicar, en que situaciones... Para hacernos una idea, en un periodo de ocho meses, hemos tenido hasta diecisiete disposiciones, de las cuales hay dos Reales Decretos, catorce Decretos Leyes y un Real Decreto Legislativo, el 1/2020 que es el que regula el nuevo texto refundido de la Ley Concursal que tiene unos aspectos laborales francamente importantes”. A lo largo de tres dilatadas sesiones, las cuales contaron con más de trescientos asistentes, las voces más autorizadas expusieron el enfoque actual y novedoso en materias tan variadas como Covid-19: contingencia común o profesional, brecha salarial entre hombres y mujeres, los permisos remunerados, la situación jurisprudencial en materia de contratación temporal, la regulación actual del trabajo a distancia y teletrabajo o Ertres Fuerza Mayor vs ETOP, entre otros.

“

Don Ricardo Gabaldón: “Nosotros hemos estado al pie del cañón atendiendo a las empresas, y a los trabajadores de estas empresas, labor que ya no nos correspondía; y por supuesto también a los autónomos”



Junto a la Presidenta de Honor de este evento, estuvo también presente en este acto inaugural Don Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, el cual resaltó en su intervención “el trabajo ingente y exhaustivo llevado a cabo por los Graduados Sociales en la pandemia, desde la entrada en vigor del estado de alarma, haciendo parte del trabajo que otros no han realizado, bien porque no han podido, bien porque no se les han dado las herramientas; pero la realidad es que nosotros somos los que hemos efectuado ese trabajo y los que hemos estado al pie del cañón atendiendo a las empresas, y a los trabajadores de estas empresas, labor que ya no nos correspondía; y por supuesto también a los autónomos”.

Por su parte, la Presidenta del Colegio, Doña María Antonia Cruz Izquierdo, resaltó el esfuerzo diario de los Graduados Sociales durante todos estos meses. Señaló en su discurso que “otros han padecido las consecuencias pasivamente, aunque fuera por obligación, pero los Graduados Sociales hemos estado defendiendo como propios los intereses y derechos de la ciudadanía, empujando y exigiendo efectividad y soluciones en la dinámica de gestión de las diversas administraciones, dedicando sin descanso las 24 horas en atender y orientar a cada persona. Una dedicación y entrega que solo puedo calificar de heroica”.



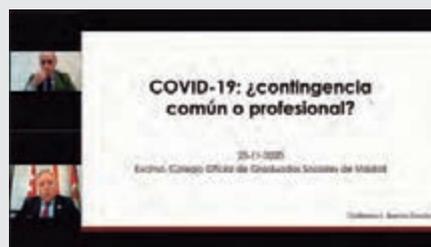
“**Los cambios normativos tan importantes que hemos vivido han conformado un variado programa en esta decimocuarta edición del Congreso, donde hemos analizado aspectos tan diversos como el mantenimiento del empleo en la era COVID-19, la regulación actual del teletrabajo, o la gestión de los Ertes**

Retos de la rama social del Derecho en la era Covid, políticas públicas de empleo y sucesión de empresas.

Abrió el turno de ponencias, Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, quien centró su intervención en la legislación COVID, cláusulas de salvaguarda del empleo, y en definitiva, qué incidencia tiene en nuestras relaciones laborales esta nueva situación. La señora Segoviano destacó que “nos hemos visto desbordados por una avalancha normativa que nos está costando un poco digerir, por lo abundante, por la rapidez con la que se han sucedido unas normas a otras, y en ocasiones, no está muy claro hasta donde llega una norma y empieza otra”.

A lo largo de su exposición fue realizando un repaso acerca de los principales cambios legislativos vividos en estos últimos meses y expresó que “lo que está tratando de hacer la Sala Cuarta es tener unas normas de reparto que aparecerán publicadas

25 noviembre 2020



en el BOE, y que han sido aprobadas en Sala de Gobierno, para que si entra algún recurso que se refiera a cuestiones nuevas, de especial trascendencia, o que causen especial inquietud social, o que generen abundante litigiosidad, o que hayan generado sentencias de sentido contradictorio, en lugar de tener que esperar el turno de antigüedad para que les llegue la fecha de señalamiento se procurará darle preferencia en los señalamientos y en el caso de que se refieran a normas de nueva interpretación de especial trascendencia irán al pleno de la Sala para que pueda ser examinado por todos los Magistrados que componemos la misma”.

Tras la conferencia inaugural de la Presidenta de Honor de este Congreso, llegó el turno de la mesa de debate en referencia a la actualidad de las políticas públicas en materia de empleo en la Comunidad de Madrid, y donde estuvieron presentes en la

“

El Congreso cuenta en sus catorce ediciones con la participación ininterrumpida como ponentes tanto de Don Jesús Mercader como de Don Antonio Sempere

misma Doña Eva M. Blázquez Agudo, Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid, D. Ignacio Niño Pérez, Director General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid y D. Álvaro Rodríguez de la Calle, Director General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

En su intervención la Viceconsejera adelantó la estrategia del nuevo Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2021-2024 para dar respuesta en Madrid a los efectos post-COVID, el cual tiene en cuenta los riesgos psicosociales de la pandemia, el envejecimiento de la población y la implantación del teletrabajo.

Asimismo se expuso que, entre otras novedades, destaca en este plan la importancia del empleo verde y la perspectiva de género.

La sesión matinal del día 24 de noviembre concluyó con la ponencia “Nuevos problemas en materia de sucesión de empresas”, impartida por Don Jesús R. Mercader Uguina, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid quien agradeció el poder estar por decimocuarto año consecutivo participando en este evento y enfocó su intervención en la sucesión de empresas en la era tecnológica, pues reseñó que “estamos viviendo un momento de cambio y transformación en los modelos empresariales, pasando de un modelo de base industrial a otro de base tecnológica, y es evidente que estos modelos post-tayloristas y post-fordistas tienen mucho que variar en los modelos de sucesión de empresas”.

Ya en la sesión vespertina, los congresistas tuvieron la oportunidad de participar en un interesante debate acerca de la Salud Laboral VS Salud Emocional: El impacto del COVID-19, en el cual participaron como invitados Don Óscar Barahona Montoro, Coordinador Prevención Genérica



- Mutua Intercomarcal, Doña Ana Fabregat Sancho, Socióloga, Trabajadora Social y Coach Ejecutiva, experta en Salud Emocional y Doña M^a. Paz Saz Pérez, Médico especialista en Medicina Familiar y Comunitaria de Quirón Prevención. Finalizó la jornada con una conferencia que abordó la obligatoriedad en las empresas del registro salarial y de los planes de igualdad en la que intervinieron Doña Patricia Nieto Rojas, y Doña Sira Pérez Agulla Profesoras de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en Universidad Carlos III de Madrid y en la Universidad Complutense, respectivamente.

Segunda jornada del Congreso

Don Guillermo L. Barrios Baudor, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos y Magistrado Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra fue el encargado de abrir el turno de conferencias de la segunda jornada del Congreso centrandó su intervención en el análisis de las consecuencias derivadas de la calificación del virus SARS-Cov-2 como enfermedad común, accidente de trabajo, situación

“ Don Guillermo Barrios analizó las consecuencias derivadas de la calificación del virus SARS-Cov-2 como enfermedad común, accidente de trabajo, situación asimilada a accidente de trabajo o enfermedad profesional

asimilada a accidente de trabajo o enfermedad profesional. El señor Barrios realizó una clarificadora exposición para clarificar en que situaciones la COVID-19 sería asimilable a accidente de trabajo.

Tras esta ponencia, llegó la intervención de Doña Concepción Esther Morales Vállez, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid quien realizó una amplia perspectiva judicial al problema de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Finalizó la jornada matinal, con la conferencia “Los

permisos remunerados: problemas actuales” impartida por Don Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos, quien realizó un profundo análisis de una amplia relación de sentencias en materia de permisos remunerados aclarando que se requiere que concurra alguno de los hechos tipificados (permiso, matrimonio, etc.) y que las necesidades u obligaciones que lo justifica nazcan durante un periodo de trabajo. Asimismo recalzó que los permisos persiguen permitir la ausencia del trabajo para atender ciertas necesidades u obligaciones, por lo que están indisolublemente unidos al tiempo de trabajo.

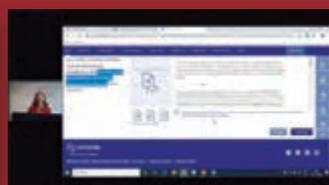
Ya en la sesión de tarde, los Magistrados de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Don Sebastián Moralo Gallego y Doña Rosa María Virolés Piñol, abordaron en su ponencias dos temas de máxima actualidad. El señor Moralo centró su exposición en la actual situación jurisprudencial en materia de contratación temporal; mientras que Doña Rosa María Virolés acometió la regulación actual del Trabajo a distancia y Teletrabajo.

¡Un año más lo hemos hecho posible entre todos!
Nuestro mayor agradecimiento a todas las entidades colaboradoras

PATROCINA



COLABORAN



XI ENCUENTRO CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL

Con la coordinación académica de Dña. Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha vuelto a celebrarse este ciclo de conferencias integradas como sesión de clausura de nuestro Congreso, si bien este año no han podido celebrarse en el salón de actos del TSJ, sino que también se han efectuado en formato telemático. Abrió el turno de estas conferencias la propia Doña Aurora quien en su intervención trató acerca de los Planes de Igualdad, sus objetivos y ejes de actuación.

En el Encuentro también tuvimos la oportunidad de conocer de la mano de los Magistrados del TSJ, Doña Susana María Molina Gutiérrez y Don Rafael Antonio López, aspectos de máxima actualidad respecto a los nuevos Ertes, los cambios en las condiciones de trabajo y despidos, o los Ertes de Fuerza Mayor frente a los Ertes ETOP y las obligaciones empresariales, temáticas que despertaron un amplio interés entre los Graduados Sociales asistentes.

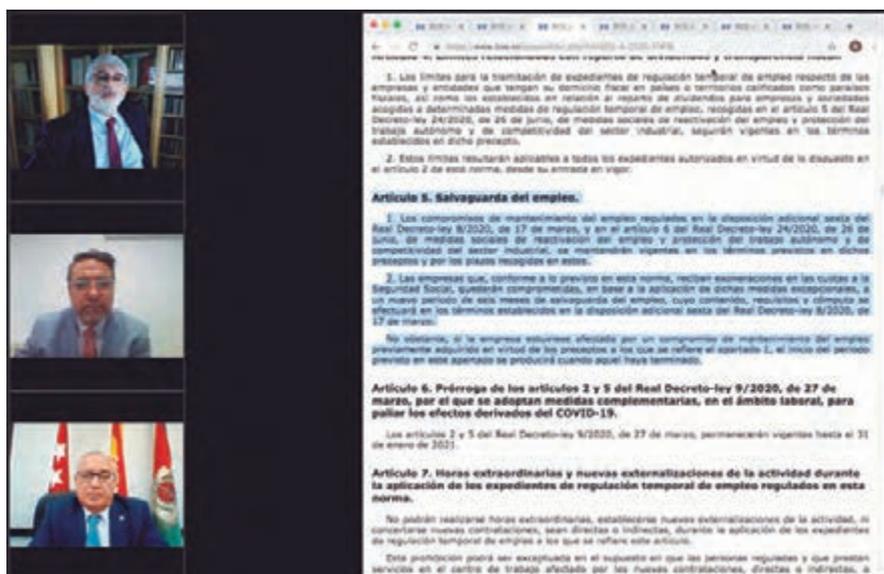


Doña Aurora de la Cueva Aleu, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM inauguró este X Encuentro

“
Doña Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, coordinó las ponencias de este Encuentro que despertó siempre un gran interés entre el Colectivo



La XIV edición del Congreso de Actualidad Laboral del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid ha finalizado con un gran éxito de participación y de seguimiento a través de las retransmisiones en directo en este formato virtual, que probablemente haya venido para instalarse definitivamente. Los contenidos tratados en las conferencias y mesas de debate han conectado con los intereses de los compañeros y desde el Comité Organizador del Congreso se agradece a ponentes, colaboradores y asistentes su cooperación para hacer de nuestro Congreso, un año más, el punto de encuentro y de debate del ámbito sociolaboral. Desde la revista “El Graduado” os emplazamos este 2021 a su decimoquinta edición.



María Luisa Segoviano Astaburuaga

Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y Presidenta de Honor de nuestro XIV Congreso de Actualidad Laboral

Doña María Luisa Segoviano, Presidenta de la Sala IV del Alto Tribunal, se ha convertido en la primera mujer que consigue ser elegida para este cargo. Muchas de sus sentencias han proporcionado una mayor igualdad para la mujer en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. Su vinculación con el Colegio de Graduados Sociales de Madrid viene de muchos años atrás, participando como ponente en cursos, seminarios y conferencias, por lo que su conocimiento de nuestro Colectivo es profundo y dilatado.



“Los Graduados Sociales se han sabido ganar el lugar que les corresponde en el ámbito laboral, por su buen hacer, conocimientos y profesionalidad”



Presidenta de Honor de la decimocuarta edición de nuestro Congreso de Actualidad Laboral, atiende con amabilidad esta propuesta de entrevista de “El Graduado” y expresa con firmeza sus opiniones respecto a la complicada situación actual en el plano laboral.

Redacción El Graduado

EL GRADUADO: Después de una dilatada trayectoria en la carrera judicial ¿qué ha supuesto para usted este nombramiento histórico como Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo?

M^a LUISA SEGOVIANO: *Para mí ha sido muy gratificante, me ha hecho mucha ilusión y he tomado conciencia de la enorme responsabilidad que asumo junto con el deseo de cumplir los nuevos deberes que se me han asignado.*

EL GRADUADO: Su relación con el colectivo de Graduados Sociales, y en concreto con nuestro Colegio de Graduados Sociales de Madrid también es muy extenso. Nos congratulamos de haber contado con usted como ponente en muchos de seminarios y actividades formativas;



■ Doña M.ª Luisa es ponente habitual de nuestro Colegio en seminarios y actividades formativas.

y en este año especialmente por su aceptación como Presidenta de Honor del XIV Congreso de Actualidad Laboral recientemente celebrado. ¿Cómo valora la evolución del desarrollo profesional del Colectivo de Graduados Sociales?

M.ª LUISA SEGOVIANO: La evolución del desarrollo profesional del Colectivo de Graduados Sociales ha sido muy positiva. Se han sabido ganar el lugar que les corresponde en el ámbito laboral, por su buen hacer, conocimientos y profesionalidad.

Su atención y dedicación a sus clientes ha culminado en el buen nombre y prestigio que en la actualidad tiene este Colectivo. Desarrollan una magnífica tarea, están muy próximos a los justiciables, habitualmente conocen los problemas desde su inicio y todo ello contribuye a que tengan una eficaz actuación ante los Tribunales. Por otro lado, su gran preparación, especialmente en materia tan compleja como la Seguridad Social, los convierte en pieza clave en el día a día de los Tribunales y Juzgados.

El reconocimiento de la competencia profesional ha culminado en la re-

forma normativa que ha supuesto que se posibilite a los Graduados Sociales su intervención en el recurso de suplicación actuando, no solo como representantes técnicos de la parte, sino también en la formalización del recurso.

EL GRADUADO: El colectivo de Graduados Sociales, al igual que muchas otras profesiones cuenta con una cuota femenina superior al 50%, pero al igual que en otros ámbitos siempre es difícil el acceso a los puestos de responsabilidad y decisión ¿Considera que debe haber cuotas femeninas en empresas e instituciones?

M.ª LUISA SEGOVIANO: No soy muy partidaria de las cuotas, creo que los principios de mérito y capacidad deben presidir toda decisión para la designación de puestos de responsabilidad.

Ahora bien, una vez dicho esto, he de reconocer que en situaciones de asimetría en cuanto a las personas que ocupan puestos de responsabilidad, el imponer cuotas, porcentajes o presencia equilibrada de mujeres, se ha revelado como un instrumento eficaz para lograr la ansiada igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Estoy pensando en las dis-

“
Como Presidenta de la Sala IV del Tribunal Supremo he tomado conciencia de la enorme responsabilidad que asumo junto con el deseo de cumplir los nuevos deberes que se me han asignado.

posiciones de la LO 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuyo artículo 75 se disciplina la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles, fijando un plazo de ocho años, a partir de la entrada en vigor de la Ley, para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y en su DA segunda que establece que las candidaturas para las elecciones de Diputados, al Congreso, municipales...deberán tener una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento.

EL GRADUADO: Siguiendo en esta línea, los Planes de Igualdad fueron diseñados para eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en una organización por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. ¿Cree que estos planes han sido efectivos? ¿Estamos dando los pasos correctos en este terreno o deberíamos contar con una legislación más exigente?

M.ª LUISA SEGOVIANO: Yo creo que nuestra actual legislación nos proporciona potentes herramientas para lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La cuestión es que, en ocasiones, no se aplica bien la norma o no se acierta a conseguir el resultado deseado. Tiene que haber un convencimiento de la sociedad, una absoluta convicción, una conciencia de que los hombres y las mujeres somos iguales, solo cuando se alcance esta situación se hará efectiva la igualdad real de trato y oportunidades.

A este respecto creo que es esencial el factor educación, ha de formarse a los niños y niñas, así como a los jóvenes en el respeto del principio de igualdad.



EL GRADUADO: ¿Confía en que la implantación de los Planes de Igualdad servirá realmente al fin pretendido o alcanzarán un perfil estandarizado entre las empresas obligadas que solo eviten sanciones? ¿Cree que las organizaciones van dejar que estos planes perturben el «status quo» implicándose en un cambio radical que les saque de sus zonas de confort?

M^a LUISA SEGOVIANO: Actualmente hay una legislación muy rigurosa en cuanto al cumplimiento de los Planes de Igualdad, que cuenta con eficaces herramientas para controlar que efectivamente se cumplan, como puede ser el RD 901/2020 que establece el registro de los Planes de Igualdad.

No olvidemos que los Planes de Igualdad se negocian con la representación legal de las personas trabajadoras, por lo que estas se encuentran en una magnífica posición para negociar los aspectos del Plan de Igualdad que conduzcan a lograr la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, teniendo además en cuenta que deberá promoverse que dicha comisión tenga una composición equilibrada de mujeres y hombres.

EL GRADUADO: Para concluir con el tema de la discriminación laboral hacia las mujeres ¿Cómo valora la discriminación indirecta que aún se observa en determinados convenios



■ Llegó al Supremo hace 14 años, tras una dilatada carrera vinculada a la jurisdicción laboral que inició en 1974.

colectivos? ¿Cuál cree que es la fórmula efectiva para lograr unos convenios más efectivos?

M^a LUISA SEGOVIANO: Es sorprendente que en algunos convenios colectivos, afortunadamente no son muchos, aún aparezcan discriminaciones directas, en concreto en materia salarial.

Pienso que la comisión negociadora de los convenios tiene que demostrar una exquisita sensibilidad, detectar las discriminaciones aun subsistentes y no acordar cláusulas discriminatorias.

EL GRADUADO: Centrándonos ya en la complicada situación que nos toca vivir en el ámbito sociolaboral deri-

vado de la pandemia ¿Cuál es su opinión respecto a la gestión que se ha efectuado en este último año de los Ertres? ¿Cree que finalmente vamos a desembocar en un elevado número de concursos y despidos colectivos?

M^a LUISA SEGOVIANO: Los datos estadísticos revelan que, desafortunada-



“No soy muy partidaria de las cuotas, pero he de reconocer que en situaciones de asimetría en cuanto a las personas que ocupan puestos de responsabilidad, el imponer cuotas, porcentajes o presencia equilibrada de mujeres, se ha revelado como un instrumento eficaz para lograr la ansiada igualdad”.





mente, ha aumentado el número de concursos. En cuanto a los despidos colectivos creo que no conoceremos su auténtica dimensión hasta que se terminen los Ertes, que hasta el 31 de mayo van a actuar como paraguas protector.

EL GRADUADO: Entendemos que la carga de trabajo en el Tribunal, siempre ingente, ha crecido de forma exponencial a causa de la crisis sanitaria, y al mismo tiempo necesitamos celeridad en la toma de decisiones para fundamentar sentencias en órganos inferiores, por ello ¿qué cuestiones son a las que se va a dar prioridad?

Mª LUISA SEGOVIANO: La Sala Cuarta, reunida en Pleno, ha acordado unas normas de reparto de asuntos, señalamiento y asignación de ponencias, normas que han sido aprobadas por la Sala de Gobierno y cuya publicación se acordó por el CGPJ, publicándose en el BOE de 22 de diciembre de 2020.

En ellas se dispone el señalamiento prioritario de asuntos de gran trascendencia social, que afecten a un gran número de personas o empresas, que hayan originado una elevada litigiosidad, que versen sobre el alcance de normas nuevas o que posean perfiles de análoga naturaleza.

EL GRADUADO: Los profesionales nos encontramos cada día con cambios importantes en las nuevas realidades laborales. Así, de un tiempo a esta parte convivimos con la entrada emergente del teletrabajo, la irrupción de nuevas tecnologías. Ante estos hechos ¿cree necesaria una modificación profunda en la normativa del Derecho del Trabajo? ¿Es preciso establecer un nuevo Estatuto de los Trabajadores?

Mª LUISA SEGOVIANO: Desde distintos y numerosos ámbitos se viene abogan-

“Serán prioritarios los asuntos de gran trascendencia social, que afecten a un gran número de personas o empresas, que hayan originado una elevada litigiosidad, que versen sobre el alcance de normas nuevas o que posean perfiles de análoga naturaleza”.

do por una reforma del Estatuto de los Trabajadores. No olvidemos que tiene más de cuarenta años, ha sido “parcheado” en numerosas ocasiones y en ese periodo ha habido cambios muy profundos en la sociedad y en las empresas que, necesariamente, han de ser contemplados y regulados.

Quizás nuestro querido Estatuto da muestras de insuficiencia ante tanta novedad y necesita un balón de oxígeno o, tal vez, un recambio.

EL GRADUADO: Para concluir... Si estuviera en sus manos, ¿Qué medidas adoptaría con carácter de urgencia para mejorar la actual justicia en el ámbito laboral?

Mª LUISA SEGOVIANO: Hay que conseguir ilusionar a todos los operadores jurídicos con la buena marcha de la justicia social.

El refuerzo de medios personales y materiales, las reformas procesales adecuadas, la potenciación de otros medios de solucionar los conflictos, como puede ser la mediación, pueden contribuir a una mejora de la situación.

No hay que olvidar la absoluta necesidad de buena relación y comunicación fluida tanto interna como externa. La primera pasa por la buena relación entre todos los que prestan servicios en los órganos judiciales, Magistrados/as, LAJ, personal al servicio de la Administración de Justicia, en su caso, Letrados/as del Gabinete técnico. La segunda supone la buena relación y comunicación con los operadores jurídicos, Abogados, Graduados Sociales, Procuradores..

Por último, creo que es esencial la transparencia en la actuación de Juzgados y Tribunales para que la ciudadanía conozca nuestras resoluciones y los razonamientos que han conducido a las mismas, lo que exige que el lenguaje utilizado sea asequible e inteligible.

Tenemos un proyecto para ti

**queremos que formes parte de
nuestra Red de Especialistas**



En CNP Partners, filial española del grupo CNP Assurances, uno de los líderes en seguros personales en Francia y con más de **38 millones de asegurados** y **12 millones de clientes de productos de ahorro** 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**





VII

Jornada de Mediación IDM

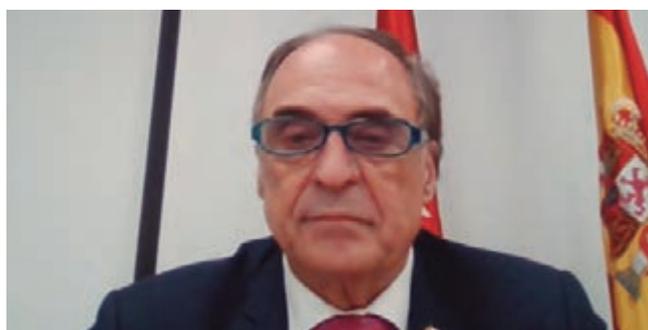
La mediación en la nueva era post-covid19



Instituciones para la Difusión de la Mediación (IDM), entidad que agrupa a las más importantes organizaciones de mediación con sede en Madrid y que a su vez representan a más de 300.000 colegiados/asociados, celebró el día 22 de enero su séptima jornada conmemorativa del Día Europeo de la Mediación. Dadas las circunstancias sanitarias por las que atravesamos, el evento se ha desarrollado este año en formato virtual, actuando el Colegio de Graduados Sociales de Madrid como anfitrión de esta jornada que alcanzó los trescientos asistentes. El acto fue inaugurado por Doña Yolanda Ibarrola de la Fuente, Viceconsejera de Justicia y Víctimas de la Comunidad de Madrid, la cual en múltiples ocasiones ha manifestado su respaldo a este método alternativo de resolución de conflictos, y que siempre muestra su colaboración en defensa de la Mediación y de los profesionales que la ejercen.



■ Doña Yolanda Ibarrola de la Fuente, Viceconsejera de Justicia y Víctimas de la Comunidad de Madrid.



■ Don Jesús Alfaro Bueno Gracia, miembro de la Junta de Gobierno y responsable de Mediación de nuestro Colegio.

Mesas de debate: Mediación Intrajudicial y Comunitaria-Vecinal

Las jornadas giraron en torno a dos mesas, la primera de ellas, sobre mediación intrajudicial, en las que participaron tres representantes de Gemme; la magistrada Doña Margarita Pérez-Salazar y las letradas Doña Silvia Hinojal y Doña Pilar López, quienes expusieron su visión sobre este proceso de resolución de conflictos, destacando su necesidad cada día mayor, a la vista de la posición que ocupan

sus integrantes en defensa de la tutela judicial efectiva de los justiciables, entendiendo la necesidad cada vez mayor de desjudicializar muchos de los conflictos que se llevan a Tribunales. Esta mesa fue coordinada por Doña Marisa Montero, co-presidenta del Instituto de Mediación del Colegio de Procuradores de Madrid.

La segunda mesa, coordinada por Don Jesús Alfaro Bueno, responsable de Mediación de nuestro Colegio, versó sobre mediación comunitaria y vecinal, y en ella se expusieron diversas metodologías en materia de mediación para la gestión de conflictos vecinales y entre convivientes. Intervinieron como ponentes Doña Beatriz Doménech, responsable de mediación y convivencia de la Asociación Provivienda y Doña María Maqueda, mediadora y coordinadora del "Servicio de Mediación Vecinal de Rivas Vaciamadrid". Posteriormente, y ya centrados en la actualidad sobre mediación, se ha abordado el futuro anteproyecto de ley de medidas de eficiencia procesal, que fue aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 15 de diciembre, el cual plantea el recurso de la mediación como alternativa para fortalecer la eficiencia procesal.



Doña Cristina Perales recibió su distinción como ganadora del premio al mejor vídeo de mediación IDM





■ Mesa de debate 1: Mediación intrajudicial

En la parte final del evento se hizo entrega del premio al mejor video de mediación, el cual recayó en Doña Cristina Perales, y que viene a incentivar las labores de difusión de mediación de IDM, ya que sólo en Madrid, a lo largo del año 2020, los colegios y asociaciones que forman parte de IDM

llevaron a cabo más de 1.000 mediaciones. Cerró el acto la Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid, Doña Eva María Blázquez Agudo quien animó a la utilización de la mediación individual en materia laboral a través de la Fundación Instituto Laboral, ahora denominada IRMA, especialmente en procedimientos de cantidades, y cuyos acuerdos tienen el mismo valor que los alcanzados en el SMAC.

SOBRE IDM

IDM nace en 2013, con el objetivo de promocionar, fomentar y difundir en la sociedad los procedimientos alternativos de resolución de conflictos y en particular la mediación para que nuestra sociedad pueda conocer y disfrutar de sus importantes beneficios. En 2020, IDM ha organizado diferentes acciones dirigidas principalmente a la difusión y la formación, además de participar y organizar congresos y jornadas. Asimismo, se han suscrito convenios y colaboraciones, a través de las instituciones integrantes, con admi-

El anteproyecto de ley de eficiencia procesal del servicio público de la justicia: la perspectiva de futuro de la mediación

El pasado 15 de diciembre el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto de ley de eficiencia procesal del servicio público de la justicia que actualmente se encuentra en fase de tramitación.

Establece un sistema multipuertas regulando varios medios de solución de controversias, debiendo utilizarse en cada caso, el más adecuado a cada controversia.

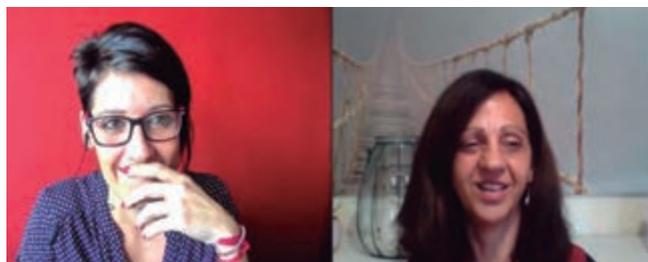
Introduce en su artículo primero el concepto de MASC y define como medio adecuado de solución de controversias, cualquier tipo de actividad negocial a la que las partes de un conflicto acuden de buena fe con el objeto de encontrar una solución extrajudicial al mismo, ya sea por si mismas o con la intervención de un tercero neutral y recogiendo entre los mismos la mediación, la conciliación, la opinión neutral de un experto independiente, la oferta vinculante confidencial o la negociación entre las partes, directamente o través de sus asesores legales.

Mediante esta nueva regulación se pretende que la ciudadanía utilice las vías de acuerdo antes de acudir a la jurisdicción por entender que ello contribuye a la

construcción de las relaciones sociales, a la cohesión ciudadana, participando directamente en la solución de los conflictos y, en definitiva, a la cultura de la paz.

Establece como requisito de procedibilidad, en el orden jurisdiccional civil, con carácter general, acudir previamente a algún medio adecuado de solución de controversias, para que sea admisible la demanda, teniendo que existir una identidad, entre el objeto de la negociación y el objeto del litigio, aún cuando las pretensiones sobre dicho objeto pudieran variar.

Será preceptiva la asistencia letrada a las partes cuando se acuda a un medio adecuado de solución de controversias, ya sea con el objeto de cumplir el requisito de procedibilidad o estemos ante un supuesto de derivación judicial, en el caso de que se acuda a la formulación de una oferta vinculante, cuando se acuda a la conciliación privada o a la mediación, siempre que el conciliador o el mediador no sea profesional del derecho, no siendo preceptiva en estos supuestos la asistencia letrada, cuando la cuantía del asunto controvertido



■ *Mesa de debate 2: Mediación comunitaria y vecinal.*

nistraciones públicas; el CGPJ, desarrollándose programas de mediación intrajudicial en numerosos Juzgados y Tribunales; asociaciones de usuarios; compañías de seguros; centros de enseñanza; asociaciones y fundaciones; grupos empresariales, asociaciones de comerciantes y empresariales y convenios de colaboración entre Instituciones de mediación de los distintos colegios profesionales.

Integran IDM: Asociación Madrileña de Mediadores; Cámara de Comercio de Madrid; Colegio de Abogados de

Madrid; Colegio Oficial de Aparejadores de Madrid; Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid; Colegio de Economistas de Madrid; Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, Demarcación de Madrid; Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Madrid; Colegio Oficial Gestores Administrativos de Madrid; Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid; Colegio Oficial de Médicos de Madrid; Colegio de Procuradores de los Tribunales de Madrid; Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid; Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid; Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España; Fundación Notarial SIGNUM; Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Mediación (FAPROMED).

Doña Eva María Blázquez Agudo, Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid fue la encargada de clausurar la VII Jornada de Mediación IDM.



no supere los 2000 euros o bien cuando la ley lo exceptúe expresamente.

El ámbito de aplicación de los medios adecuados de solución de controversias, será en los asuntos civiles y mercantiles, quedando excluidas las materias laboral, penal y concursal, así como los asuntos de cualquier naturaleza, con independencia del orden jurisdiccional en que deban ventilarse, en los que una de las partes sea una entidad perteneciente al Sector Público.

Finalmente se prevén una serie de actuaciones tendentes a la institucionalización de los MASC, como la creación de las UMASC, -unidades de métodos adecuados de solución de controversias-, que tienen la función de informar a los ciudadanos y a los profesionales sobre su naturaleza, contenido, efectos de su utilización, y recursos existentes, así como auxiliar a los diferentes órganos judiciales respecto a la conveniencia de derivación de un determinado caso a una actividad comercial, y al mismo tiempo, ayudar a determinar la que procede según los indicadores y características del conflicto.

La mediación, -medio adecuado de solución de controversias, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador-, que viene siendo utilizada en nuestro país desde hace muchos años, se seguirá regulando por lo dispuesto en la Ley 5/2012 de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles y en su caso

por la legislación autonómica que resulte de aplicación, si bien la disposición final tercera del anteproyecto modifica algunos de sus artículos para adaptarlos a la nueva regulación.

Las instituciones de mediación de los Colegios Profesionales y las asociaciones de mediación vienen resolviendo conflictos a través de la mediación y formando mediadores desde hace muchos años, con lo que contamos con un elenco de mediadores bien formados.

Sería precisa una mayor difusión de la mediación por parte de los poderes públicos para que la mediación fuera conocida por la ciudadanía y se utilice como medio de resolución de conflictos en lugar de acudir a los juzgados y tribunales.

Es de desear que con la nueva regulación que establece el anteproyecto y con las actuaciones tendentes a la institucionalización de los MASC, la mediación sea conocida por la ciudadanía y utilizada como medio de resolución de conflictos, contribuyendo a la reconstrucción de las relaciones sociales, a la cohesión ciudadana, participando los ciudadanos directamente en la solución de los conflictos y que se promueva la cultura de la paz.

*Noemi de Córdoba
Abogada y Mediadora*



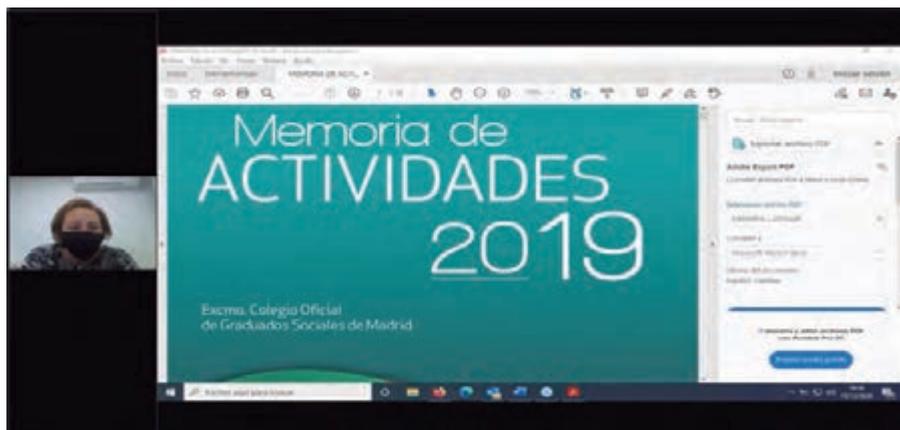


Noticias del Colegio

Sección coordinada por
Carlos Ruiz Sánchez



La Junta General Ordinaria aprueba las cuentas y presupuestos anuales



El orden del día incluía diferentes puntos de interés para los colegiados, donde el primero de ellos era la lectura y aprobación del acta de la Junta General del año anterior que fue aprobada por mayoría. A continuación fue el turno del Informe de Presidencia, en el cual Dña. M^a. Antonia Cruz expuso el conjunto de actuaciones llevadas a cabo durante el año 2019, un año de importante recuperación en la situación económica de la Corporación y donde expuso con satisfacción el hecho de haber podido recuperar la celebración de la Cena de Hermandad, después de unos años de interrupción de la misma.

Igualmente destacó la celebración del Congreso de Actualidad Laboral y del Encuentro con la Justicia en el Orden Social, actos ya tradicionales en la programación de actividades anuales en de acciones colegiales y resaltó el hecho de haber podido constituir los Foros Sabatini, eventos creados para el Debate y Reflexión Jurídica, los cuales han tenido que quedar interrumpidos temporalmente. Asimismo la Presidenta expuso el estado de las gestiones que se vienen realizando

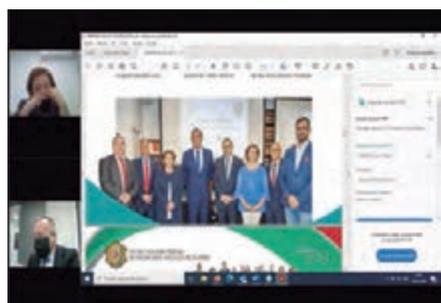
Por primera vez, y debido a la excepcionalidad de la situación, la Junta General tuvo que trasladarse al segundo semestre del ejercicio y celebrarse en formato telemático.

En la tarde del pasado 15 de diciembre, y en formato telemático debido a la situación actual, se celebró la Junta General Ordinaria que no pudo llevarse a cabo en el primer semestre del ejercicio. Previo al inicio de la sesión, la Presidenta del Colegio solicitó un minuto de silencio en memoria de los colegiados y colegiadas fallecidos en este año tan significado y expresando su reconocimiento público del buen hacer del Colectivo a lo largo del año 2020 por el esfuerzo tan grande que han tenido que realizar para poder dar asesoramiento y servicio a las empresas.

en defensa de los intereses de los colegiados, las acciones realizadas para incentivar la colegiación, la atracción de los estudiantes de Grado a través de acciones específicas de su interés como la Jornada de Puertas Abiertas y las medidas adoptadas para combatir el intrusismo.

Aprobación de las cuentas y presentación de nuevos proyectos

En los siguientes puntos del orden del día se abordó la presentación de la Memoria Anual 2019 y el examen y votación del balance y cuentas anuales de ingresos y gastos del correspondiente ejercicio, así como del presupuesto para el año 2020, los cuales fueron aprobados por mayoría de los colegiados asistentes a través del sistema de votación telemática.



En cuanto a las proposiciones de la Junta de Gobierno y de los colegiados el Secretario, Don Manuel Rodríguez Noguera, tomó la palabra para exponer aspectos novedosos recientemente acometidos como la rápida y eficaz adaptación a la nueva realidad con la adquisición de una plataforma de formación y comunicación, la cual ha posibilitado la realización de conferencias, cursos y el Congreso de Actualidad Laboral. Además, el Sr. Rodríguez destacó la creación de un video de homenaje realizado por el Colegio en reconocimiento a la labor desarrollada por los Graduados Sociales y la contratación de un nuevo producto, Dialenga, app personalizada para nuestros colegiados con el objetivo de agilizar y mejorar las comunicaciones.

[XV EDICIÓN DE LOS PREMIOS MÉRITO SOCIAL] Los Graduados Sociales reciben el premio a la Defensa de la Profesión



El premio al Mérito Social a la Defensa de la Profesión, galardón que concede anualmente el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España ha recaído en este convulso 2020 en el Colectivo de Graduados Sociales. Esta distinción fue recibida por un conjunto de representantes de nuestro Colectivo, integrado por Doña Sarai Gallardo y Doña Carmen Sánchez, Graduadas Sociales del Colegio de Madrid, en representación de los jóvenes colegiados y también por D. Leonardo Olivares, presidente del Colegio de León y Doña Esther Urraca, presidenta del Colegio de Palencia.

El acto celebrado en el auditorium de Caixaforum de Madrid el pasado 21 de diciembre fue presidido por el ministro de Justicia, D. Juan Carlos Campo Moreno, el cual aseguró que "el papel de los Graduados Sociales será fundamental para mejorar la Justicia, por su capacidad de llegar a acuerdos". Por su parte, Don Ricardo Gabaldón, presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Gra-

duados Sociales, resaltó la importancia de los Graduados Sociales durante un año en el que su labor ha sido esencial para todos "en la preparación y desarrollo del acto judicial".



A este evento asistieron, junto al ministro, numerosas personalidades relacionadas con la Justicia como consejeros del Consejo General del Poder Judicial, magistrados del Tribunal Supremo, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y de otros ámbitos de la Justicia, así como la directora general de Trabajo.

El Colegio de Graduados Sociales de Madrid firma un convenio de colaboración con ASNALA

El Colegio de Graduados Sociales de Madrid y la Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA) firmaron el 15 de diciembre un convenio de colaboración con el objetivo de fortalecer la relación entre ambas instituciones. Con este acuerdo se pretende aunar fuerzas para la divulgación y el conocimiento del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la esencia tanto de ASNALA como del Colegio.

El convenio fue ratificado por la presidenta de la Asociación Nacional de Laboralistas, Doña Ana Gómez, y por la presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, Doña María Antonia Cruz y fue posible gracias a la intermediación de Doña Concepción González, Graduada Social y miembro de la Junta Directiva de ASNALA.

La presidenta de ASNALA se mostró muy satisfecha con la colaboración, puesto que “contamos con numerosos Graduados Sociales entre nuestros asociados y asociadas,



son un colectivo esencial en nuestra organización y no me cabe duda de que esta relación con el Colegio de Graduados Sociales de Madrid beneficiará a toda la asociación”.

Por su parte, la presidenta del Colegio destacó la trascendencia que este acuerdo tiene tanto en el plano operativo de servicios fundamentalmente en los ámbitos formativo e informativo; como en la parte institucional, pues “resulta muy importante para reivindicar y hacer valer nuestra labor como profesionales ante la Administración y ante el conjunto de la sociedad”.

Principalmente, el convenio se enfoca a la actividad formativa, de tal forma que, se tratará de favorecer el acceso a las formaciones de ASNALA y el Colegio entre sus miembros.



Criterios de la Dirección General de Trabajo con motivo de la promulgación del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo

Atendiendo a la compleja regulación de los distintos supuestos de prórroga de los ERTES, provocada por la abundante remisión a disposiciones de anteriores reales decretos leyes, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad quiere dar a conocer los elementos que conforman su régimen jurídico y los aspectos que se tendrán en consideración para su tramitación.

Para ello se han dictado tres criterios que recogen las siguientes condiciones:

- 1) Condiciones de la prórroga de los ERTES por fuerza mayor.
- 2) Condiciones de la prórroga de los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).
- 3) Condiciones de la prórroga de

los ERTES para las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.

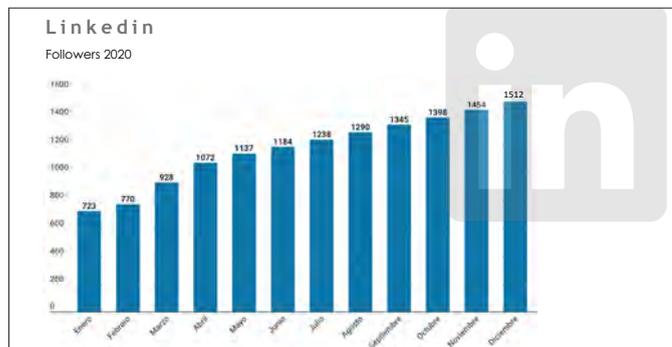
El contenido íntegro de estos criterios se encuentra disponible en la web del Colegio a través del siguiente enlace:

<https://graduadosocialmadrid.org/novedades/95-novedades/628-criterios-elaborados-por-la-direccion-general-de-trabajo-con-motivo-de-la-promulgacion-del-real-decreto-ley-2-2021-de-26-de-enero-boe-del-27-de-refuerzo-y-consolidacion-de-medidas-sociales-en-defensa-del-empleo>





Excelente impulso a nuestras Redes Sociales



ESTADÍSTICAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Followers	424	432	466	508	537	552	575	585	599	609	624	634
Nuevos followers este mes	9	8	35	42	20	15	23	23	14	10	15	20
Tuits	22	22	29	23	21	22	24	16	22	29	20	21
Impresiones	20.400	15.700	18.900	20.900	15.300	14.300	695.000	101.000	11.600	12.900	9.026	6.820
Menciones	9	7	76	12	10	6	15	8	5	14	7	0
Me gustas	36	32	52	27	35	29	37	64	34	46	42	21
Ret's	19	19	28	16	14	30	20	48	20	21	16	12

Nuestros perfiles en LinkedIn y Twitter experimentan un importante crecimiento en su número de seguidores.

Como no podía ser de otra manera, el año 2020 ha ofrecido unos resultados estadísticos muy positivos en los perfiles sociales de nuestro Colegio. A la ingente necesidad que tenemos de información ágil y fiable, cabe destacar que las publicaciones que mejores resultados obtienen son aquellas relacionadas con acciones llevadas a cabo por el Colegio con instituciones como el SEPE, INSS, TGSS; así como aquellas relacionadas con el Colectivo y las publicaciones de nuestro blog, que además suponen un aumento de tráfico web.

En LinkedIn, este año el crecimiento del Colegio ha sido notable.

Cada mes se han ido sumando nuevos seguidores, y hemos alcanzado una comunidad que a finales de 2020 estaba ya conformada por 1.512 usuarios. En cuanto a las impresiones, se han mantenido estables con ligeras variaciones.

Por su parte, en Twitter nuestra comunidad de followers ha ido evolucionando de forma más lenta que en LinkedIn, pero constante. El número de interacciones por parte de los usuarios muestran ligeras variaciones a lo largo del año, pero se han mantenido estables. Por otro lado, las impresiones han sido positivas, superando incluso las 100.000 durante dos meses.

En 2020 se ha publicado un total de 52 artículos en el blog de la web del Colegio de Graduados Sociales, veinte más que el año pasado, que a su vez se han compartido en los perfiles de redes sociales para conseguir aumentar el tráfico web y crear contenido de valor para los usuarios. Además, se ha realizado y compartido un vídeo especial cuyo objetivo ha sido homenajear la labor de los Graduados Sociales durante la crisis de la Covid-19 y que ha contado con un elevadísimo número de reproducciones. Por último, podemos destacar que las publicaciones relacionadas con la Covid-19: tramitación de ERTES, derecho a la desconexión digital, derecho a ayudas económicas, defensa de los derechos del colectivo, etc. han sido claves durante 2020 en ambos perfiles sociales.

I Foro de Derecho Concursal

El Espacio Mercado de Getafe acogió el 3 de febrero el I Foro de Derecho Concursal, cuyo objetivo es ampliar el conocimiento de empresarios y trabajadores sobre el mundo concursal y prestar asistencia a las empresas que lo necesiten. Organizado por la Fundación de Estudios Concursales, Societarios y Empresariales, con la colaboración de la Agencia de Desarrollo Local Getafe Iniciativas GISA, se trata de un evento con información muy re-

levante en la situación actual que nos encontramos, y por ello de un gran interés para los Graduados Sociales, enfocado a informar sobre la legislación laboral que afecta a los concursos de acreedores.

Las ponencias abordaron asuntos como los ERTES, su transformación en ERES, la prohibición del despido, la resitución de las cotizaciones, el momento en el que se debe presentar el concurso de acreedores o las moratorias.

La magistrada, Doña M^a. del Carmen López Hormeño, del Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid y Los Magistrados, D. Carlos Nieto Delgado y Don Francisco Javier Vaquer Martín, de los Juzgados nº 1 y 6 de lo Mercantil de Madrid, respectivamente fueron los encargados de exponer la problemática actual sobre estos temas, poniendo ejemplos reales y planteando medidas a adoptar.

El evento tuvo una excepcional aceptación entre nuestro Colectivo.

Nueva edición del Curso de Postgrado en Práctica Procesal Laboral

Constituido como una de las piedras angulares del Plan Estratégico de Formación del Colegio, esta nueva edición de 2021, la séptima ya bajo esta denominación, ha iniciado su andadura el pasado mes de enero con la novedad de celebrarse íntegramente en formato online, debido a las dificultades que genera la presencialidad, no solo por las condiciones actuales socio-sanitarias, sino también por facilitar el encaje de la actividad profesional de los asistentes con el seguimiento de esta dilatada acción formativa que extiende sus contenidos hasta finales del mes de junio.

La propuesta, un año más, ha sido todo un éxito; y así en esta nueva promoción hemos podido incorporar compañeros de diferentes provincias que se benefician de estos servicios colegiales de formación.

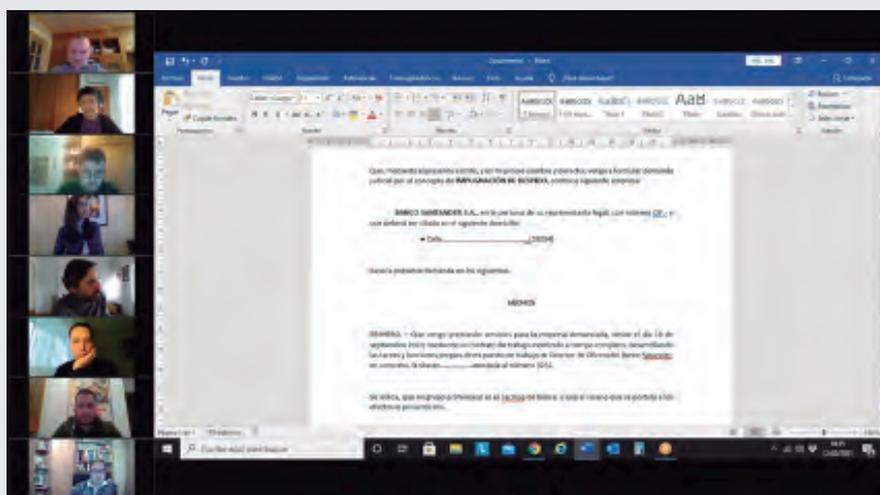


Este postgrado tiene como objetivo fundamental ofrecer una formación eminentemente práctica al futuro

Graduado Social, o al ya titulado, enfocada al tratamiento de los casos y asuntos en materia jurídica-procesal. Avalada por la formación continua que ofrece el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, intenta dotar a su alumnado de unas sólidas bases de conocimientos prácticos, que permitan el desempeño de la actividad profesional con solvencia, de forma activa ante los Juzgados y Tribunales.

Acuerdos con colaboradores estratégicos

Para poder abarcar toda esta oferta formativa "hemos llegado a acuerdos con colaboradores estratégicos que nos acompañan y ayudan a llegar allí



TELETIPO BOLSA DE EMPLEO

Si eres Colegiado/a, te encuentras en situación de desempleo o quieres cambiar de ocupación laboral, puedes remitir tu candidatura a la bolsa de empleo del Colegio, desde



AVANCE DE PROGRAMACIÓN

NUEVO TÍTULO DE POSTGRADO

El Colegio lanzará en Octubre el programa de “Experto en Gestión de la Movilidad Internacional”



donde nosotros no alcanzamos”, destaca D. Manuel Rodríguez. Así, el centro Superior de Estudios Universitarios (LA SALLE IGS) y el Colegio de Graduados Sociales firmaron en 2019 un acuerdo de colaboración para complementar las capacidades de ambas instituciones y ofrecer los conocimientos, las herramientas y práctica necesarias para el ejercicio de su profesión ante la jurisdicción social.

El Centro Superior de Estudios Universitarios imparte y promueve actividades de docencia universitaria de Grado, y de Postgrado a través de su Escuela de Negocios LA SALLE IGS (International Graduate School) y a través de esta alianza, suma a sus conocimientos del ámbito de la gestión de los recursos humanos, la perspectiva de las buenas prácticas en los procedimientos laborales dentro de la amplia y cuidada selección de programas de formación que ofrece para ayudar a la transformación social e impulsar los cambios necesarios para ello.

La globalización y digitalización de la economía ha involucrado a las empresas en una dimensión internacional que plantea unos retos en el plano operativo de las mismas, cambios importantes que afectan a la gestión de los recursos humanos.

Uno de estos retos lo constituye la necesaria movilidad geográfica de la plantilla a nivel internacional, bien expatriando, bien impatriando. Cada vez son más las empresas que requieren de servicios profesionales que les ayuden a afrontar estos retos por lo que la profesionalización de la gestión internacional de los Recursos Humanos se está haciendo indispensable y necesaria.

A la vista de esta perspectiva, el Colegio ya está preparando un nuevo programa formativo de postgrado cuyo objetivo es analizar los aspectos más importantes del proceso de gestión de la movilidad laboral internacional

de los Recursos Humanos a través del estudio de cada área implicada, combinando la teoría con un supuesto práctico aportando ejemplos y análisis de situaciones reales.

Este programa se desarrollará en formato mixto, combinando mayoritariamente sesiones en formato on line con otras presenciales y contará con una carga lectiva de 120 horas. El curso contará con homologación oficial de postgrado universitario avalado por el Centro Superior de Estudios Universitarios LA SALLE IGS (International Graduate School) y se dirige fundamentalmente a Graduados Sociales, abogados, gestores, asesores, directores de recursos humanos, directores financieros, técnicos de recursos humanos y personal de administración que les interese conocer al detalle todos los aspectos prácticos relacionados con la movilidad internacional.

donde gestionamos las ofertas que recibimos de distintas empresas que demandan servicios de Graduados Sociales. Puedes remitir tu CV a la dirección: laboral@graduadosocialmadrid.org

Plan “MeCuida”: reducción o modificación de la jornada laboral para cuidar a las personas dependientes

El pasado 22 de septiembre el Consejo de Ministros aprobó la prórroga del plan ‘MeCuida’ dirigido a aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora. Estas personas tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos que se resumen (con la consiguiente disminución proporcional del salario), cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.



Circunstancias excepcionales para la adaptación del horario y reducción de jornada se configuran como un derecho individual de cada uno de los

progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, la adaptación del horario y

[SEGURIDAD SOCIAL]

Aprobado un nuevo complemento vinculado a la maternidad y paternidad para reducir la brecha de género en las pensiones

La medida estará en vigor mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha creado un nuevo complemento vinculado a la maternidad y paternidad que persigue reducir la brecha de género que actualmente se produce en las pensiones. Este complemento para redu-

cir la brecha de género está asociado a la acreditación de un perjuicio en la carrera profesional en los periodos posteriores a tener un hijo/a. Este perjuicio, sufrido de forma abrumadora por las mujeres, de acuerdo con los datos de las carreras laborales analizados por la Seguridad Social, es una de las principales causas de la existencia de la brecha de género en la pensión.

El nuevo complemento se concederá al progenitor que acredite un perjuicio en su carrera profesional tras el nacimiento del hijo o hija, pero si los dos progenitores acreditan el perjuicio o si ninguno de los dos lo hace, el derecho se le reconocerá a la madre, contribuyendo así



reducción de jornada. Para profundizar sobre estos contenidos y su aplicación práctica en las empresas, en la tarde del 14 de octubre llevábamos a cabo este webinar con la participación de nuestra compañera Graduado Social, María José García Pedreño, socia de SCL Consultores, entidad colaboradora de nuestro Colegio, especialistas en programas integrales de cumplimiento laboral de las empresas.

En su intervención la ponente expuso que los diferentes conflictos que pudieran generarse por la aplicación del derecho o su denegación por parte empresarial serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento de reclamación de derechos de conciliación de la vida personal,



familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente como modalidad de los procesos especiales de trabajo (art. 139 LJS). Asimismo explicó que el derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo, pudiendo consistir en cambio de turno, alteración de horario, flexibilidad horaria, cambio de

centro de trabajo, cambio de funciones o cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo el trabajo a distancia.

Igualmente se contempla la reducción especial de la jornada de trabajo por guarda legal para cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, la cual se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, salvo algunas peculiaridades que también fueron analizadas en esta interesante jornada.

a la reducción de la brecha de género. La compensación será una cuantía fija de 378 euros anuales por cada hijo a partir del primero (hasta un máximo de cuatro), que se reconocerá en todas las modalidades de pensión (jubilación, jubilación anticipada voluntaria, incapacidad permanente y viudedad), salvo la jubilación parcial. Esta cuantía se irá actualizando de acuerdo con la revalorización de las pensiones y no computa a efectos de complemento a mínimos ni como tope de la pensión.

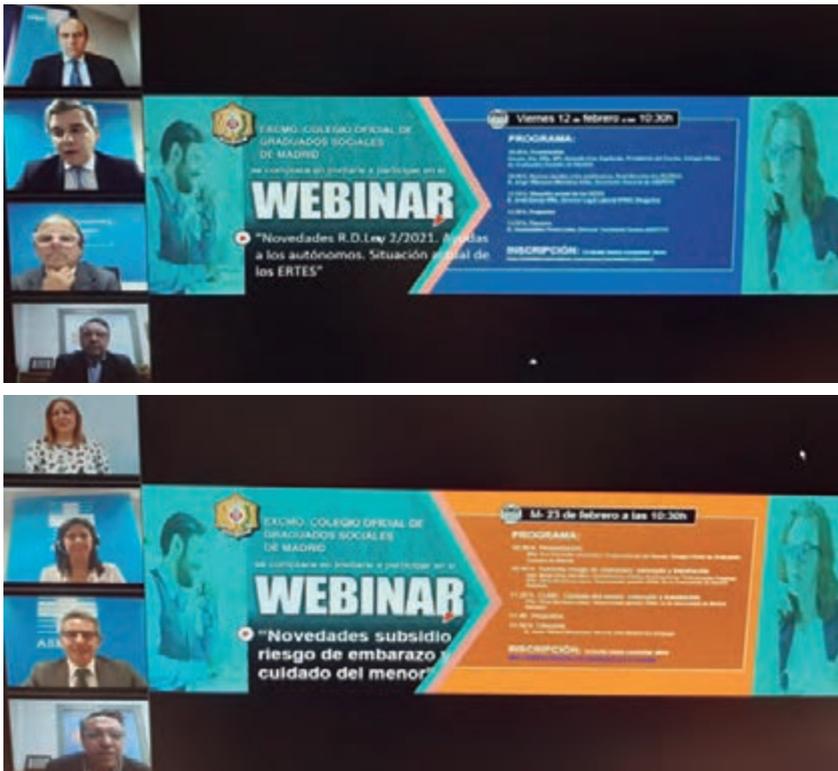
Esta nueva medida parte de la necesidad de hacer de ésta una herramienta más justa y eficiente en la reducción de las diferencias de pensión entre hombres y mujeres y viene a sustituir al artículo 60 que fue introducido en la Ley General de Seguridad Social por la Ley 48/2015, que establecía un suplemento sólo para las mujeres a partir del segundo hijo. Dicho complemento fue considerado discriminatorio por una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (12 de diciembre de 2019, asunto WA).

Este nuevo complemento tendrá mayor alcance que el actual complemento de maternidad, al abonarse

a partir del primer hijo (lo que permitirá incluir a unas 30.000 personas que no lo percibirían este año), y no del segundo; además se contempla que el beneficiario pueda ser el padre si acredita un perjuicio en su carrera profesional vinculado al nacimiento del hijo o hija. También supone una ampliación respecto al complemento vigente hasta ahora al incluir también la jubilación anticipada voluntaria.



Asepeyo colabora con el Colegio en dos webinars abordando las ayudas a los autónomos y el subsidio de riesgo de embarazo y cuidado del menor



Asepeyo ha participado en dos webinars organizados por el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid durante el mes de febrero.

En el webinar ‘Novedades Real Decreto-ley 02/2021. Ayudas a los autónomos. Situación actual de los ERTEs’, Jorge Vilanova Martínez-Frías, secretario general de Asepeyo, ha analizado la prórroga de las ayudas a los autónomos recogida en la norma.

Durante la sesión, Jordi García Viña, director Legal Laboral de KPMG Abogados, ha explicado la situación actual de los ERTEs.

La jornada ha sido inaugurada por M^a Antonia Cruz Izquierdo, presidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, y moderada y clausurada por Constantino Perea Lobo, director territorial de Asepeyo.

En el webinar dedicado a las ‘Novedades en el subsidio de riesgo de embarazo y cuidado del menor’, Mayte Ruiz Sánchez, coordinadora médica de Contingencias Profesionales de Asepeyo, y Silvia Martínez López, responsable de gestión SREL de la Mutua en la Comunidad de Madrid, han abordado ambas prestaciones, así como su tramitación. Eva Torrecilla, vicepresidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, ha inaugurado el evento, que ha sido moderado y clausurado por Javier Gómez Marazuela, director de área Madrid Sur de Asepeyo.

En la página web del Colegio se encuentran disponibles los enlaces para el visionado de ambas sesiones y la descarga de presentaciones facilitadas por los ponentes.

INSS. Servicio RECEMA: Prestación por nacimiento y cuidado del menor

Desde el 1 de abril de 2018, de acuerdo con lo establecido por la Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, todas las comunicaciones empresariales que se realicen indicando la fecha de inicio de la suspensión del contrato de trabajo o del correspondiente permiso, a efectos de la tramitación de las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor, de las que sean beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena, deben realizarse utilizando el sistema RED.

Para dar cumplimiento al citado precepto el INSS proporcionó un servicio (RECEMA) que permite tramitar, a través del sistema RED-online, los certificados de empresa de nacimiento y cuidado de menor. Por tanto, RECEMA es un servicio accesible a través de Internet, destinado a aquellos usuarios que disponen de un certificado digital y estén autorizados al sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

A través de este servicio se pueden introducir, consultar, modificar y eliminar dichos certificados. Asimismo, se pueden visualizar, descargar e imprimir los informes correspondientes. Recordamos que es obligatoria la utilización del procedimiento establecido, y su uso facilita tanto el trámite a la empresa como la gestión de este tipo de prestaciones, puesto que posibilita que la prestación sea reconocida lo antes posible, evitando retrasos en el cobro de la prestación por parte de los trabajadores, y permitiendo a la empresa la conciliación de sus cuotas. En definitiva, permite una mayor protección de los trabajadores y una gestión más eficaz de los recursos humanos, avanzando así en una gestión más automatizada que redundará, sin duda, en beneficio de todas las partes.

CGSMadrid

La nueva app del Colegio



¡Descárgatela!

CGSMadrid es la app donde todas las personas que forman parte del Colegio pueden interactuar, accediendo a información de actualidad, materiales y contenidos generados por la misma.

Siéntete cerca de la organización gracias a un canal exclusivo en el que se utilizan dinámicas ágiles, participativas y atractivas para maximizar la comunicación con el colectivo.

↓ Descarga en: 







 **Android:** <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.dialenga.cgsmadrid>

 **iOS:** <https://apps.apple.com/es/app/graduados-sociales-madrid/id1540949800>

Responsabilidad empresarial

en materia de seguridad y salud en el trabajo



Mutua Intercomarcal
Atención Prevención Genérica



SITUACIÓN JURÍDICA DEL EMPRESARIO

La normativa en prevención de riesgos laborales intenta impedir la generación de daños en el trabajador. En concreto, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece un deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de este deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo,

así como desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva.

Ahora bien, no existe sistema de prevención que sea tan eficaz que pueda impedir al 100% los resultados lesivos para los trabajadores por lo que es necesario elaborar un sistema de responsabilidades para hacer frente a los daños ocasionados.

La responsabilidad del empresario es la pieza clave para conseguir el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de hecho, una vez producido un daño a la salud de un trabajador como consecuencia de faltas de medidas de seguridad y salud en el trabajo, se pueden derivar hacia el empresario responsabilidades jurídicas. Esta res-

ponsabilidad empresarial puede ser de varios tipos, tal y como establece el artículo 42 de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Responsabilidad administrativa.
- Responsabilidad penal.
- Responsabilidad civil (por daños y perjuicios).
- Responsabilidad en materia de seguridad social (recargo de las prestaciones).

El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales expone que el empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Por tanto, el empresario, se constituye como el garante de la seguridad

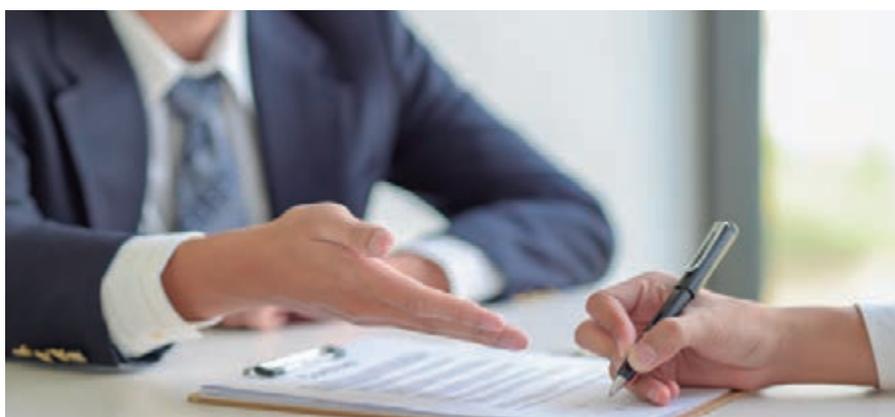
y salud de sus empleados debido a su condición de titular del negocio y por tanto del poder para adoptar las medidas pertinentes de seguridad y salud, así como de vigilar el cumplimiento de estas.

También hay que indicar que las obligaciones que tienen los trabajadores según el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de las actividades de prevención, son actuaciones complementarias a las del empresario, pero en ningún caso van a eximir del cumplimiento de su deber de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores.

Por último, hay que comentar que el artículo 96.2 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social traslada la carga de la prueba al empresario y a su cadena de mando en los siguientes términos:

“En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira”.

Por lo tanto, el empresario debe demostrar que ha puesto todos los medios necesarios para prevenir y evitar el riesgo a los trabajadores para que no se le pueda exigir las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por este motivo, es muy importante la correcta implantación e integración de la prevención dentro de la empresa.



■ RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La responsabilidad administrativa se regula en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Se trata de la sanción que impone la Administración por una infracción laboral en caso de incumplimiento por parte del empresario de la normativa en prevención de riesgos laborales.

El empresario podrá ser sancionado por la Administración cuando incumpla las obligaciones que la legislación le impone, aunque no ocurra daño alguno al trabajador, motivo por el cual no resulta posible asegurar este tipo de responsabilidad.

“**El empresario debe demostrar que ha puesto todos los medios necesarios para prevenir y evitar el riesgo a los trabajadores para que no se le pueda exigir las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**”

Tanto las acciones como las omisiones de los sujetos responsables que incumplan la normativa preventiva se calificarán en infracciones de tipo leve, grave o muy grave. Las sanciones a estas infracciones pueden ser de grado mínimo, medio o máximo, en función de una serie de criterios que se fijan en el artículo 39.3 de la LISOS, como la peligrosidad de las actividades realizadas en el centro, el carácter permanente o transitorios de los riesgos, la gravedad de los daños, etc.

■ RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal aparece como entre los delitos contra los derechos de los trabajadores, en concreto en aquellos casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales donde se haya generado un riesgo típicamente relevante para los bienes jurídicos protegidos de la vida y la salud.

Según el artículo 316 del Código Penal se atribuye responsabilidad penal a:

“los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”

COMPATIBILIDAD ENTRE LAS DISTINTAS RESPONSABILIDADES

La compatibilidad entre las distintas responsabilidades estaría regulada en el artículo 42.3 y el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el artículo 164 del Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre que establece el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No todas las responsabilidades se pueden dar a la vez, esto evidentemente comportaría en muchos casos la vulneración de Principios Generales del Derecho, como por ejemplo el principio “non bis in idem” (nadie puede

ser sancionado o condenado por los mismos hechos dos veces).

Por lo tanto, es imposible, por ilegal, que a una empresa se le imponga una sanción penal y una sanción administrativa. En estos casos el derecho penal prevalece sobre la responsabilidad administrativa. No obstante, y dado que el derecho penal debe de utilizarse en aquellos casos de gravedad extrema, si la gravedad de los hechos no fueran de entidad suficiente o es imposible imputar penalmente los actos tipificados como delito a un sujeto

Es por tanto un delito de riesgo y no de resultado, por lo que basta con el hecho de que se ponga en peligro grave al trabajador para que pueda ser aplicado, sin que sea necesario que acontezca un resultado lesivo. En caso de que, además se produzca ese resultado lesivo, se podría atribuir responsabilidad no solo por el delito contra la seguridad y salud en el trabajo, sino también por un delito de lesiones. Como la responsabilidad administrativa, no resulta posible asegurar este tipo de responsabilidad.

Hay que indicar que es necesaria la concurrencia de las circunstancias reseñadas en el artículo 316 del CP, es decir, infracción de la normativa de prevención, generación de una situación de peligro, relación de causalidad entre la infracción y el peligro, y, por último, un sujeto que sea deudor de la seguridad y salud de los trabajadores según la Ley 31/1995. En este caso, se consideran sujetos deudores de seguridad y salud aquellos que están obligados a facilitar los medios de prevención a los trabajadores, es decir, los que ejerzan responsabilidades de dirección y/o mando.

El artículo 317 del Código Penal castiga la misma conducta, pero con pena inferior en grado, porque se ha cometido por imprudencia grave, es decir, es la omisión del deber de cuidado por ausencia de todas las previsiones exigibles al garante de la seguridad

y salud de los trabajadores, pero sin conciencia de peligro. En este contexto, debemos entender por imprudencia la falta de diligencia, descuido o negligencia con temeridad, la ausencia total de precaución; sin haber previsto lo previsible y evitable.

Por último, el artículo 318 del Código Penal establece que:

“Cuando los hechos previstos se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.”

■ RESPONSABILIDAD CIVIL

En referencia a la responsabilidad civil, en primer lugar, hablaríamos de la responsabilidad civil en base a una

culpa extracontractual o aquiliana. El fundamento de esta acción de responsabilidad es el Principio General del Derecho de “reparación del daño producido” (también llamado “restitutio in integrum”), por el que toda persona es responsable de reparar los daños que cause por incumplimiento de sus obligaciones.

En la medida en que el empresario tiene la obligación legal de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, tendrá que reparar los daños que les hayan causado.

Cuando un trabajador sufre un accidente o padece una enfermedad profesional, puede exigir responsabilidad civil al empresario por dos vías alternativas:

Por un lado, respecto a la responsabilidad civil derivada del delito, el artículo 116 del Código Penal, dispone que toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Por lo que, en caso de accidente, si se acreditase la comisión del delito, el trabajador o sus herederos, pueden reclamar al empresario una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia de la comisión del delito.

La reparación de los daños en esta materia se ha venido reclamando tradicionalmente ante la jurisdicción civil como a culpa extracontractual, en-



En la medida en que el empresario tiene la obligación legal de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, tendrá que reparar los daños que les hayan causado.



pasivo, las diligencias penales se deberían de archivar para dar paso a la vía administrativa.

Así también, aquellos casos en que se acabe el proceso penal sin sanción podrán derivarse a la vía administrativa (casos donde se dicte una sentencia absolutoria o sobreseimiento del proceso penal). La vía penal y el recargo en las prestaciones de la Seguridad Social serían perfectamente compatibles, compatibilidad establecida por la propia Jurisprudencia, tomando como base que el recargo no tiene una finalidad punitiva o sancionadora.

La responsabilidad penal y la civil, son totalmente

compatibles entre sí, dado que a la solicitud de responsabilidad civil contractual o extracontractual se puede incluir en el propio procedimiento penal.

Por último, la responsabilidad civil y la responsabilidad administrativa (sanciones y recargos) son también compatibles, pudiéndose solicitar la responsabilidad civil ante la jurisdicción Social.



marcada en el supuesto del artículo 1902 del Código Civil y justificada en la existencia de un daño atribuible al empresario o a un tercero a su servicio a quien se le exige indemnizar o resarcir al perjudicado.

Para el caso de que el acto ilícito pudiera concretarse en alguno de los empleados del empresario, la obligación de reparar el daño producido le sería también exigible por aplicación del que dispone el artículo 1903 del Código Civil.

Esta responsabilidad indirecta del empresario se fundamenta en la culpa "in vigilando" o "in eligendo" en la medida en que el empleado causante del daño queda vinculado a la empresa responsablemente por su relación de dependencia. Esta culpa del empresario se presume, admitiendo prueba en contrario.

Por otro lado, y dentro de la responsabilidad civil, hablaríamos de una responsabilidad civil contractual, (artículos 1091, 1101 y 1104 del Código Civil) cuyo fundamento sería el derecho que tienen los trabajadores a una protección ante los riesgos laborales, que hacen que recaiga en el empresario una responsabilidad personal y directa por el incumplimiento del derecho de seguridad inherente a todo contrato de trabajo, el conocimiento del cual puede deducirse en la actualidad ante los juzgados de Orden Social.



El empresario puede contratar un seguro que cubra este tipo de responsabilidad.

RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La responsabilidad en materia de Seguridad Social (prestaciones), o administrativa-laboral, se regula en la Ley General de la Seguridad Social, y tiene como finalidad garantizar unos niveles de renta a los accidentados y a sus familiares.

El recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, regulado en el artículo 164 del Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre de la Ley General de la Seguridad Social, establece el aumento de las prestaciones económicas (recargo de prestaciones) a cargo del empresario infractor. Este recargo estará entre un 30 y un 50 por 100 según la gravedad de la falta.

Artículo 164. Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.
2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla.
3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Inspección de Trabajo define sus líneas estratégicas para 2021



El control del teletrabajo, la persecución del fraude en los ERTES y vigilar que no se pague por debajo del SMI serán tareas prioritarias.

La ITSS pondrá también especial celo en el control del sector de las empleadas de hogar

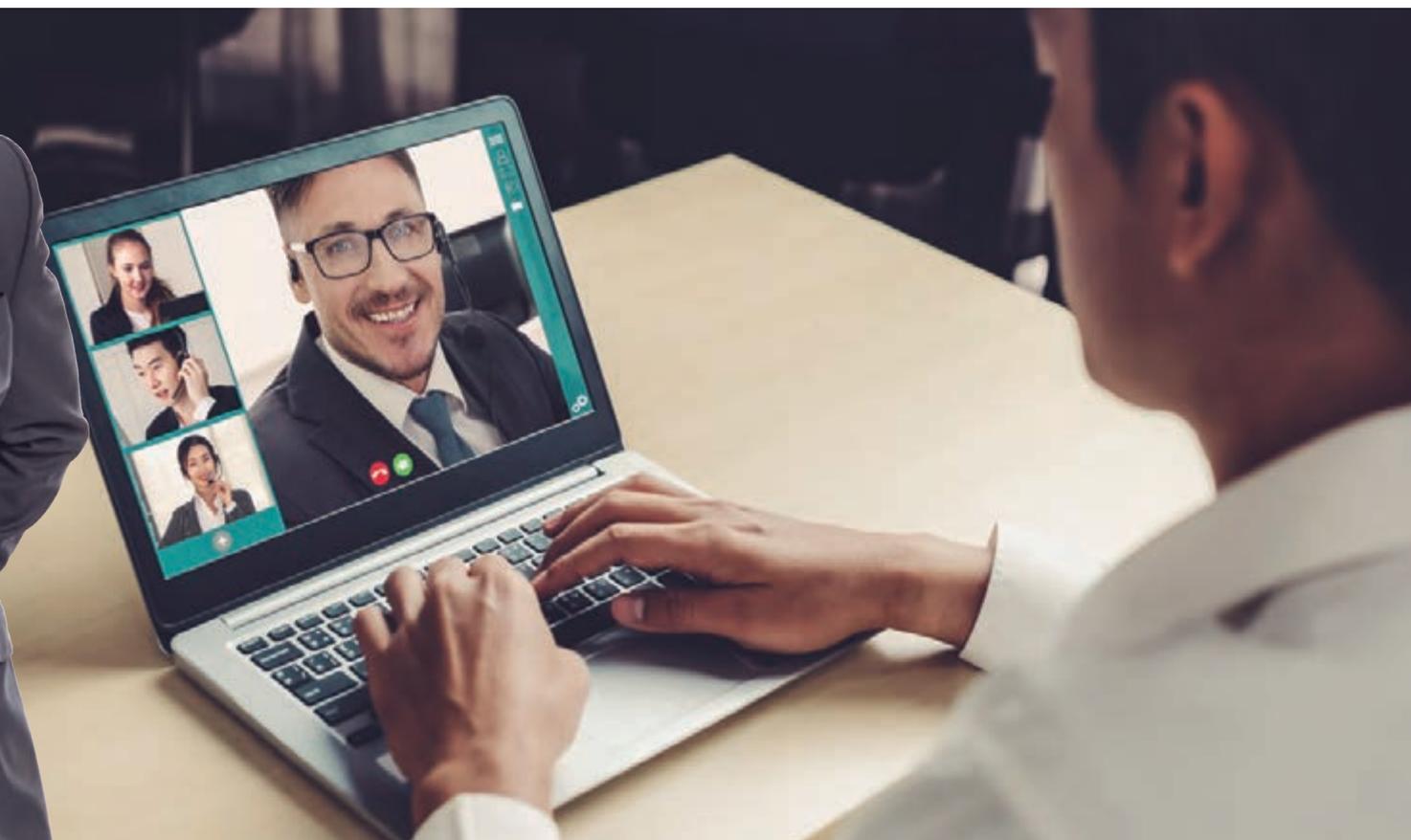
Redacción El Graduado

El trabajo a distancia ha llegado para quedarse y tanto empresas como trabajadores deben asumir estos cambios que afectan no sólo a la esfera de la organización del trabajo. En septiembre del año pasado entró en vigor la ley del trabajo a distancia, la cual ha

supuesto también un reto para la Inspección de Trabajo, organismo que asume como línea maestra de sus acciones la vigilancia del cumplimiento de esta ley para el próximo trienio. Recordemos que el anterior plan estratégico, finalizado a 31 de diciembre de 2020, ha tenido como objetivo principal atajar las irregularidades en la contratación temporal y de tiempo

parcial. Nuevos tiempos, nuevas prioridades.

La extensión cada vez más progresiva del teletrabajo en un mayor número de sectores podría contribuir a multiplicar los riesgos de precarizar las condiciones de trabajo; de ahí que la Inspección ponga simultáneamente su acento también en el control de los salarios, intentando garantizar que ninguna empresa pague por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Para ello, desde el Ministerio de Trabajo ya se está revisando la normativa de la Inspección con el firme propósito de dotar a los inspectores de herramientas legales más poderosas en sus actuaciones y, barajándose incluso, la posibilidad de acceder a las bases de datos de las empresas que ahora con el teletrabajo recogen informaciones más amplias que hasta esta fecha. Para poder materializar estos objetivos la ministra de Trabajo y Economía Social, Doña Yolanda Díaz, ha expresado su intención de mantener el



ritmo de contratación en la ITSS como en los años anteriores, estimándose en unas seiscientas incorporaciones en los tres próximos años entre inspectores y subinspectores para el área de empleo y de Seguridad Social.

Control de la salud y de la seguridad laboral

Al calor de los rápidos cambios que en la organización del trabajo ha originado la pandemia, planean en el aire los riesgos de precarización de las condiciones laborales. Es por ello que la Inspección ha expresado su voluntad de controlar con especial rigor los efectos que estas transformaciones puedan producir o ya hayan empezado a desarrollar en la salud de los trabajadores.

De esta forma, las empresas que de forma más veloz y con mayor incidencia estén aplicando el uso del teletrabajo se ubicarán con mayor probabilidad en el centro de la diana de las próximas campañas monográficas dirigidas a la

vigilancia del cumplimiento en materia de salud y seguridad laboral. Afrontar el control del teletrabajo no solo exigirá ajustar las normas que regulan el desempeño de la Inspección. Las nuevas reglas del juego conllevan cambios en el propio funcionamiento de los inspectores, generando la elaboración de un nuevo reglamento general sobre actuaciones y procedimientos. En este sentido, el primer cambio y más



El fraude en la tramitación de un ERTE puede no quedarse solo en una infracción laboral y saltar, incluso, al orden penal, conllevando penas de hasta seis años de prisión

reseñable, es la adaptación de nuevos procedimientos y competencias que permitan llevar a cabo las labores de control y vigilancia de aquellos trabajadores que no prestan sus servicios en el centro de trabajo, sino que se encuentran en su domicilio.

Control de posibles fraudes ligados a los ERTEs

A la vista de todos estos planteamientos expuestos, es obvio que nos encontramos en un punto de partida en las medidas de control que conlleva cambios inexcusables en el propio proceder de los inspectores, y que hace imprescindible la elaboración de un nuevo reglamento.

El control del teletrabajo debe traducirse, según expone el Ministerio de Trabajo, en un aumento exponencial de aquellas tareas inspectoras encaminadas al control de los hipotéticos fraudes ligados a los Ertes. Así, ya se está trabajando en la elaboración de

guías para orientar a los inspectores en sus actuaciones de control, abordando por ejemplo la simultaneidad de trabajadores que están cobrando del Erte con un posible desempeño mediante teletrabajo. En este sentido, desde el 1 de julio de 2020 la ITSS activó una campaña que se inició con el envío de comunicaciones a las empresas en la que se anunciaba la intensificación de visitas de Inspección con el objetivo de detectar incumplimientos o prácticas irregulares, como el reinicio de la actividad sin comunicación previa al SEPE, que implica la reanudación del trabajo con personas trabajadoras cobrando la prestación por desempleo.

La Inspección de Trabajo está atendiendo en este sentido las denuncias



La ITSS adopta nuevos procedimientos y competencias para poder llevar a cabo labores de control y vigilancia de aquellos trabajadores que no prestan sus servicios en el centro de trabajo, sino que se encuentran en su domicilio

presentadas en la Inspección Provincial correspondiente, fundamentalmente aquellas que relaten hechos de los que se deduzca fraude en prestaciones por desempleo u otro tipo de fraude vinculado a ERTE Covid-19, como la realización de horas extraordinarias con personal reincorporado, manteniendo personas trabajadoras en Erte.

Control de los salarios

La pandemia sigue dirigiendo también la hoja de ruta en las acciones de la ITSS, ya que se va a seguir trabajando para velar por el cumplimiento de las condiciones sanitarias en los centros de trabajo y garantizar que son las adecuadas; y por otro lado, se tendrá exhaustivo control a posteriori en rela-

EMPLEADAS DE HOGAR

El objetivo de la campaña es que la remuneración y la base de cotización se ajuste a la cuantía marcada del SMI

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha iniciado un Plan de Actuación para regularizar los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social del sector de las empleadas de hogar. La campaña inspectora y de sensibilización se dirige a las personas empleadoras, ofreciéndole asistencia técnica e información para que procedan a la regularización de los salarios que se encuentren por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la correlativa regularización de las cotizaciones a la Seguridad Social. La cuantía actualmente marcada para jornada completa se establece en 950 euros/mes, en 14 pagas, es decir, 1.108,33 euros/mes con prorrateo de pagas extras; mientras que para la jornada por horas el salario mínimo se fija en 7,43 euros/hora. La ITSS ha iniciado una campaña la cual se inicia con el envío de una carta a quienes figuren como empleadores en las bases de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social y un plan

de actuación de sensibilización dirigido a quienes emplean a trabajadoras de hogar, por la cual se les ofrecerá asistencia técnica e información para que procedan a la regularización de los salarios que se encuentren por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la correlativa regularización de las cotizaciones a la Seguridad Social. El Plan de Actuación pone su foco en la lucha contra la economía irregular, dando prioridad a las denuncias presentadas y comunicaciones recibidas en el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En la página web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se puede encontrar un portal con toda la información detallada sobre las diferentes vías para regularizar los salarios y las cotizaciones: tanto en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, a través del Sistema RED (Graduados Sociales, gestorías y profesionales autorizados) o a través del envío de un formulario al que se puede acceder en



tados en convenio y que se aplique correctamente el pago del salario mínimo interprofesional. Punto destacado en estas actuaciones merecen las labores que se van a desarrollar en el sector de las empleadas de hogar.

En otro orden de cosas, el plan se orienta también a mejorar la calidad en el empleo y para ello el trabajo de la Inspección se concentrará en la detección de irregularidades en los contratos temporales y de tiempo parcial, en un mayor control de las empresas con una alta siniestralidad laboral, en los falsos autónomos, en el uso incorrecto de los becarios, en un mayor control del tiempo de trabajo con registros de horarios y en trabajadores inmigrantes.

ción a los posibles fraudes en procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Igualmente, los salarios suponen otra línea prioritaria dentro de los objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social entre 2021 y 2023. Prueba de ello, es que este concep-

to salarial se encuentra situado en el primer lugar de la lista entre cuarenta actuaciones recogidas en este nuevo Plan Estratégico. La vigilancia estará orientada al control de las empresas para que éstas no paguen de menos y la Inspección velará para que no se produzcan abonos inferiores a los pac-

un código QR disponible en la página web.

La inspección considera que ante la situación de crisis actual, derivada de la pandemia de la COVID-19, resulta imprescindible un refuerzo de sus actuaciones para velar por el respeto de los derechos de todas las personas trabajadoras, y especialmente de aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. Entre estos colectivos, requiere una acción decidida el Servicio de Hogar Familiar. Tengamos en cuenta, que no solo nos encontramos ante un colectivo especialmente feminizado (según la encuesta de población activa del primer trimestre de 2020, integraban este sector un total de 576.000 personas trabajadoras, de las cuales solo 71.000 eran hombres), sino que está especialmente afectado por dos elementos que determinan una importante situación de precariedad laboral: la situación de economía irregular y los bajos salarios que retribuyen sus servicios. La actualización de las cotizaciones en la Seguridad Social es una de las más antiguas demandas de los colectivos de empleadas de hogar, que vienen tiempo denunciando su falta de reconocimiento.





Principales notas del Ingreso Mínimo Vital

Víctor A. García Dopico
Abogado



El Ingreso Mínimo Vital, o la paguita, como despectivamente lo tildó el líder político de un partido liberal en sede parlamentaria, supuso una medida de un alcance social desconocido desde la aprobación a fines de 2006 de la Ley de Dependencia. La publicación el 30 de mayo en el Boletín Oficial del Estado del Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, posteriormente convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados de 10 de junio de 2020, irrumpió en el ordenamiento jurídico con una clara voluntad de apoyar

a los más vulnerables, aprovechando un contexto social de sensibilización motivada por el azote del COVID-19. La gran finalidad que persigue estriba en garantizar, a través de la satisfacción de unas condiciones materiales mínimas, la participación de toda la ciudadanía en la vida social y económica, rompiendo el vínculo entre la ausencia de recursos y falta de acceso de oportunidades en el acceso a los ámbitos laboral, educativo y social. No es un fin en sí misma, sino una herramienta (cfr. Exposición de Motivos, III, y art. 3). Este voluntarismo no sólo depende de la norma, sino de los propios beneficiarios y de cómo se empleen los recursos destinados a este IMV.

La idea de mantener un ingreso mínimo para la subsistencia no es nueva, toda vez que muchas Comunidades

Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla ya habían creado sus programas de garantía de ingresos, como la Renda de Inclusión Social de Galicia (RISGA), la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) del País Vasco o la Renta Garantizada de Cataluña (RGC), que sirven de perfectos ejemplos. A nivel estatal comenzó a analizarse en serio la cuestión en marzo de 2017, cuando el Parlamento tomó en consideración una iniciativa popular presentada por dos sindicatos en orden a establecer un mínimo de renta de carácter universal. Más adelante, el 2 de marzo de 2018 el Consejo de Ministros encargó a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal la elaboración de un estudio España no cuenta con una prestación que cubra en general el riesgo general de pobreza. De este estudio se con-

cluía que existía una disparidad entre las distintas regulaciones existentes en cada Comunidad Autónoma y que su cuantía, en general, resultaba exigua, además de dejar fuera a un ámbito de población que no podía acceder a los requisitos exigidos.

Acercando el modelo de Seguridad Social español al universal

Así las cosas, surge una nueva prestación que acerca el modelo de Seguridad Social español al universal, huyendo del cotizado o modelo de BISMARCK, toda vez que el acceso se prevé sin exigencia de cotizaciones previas, incardinado, además, dentro del paraguas protector de la Seguridad Social.

Si bien, apriorísticamente, el art. 32 dice que, como prestación no contributiva de la Seguridad Social, se financiará de conformidad con lo previsto en el artículo 109 LGSS, ello no supone una financiación con cargo a aportaciones empresariales y obreras (letra a) del art. 109,1), sino con cargo a aportaciones del Estado (letra b) de dicho precepto), toda vez que, en otro momento, se habla de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado consignará una partida para transferir a la Seguridad Social por el importe que ésta satisfaga por esta prestación.

Ahora bien, dejada clara la fuente de financiación del IMV (en esencia, impuestos), conviene reparar en ese inciso inicial del art. 32 (como prestación no contributiva de la Seguridad Social), coincidente con el tenor del artículo 2,2 de la misma norma, nos indica que el IMV se incardina dentro del sistema protector que la LGSS pergeña con carácter general, y de hecho a ella entendemos que debemos remitirnos ante algún concepto que no aclare el Real Decreto-Ley 20/2020. Es más, la competencia para tramitar los procedimientos viene dada por los artículos 22 (competencia para tramitar las solicitudes) y 36 (competencia para la imposi-



ción de sanciones). De ello se infiere un elemento crucial para el colectivo de Graduados Sociales: la jurisdicción competente para conocer de litigios frente a la Administración por incidencias con el IMV (sobre todo, denegaciones y extinciones) será la social, toda vez que se trata de una materia incardinada en la letra o) del artículo 2 de la Ley General de la Seguridad Social. De aquí también emergen las consecuencias procesales: el procedimiento especial en materia de Seguridad Social regulado en los artículos 140 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

En el ámbito administrativo, también observamos cómo el procedimiento, recogido en el artículo 17, se asemeja al de tramitación de cualquier otra prestación ante el INSS. Existiendo una solicitud del interesado, el órgano instructor la analizará y, si es el caso, solicitará nueva documentación o subsanar algún defecto. Tras estos trámites, se resolverá lo que proceda. La norma reguladora del IMV reseña expresamente la posibilidad de interponer reclamación previa frente a esa

Resolución, lo que nuevamente nos reconduce al artículo 72 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social en cuanto a plazos (30 días hábiles para interponerlo) y la apertura de la vía judicial si se desestima o no se contesta en el plazo de 45 días desde la fecha de interposición.

Tramitación de los expedientes

Respecto a la tramitación de los expedientes de infracciones en materia de IMV, la Ley únicamente realiza una somera guía procedimental en el artículo 36, pero a nuestro juicio resulta insuficiente e incompleta. En primer lugar, las remisiones a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social pueden servir para sancionar al empresario que incumpla algo en materia de ingreso mínimo (ad exemplum, no dar de alta a un perceptor que presta servicios por cuenta ajena), pero no vemos el encaje legal de que los beneficiarios o perceptores puedan ser sancionados mediante la regulación hasta ahora existente. Es cierto que el INSS ya ha sancionado con pérdida de prestaciones (ad exemplum, jubilación a algún beneficiario que trabajaba a la vez que percibía su pensión), pero no hay una normativa clara que deban seguir, a diferencia de lo que sí ocurre en materia de desempleo. Por ejemplo, no conocemos el órgano que resuelve (si la Dirección Provincial o cualquier otro) ni tampoco sabemos si existe o no trámite de audiencia entre el de alegaciones y la resolución final, ni tampoco alcanzamos a vislumbrar criterios de competencia territorial (ad exemplum, un perceptor cuya Resolución se adopta en una provincia, pero por traslado de residencia, es otra la que detecta el incumplimiento), ni mucho menos aparece regulada la facultad de la Administración de verificar datos (remisión de requerimientos, comparecencias de los beneficiarios, etc.), a fin de realizar un adecuado seguimiento de los fines del IMV.

“El INSS ya ha sancionado con pérdida de prestaciones, pero no hay una normativa, a diferencia de lo que sí ocurre en materia de desempleo”

Llama la atención la exigencia como requisito el haber solicitado previamente todas las pensiones o prestaciones a que pudiere tener derecho, con exclusión precisamente de los salarios sociales a excepción de los programas de garantía de ingresos de las distintas Comunidades Autónomas, que en principio, parece que podrían ser compatibles si el beneficiario fuere receptor de éstos. Esta exigencia, contenida en la letra c) del artículo 7,1, implica, como más abajo se concluirá, una preferencia por el IMV si éste resulta más cuantioso que el programa de garantía de ingresos de las Comunidades Autónomas, que habitualmente son más exiguos. Así, se desplaza la labor asistencial de las manos de las Comunidades Autónomas al Estado, que se irroga esta faceta protectora que hasta ahora venía residiendo en las Comunidades Autónomas.

A renglón seguido, como fórmula de escape, el artículo 8,2, segundo párrafo, establece que, para el cómputo de los ingresos y patrimonio a efectos de valorar la vulnerabilidad económica del beneficiario, no contarán las precepciones que por programas de garantía perciba. No obstante, la regulación de cada una de estas rentas de inclusión o de garantía de ingresos excluyen, salvo excepciones, la percepción de otros rendimientos, lo que en la práctica está haciendo que, tan pronto los beneficiarios vean concedido el IMV, renuncien a las pagas autonómicas (a excepción de algunos casos en los que resulte aún así más onerosa la autonómica, que ya no cursan la solicitud del IMV) También se predica la compatibilidad con los ingresos provenientes de actividades por cuenta ajena o propia (cfr. Art. 8,4).

Como si se tratase de una declaración de guerra a emprendedores y empresarios, el segundo párrafo del artículo 9,3 excluye a los administradores de hecho o de derecho de entidades mercantiles.

Escala de incrementos para el cálculo de la renta garantizada según el tipo de unidad de convivencia para el ejercicio 2020

	Escala de incrementos
Un adulto solo.	5.538€ (renta garantizada para un adulto solo).
Un adulto y un menor.	1,52
Un adulto y dos menores.	1,82
Un adulto y tres o más menores.	2,12
Dos adultos.	1,3
Dos adultos y un menor.	1,6
Dos adultos y dos menores.	1,9
Dos adultos y tres o más menores.	2,2
Tres adultos.	1,6
Tres adultos y un menor.	1,9
Tres adultos y dos o más niños.	2,2
Cuatro adultos.	1,9
Cuatro adultos y un niño.	2,2
Otros.	2,2



El artículo 19 establece el modo en el que deben ser acreditadas las distintas particularidades o hitos fácticos para la obtención de la prestación. Llama la atención la previsión contenida en su apartado 7, segundo párrafo, en la que, por el mero hecho de la solicitud, se está consintiendo la consulta de los datos económicos a la Administración. Se trata de una salvaguarda con la que, si bien mostramos conformidad, no aparece con habitualidad en los procedimientos administrativos.

Los beneficiarios del IMV han de cumplir como requisitos tener 23 años o más, residir legalmente en España (no se plantea su reconocimiento a personas en situación irregular, salvo que sean víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos) y contar con un año, al menos cotizado a la Seguridad Social o a mutualidades de funcionarios. Así mismo, se re-

quiere haber residido tres años, al menos, sin convivir con sus padres, a modo de medida para evitar que sean las arcas públicas las que financien la emancipación de jóvenes. El artículo 6 establece lo que ha de entenderse como unidad de convivencia, pero a renglón seguido y tras una reciente modificación, los artículos 6 bis y 6 ter regulan los supuestos de convivientes, pero no unidades a efectos del IMV, como pueden ser compañeros de piso.

Como curiosidad en las sanciones, el régimen infractor y sancionador (cfr. Arts. 34 y 35) señalan que las infracciones leves se castigarán con una amonestación, mientras que las graves lo serán con pérdida de uno a tres meses de IMV, mientras que las muy graves van desde los cuatro a los seis meses. Lo que no se determina es si será la Inspección de Trabajo la encargada de levantar las actas de infracción (en algunos casos entendemos que podría ocurrir, como sorprender a un empresario con un receptor de IMV sin dar



“El IMV podría sustituir e, incluso, reemplazar, buena parte de las prestaciones de carácter asistencial”

de alta en la Seguridad Social), pero la capacidad de control de la documentación y de los hechos relevantes seguramente corran en exclusiva a cargo de la entidad gestora que, en este caso, es el INSS (cfr. Art. 21).

A modo de conclusiones

Se aprecia, en síntesis, una colisión competencial entre el Estado, regulador y atributo de la génesis del IMV, y las Comunidades Autónomas, que ya venían regulando desde hace muchos años, sus propias rentas de garantía de ingresos que, en muchos casos eran tramitadas por los servicios autonómicos de empleo o de colocación. Aunque estas prestaciones autonómicas sigan en pie, la dura y feroz competencia del IMV va a desplazar la gestión de las rentas de garantías de manera fáctica al Estado, toda vez que los importes de éste son superiores, salvo excepciones como la RGI vasca, a las rentas garantizadas autonómicas. Por otro lado, la irrupción de este IMV supondrá una completa reorganización de las prestaciones, al menos las no contributivas, del sistema. La idea parece apuntarse ya en la norma, puesto que la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 20/2020 aventuró algo en tal sentido al mencionar que la Disposición Final 5ª deroga la prestación por cuidado de hijos menores o mayores con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Consideramos que el IMV podría sustituir e, incluso, reemplazar, buena parte de prestaciones de carácter asistencial, como el subsidio por desempleo, las pensiones no contributivas en menores de 65 años o algunas otras del sistema de semejante funcionamiento, como fue la de cuidado de hijos menores o mayores con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento que expresamente se ha derogado ahora.

Un sambenito ha caído sobre este IMV desde su génesis, y es la de fomentar el parasitismo y la dependencia de la ayuda pública frente a la autoiniciativa,

Escala de incrementos para el cálculo del límite de patrimonio aplicable según el tipo de unidad de convivencia

	Escala de incrementos
Un adulto solo.	16.614 € (3 veces la renta garantizada para un adulto solo)
Un adulto y un menor.	1,4
Un adulto y dos menores.	1,8
Un adulto y tres o más menores.	2,2
Dos adultos.	1,4
Dos adultos y un menor.	1,8
Dos adultos y dos menores.	2,2
Dos adultos y tres o más menores.	2,6
Tres adultos.	1,8
Tres adultos y un menor.	2,2
Tres adultos y dos o más niños.	2,6
Cuatro adultos.	2,2
Cuatro adultos y un niño.	2,6
Otros.	2,6

la búsqueda activa de empleo o el progreso individual. Hasta resulta lamentable oír cómo un comunicador de radio como Federico Jiménez Losantos se hubiese lamentado por no haber habido ni un solo diputado liberal que hubiese votado en contra (recuérdese que únicamente contó con votos favorables y abstenciones, pero ningún voto en contra en el Congreso de los Diputados). Este autor no comparte tales ideas, toda vez que las cantidades que se abonan por este subsidio no alientan en exceso el parasitismo, a diferencia de lo que sí ocurre con la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) del País Vasco. De hecho, ha tenido este autor la ocasión de ver casos en los que, sumando la RGI básica, más la ayuda por hijos menores de edad, más la ayuda al alquiler, suponían el ingreso para alguna familia de 1.200 euros mensuales mínimo, mientras que el salario mínimo interprofesional se encuentra en la cifra conocida por todos y la pensión media en Guipúzcoa se sitúa en torno a los 950 euros. Así mismo, hay salarios en la calle que rondan esas cantidades que la RGI ofrece y, evidentemente, no resulta difi-



cil encontrar quien diga que con lo que le pagan no le compensa madrugar y salir a buscar trabajo. Pero esto no ocurre a nuestro juicio con el IMV debido a sus cuantías que, si bien pueden suponer una enorme ayuda en determinados momentos, consideramos que no fomentan, salvo algunas excepciones que los servicios sociales tendrán que depurar, la dependencia económica de la cosa pública. Todo va a depender de los sistemas de control que se establezcan a posteriori para garantizar un buen uso del dinero de todos y de la conciencia de los perceptores por buscar alternativas económicas a la ayuda, si bien con la tranquilidad de que, si fracasan, siempre existirá algo que no les deje tirados ni atrás.

Ricardo Cuesta García

Director Provincial del SEPE de Madrid

Ricardo Cuesta tomó posesión del cargo de Director Provincial del SEPE de Madrid el 17 de marzo del 2020, unos días después de la declaración del estado de alarma. Por ello, su primera acción hubo de ser necesariamente conocer el equipo humano y los recursos materiales con los que contaba, y todo ello a una velocidad de vértigo. Asimismo, la carga de trabajo a la que se enfrentaba la Dirección Provincial de Madrid, que junto con Barcelona son tradicionalmente las más tensionadas, adquirió proporciones siderales. Para muestra ilustrativa, sirvan estos datos:

Solo en la Comunidad de Madrid se han abonado en concepto de prestaciones y subsidios más de 3.500 millones de euros (3.568.034.379,43 euros para ser exactos) desde abril de 2020 a enero de 2021 que corresponden a los meses de marzo a diciembre de 2020. El mes en el que mayor número de perceptores hubo fue mayo de 2020, donde 771.651 personas estaban cobrando algún tipo de prestación por desempleo. Esto ni en las peores pesadillas se hubiera imaginado. De esos 3.500 millones, casi 2.000 (1.981.655.731,74 € concretamente) esto es, un 57 %, aproximadamente, han sido nóminas correspondientes a artes, siendo el mes que más afectados ha habido el mes de mayo de 2020, con 511.663 personas. No obstante, un total de 635.226 personas han estado, en algún que otro momento en la Comunidad de Madrid desde el comienzo de la pandemia, afectadas por un erte.





“*Nos hemos enfrentado a una situación nunca imaginada y jamás vista, que nos ha puesto sin duda a prueba*”

El señor Cuesta, siempre disponible para atender las demandas trasladadas desde el Colegio, recibe a “El Graduado” para exponernos cómo ha sido la situación vivida y los retos que tenemos por delante.

Redacción El Graduado

EL GRADUADO: ¿Cómo era la situación en el SEPE antes del comienzo de la pandemia sanitaria del coronavirus en Madrid?

RICARDO CUESTA: Este organismo ha sido tradicionalmente deficitario en lo que a personal se refiere y esta Dirección Provincial de Madrid no ha sido ajena a esta circunstancia. Por ello, ya con anterioridad a la pandemia sufríamos un importante déficit de personal lo que no impedía tramitar cerca de 45.000 expedientes de prestaciones al mes, que aproximadamente de media podía venir correspondiendo a entre unos 180.000 y 185.000 beneficiarios mensuales, datos de finales de 2019 y principios de 2020. Eso son unos 138 millones de euros más o menos en concepto de prestaciones al mes.

EL GRADUADO: Es obvio que la situación sanitaria cambió el paso al trabajo habitual tanto de los profesionales como en las Administraciones. ¿Cómo valoraría el trabajo y que problemas son los que mayor dificultad han podido gestionar?

RICARDO CUESTA: La verdad que todos (administraciones, trabajadores, profesionales, empresas...) nos hemos enfrentado a una situación nunca imaginada y jamás vista, que nos ha puesto sin duda a prueba. Y todo esto en el marco de una situación en la que no podía prestarse una atención presencial en las oficinas, lo que obligó a habilitar procedimientos nuevos de la noche a la mañana y a poner en marcha en apenas 20 ó 30 días el teletrabajo, algo impensable antes. En cierto sentido el Sepe ha sido pionero del teletrabajo en la administración pública española.

Además nos hemos enfrentado a una gran productividad normativa: hasta 13 Reales Decretos Leyes que afectan a las prestaciones se han dictado desde marzo de 2020 con el objeto de no dejar a nadie atrás en esta crisis sin precedentes: se ha obviado si los afectados tenían o no periodo de ocupación cotizado suficiente para poder acceder a la prestación, no se consumía paro, se ha mantenido la cuantía del 70% de la base reguladora pasados los 180 días de percepción, se han creado nuevos subsidios, etc., lo que sin duda suponía un cambio radical en los procesos que el Sepe tenía establecidos, debiendo adaptarnos de manera inmediata a la nueva situación, automatizando procesos, flexibilizando requisitos, ampliando horarios de trabajo y haciendo en definitiva cosas que nunca habíamos imaginado. Todo ello nos obligó

a abrir nuevos canales de comunicación que al momento resultaron colapsados, pues era materialmente imposible atender a todos los afectados a la vez.

Debe tenerse en cuenta que esta Dirección Provincial a esta fecha dispone de 673 trabajadores para atender a todo este volumen de trabajo y que ha tenido en crecimiento neto de personal (descontando jubilaciones, fallecimientos, ceses, etc.) durante el último año de 188 personas, muchas de las cuales se incorporaron por primera vez al Sepe y por lo tanto carentes de formación en prestaciones que han tenido que ir y van aprendiendo sobre la marcha.

Pese a todos los problemas enfrentados y sin perjuicio de que aún queda mucho por hacer, la valoración en general no puede ser nada más que positiva pues el Sepe ha podido afrontar con suficiente eficacia el reconocimiento y pago de una cantidad ingente de prestaciones y subsidios en un tiempo record y adaptándose a unas circunstancias nada favorables. Por supuesto hay incidencias (lo extraño en esta situación es que no las hubiera) y las estamos intentando resolver lo más rápido posible con los recursos que tenemos.

Y todo lo anterior, no querría pasarlo en ningún momento por alto, ha sido gracias a todo el personal que forma parte del Sepe y al que tengo el honor de dirigir, que ante esta situación extraordinariamente difícil se ha crecido una vez más, trabajando de 10 a 12 horas diarias, fines de semana y festivos, aportando en ocasiones sus propios medios para teletrabajar y al que en ocasiones se ha tratado injustamente. Sin su absoluta dedicación, que no quede ninguna duda, no habría podido ser posible todo esto.

EL GRADUADO: ¿Qué estimación puede efectuar del trabajo que han llevado a cabo los Graduados Sociales en este último año para dar salida a la



avalancha de trabajo generada tras la pandemia?

RICARDO CUESTA: Es evidente que muchos de los problemas a los que nos hemos enfrentado desde el Sepe y que he relatado, también han afectado al colectivo de Graduados Sociales pues ha debido de enfrentarse igualmente al teletrabajo, a incesantes cambios normativos, cambios en procedimientos o procedimientos nuevos, incrementos exponenciales de trabajo, etc. y todo ello también sobre la marcha, en una espiral de aprendizaje continuo en todos los sentidos.

Y en esta situación, los Graduados Sociales han demostrado y están demostrando lo que son en realidad: un importantísimo eje vertebrador entre las relaciones en el ámbito jurídico laboral y social del trabajador, empresa y la administración. La gran mayoría de los mismos seguramente no habrían trami-

tado un Erte nunca y sin embargo poco a poco han ido adaptándose, como nosotros, a la incesante producción normativa- consensuada entre gobierno y agentes sociales- demostrando una vez más su gran profesionalidad.

Sin ninguna duda su trabajo ha sido y está siendo muy importante y como es evidente han sido y son también una parte de la solución a esta crisis.

EL GRADUADO: En los primeros meses de esta crisis, la Dirección Provincial del SEPE y el Colegio alcanzaron un acuerdo de colaboración gracias al cual se han podido llevar a cabo, entre otras, acciones informativas para el Colectivo a través de webinars o el establecimiento de un canal de interlocución para agilizar incidencias en las diferentes tramitaciones. ¿En qué línea puede seguir mejorándose en los próximos meses?

RICARDO CUESTA: Sinceramente estamos muy satisfechos con la colaboración con el Colegio y con la interlocución que hemos tenido, siempre fluida e ininterrumpida, a través fundamentalmente de su Presidenta María Antonia Cruz. Es cierto que al principio no pudimos atender todas las peticiones de información que

“ En cierto sentido el Sepe ha sido pionero del teletrabajo en la administración pública española



nos llegaban pero poco a poco articulamos un sistema de colaboración que creo que ha dado muy buenos resultados.

En esta Dirección Provincial siempre se encontrará plena disponibilidad para atender todos los requerimientos, en la medida de lo posible, que se nos puedan efectuar en aras de mejorar la colaboración, cooperación y coordinación de las actuaciones que nos afecten a ambos. Encontrará el Colegio por lo tanto total colaboración para acciones informativas, formativas o de cualquier otra índole que puedan proponérsenos.

Por eso desde luego debemos de seguir en la actual línea de colaboración y explotar además otras vías de colaboración que pudieran ser posibles. De hecho el pasado 25 de febrero se presentó el Convenio de Colaboración firmado entre el Ministerio y el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España que podrá marcar la pauta de esa futura colaboración.

Independientemente de ello, como digo, total disposición desde esta Dirección Provincial para lo que se nos necesite.

EL GRADUADO: Desde el inicio de la tramitación de los ERTES por fuerza mayor se han generado muchísimas discrepancias entre la prestación que debían percibir los trabajadores con la que realmente han percibido, en muchos casos se ha abonado cantidades mayores. ¿Cómo está planteando el SEPE esta cuestión? Muchos de los trabajadores desean devolver esas cantidades y no saben cómo proceder. ¿Tienen alguna fecha prevista para realizar la regularización de la prestación?

RICARDO CUESTA: Como he señalado antes, el manejo de tan ingente volumen de solicitudes de prestaciones ha provocado efectivamente un gran número de discrepancias, que por otro lado, si las ponemos en relación con las pres-

“**El Sepe ha podido afrontar con suficiente eficacia el reconocimiento y pago de una cantidad ingente de prestaciones y subsidios en un tiempo record y adaptándose a unas circunstancias nada favorables**

taciones aprobadas sin ningún tipo de incidencias constituyen un porcentaje pequeño. Pero no debemos olvidar que un porcentaje pequeño de un volumen de prestaciones de proporciones bíblicas, constituyen sin duda un número importante. Dichas discrepancias son debidas a múltiples causas, pero un gran número de ellas son causa de comunicaciones erróneas de datos en solicitudes y ficheros de actividad.

Por ello se está dando respuesta a las incidencias que nos llegan a través de la presolicitudes de la web, de las propias empresas o gestores y de las oficinas de prestaciones. Debemos de comprender que una comunicación errónea en un fichero de actividad como norma general implica que hay que regularizar a mano y obviamente todo esto no se puede hacer de una manera rápida. También estamos trabajando paralelamente en la implementación y mejora de aplicaciones informáticas que permitan una mayor rapidez de gestión.

Respecto a cómo devolver los posibles “cobros indebidos” que los trabajadores hayan percibido indebidamente debemos distinguir al menos dos supuestos:

El primero es el de aquellas personas a los que el sistema les indica que tienen “cobros indebidos” pero que aún no han salido del erte de manera definitiva. Esto es, aquellos que siguen afectados al mismo. En este caso, las cuantías que pudieran observar como cobros indebidos se van regularizando según se van presentando los ficheros por lo que en principio no deben preocuparse por su devolución.

El segundo supuesto es el que aquellos que tiene un “cobro indebido” y han sido desafectados definitivamente del erte. Esto es, que la deuda ya no está como en el caso anterior “viva”, sino que es deuda definitiva. En estos supuestos se está articulando un procedimiento abreviado para gestionarlo de manera más rápida.

Pero como entiendo que lo que se busca ahora mismo por parte del trabajador afectado es la inmediatez de la devolución, el modo de proceder más rápido consiste en efectuar transferencia (preferentemente a través de sucursal de una entidad financiera) a la cuenta del SEPE en Banco de España destinada al reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas: ES21 9000 0001 2002 0340 5132.



El ingreso siempre será posible, pero, para que surta efecto en la cancelación de la deuda, son imprescindibles estas dos condiciones: primera, que el importe reintegrado sea exactamente el del cobro indebido (es decir se debe conocer la cuantía exacta de la deuda), y segunda, que se haga constar, entre los datos del ordenante, el NIF (DNI o NIE) de la persona deudora.

Así pues, IBAN de la cuenta en Banco de España, NIF del deudor e importe exacto, estas son las condiciones para un pago 'expres' que resulte efectivo.

EL GRADUADO: En otros casos hay prestaciones que no se han percibido aún, probablemente porque haya habido algún problema en la comunicación de los datos, como la falta del envío de periodos de actividad. ¿Cómo pueden los trabajadores o las empresas regularizar estas prestaciones? ¿Se va habilitar algún canal para poderlo resolver?

RICARDO CUESTA: Respecto a prestaciones que no se hayan percibido aún, en muchas ocasiones es porque las solicitudes colectivas (Excel) se han enviado a través de Red Sara (registro electrónico) en lugar de por Sede electrónica. También puede ocurrir que se hayan remitido correctamente dichas solicitudes y no se hayan remitido los correspondientes ficheros de actividad cuando deban enviarse. Para regularizar estas situaciones pueden presentar incidencia a través de su oficina o bien a través del correo dp28ere@sepe.es.

EL GRADUADO: También ha habido situaciones en las que se han cometido errores al comunicar los ficheros XML de periodos de actividad. Actualmente el sistema rechaza cualquier fichero enviado con posterioridad, ¿cómo se pueden resolver estas discrepancias?

RICARDO CUESTA: Efectivamente. Cuando se envía un fichero XML se da un aviso que constituye únicamente un acuse de recibo. El sistema se limita a comprobar que el fichero corresponde con la ccc de la empresa y que los trabajadores pertenecen a dicha empresa pero obviamente no se pronuncia sobre el contenido. En la cumplimentación del fichero puede haber habido errores.

En este caso, respecto a los envíos de periodos que se hayan comunicado erróneamente, siempre y cuando no se hubieran validado y procesado por nuestra parte los envíos, podrían volver a enviarse los periodos correctos y lo que hace el sistema es sustituir por el envío anterior. Es conveniente que al mismo correo, dp28ere@sepe.es nos comuniquen la incidencia lo antes posible por si nosotros podemos aún anular el envío incorrecto e informarles de si pueden volver a enviarlos, o ya no hubiera más remedio que regularizarlo nosotros manualmente uno por uno cada uno de los trabajadores que estuvieran erróneos.

Una vez más rogamos que se comprueben muy bien los datos de los ficheros antes de remitirlos pues un error en la cumplimentación deriva en que deben de regularizarse manualmente lo que sin duda impide la inmediatez

“
A los trabajadores afectados les quiero transmitir en primer lugar, seguridad. Deben de tener la absoluta certeza de que sus incidencias se van a resolver



del reconocimiento de la prestación y nos genera un trabajo añadido fácilmente evitable.

EL GRADUADO: Por su parte, en la Tesorería General de la Seguridad Social tampoco se pueden registrar las modificaciones para que el SEPE pueda comprobar la jornada real o las nuevas incorporaciones al ERTE. ¿El SEPE está cuadrando los ficheros XML con los datos existentes en afiliación?

RICARDO CUESTA: Bien, yo aquí apuntaría dos cosas:

La primera es que como nosotros resolvemos a mes vencido, siempre que regularizamos una prestación, normalmente contrastamos la incidencia que se envía con los periodos de actividad y con vida laboral, incluso contactamos con las empresas para asegurarnos. Este es el modo de proceder habitual pero cuando el volumen es inmanejable es posible que no siempre comprobemos antes de validar los ficheros la información comunicada, que en principio damos por válida. Comprobar fichero por fichero en estos momentos es poco menos que una quimera.



Por otro lado, lógicamente la tramitación ante la TGSS y ante el SEPE son independientes, con distintos plazos y con finalidades distintas. Las comunicaciones a la TGSS tienen como objeto ajustar la cotización, y las dirigidas al SEPE se orientan al cálculo de las prestaciones con arreglo a los periodos en que el trabajador permanezca inactivo con motivo del ERTE. Por estos motivos, no es posible “cuadrar” la información, pero el SEPE y la TGSS intercambian de forma constante datos y tenemos articulados mecanismos de coordinación al efecto.

EL GRADUADO: Muchos compañeros Graduados Sociales estiman que el SEPE tiene un déficit en su comunicación con los profesionales en comparación con otras administraciones. En este sentido, ¿estima usted que podría ser viable el establecimiento de un canal de comunicación directo entre el SEPE y los Graduados Sociales (estilo CASIA con la TGSS) para solucionar todos los incidentes que suceden durante los ERTES, que incluso se podría extender a cualquier

gestión acreditando la representación de los trabajadores?

RICARDO CUESTA: Tradicionalmente, el interlocutor habitual del SEPE han sido las propias personas trabajadoras que quedan en situación legal de desempleo, y tramitan solicitudes individuales. La pandemia ha provocado una situación totalmente anómala en la que un elevadísimo número de personas accedieron a prestaciones de forma simultánea, en un momento en que no era posible la atención presencial, lo que ha llevado a una relación muy estrecha en estos meses entre los Graduados Sociales y el SEPE.

Ha habido dificultades para contactar con el SEPE durante todo este tiempo, debido a la enorme carga de trabajo asumida, que poco a poco se van solventando, y es intención del SEPE potenciar la colaboración con los graduados sociales, hasta el punto de la ya señalada firma del Convenio de Colaboración que debe sentar las bases de una colaboración aún mucho más estrecha. Desde luego esta Dirección Provincial en lo que atañe a sus competencias siempre está abierta, como ya hemos comentado, a cualquier tipo de colaboración con el Colegio de Madrid que haga posible una mejor atención a la ciudadanía.

EL GRADUADO: ¿Qué mensaje le gustaría hacer llegar tanto a los profesionales como a los usuarios de las oficinas de empleo de parte de sus trabajadores?

RICARDO CUESTA: A los trabajadores afectados les quiero transmitir en primer lugar, seguridad. Deben de tener la absoluta certeza de que sus incidencias se van a resolver. En muchas ocasiones no podemos dar la respuesta inmediata que quisiéramos pero desde luego que tengan la absoluta convicción de que se resolverá cualquier problema que pudieran tener.

Desde el 6 de julio del año pasado las oficinas de prestaciones del Sepe en

Madrid están abiertas al público (nunca estuvieron cerradas totalmente sino solo al público) siendo una de las pocas administraciones que prestan desde entonces servicios de carácter presencial con las limitaciones propias de las condiciones sanitarias impuestas por la autoridad competente.

También les diría que en lugar de solicitar una cita para ser atendidos presencialmente, formalizaran una presolicitud a través de la web del Sepe, en la que no es necesaria ningún tipo de firma electrónica. Mediante esta presolicitud un gestor examinará sin necesidad de acudir a su oficina, lo que se demanda y si lo puede resolver de manera inmediata lo hará, o contactara en caso contrario con el afectado para intentar resolverlo telefónicamente. Es desde luego el método más rápido de dar respuesta a su solicitud.

Huelga decir que debemos de pedir disculpas a aquellas personas que sufran alguna incidencia porque no hemos podido resolverlas tan rápido como nos hubiera gustado pero deben de estar seguros de que el personal del Sepe está trabajando día y noche sin descanso para resolverlas, en el marco de una pandemia que ha multiplicado exponencialmente nuestro trabajo, porque desde luego todos tenemos una fuerte convicción de servicio público y el virus no nos ha mermado ni un ápice nuestra vocación de servicio a la ciudadanía. Es más, en estos momentos es cuando más se nos necesita y desde luego ahí estamos.

Y a los profesionales que están sufriendo los avatares de esta pandemia agradecerles también su inestimable trabajo. Hemos compartido y compartimos problemas comunes y nos enfrentamos, en general y salvando las distancias a idénticos problemas, por lo que no podemos dejar de comprenderles, animarles y ayudarles en la medida de lo posible y reclamarles también recíprocamente esa misma comprensión y ayuda.

La Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, firma la alianza con los Graduados Sociales para formación y la mejora de las relaciones laborales en las empresas

El Convenio para la información y el desarrollo de acciones de formación reforzará la cercanía, la colaboración y la eficacia necesarias para implementar la nueva generación de Políticas Activas de Empleo

La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, junto con el director del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Gerardo Gutiérrez Ardoy, y el presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, Ricardo Gabaldón, suscribió el 25 de febrero de 2021 el Convenio para la información y el desarrollo de acciones de formación a los Graduados Sociales.

El acuerdo profundiza en la colaboración que mantienen el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los Graduados Sociales y permitirá reforzar la acción de “una nueva generación de Políticas Activas de Empleo que tiene como objetivo redefinir el marco laboral en el que nos desenvolvemos. En ese diseño hemos tenido en cuenta tres objetivos primordiales: la cercanía, la colaboración y la eficacia. Los mismos tres que ejes que caracterizan este



“**Desde abril de 2020, el Colegio mantiene en funcionamiento un canal directo de comunicación con la Dirección Provincial del SEPE de Madrid**

convenio que hoy suscribimos”, ha subrayado Yolanda Díaz. En el acto estuvieron presentes la presidenta del Colegio, María Antonia Cruz y el director provincial del SEPE de Madrid, Ricardo Cuesta.

Mejorar la eficacia

El convenio suscrito por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE y el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España servirá para agilizar y actualizar la información disponible y

también mejorar la formación de los Graduados Sociales.

Tal y como ha explicado la titular de Trabajo, este convenio redundará en la eficacia de la labor de los graduados sociales ya que “funcionará, en virtud de este convenio, en una doble dirección: en el intercambio de información entre el SEPE y las Graduadas y Graduados Sociales, y en el ámbito de la formación, a través de cursos de actualización, o de formación sobre gestión ordinaria” ha explicado Yolanda Díaz.

Reconocimiento a los Graduados Sociales

La ministra ha reconocido la encomiable labor desarrollada por los Graduados Sociales, especialmente, durante la pandemia: “Os hablo de la cercanía. Del contacto con la realidad. No os descubro nada. Sois no solo observadores sino también actores de esa realidad, tan compleja como diversa, más aún durante una crisis sanitaria que nos ha puesto a prueba y ha retado nuestras capacidades. En despachos profesionales, asesorías o gestorías, en primera línea, a lo largo de interminables jornadas, vuestro papel y representación han sido fundamentales” ha explicado Díaz.

“**El intercambio fluido de información con el SEPE y la actualización de la formación de los Graduados Sociales permitirá mejorar la eficacia de su labor**



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Febrero de 2021.

Nº de Resolución: 217/2021

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 129/2020 - Fecha: 17/02/2021

RESUMEN: SERVICIO VASCO DE SALUD. Demanda Sindical de tutela de derechos fundamentales (derecho a la vida, salud e integridad física). Competencia del orden social de la jurisdicción. Adecuación del proceso de tutela de derechos fundamentales y aplicación de las consecuencias del proceso elegido. Evaluación y prevención de riesgos laborales derivados de la exposición al SARS-COV-19. Actuación progresiva de la administración demandada actualizando evaluaciones de riesgo y adoptando medidas preventivas en todos los centros de trabajo, salvo en dos centros hospitalarios y en la red de salud mental de Álava, lugares a los que se constriñe la estimación de la demanda.

Nº de Resolución: 162/2021

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 2044/2018 - Fecha: 08/02/2021

RESUMEN: Pagas extraordinarias: prorrateo prohibido en el Convenio colectivo (Sector sanitario de Madrid). Derecho a las pagas de junio y Navidad aun cuando las consecuencias no están explicitadas en el Convenio. Supuesto distinto del precedente (STS/4ª de 18 mayo 2010 -rcud. 2973/2009-). Voto particular-

Nº de Resolución: 133/2021

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 3379/2018 - Fecha: 02/02/2021

RESUMEN: OMBUDS SEGURIDAD S.A. Contrato para obra o servicio vinculado a la duración de la contrata que se extiende durante más de 16 años. Los contratos anteriores a la reforma de 2010 siguen vinculados a la regulación vigente en el momento de celebrarse. Reitera doctrina de la Sala en este particular. La especialmente extensa duración del contrato desnaturaliza la causa de temporalidad. Falta de justificación cuando la actividad esencial de la empresa se halla definida por la atención a los vínculos mercantiles que permiten su desarrollo. Aplica STS nº 1137/2020, de 29 diciembre (rcud. 240/2018). En igual sentido que el rcud. 4031/2018.

Enero de 2021.

Nº de Resolución: 83/2021

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 125/2020 - Fecha: 25/01/2021

RESUMEN: Conflicto colectivo. Suspensión colectiva de contratos desde el 16/03/2020 por declaración de estado de alarma sanitaria por COVID-19. Fuerza Mayor. Silencio administrativo positivo, con resolución expresa posterior.

Nº de Resolución: 78/2021

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 47/2019 - Fecha: 21/01/2021

RESUMEN: RC. Conflicto colectivo. Sucesión empresa. Interpretación art 44 ET: No procede la extensión de los derechos que tengan los trabajadores afectados por la sucesión empresarial a los que sean de nueva contratación por la empresa entrante. Reitera doctrina

Nº de Resolución: 72/2021

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 2387/2018 - Fecha: 20/01/2021

RESUMEN: Relación que une a sindicalista y sindicato: es laboral. Se cumplen las notas de laboralidad cuando se suscriben contratos laborales, se da de alta en la Seguridad Social, se fija jornada y cumple instrucciones Ejecutiva sindicato

Nº de Resolución: 69/2021

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 2542/2018 - Fecha: 20/01/2021

RESUMEN: Excedencia voluntaria: derecho a la reincorporación. Constatación de contratación temporal en puestos de trabajo de la categoría del excedente. RTVE.

Nº de Resolución: 51/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 2952/2017 - Fecha: 19/01/2021

RESUMEN: Pensión de viudedad. Derecho de la primera esposa del causante a optar entre la pensión de viudedad reclamada y la pensión de jubilación que tiene reconocida. DT.13ª.2 de la LGSS de 2015.

Nº de Resolución: 44/2021

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Nº Recurso: 888/2019 - Fecha: 14/01/2021

RESUMEN: Despido. Caducidad de la acción respecto de la recurrente al haberse ampliado la demanda frente a ella fuera del plazo de 20 días.

Nº de Resolución: 7/2021

Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Nº Recurso: 2863/2018 - Fecha: 13/01/2021

RESUMEN: SPEE: Extinción de prestaciones y devolución cantidad. Perceptor de prestaciones de desempleo que no comunica al SPEE que realiza actividad por cuenta propia, no habiendo solicitado afiliación al RETA, resultando que los ingresos que le proporciona dicha actividad son de muy escasa cuantía. Reitera doctrina STS de 2 de abril de 2015, CUD 1881/2014; STS de 12 de mayo de 2015, CUD 2683/2014; STS de 5 de abril de 2017, CUD 1066/2016 y STS de 23 de julio de 2020, CUD 600/2018.

Diciembre de 2.020.

Nº de Resolución: 1137/2020

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 240/2018 - Fecha: 29/12/2020

RESUMEN: MASA PUERTOLLANO: Contratos para obra o servicio vinculados a contrataciones sucesivas. Falta de justificación cuando la actividad esencial de la empresa se halla definida por la atención a los vínculos mercantiles que permiten su desarrollo. Modifica doctrina

Nº de Resolución: 1132/2020

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 62/2019 - Fecha: 18/12/2020

RESUMEN: Impugnación parcial del convenio colectivo de Contac Center. Retribución del trabajo desarrollado en festivos sin descanso compensatorio: ha de abonarse conforme al RD 2001/1983 cuyo art. 47 asigna un recargo mínimo del 75% sobre el valor hora ordinaria.

Nº de Resolución: 1133/2020

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Nº Recurso: 907/2018 - Fecha: 18/12/2020

RESUMEN: RCU. Universidad de Valladolid. Contrato de obra o servicio determinado vinculados a convenios de colaboración y/o contrata de larga duración.

Nº de Resolución: 1129/2020

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Nº Recurso: 2226/2018 - Fecha: 16/12/2020

RESUMEN: Jubilación RETA. Descubiertos. Invitación al pago. Abono deuda. Atribución abono a deudas distintas. Procede reconocer pensión de jubilación por cuanto atribución pago a deuda distinta sólo tiene efectos recaudatorios

Nº de Resolución: 1109/2020

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Nº Recurso: 3848/2018 - Fecha: 10/12/2020

RESUMEN: Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Imputación de rentas. Periodo de cómputo de rentas percibidas por una sola vez a efectos de la suspensión o extinción del subsidio. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 1110/2020

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 41/2019 - Fecha: 10/12/2020

RESUMEN: RC. Abono de salarios de tramitación a cargo del Estado: solo cabe en los procedimientos de impugnación de despido, en que se declare improcedente, sin que quepa extenderlo a supuestos no previstos en la norma (art. 56 ET y art. 116 LRJS).

Nº de Resolución: 1091/2020

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1513/2018 - Fecha: 09/12/2020

RESUMEN: Compatibilidad del complemento por IPT - cualificada? (20% de la base reguladora) con la pensión de jubilación abonada por otro Estado incluido en el ámbito aplicativo de los Reglamentos UE. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 1086/2020

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 55/2020 - Fecha: 09/12/2020

RESUMEN: Despido colectivo. Se cuestiona si existe fraude de Ley por superación de los umbrales numéricos al haber acudido la empresa a sucesivos despidos por goteo. No procede la declaración de nulidad de los despidos. No se superan los umbrales del art. 51.1 ET

Nº de Resolución: 1076/2020

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 28/2019 - Fecha: 02/12/2020

RESUMEN: Conflicto colectivo. Tiempo de trabajo. Situación de disponibilidad grado I durante la cual, los trabajadores deben atender una llamada para asistir equipados en un tiempo de 30 minutos al punto de encuentro. Se confirma la desestimación de la demanda.

Nº de Resolución: 1079/2020

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Nº Recurso: 4263/2019 - Fecha: 02/12/2020

RESUMEN: Existencia de grupo de empresas a efectos laborales: interpretación de confusión de plantillas. Falta de contradicción.

Nº de Resolución: 1069/2020

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Nº Recurso: 970/2018 - Fecha: 02/12/2020

RESUMEN: Despido. CIEMAT. Antigüedad en supuestos de sucesivos contratos los primeros administrativos y el último laboral para obra o servicio determinado. Unidad esencial del vínculo: ruptura de 6 meses en un periodo de 68 meses. Reitera doctrina

Nº de Resolución: 1074/2020

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 3091/2018 - Fecha: 02/12/2020

RESUMEN: Alta posterior accidente. Responsabilidad de la Mutua. Accidente de tráfico el mismo día en que se inicia la prestación de servicios, con tramitación de alta poco después del accidente, pero antes de iniciarse la jornada laboral. Falta de contradicción.



Convenios

Información elaborada por

LEFEBVRE
INTELIGENCIA JURÍDICA

1.- Convenio Colectivo de Exhibición Cinematográfica de la Comunidad de Madrid. (BOCM 228/2020 de 19 de Septiembre de 2020) (Código: 28000585011981)

Resolución de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Federación de Cines de España (FECE) y por la representación sindical de CCOO y UGT (código número 28000585011981).

2.- Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de J. García Carrión, S.A. (BOCM 234/2020 de 26 de Septiembre de 2020) (Código: 28100401012014)

Resolución de 4 de septiembre 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 J. García Carrión. (Código número 28100401012014).

3.- Convenio Colectivo de la Sociedad General Española de Librerías, Diarios, Revistas y Publicaciones, 2016-2018. (BOCM 267/2020 de 31 de Octubre de 2020) (Código: 28003822011981)

Resolución de 30 de septiembre 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 Sociedad General Española de Librerías, Diarios, Revistas y Publicaciones (código número 28003822011981).

4.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Consejo de Estado (personal laboral), 2020. (BOCM 253/2020 de 17 de Octubre de 2020) (Código: 28004552011990)

Resolución de 6 de octubre 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 Consejo de Estado (personal laboral) (código número 28004552011990).

5.- Prórroga y Acuerdo Salarial del Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, 2020-2021. (BOCM 290/2020 de 27 de Noviembre de 2020) (Código: 28003995011981)

Resolución de 10 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 28 de septiembre de 2020, de la Comisión de Seguimiento del convenio colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (código número 28003995011981).

6.- Convenio Colectivo de Bimbo Donuts Iberia, S.A.U., 2017-2018. (BOCM 297/2020 de 5 de Diciembre de 2020) (Código: 28100551012014)

Resolución de 10 de noviembre 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 Bimbo Donuts Iberia, S. A. U. (código número 28100551012014).

7.- Convenio Colectivo de Eulen (Servicios Auxiliares). (BOCM 295/2020 de 3 de Diciembre de 2020) (Código: 28011190012000)

Resolución de 12 de noviembre 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 Eulen (Servicios Auxiliares) (código número 28011190012000).

8.- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Cuétara, S.L.U. (BOCM 303/2020 de 12 de Diciembre de 2020) (Código: 28001122011981)

Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acta de 11 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Cuétara, S. L. U. (centro de Villarejo de Salvanes) (código número 28001122011981).

9.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos),

2020/2021. (BOCM 296/2020 de 4 de Diciembre de 2020) (Código: 28011640012002)

Resolución de 20 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acta de 21 de julio de 2020, de la Comisión Negociadora del convenio colectivo del Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos) (código número 28011640012002).

10.- Convenio Colectivo de Iveco España, S.L., 2020. (BOCM 311/2020 de 22 de Diciembre de 2020) (Código: 28011901012002)

Resolución de 3 de diciembre 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 Iveco España, S. L. (código número 28011901012002).

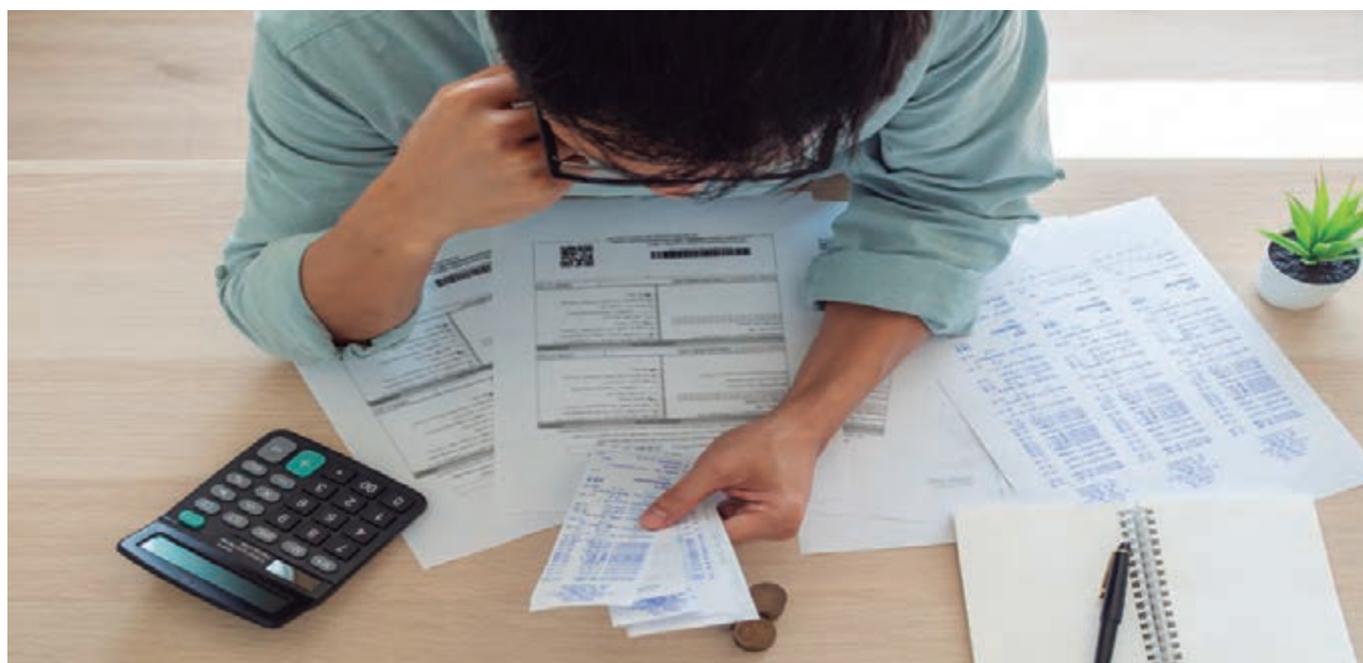
11.- Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS), 01/04/2019-31/12/2022. (BOCM 311/2020 de 22 de Diciembre de 2020) (Código: 28102923012020)

Resolución de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) (código número 28102923012020).



Novedades fiscales 2021

La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, incluye variaciones en casi todas las figuras tributarias.



Marta Ruiz
Economista.
Asesora Jurídico Tributario

El panorama que se presenta por delante al colectivo de asesores fiscales no es nada alentador. Si a los múltiples problemas que generó meses atrás la situación socio-sanitaria a escala mundial le añadimos la oleada de requerimientos e inspecciones que inició la Agencia Tributaria tras la finalización del primer estado de alarma, y ahora sumamos una reforma fiscal casi integral de nuestro sistema tributario, los próximos meses se atisban cargados de estrés, con una ingente materia de estudio por delante y una importante carga de trabajo que atender.

Este año 2021 viene repleto de novedades fiscales. Casi todas las figuras tributarias de nuestro sistema fiscal

recogen cambios o modificaciones, más o menos significativos, desde el IRPF al IVA, el impuesto sobre sociedades o los impuestos especiales y, a los que también habrá que incorporar los impuestos que gestionan las comunidades autónomas, pues el Gobierno también anuncia que en breve acometerá reformas en el sistema de financiación autonómica. Dada la extensión y complejidad que suponen estos cambios, trazaremos en las próximas líneas un esquema simplifi-

cado de estas principales novedades intentando ofrecer claridad en el horizonte fiscal.

■ PRINCIPALES NOVEDADES

• En el impuesto sobre la renta de las personas físicas

Como punto de partida podemos destacar que el IRPF sube al incrementarse en dos puntos para las rentas del trabajo superiores a 300.000 euros anuales y en el apartado destinado a las rentas de capital y de ahorro la subida se establece en tres puntos a partir de los 200.000 euros.

En cuanto a las aportaciones máximas a los planes de pensiones individuales con derecho a deducción en el IRPF se reduce el límite de 8.000 a 2.000 euros, mientras que se eleva el límite conjunto de reducción (partícipe y empresa) de 8.000 a 10.000 euros en los planes de empresa.

“

**Régimen de “módulos”:
Se prorrogan para
2021 los límites para la
estimación objetiva**

• **En el impuesto sobre sociedades**

Además de la eliminación de deducciones, se limita al 95 % la actual exención del 100 % por plusvalía o dividendo generado por las filiales, aunque las compañías con un volumen de negocio inferior a 40 millones de euros podrán seguir aplicando la exención del 100 % durante los próximos tres años.

• **En el impuesto sobre el patrimonio**

Tras la derogación del apartado segundo del artículo único del Real Decreto-ley 13/2011, de 16 de septiembre, por el que se restablece el Impuesto sobre el Patrimonio, con carácter temporal, se restablece el carácter indefinido del impuesto sobre el patrimonio. Además, se incrementa en un punto, del 2,5 al 3,5 %, el gravamen del último tramo, para patrimonios superiores a 10.695.996,06 euros, salvo que la Comunidad Autónoma haya aprobado una escala diferente.

• **En el impuesto sobre el valor añadido**

El artículo 68 de la LPGE para 2021 establece que, con efectos desde 1 de



enero de 2021 y vigencia indefinida, se modifica el artículo 70.2 de la LIVA, para dejar de aplicar la regla especial

de uso efectivo a los servicios que se entienden realizados, conforme a las reglas de localización, en Canarias, Ceuta y Melilla.

Con efectos desde la entrada en vigor de la LPGE, se excluyen de la aplicación del tipo reducido del 10%, a las bebidas con edulcorantes añadidos, naturales y derivados y/o aditivos edulcorantes, excepto las leches infantiles y las bebidas consideradas como complementos alimenticios para necesidades dietéticas especiales, a las que se les aplicará el tipo general (21%); si bien, en

“ **La subida de IRPF afecta sobre todo a las personas con ingresos altos y a quienes tienen planes de pensiones**

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES (IRNR)

Desde la entrada en vigor de la LPGE, se establecen en el ámbito del IRNR las siguientes medidas:

La exención prevista actualmente para intereses y ganancias, se extiende a residentes del Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea, si existe efectivo intercambio de información tributaria.

El requisito sobre la participación a la que aplica la exención por dividendos se restringe únicamente al 5%, eliminándose la referencia al valor de adquisición superior a 20 millones de euros. No obstante, se establece un régimen transitorio (2021 – 2025) durante el que se podrá aplicar la exención por los dividendos percibidos de una entidad cuyas participaciones fueron adquiridas antes del 1 de enero de 2021 si su valor de adquisición es superior a 20 millones de euros, pero no se alcanzara el 5% de participación en el capital social, siempre que se verifiquen el resto de requisitos previstos en la norma.



bares y restaurantes las bebidas azucaradas seguirán tributando al 10 % actual con el propósito de no perjudicar a la restauración.

En cuanto a los regímenes especiales se prorrogan para 2021 los límites vigentes para la aplicación del régimen simplificado y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca.

■ **Significativas novedades en las primas de seguro**

Gran repercusión en los medios de comunicación ha obtenido el incremento en el impuesto sobre primas de seguros, ya que por primera vez en más de 20 años su gravamen sube, pasando del 6 % al 8 %. Asimismo, la reducción prevista para el caso de seguros privados, únicamente será posible si el seguro cubre únicamente riesgo de dependencia severa o gran dependencia, con los siguientes límites:

- El límite conjunto de reducciones por un mismo contribuyente por todas las aportaciones a los sistemas previstos (planes de pensiones, mutualidades de previsión social, PPAs, planes de previsión social empresarial y seguros privados de los indicados más arriba) se reduce al menor importe entre (i) el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas ó (ii) 2.000 euros (antes 8.000 euros). No obstante, este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incre-

mento provenga de contribuciones empresariales.

- El límite de la reducción por aportaciones a favor del cónyuge, con los requisitos establecidos, se limita a 1.000 euros (antes 2.500).

- Se mantiene la reducción adicional máxima de 5.000 euros para primas de seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.

■ **Novedades en las tasas**

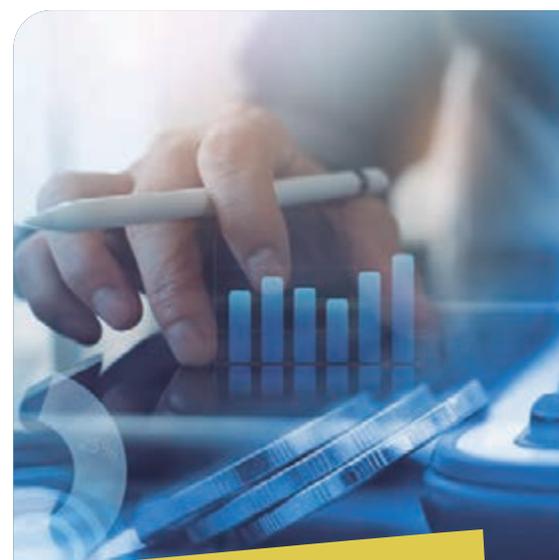
Señalar en primer lugar la tasa Google que grava el 3 % de los ingresos generados por determinados servicios digitales de grandes compañías, concretamente aquellas con ingresos superiores a los 750 millones de euros a nivel mundial y más de 3 millones en España.

Además, desde el 14 de enero ya ha comenzado la aplicación de la denominada tasa Tobin, la cual grava con un 0,2 % el importe de todas las compraventas de títulos de acciones de la Bolsa española con una capitalización bursátil superior a mil millones de euros. Sin embargo, no se ha concretado finalmente la subida de algunos impuestos especiales, como el del tabaco.

■ **Impuestos que afectan a los conductores**

Una de los aspectos más controvertidos y que finalmente no se va a aplicar es la supresión de la bonificación fiscal del diésel, el cual se recogía inicialmente en el borrador de los Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, desde el 1 de enero ya se aplica subida en el impuesto de matriculación para determinados vehículos. Al cambiarse el tramo de aplicación del impuesto en el que se encontraban la mayor parte de los vehículos, esta variación ha supuesto una subida en torno al 5 % en el precio de los coches, si bien los vehículos menos contaminantes están exentos.



PREVISIÓN DE CAMBIOS EN LOS IMPUESTOS AUTONÓMICOS

El Gobierno prevé abordar en los próximos meses la reforma del sistema de financiación autonómica. Con ello se pretende acometer una armonización fiscal lo que podría suponer variaciones en impuestos como sucesiones y donaciones, patrimonio o actos jurídicos documentados. Además, diferentes Comunidades Autónomas ya han aprobado modificaciones que afectan a diferentes impuestos, desde variaciones en impuestos como el IRPF, patrimonio, ISD e ITP y AJD, hasta deducciones, por ejemplo en Asturias, para frenar la despoblación.



El Teletabajo (II)

Reflexiones y malos hábitos

**Cristina Sandu
Ghergh**

Graduado Social.
Técnico en Prevención
de Riesgos Laborales.



13 de marzo de 2020.
Este es el día en el que
muchos fuimos por
última vez a la oficina.

Pues bien, casi un año después seguimos en la misma situación, es decir, en la modalidad de teletrabajo. Algunos de forma híbrida, 50% del tiempo en la oficina y 50% en casa, y otros 100% teletrabajo.

Tanto en un caso como en el otro debemos reconocer que no ha sido fácil adaptarse, si bien algunos todavía están en proceso de adaptación sobre todo porque tenemos que tener muy presente que no estamos en una situación voluntaria de teletrabajo, sino ante una emergencia sanitaria que nos obliga a ello, y porque en España, a

diferencia de otros países, no era una modalidad muy común en la práctica de la mayoría de las empresas.

Teniendo en cuenta estos factores, podemos considerar que estamos ante un gran reto, tanto personal como profesional.

Personal porque cada uno de nosotros tenemos una circunstancia diferente que nos lleva a conciliar mejor o peor el teletrabajo, algunos con hijos pequeños o personas mayores a cargo, conflictos familiares, poco espacio en casa, y un largo etcétera con el que cada uno se puede identificar.

Profesional porque cada día tenemos que cumplir nuestros objetivos y aunque las nuevas tecnologías nos han facilitado mucho este largo camino que hemos recorrido, en muchas ocasiones hemos echado de menos el contacto humano, el cara a cara tan importante en las relaciones laborales y comerciales y nos hemos tenido que acostumbrar a las reuniones a distancia, en muchas ocasiones excesivas, en otras escasas.

¿Pero, de qué forma nos hemos adaptado o nos estamos adaptando al teletrabajo? ¿Qué costumbres nuevas hemos adquirido o qué hábitos estamos desarrollando como consecuencia del teletrabajo “forzoso”?

Vamos a ver qué contestas a este pequeño test:

1. ¿Desayunas en tu “puesto de trabajo”?
2. ¿Trabajas en pijama?
3. ¿Fumas en tu “puesto de trabajo”?
4. ¿La pieza de fruta de la media mañana se ha convertido en una pieza de bollería industrial diaria?
5. ¿Coges el portátil y te sientas en el sofá a trabajar “un ratito” para cambiar de ambiente?
6. ¿Te quedas más horas trabajando de las que establece tu horario habitual?
7. ¿Hay días que no sales de casa tras acabar tu jornada de trabajo?





Si tu respuesta es Si a la mayoría de las preguntas, deberías plantearte en este mismo momento intentar corregir estos pequeños hábitos que con el tiempo pueden llegar a ser contraproducentes.

¿En la oficina no fumabas delante del ordenador, ¿verdad? No te tumbabas en el sofá a trabajar tampoco, ¿no?

Debes pensar que, si estando en la oficina no podías hacer determinadas cosas, ahora, aunque estés en el salón de tu casa tampoco ya que ello te puede llevar a caer en trampas que a su vez nos pueden llevar a problemas de salud como aumento de peso, enfermedades relacionadas con el tabaquismo, o problemas musculoesqueléticos por

“
Debemos poner freno a todas esas costumbres o hábitos que pueden acabar desembocando en un problema de salud. ¡Aún estamos a tiempo de corregirlos!

las malas posturas al sentarnos frente al ordenador.

Por otro lado, al no respetar los descansos aparece la fatiga, tanto visual como mental y física o problemas digestivos derivados no solo de la mala alimentación sino también del hábito de comer en frente del ordenador y rápido sin desconectar.

En definitiva, todas estas costumbres o hábitos de los que quizás no somos conscientes no nos benefician sino todo lo contrario, ¡por ello debemos ponerle freno ya!

Ante todo, lo primero que hay que hacer ante un problema de salud es acudir a profesionales médicos, ¡pero si tus hábitos todavía no se han convertido en problemas de salud quizás estás a tiempo de corregirlos!

¿Cómo lo corregimos?

Es importante establecer una rutina de trabajo en la que respetes los descansos, las horas de comida y sueño.

Practica un poco de actividad física varias veces por semana. La que más te guste y se adapte a la situación actual.

Intenta no caer en la trampa de los frecuentes paseos a la nevera o el cigarrillo frente a la pantalla.

Practica ejercicios de estiramientos de cuello, hombros, espalda, lumbares, brazos y piernas. Evita sentarte en otro lugar que no sea la silla de trabajo.

Haz respiraciones profundas inspirando por la nariz contando hasta cuatro y espirando por la boca (inspiro 1,2,3,4, espira, 5,6,7,8).

Si no es imprescindible que salgas de casa por las mañanas antes de empezar a trabajar como por ejemplo para llevar a los hijos al colegio, o sacar a tu mascota a pasear, intenta aún así levantarte con tiempo suficiente para desayunar antes del comienzo de la jornada abrir un poco la ventana y respirar aire fresco.

Esto nos ayudará a evitar la sensación de “saltar de la cama al ordenador directamente”.

Y, por último, aunque de momento la situación ha cambiado y no podemos tener los “after work” de antes, ¡comunícate!, con tus compañeros, amigos y jefes!



Villancicos: Tras la celebración de las Fiestas Navideñas, hacemos un repaso a este género musical

Los temas musicales navideños en el ámbito militar



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.

Uno de los aspectos de la música marcial casi inédito es el de los villancicos relacionados con el mundo de las armas que, según los periodos históricos, poseen una estructura y una denominación distinta, cuales son: Villancico de Armas, Villancico de Batalla y Villancico Militar.

VILLANCICO DE ARMAS

De carácter profano nace a finales del siglo XV siendo sus autores anónimos o compositores polifonistas de las cortes reales o de la Iglesia. Unos y otros crean durante el Renacimiento espléndidos villancicos inspirados en las acciones bélicas de los ejércitos cristianos acaecidas durante la Reconquista y en las guerras contra el Turco. De tales acciones militares polarizan su atención la Conquista de Granada y la Batalla de Lepanto (1571). De la primera nos ha llegado el villancico titulado "Levanta Pascual", que comienza así:

*Levanta Pascual, levanta
aballamos a Granada
que se suena que es tomada.*

Tras esta pequeña introducción, prosigue el villancico de armas con la descripción de la entrada de los Reyes Católicos en la ciudad:



*Yo diré como fue:
Que nuestra Reyna y el Rey
luceros de nuestra ley
partieron de Santa Fe...
Qué consuelo y qué conhorto
ver por torres y garitas
alzar las cruces benditas.
¡Oh qué placer y deporte!
y entrada toda la corte
a milagro.*

En línea con la anterior composición, Juan Budrieu escribe la cantata o cantata "oid, oid" sobre la Batalla de Lepanto (1571) cuya letra transcribimos de la "Historia de la Música Militar de España" de Ricardo Fernández de Latorre que empieza así:

*Oid, oid
los qu' n la y yglesia aveis nacido
y os cobijays debaxo de su manto
las buenas nuevas que nos han traído
de allá de la Morea y de Lepanto.*

VILLANCICO DE BATALLA

Cronológicamente al Villancico de Armas de los siglos XV y XVI sigue el denominado Villancico de Batalla perteneciente a la modalidad religiosa de los siglos XVII y XVIII en los que también se componen para la liturgia católica misas de batalla, Tedeum de victoria y para el órgano ibérico, batallas y tientos de batalla, tocatas y sonatas marciales etc.

En algunos villancicos navideños se mezclan los temas del nacimiento de Cristo con los de su pasión y muerte. Este hecho se produce en determinadas regiones de España como Andalucía donde nos encontramos un villancico que reza así:

*En la cima del Monte Calvario
hay una bandera blanca y colorada
el que quiera sentar plaza en ella
Jesús Nazareno va de capitán...*

Este villancico lo escuchamos en Montoro (Córdoba) y mi padre, director que fue de músicas militares y director



de la Banda Municipal de la citada población, lo incorporó al repertorio familiar de cantos para la Nochebuena.

En gran número de villancicos de batalla se establece una alegoría o nexo conceptual entre el mundo teológico sacramental y la institución castrense recurriendo los autores a ideas, imágenes literarias y palabras de índole militar. Como ejemplo podemos citar infinidad de villancicos (muchos de ellos se conservan en la Biblioteca Nacional) cuyos títulos son harto elocuentes: "Al arma, sacras milicias", "Celestes militares", "De Belén las centinelas", "En las celestes campañas", "Soldadito que vienes desnudo" y así sucesivamente. Esta clase de villancicos se interpretaban en las fiestas de Navidad, Reyes, Inmaculada Concepción (Patrona de la Infantería), Santiago, San Fernando..., es decir, las correspondientes a las Santas Patronas y Patronos de las Armas, Cuerpos y Servicios del Ejército y la Armada.

VILLANCICO MILITAR

A principios del siglo XIX y coincidiendo prácticamente con la Guerra de la Independencia de 1808-1814, surge el Villancico Militar, totalmente distinto a los de armas y de batalla, del Renacimiento y el Barroco, aunque este último se sigue interpretando en los templos y salas de concierto. El Villancico Militar posee una estructura mucho más sencilla que sus homólogos anteriores; su temática guarda una relación más directa con la vida del soldado y sus circunstancias, característica que se irá acentuando con el paso de los años. La guerra contra la invasión napoleónica dio lugar a la composición de cientos de himnos y canciones de todos los géneros, entre estas últimas los villancicos patrióticos y militares como el llamado "Pastorela Patriótica" que dice:

*Corramos españoles
al campo del honor
y que en toda España suene
el eco del cañón.
Viva Fernando Augusto*



*y viva la Nación
y mueran los esclavos
del vil Napoleón.*

Siguiendo la evolución histórica del villancico, vemos que nació como pieza musical sencilla y popular de lugareños y gente humilde, se elevó en la escala social igualmente que la música militar introduciéndose en los salones de la nobleza y alta burguesía alcanzando en el periodo barroco una notable complejidad formal. Al llegar el siglo XIX, el villancico retorna a sus orígenes convirtiéndose, salvo excepciones, en una canción popular y ligera; en vez de circunscribirse al ciclo de Navidad su ámbito de difusión es múltiple y cambiante.

GUERRAS CARLISTAS

Las Guerra Carlistas constituyen un verdadero inagotable de hallazgos literarios y musicales. En ellas también se cantan y escriben multitud de himnos y canciones tanto en el bando liberal como en el tradicionalista, si bien este último es más rico en la composición de obras y sobre todo en la incorporación de melodías y cantos de raíz popular entroncados con el folclore de las zonas donde se asienta. En el "Cancionero Popular de la Tradición" publicado en 1951, en la colección de Temas Españoles figuran estos villancicos que los requetés cantaron la Nochebuena de 1937 en el frente de Teruel:

*En esta noche tan fría
ante el humilde portal,
los requetés de Navarra
nos ponemos a cantar.
Si en Belén hubiera habido
requetés y margaritas
no naciera el niño Dios
en tan humildes pajitas.
Para que no pases frío
como la noche en Belén,
quero darte mi capote
y mi boinica también.*

Rafael García Serrano en su libro "Cantatas de mi mochila" en la página 119 refleja, entre muchas otras canciones, estos villancicos.

LA CAMPAÑA DEL ESTE

La participación de la División española de voluntarios conocida como División Azul, en el curso de la II Guerra Mundial propició el enriquecimiento del repertorio musical de la mencionada unidad, especialmente en el género vocal ya que estaba constituido por himnos y canciones del Ejército español, de FET y de las JONS, cánticos religiosos; canciones de moda adaptadas a la vida de los divisionarios y villancicos. A estas composiciones habría que sumar las provenientes de los soldados alemanes, italianos e incluso rusos como por ejemplo la famosa "Katiushka" a la cual nuestros combatientes bautizaron con el hermoso nombre de "Primavera".

En el campo de los villancicos el repertorio de la División Azul está formado por dos grandes bloques de obras literarias y populares. Las primeras se publicaban en el periódico de la División, la Hoja de Campaña, donde aparecieron algunos villancicos que eran auténticas joyas literarias, lo cual no es extraño dado el alto porcentaje de escritores y poetas encuadrados en dicha Unidad. Recordamos entre otros, José Luis Gómez Tello, Dionisio Ridruejo, Luis Romero, Rodrigo Royo, fundador de la revista "Música", Ángel Ruiz Ayúcar, Fernando Vadillo, mi hermano José María de Mena Calvo y otros muchos.

Al primer bloque de villancicos, literarios, corresponden "De la Fuenfría", "Del pastor y la pastora", "De la sed" etc. El segundo de ellos dice así:

*La nieve, sus copos
como lana de cordero
San José la recogía
la Virgen la fue tejiendo.*

Relativo al año viejo, José María de Mena escribió el poema "Finando el año": (1)

*Año viejo que ya te has ido
agua pasada que has molido
antes de hundirte en el olvido
he de quedarte agradecido.
Me diste cuanto te he pedido.
Me diste amor en primavera
en el verano, sombra y era;
en el otoño, sementera y
en el invierno, hogar y hoguera.
¡Quién más pidiera loco fuera!*

El segundo bloque aunque artísticamente carece de valor literario e histórico, sociológicamente merece nuestra atención pues en sus villancicos se reflejan las filias, fobias, inquietudes y vivencias de los divisionarios. El coro "san Fernando" del Círculo Cultural Ruiz de Alda que me hon-



ro en dirigir, grabó en 2001 para el documental "Galubaya Divisia" (División Azul) un CD en el que figura una selección de letras pertenecientes a estos villancicos populares de carácter militar, bajo el nombre genérico de "Dale, dale a la zambomba" con el que fueron publicados en la Hoja de Campaña nº 98 en la Navidad de 1943. Se inicia la selección con esta coplilla:

*Esta noche es Nochebuena
y aunque en Rusia me cogió
voy a pescarme una "curda" (2)
"prima", "gut" y "jarasó" (3).
Los Reyes tienen camellos
y los camellos jorobas
y los guripas "pañencas" (4)
y las "pañencas" "karobas" (5)*

Estos versos tienen cierto interés filológico pues en ellos encontramos al igual que en las canciones de los Tercios Españoles del siglo XVI, palabras de lenguas diversas, en este caso español, alemán, italiano y ruso. Es curioso observar la predilección que por los Reyes Magos tienen los autores de estos villancicos ya que los suelen nombrar con gran frecuencia como podemos leer en estos ejemplos:

*Los Reyes tienen camellos
una tea tengo yo
y el Sargento de Semana
tiene mala... malako.
Melchor y Gaspar tuvieron
una seria discusión
y Baltasar asustado
gritaba ¡A mí la legión!*

Las nuevas generaciones, salvo excepciones no traspasarán las puertas de los cuarteles, por lo tanto la única referencia que tendrán del ámbito militar, sus instituciones y vocabulario, será a través de la letra impresa y de los espectáculos, preferentemente la zarzuela. En este sentido tienen su valor aquellas otras letrillas navideñas que como estas se cantan:

*La Nochebuena se viene
la Nochebuena se va
si no llega a la cantina
¡ni chicha ni limoná!
La mula dormía
y el buey alentaba
y el imaginaria
roncaba, roncaba.*

Todas estas composiciones aquí recogidas, son el más claro exponente del espíritu y el buen humor demostrado por los voluntarios de la gloriosa División Azul aún en los momentos más difíciles y dramáticos que le tocó vivir.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Hoja de Campaña nº 51 (23 dic 1942) y nº 55 (23 enero 1943)

García Serrano, Rafael: "Cantatas de mi mochila" Movierecord Ediciones 1943

Mena Calvo, Antonio: "La temática militar en los villancicos" y "La música en la División Azul"

Mena Calvo, José María: "Riberas del Arlanzón. Poemas de Castilla" Ed. Ayto. Burgos 1946

Catálogo de Villancicos y Oratorios de la Biblioteca Nacional. Siglos XVII - XIX. Ministerio de Cultura.1990

Notas:

(1) Este poema forma parte del libro "Riberas del Arlanzón" (2) Borrachera (3) Buena (4) Muchacha (5) Vaca



PRO de PROfesional

**En Sabadell Professional
estamos donde están los
mejores PROfesionales**

Porque trabajamos en PRO de los PROfesionales como tú para ofrecerte soluciones financieras pensadas para los profesionales del **Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid**.

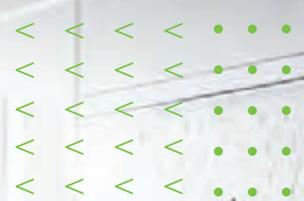
Innovamos constantemente nuestra oferta de productos y servicios para ayudarte a conseguir tus objetivos y proteger tus intereses.

Y, además, contamos con un extenso equipo de gestores especializados preparados para acompañarte y dar respuesta a tus inquietudes y necesidades financieras.

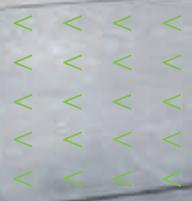
Podríamos llenar este anuncio con argumentos y ofertas difíciles de rechazar, pero preferimos empezar a trabajar. Por eso te invitamos a que contactes con nosotros y un gestor te explicará con detalle las ventajas que tenemos para ti.

Te estamos esperando

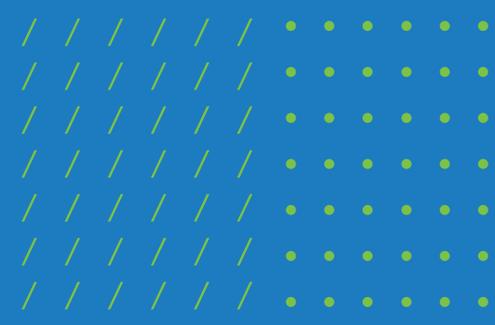




a3innuva | Nómina



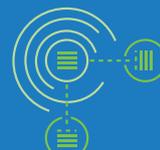
La solución laboral online colaborativa para el despacho profesional y la empresa y sus empleados, que permite gestionar la nómina y las demás funciones de Recursos Humanos en un entorno cloud siempre disponible.



/ EFICIENCIA



/ INNOVACIÓN



/ COLABORACIÓN



/ CLOUD

