



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

REPORTAJE ESPECIAL

GRADO EN RELACIONES LABORALES

UN PROGRAMA CONTRASTADO, DE FUTURO
Y CON ELEVADAS CIFRAS DE EMPLEABILIDAD

[ENTREVISTA]



RODRIGO MARES
Director Provincial
de Madrid - TGSS

[Y ADEMÁS]

EL RETO DE LA
REFORMA LABORAL:
HACIA DÓNDE DEBEMOS
CAMINAR

LOS AVANCES EN LA
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN
FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL

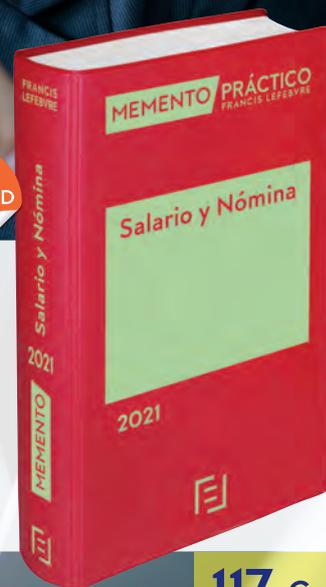
IN MEMORIAM
AURELIO
DESDENTADO
BONETE



Con el dinero no se juega

Resuelve todas las dudas, incluso las derivadas de la COVID

MEMENTO Salario y Nómina 2021



117 €

Un análisis exhaustivo tanto de la retribución salarial como de todo lo que rodea a la realización de una nómina. Rigurosamente actualizado, se analizan todas las novedades normativas, doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con el salario y las nóminas, incluidas las recientes medidas introducidas a raíz del COVID-19 que afectan directa o indirectamente a estas materias (Ertes, Seguridad Social, desempleo, fiscalidad, etc.)

Incluye un apartado de ejemplos con la forma de cumplimentar las nóminas correspondientes y los boletines de cotización, así como la forma de utilizar el Sistema SILTRA.

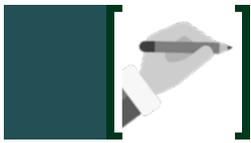
Este Memento aporta una visión más completa ya que analiza en un solo volumen estas materias tan complementarias.

Sumario

1.230
pags.
aprox.

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

Más información y pedidos: www.efl.es



Estimados Compañeros y Compañeras

Legamos ya a la época estival, un cierre de curso en que, ya cercanos a la normalización de las actividades con el considerable efecto de las vacunaciones, persiste todavía un grado de incertidumbre hacia la total recuperación, sea por la prevención a nuevos rebrotes como a las consecuencias económicas y sociales de una crisis tan prolongada. En cuanto a los servicios y actividades del Colegio, comunicaros que al igual que en 2020 el Colegio permanecerá abierto durante todo el verano tanto presencialmente como por los canales telemáticos. Los próximos cursos de formación, tal y como recoge la revista, seguirán siendo on-line, si bien las previsiones a partir de septiembre contemplan ya también la impartición presencial, en dependencia de la evolución de la situación sanitaria.

En este número de la revista comenzamos con una amplia entrevista a D. Rodrigo Mares, Director Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social, con el que mantenemos contactos y reuniones periódicas a lo largo de cada año, en una materia tan esencial para nuestro ejercicio, dándose constancia de la última en la sección noticias del colegio; así como de la ampliación de servicios del INSS.

Repasamos también a la finalización del curso la situación del Grado en las Universidades de nuestro territorio, examinando las peculiaridades y novedades, y especialmente el desarrollo propuesto de sus postgrados como especialización para el Colegiado.

Destacamos la firma de un nuevo convenio de colaboración con la Viceconsejería de Empleo, el convenio para presentaciones con la Consejería de Hacienda de Andalucía, las novedades en materia de Apoderamientos, y la celebración del Día de los Recursos Humanos.

Como artículos de fondo recogemos la prevención de riesgos laborales con las últimas apreciaciones; planes de igualdad y prevención del acoso, para los que el Colegio implantó de manera pionera los protocolos y el modelo de gestión, con nuevas acciones como la Jornada de Prevención del Acoso celebrada este mes de junio, referida en la sección noticias del colegio; la Reforma Laboral en toda su controversia, pero tan relevante en sus novedades respecto a la recuperación de la actividad productiva. Y temas con especial

relevancia en estas épocas, como el teletrabajo con todas las dudas que se han ido planteando, o la Auditoría Retributiva como proceso a aplicar a raíz de las nuevas regulaciones para la equiparación e igualdad en lo salarial.

Finalizamos con nuestra secciones tradicionales de Sentencias y Convenios, consideradas las más relevantes y las novedades y actualizaciones sectoriales. Como también con una nueva entrega de nuestra sección cultural en el ciclo dedicado a la música en su marco histórico y laboral.

El Consejo de Redacción consideró, en estos tiempos de convulsión, que fuera del círculo cercano de las personas finadas, no era adecuado crear una sección necrológica como un registro frío y seguramente incompleto; dejando aparte los mensajes, genéricos y también individualizados a las familias de los fallecidos, de solidaridad y duelo respecto a los compañeros graduados y personas del mundo jurídico, administrativo y académico en relación con nuestro Colectivo, incluida la incorporación temporal de un crespón negro al título de cada revista. Sin detrimento de los méritos de todos ellos, incluimos una reseña en memoria del magistrado D. Aurelio Desdentado, por su cercanía al Colectivo y la importancia de su currículo, de la que da constancia quien lo redacta, el catedrático D. Jesús Mercader.

Os deseamos a todos un feliz verano, en que, sin olvidar las precauciones, podamos volver a disfrutar de actividades y relaciones, salir y desconectar en la medida de nuestras posibilidades y recargar fuerzas cara a septiembre y un nuevo curso que se presentará muy intenso, tanto para la actividad profesional como para continuar en la reivindicación de nuestro papel y competencias, vista nuestra actuación aun más esencial durante esta etapa y las novedades normativas que nos esperan a partir de otoño.

Con los mejores deseos, un fuerte abrazo.

Eva Torrecilla Hernández
Directora

[STAFF]

El Graduado

c/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

Eva Torrecilla Hernández

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

Mónica Benito Avileo

José Luis Díaz Mira

Antonio Mena Calvo

Cristina Sandu Gherghe

Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Susana Barcelón Cobedo

Víctor A. García Dopico

Elena Lasasosa Irigoyen

Jesús R. Mercader Uguina

Mar Morales González

Amanda Moreno Solana

Rafael Navarrete Paniagua

Sira Pérez Agulla

José Luis Saludas Trigo

Cristina Sandu Gherghe

Pablo Sanz Magdaleno

Teresa Silleras Martínez

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

IMPRESIÓN:

Medianil Gráfico

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

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

Distribución gratuita.

[SÍGUENOS EN:]



[SUMARIO]

- 5 Entrevista**
Rodrigo Mares Ramírez
Director Provincial de Madrid de la Tesorería General de la Seguridad Social

12 NOTICIAS DEL COLEGIO

25 ESPECIAL ESTUDIOS UNIVERSITARIOS GRADO Y POSTGRADO

33 El reto de la Reforma Laboral



38 Riesgos psicosociales

42 Planes contra el Acoso Laboral

47 Comentarios al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres

54 SENTENCIAS DE INTERÉS

Convenios	56
-----------	----

58 In Memoriam

Aurelio Desdentado Bonete

61 Teletrabajo

La vuelta a la oficina

64 Las músicas son para el verano



Rodrigo Mares Ramírez

Director Provincial de Madrid de la Tesorería General de la Seguridad Social:



“ *Los Graduados Sociales han desarrollado una labor magnífica, adaptándose a los cambios de la normativa y de la gestión a una velocidad vertiginosa* ”

Como viene siendo habitual en los últimos años nos reunimos con D. Rodrigo Mares, dentro de los encuentros fluidos que el Colegio mantiene con la Tesorería General de la Seguridad Social. Desde El Graduado trasladamos al Director Provincial la problemática y dudas que nuestro Colectivo se ha encontrado durante todo este tiempo de pandemia. Fundamentalmente, los profesionales han encontrado grandes dificultades para contactar con las Administraciones y a fecha de hoy, ciertas gestiones se realizan a través de CASIA, pero no tenemos datos de contacto o e-mails de las administraciones, donde los profesionales puedan solicitar citas o realizar consultas para una correcta gestión. Con esta cuestión inicial abrimos una dilatada conversación con el Sr. Mares

EL GRADUADO: D. Rodrigo, ¿qué novedades puede indicarnos al respecto para solucionar esta problemática que afecta a la práctica totalidad de compañeros?

Rodrigo Mares: A consecuencia de la pandemia todas las Organizaciones, tanto en el ámbito público como en el privado, han tenido que adaptarse y adoptar nuevas formas de trabajo. La Administración Pública, en este sentido, no podía quedarse al margen y tanto la Tesorería General de la Seguridad Social en su conjunto, como

esta Dirección Provincial como fiel reflejo suyo en el ámbito provincial, han tenido que diseñar un nuevo modelo de atención donde por la situación sanitaria era necesario reordenar y reconducir la atención presencial en orden a garantizar la salud de ciudadanos y empleados.

El nuevo modelo de atención vigente desde el pasado junio de 2020, pretende dejar un único canal de entrada para cada uno de los colectivos que se relacionan con la Tesorería, esto es, ciudadanos y trabajadores en general, profesionales colegiados y empresas, de modo que las solicitudes provenientes de cada uno de ellos tengan un tratamiento específico y diferenciado, ofreciendo así una atención personalizada. Para los Autorizados Red, entre los que se incluyen los Profesionales, se ha habilitado CASIA y para los ciudadanos que deseen contactar con las distintas Administraciones se ha abierto un canal específico de solicitud de cita concertada, llamado TE AYUDAMOS integrado dentro de la plataforma ATRIA. A este servicio se puede acceder tanto desde la página web como desde la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

Este modelo de atención permite realizar los trámites sin esperas en el momento que más le convenga al interesado, respetando además las recomendaciones de salud pública en un momento como el actual, y se sustenta en dos principios básicos:

- Potenciar la autogestión, para lo cual es necesario que se conozcan los canales que los colectivos tienen a su disposición y los utilicen de manera efectiva.
- Dotar de agilidad y seguridad a toda la operativa del trámite, de forma que ciudadanos y autorizados puedan completar sus gestiones de forma guiada y sencilla con garantías de éxito.



En ambos casos la relación con la Administración es eminentemente digital, partiendo de la premisa de que la mejor atención no tiene por qué ser presencial. En este sentido, nuestra intención es dar el mejor de los servicios sin necesidad de desplazamiento a nuestras oficinas, salvo en casos excepcionales en los que, debido a la falta de conocimientos informáticos y/o carencia de dispositivos digitales, o a la dificultad de la materia, sea imprescindible personarse en nuestras oficinas. En estos supuestos, será la propia Administración quien valore la necesidad de ser atendido presencialmente y quién se pondrá en contacto con el interesado (ciudadano o Autorizado RED) para concertar una cita.

“
La relación con la Administración es eminentemente digital, partiendo de la premisa de que la mejor atención no tiene por qué ser presencial

Con respecto a los buzones corporativos de las administraciones, por razones operativas y de economía de medios estamos intentando desde hace meses reconducir las solicitudes que se reciben a través de ellos a las nuevas herramientas habilitadas, esto es, CASIA y TE AYUDAMOS.

EL GRADUADO: ¿En qué situación se encuentra el Sistema de cita previa y atención telefónica para Graduados Sociales Colegiados Ejercientes?

Rodrigo Mares: Con el nuevo modelo de atención se pretende potenciar la atención telemática con el fin de dar impulso a la administración digital y evitar aglomeraciones en nuestros centros que puedan incidir de manera negativa en la situación sanitaria.

En el caso de la Tesorería General de la Seguridad Social, el sistema de cita previa empleado en otros Organismos no está contemplado. Nuestra cita tiene la consideración de cita concertada porque es un funcionario quien decide si se debe o no citar al solicitante, previa comprobación de la necesidad y conveniencia de realizar el trámite presencialmente y tras contactar telefónicamente con el interesado. Por tanto, la aten-



ción presencial se reduce a aquellos casos en los que la atención telemática no ha sido capaz de solucionar la petición del interesado. En relación al colectivo de Graduados Sociales Colegiados Ejercientes, realmente carecemos de un canal específico de atención, pero hay propuestas de mejora del aplicativo del servicio a profesionales en marcha, que esperamos queden implantadas a lo largo del segundo semestre.

EL GRADUADO: ¿Cuál es la diferencia entre cita Concertada y cita Previa?

Rodrigo Mares: Como se desprende de mi anterior respuesta, en el sistema de cita previa es el propio ciudadano quién elige de forma unilateral la materia objeto de la cita y la fecha más conveniente para él, en función de la disponibilidad del Centro de que se trate.

En cambio, en el sistema de cita concertada es el funcionario quién tras recibir la solicitud de cita a través de los canales indicados anteriormente y hacer la valoración a que antes me referí, se pone en contacto con el solicitante vía telefónica para concertar una cita, fijando de mutuo acuerdo el día, la hora y la Administración, que más convenga al interesado. Con este sistema cada Administración de la Seguridad Social tiene conocimiento previo de las personas que van a acudir a la misma y del trámite que desean realizar. Con ello se mejora notablemente la calidad de la atención prestada y se reducen los tiempos de atención y las incomparencias sin previo aviso por parte del interesado.

EL GRADUADO: ¿Existe un calendario de reanudación a la atención al público?

Rodrigo Mares: La realidad es que a día de hoy no contemplamos el regreso al modelo de atención "a demanda" que teníamos antes. Ello no obsta que se



Son muchos los avances que se están produciendo en administración digital, y con el desarrollo y difusión de las nuevas herramientas nuestra previsión es que la atención presencial pase a un segundo plano por innecesaria.

puedan realizar cambios sobre el actual modelo de atención mediante cita concertada cuando alcancemos de forma plena la situación comúnmente denominada como "nueva normalidad". A decir verdad son muchos los avances que se están produciendo en administración digital, y con el desarrollo y difusión de las nuevas herramientas nuestra previsión es que la atención presencial pase a un segundo plano por innecesaria.

EL GRADUADO: Abundando en este tema, por ejemplo, al no poder acudir a las administraciones, en cuestiones puntuales como son la Gestión de Convenios Internacionales, que se tramitaban en la oficina de la Calle de los Astros, ¿cómo se están gestionando? Tenemos referencia, por ejemplo a través de nuestro colegio, que para los trámites relativos a los desplazamientos de Japón, China y Corea han pasado a realizarla las administraciones, por lo que hay que ponerse en contacto con la administración correspondiente y solicitar la anotación del desplazamiento para que se pueda dar de alta, pero si está cerrada la oficina ¿cómo se solventa esta cuestión?

Rodrigo Mares: En este momento las solicitudes deben remitirse desde el servicio que está disponible en la Sede electrónica: "Solicitud de trabajadores desplazados. Modelo TA. 300", al cual se accede con certificado digital o cl@ve. A

través del mismo la empresa o el trabajador por cuenta ajena o propia podrá cumplimentar, por registro electrónico, el formulario electrónico (que sustituye al modelo TA 300) necesario en los desplazamientos temporales para realizar su actividad en uno o más países con los que existe norma internacional de Seguridad Social (Reglamentos Comunitarios y Convenios de Seguridad Social). Una vez entran a través del Registro Electrónico se derivan a la Unidad de Gestión competente para que proceda a su mecanización.

La previsión al respecto es que a medio plazo este trámite se integre dentro del catálogo de servicios de RED online, para que pueda hacerlo el propio Autorizado RED por esa vía.

EL GRADUADO: ¿Qué novedades puede indicarnos respecto a la gestión de los nuevos apoderamientos, tanto para personas físicas como Jurídicas?

Rodrigo Mares: El pasado 2 de abril de 2021 entró en vigor la nueva Orden reguladora del Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social, publicada en el Boletín Oficial del Estado el día 5 de marzo de 2021.

En virtud de la nueva regulación los apoderamientos otorgados hasta el 1 de abril de 2021 para actuar ante la Administración de la Seguridad Social, han quedado sin efecto. A tal fin, los usuarios (poderdantes y apoderados) del anterior Registro electrónico de apoderamientos de la Administración de la Seguridad

Social recibieron las indicaciones oportunas para proceder a esta adaptación, que debía llevarse a cabo antes del referido 2 de abril. De no haberse realizado la citada adaptación, los apoderamientos ya no son válidos y, en consecuencia, los apoderados no podrán personarse y recibir notificaciones electrónicas en nombre de su poderdante.

Lo realmente novedoso de la Orden en vigor es que se modifica y amplía el ámbito de actuación de los apoderamientos ante la Seguridad Social, de forma que, una vez inscritos en el Registro electrónico creado al efecto, también podrán ser utilizados para acceder a los servicios electrónicos de la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones (SEDESS). Las personas interesadas pueden consultar el catálogo de trámites y materias, así como información adicional, en el apartado específico disponible en la SEDESS. Además quiero recalcar que se ha habilitado en algunos servicios de la SEDESS un selector que permite el acceso en nombre propio o como apoderado inscrito y además, en los servicios que así lo permitan, se mostrará también la opción de acceso como representante. En este último caso será necesario adjuntar los documentos o modelos que acrediten la representación.



“**Nuestra cita tiene la consideración de cita concertada porque es un funcionario quien decide si se debe o no citar al solicitante, previa comprobación de la necesidad y conveniencia de realizar el trámite presencialmente y tras contactar telefónicamente con el interesado.**

EL GRADUADO: ¿Dónde podemos dirigir a nuestros colegiados cuando nos trasladen dudas en referencia a las gestiones que se pueden realizar como Autorizado RED y con apoderamiento?

Rodrigo Mares: En relación a los Autorizados RED, la Disposición Adicional Primera de la Orden ISM/189/2021, de 3 de marzo establece que la representación otorgada en el ámbito del Sistema de remisión electrónica de datos (Sistema RED) se registrará por su propia normativa. Ello significa que al igual que ocurre en el Registro electrónico de apoderamientos vigente, la representación otorgada a los Autorizados para actuar en el ámbito del sistema RED no figura inscrita en el mismo, ya que el propio Sistema RED regula y valida la capacidad de representación de estos Autorizados ante la Seguridad Social, que seguirán siendo, en

virtud de la normativa de aplicación, receptores de las notificaciones electrónicas. Asimismo los trámites relativos a los sujetos obligados al Sistema RED deberán seguir siendo gestionados a través de éste.

Cuestión diferente es que alguna persona física o jurídica que a su vez puede ser autorizado RED figure inscrito en este Registro como poderdante o apoderado, en cuyo caso se le aplicarán todas las disposiciones establecidas para el mismo.

Para conocer las gestiones que pueden realizarse con apoderamiento deben acudir, como hemos comentado en el punto anterior, a la propia SEDESS. Ahí encontrarán el catálogo de trámites y servicios y un manual con toda la información al respecto. Si son autorizados RED, las gestiones y trámites que tienen posibilidad de realizar están dentro de los servicios RED Online, al que acceden con su certificado digital desde la página web de la Seguridad Social.

EL GRADUADO: Se ha puesto en marcha el nuevo portal de la Tesorería IMPORTASS, dirigido sobre todo a personas físicas. Hemos comprobado que se han ido incluyendo nuevas herramientas o aplicativos, ¿va a ser este el canal de comunicación de los ciudadanos?

Rodrigo Mares: IMPORTASS es un espacio digital adaptado a dispositivos móviles, accesible desde la web, la Sede electrónica (SEDESS) y la app de la Seguridad social, en el que se ofrece información y servicios de tramitación. Además incorpora un área personal en la que, independientemente de su situación laboral actual, el ciudadano puede consultar sus datos de forma personalizada. No es una simple página web ni una SEDE más de la administración. IMPORTASS está diseñado para que el ciudadano busque información y realice trámites desde



cualquier dispositivo de manera sencilla, personalizada y guiada. El portal te orienta y se anticipa a tus necesidades.

La idea es que IMPORTASS sea en el futuro el canal de comunicación principal de los ciudadanos, junto con TE AYUDAMOS, servicio del que hemos hablado en la primera parte de la entrevista. A medida que se vayan incluyendo trámites en IMPORTASS, irán desapareciendo de la opción "ciudadanos" de la SEDESS. A día de hoy está totalmente operativo para los trámites del Sistema Especial de Empleados de Hogar y ahora mismo se está desarrollando la inclusión de los trámites del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Además, de manera progresiva irán incluyendo en IMPORTASS el resto de trámites competencia de la Tesorería General de la Seguridad Social de la SEDESS relativos a trabajadores.

EL GRUADO: ¿Cuál es su opinión en relación a la colaboración existente entre el Colegio y la Administración? ¿Cómo valoraría la labor ejercida por los Graduados Sociales durante este último año con los cambios exigidos por la pandemia? ¿Cómo ve el futuro de estas tareas de colaboración?

Rodrigo Mares: Con toda sinceridad creo que tenemos una interlocución fluida. Los Graduados Sociales han desarrollado una labor magnífica a lo largo de este año y medio, adaptándose a los cambios de la normativa y de la gestión a una velocidad vertiginosa, y siendo eficaces colaboradores de esta Dirección Provincial en momento tan delicado como el que ha vivido todo el país. Estoy seguro que esa colaboración será más estrecha y fluida si cabe en el futuro, al compás del desarrollo de nuevas herramientas que permitan mejorar la labor de intermediación con empresas y trabajadores a que están llamados los colegiados ejercientes.

Importass

El nuevo Portal de la Tesorería

Accede directamente: portal.seg-social.gob.es

También puedes acceder desde la SEDE Electrónica, la web de la Seguridad Social o a través de este código:

Síguenos en Twitter: [Información TGSS @info_TGSS](https://twitter.com/info_TGSS)

Si necesitas ayuda, también nos puedes encontrar de lunes a viernes de 8.30 a 18.30 h.

901 50 20 50
91 541 02 91

Importass
Portal de la Tesorería
General de la Seguridad Social

Navega desde cualquier dispositivo. Consulta tus datos en el área personal, obtén informes y realiza tus trámites en Seguridad Social de una forma fácil.

TEASORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

¡Ita importass!

La Tesorería General de la Seguridad Social ha creado Importass, un nuevo espacio digital adaptado a dispositivos móviles, accesible desde la web, la Sede electrónica (SEDESS) y la app de la Seguridad Social, en el que se ofrece información y servicios de tramitación. Además incorpora un área personal en la que, independientemente de su situación laboral actual, el ciudadano puede consultar sus datos de forma personalizada.

¿Qué ofrece este nuevo Portal?

Importass no es una simple página web ni una SEDE más de la administración, si no que ha sido diseñado con el objetivo de poder buscar una información y realizar trámites desde cualquier dispositivo de manera sencilla, personalizada y guiada. Con un lenguaje natural, el portal orienta y se anticipa a las necesidades. Además, cuenta con un área personal donde puedes consultar tu Número de la Seguridad Social, visualizar de manera digital tu vida laboral o consultar tu situación al instante.

¿Qué se puede hacer a través de Importass?

A través del nuevo portal podrás realizar fácilmente, por ejemplo, las siguientes gestiones:

- Consultar y obtener informes, entre otros, sobre tu situación laboral. Puedes ver tu vida laboral de manera digital.
- Informarte y realizar trámites como autónomo.
- Informarte y realizar trámites de empleo de hogar, alta y baja de la persona empleada y modificaciones de los datos de la relación laboral.
- Consultar y modificar tus datos personales de contacto y de domicilio.
- Consultar tu situación actual.
- Consultar avisos en tu Área Personal.
- Consultar documentos relacionados con tus trámites de hogar.
- Simular la cuota de empleo de hogar.
- Consultar y pagar deudas para estar al corriente de pago.

Servicios digitales para la ciudadanía

En Importass, el nuevo portal de la Tesorería encontrarás toda la información que necesitas sobre los servicios ofrecidos por la Tesorería en un lenguaje claro y cercano.

Identifícate y accede a tu área personal mediante SMS, Cl@ve o certificado digital; consulta tu información y realiza trámites online de forma segura y sencilla.

¿Qué puedes hacer?

Para toda la ciudadanía

Busca la información que necesitas. Consulta tu número de Seguridad Social, los años que has cotizado o consulta y modifica tus datos de contacto. Además, puedes obtener tu vida laboral y descargarla en el momento.

Si eres autónomo

Encontrarás todos los servicios que puedes necesitar en un único punto. Además, en la guía de trabajo autónomo obtendrás respuesta a las dudas que puedas tener antes de darte de alta o cuando ya lo hayas hecho.

Si eres una persona empleadora o empleada de hogar

Encontrarás la información que necesitas para realizar tus gestiones y una Guía práctica del empleo en el hogar para ayudarte.

Podrás utilizar el simulador de cuotas para conocer cuánto van a pagar antes de realizar un alta en empleo de hogar, tanto si eres empleador como empleado. Durante el trámite de alta te guiamos para que te resulte más fácil.

En el área personal encontrarás todos los detalles del alta tramitada (jornada, salario, tipo de contrato, etc.)

¿Qué necesitas para acceder a tu área personal y tramitar?

Accede a tu área personal y realiza trámites online identificándote en el portal mediante:

- Cl@ve pensadora:** Utilizando tu usuario y contraseña.
- Via SMS:** Introdúciendo el código que te enviaremos a tu teléfono móvil, si tu número consta en la base de datos de la Tesorería.
- Cl@ve PIN:** Introdúciendo el código enviado a la app Cl@ve PIN.
- Certificado electrónico:** Utiliza un certificado digital válido en la Seguridad Social.

Si aún no tienes identificación digital, solicita el registro en Cl@ve o comunica tu teléfono móvil a través del servicio de atención Te ayudamos.

Te ayudamos
También disponible en www.pape.seg-social.gov.es

¿Cómo es el portal, cómo se organiza?

El portal tiene dos partes, una página principal o área de acceso público, y un área personal.

En el **área pública** encontrarás toda la información necesaria para realizar cualquier trámite o gestión en un lenguaje cercano y comprensible. También contiene los servicios que ofrece la Tesorería agrupados en cuatro grandes categorías para facilitarte la búsqueda de lo que necesitas.

El **área personal** es un espacio totalmente personalizado donde, una vez que accedas con los medios de acreditación habilitados (vía SMS, Cl@ve o certificado digital), visualizarás de forma inmediata tus datos personales, situación actual, tu vida laboral y tu información si trabajas o tienes a una persona empleada en tu hogar.

Si soy empleador o empleado de hogar ¿qué puedo hacer en el portal?

En el diseño del portal se ha tenido en cuenta a las personas que trabajan o emplean en el ámbito del hogar familiar por sus especiales características en el ámbito de la Seguridad Social. Dispones de una sección específica en la que el lenguaje, la formulación de las preguntas y los mensajes, es-

tán orientados a hacerte más sencilla y comprensible la información y cada una de las actuaciones que vas a realizar.

No es necesario que conozcas la legislación, ni los pasos administrativos del trámite, ya que te acompañamos y guiamos durante su cumplimentación y te explicamos que supone cada una de tus decisiones y los derechos y las obligaciones que implican.

Si eres empleador, dispones de una sección específica en tu área personal en la que podrás consultar tus datos de empleo de hogar, a quién tienes contratado, la fecha en que empezó a trabajar, la próxima cuota que se va a cargar en tu cuenta y la jornada y salario declarados. Puedes modificar tus datos de contacto, el domicilio en el que trabaja el empleado y la cuenta bancaria donde tienes domiciliados tus pagos. Además, puedes obtener una aproximación de la cuota a pagar, con carácter previo a la realización de un alta a través de un simulador.

Si eres empleado, puedes consultar las condiciones de trabajo declaradas por tu empleador al tramitar tu alta en la Seguridad Social, la cuota que ingresa, y de ésta la parte que te corresponde aportar.

Y si soy trabajador autónomo ¿qué me ofrece el portal?

Se ha creado una página específica **Colectivos** (seg-social.gov.es) en la que se encuentran agrupados todos los trámites que puedes necesitar, así como la información que puedes requerir antes de utilizar cualquier servicio. También dispones de una guía, en la que se dan respuesta a las preguntas que puedes plantearte antes, durante y después de realizar cualquier trámite.

¿Cómo puedo acceder al portal?

Puedes acceder al portal desde la página web de la Seguridad Social, desde la Sede Electrónica o desde la APP de la Seguridad Social. En todas ellas encontrarás un enlace a Importass.

¿Qué necesito para navegar por este portal?

En primer lugar, para una mejor experiencia te recomendamos usar los navegadores Google Chrome, Windows Edge o Mozilla Firefox. No es recomendable el uso de Internet Explorer.

Para poder acceder al área personal y realizar trámites on line es necesario que dispongas de algún medio de identificación. Si tienes un teléfono móvil comunicado a la Tesorería puedes entrar vía SMS, también es posible utilizar **Cl@ve** o **certificado electrónico**.

Si no cuentas con ningún método de identificación, debes consultar cómo puedes registrarte en Cl@ve o comunicar tu teléfono móvil para poder acceder por vía SMS

LA DP DE LA TISS DE MADRID INFORMA QUE LA ATENCIÓN A PÚBLICO SE REALIZARÁ BAJO Estricta COVENIO DE CITA CONCERTADA

¿Dónde puedo presentar mis consultas sobre afiliación a la Seguridad Social, cotización y pago de deudas?

SI DISPONE DE MEDIOS TELEFONICOS: SEM ELECTRÓNICA

El funcionamiento de la Sede de atención al público de esta Tesorería, ubicada en el centro de la ciudad, ofrecerá movilidad al público a través de un portal de atención al usuario y a través de un sistema de comunicación on line.

EN CASO DE NO TENER ACCESO A INTERNET: **VÍA TELEFÓNICA (HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:30 a 18:30 h)**

800 90 90 90
800 90 90 90



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



sabadellprofesional.com



900 500 170



Noticias del Colegio

Sección coordinada por
Carlos Ruiz Sánchez



Nuevo convenio del Colegio con la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid



Servirá para potenciar la difusión, información y asesoramiento sobre los programas de ayudas y subvenciones en materia de empleo y los servicios al empleador.

El 22 de marzo tuvo lugar el acto de firma del convenio entre la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid y nuestro Colegio, el cual tiene como objetivos fundamentales difundir, informar y asesorar a los colegiados sobre los distintos servicios al empleador y programas de promoción y fomen-

to del empleo que la Comunidad de Madrid pone a disposición de todas las empresas con centro de trabajo en el territorio de la Comunidad de Madrid.

El acuerdo firmado por Doña Eva Blázquez, viceconsejera de Empleo, y Doña M^a. Antonia Cruz, presidenta del Colegio, tiene la finalidad de que se facilite por parte del Colegio y sus

colegiados, a cualquier ciudadano interesado, información y asesoramiento sobre los servicios al empleador y sobre los programas de promoción y fomento del empleo que promueve la Comunidad de Madrid.

Para articular y favorecer estas acciones la Consejería facilitará al Colegio y a sus colegiados, cuando lo soliciten, el asesoramiento necesario, así como toda la colaboración y apoyo que sea preciso para la mejor realización por parte de estos, de las



actividades de difusión, información y asesoramiento de los programas de promoción y fomento del empleo, y de servicios al empleador. Asimismo, promoverá mesas de información y otros cauces de comunicación para garantizar que el Colegio y sus colegiados accedan a la información relevante sobre los programas citados con el objeto de dar a conocer y difundir estas acciones entre sus clientes.

Por su parte, el Colegio facilitará a sus colegiados el asesoramiento necesario, para desarrollar estas tareas y colaborar activamente con la Consejería en la difusión y publicidad de los programas de ayudas y subvenciones que convoque la misma, y de los servicios al empleador, bien a través de boletines informativos, circulares, comunicaciones personalizadas o convocatorias de jornadas o reuniones informativas.

[REUNIÓN]



Reunión con la Directora General del Instituto Nacional de la Seguridad Social

En la sede madrileña del INSS tuvo lugar el pasado 18 de marzo un encuentro entre representantes de nuestro colectivo y del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Al mismo asistieron por parte del INSS, su directora general, Dña. María del Carmen Armesto González-Rosón, Dña. Carolina Belinchón, vocal asesora, D. César Gómez, subdirector general de prestaciones y D. Daniel García, subdirector general gestión de IT.

Por parte del colectivo de Graduados Sociales participaron en esta reunión D. Ricardo Gabaldón, presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Dña. María Antonia Cruz, presidenta del Colegio de Madrid, D. Marcos Óscar Martínez, presidente del Colegio de Asturias y D. Alfonso Hernández Quereda y D. Carlos Bermejo de la Comisión Permanente.

En esta reunión se abordaron asuntos de interés profesional, como los canales de comunicación, el sistema de cálculo de jubilación y la pérdida de validez de los apoderamientos por la Orden ISM 189.2021, de 3 de marzo.

Esta Orden que regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social prevé que los apoderamientos inscritos actualmente en el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social, otorgados al amparo de la Orden ESS/486/2013, de 26 de marzo, han perdido su validez el 2 de abril de 2021 si antes de esa fecha no han sido adaptados a la regulación de la Orden Ministerial recién publicada, mediante la cumplimentación de los nuevos modelos de poderes. Asimismo, a través de esta Orden se modifica y amplía el ámbito de actuación de los apoderamientos ante la Seguridad Social, de forma que, una vez inscritos en el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social, también podrán ser utilizados para acceder a los servicios electrónicos de la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones (SEDESS).

Esta reunión confirma la senda de colaboración con el INSS para potenciar una comunicación efectiva entre los profesionales y la administración pública.

Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social: Orden ISM/189/2021, de 3 de marzo

Esta nueva Orden resulta más útil para los intereses de nuestro colectivo, siendo más clara y más flexible en el procedimiento de otorgamiento de apoderamiento.

De todos es conocida la preocupación del colectivo de Graduados Sociales en relación con la publicación de la Orden ISM/189/2021, de 3 de marzo, por la que se regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social en lo referente a si los profesionales que ya están como autorizados en el Sistema Red han de volver a hacer este trámite en el Registro electrónico de apoderamientos.

Esta Orden resulta más clarificadora en lo referente al Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social, si bien, no afecta al régimen de apoderamientos del Sistema RED, que seguirá rigiéndose por su propia normativa.

A este respecto, la Comisión Técnica de la Seguridad Social ha emitido informe sobre la citada normativa en el cual entre otras valoraciones se expone lo siguiente:

“La publicación de la Orden ISM/189/2021, de 3 de marzo, por la que se regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social (BOE 5/03/2021), viene provocada por la necesidad de adaptar la normativa anterior contenida en la Orden ESS/486/2013, de 26 de marzo, por la que se crea y regula el Registro electrónico

de apoderamientos de la Seguridad Social para la realización de trámites y actuaciones por medios electrónicos (derogada) a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la cual regula en sus artículos 5 y 6 las formas de apoderamiento.

Esta nueva Orden resulta ser muy similar en contenido a su predecesora, existiendo ciertas diferencias no destacables que vienen a clarificar y flexibilizar el procedimiento anterior, además de adaptarse a la mencionada Ley 39/2015. Esta Orden resulta más completa, al establecer los lugares donde otorgar los apoderamientos, o la validez de los registros electrónicos generales, cuestiones anteriormente no reguladas.

Por tanto, esta Orden resulta más útil para los intereses de nuestro colectivo, siendo más clara, más flexible en el procedimiento de otorgamiento de apoderamiento. Bien es cierto, que también establece alguna formalidad más que su predecesora, en lo relativo a la Aceptación expresa del apoderamiento, pero ello no supone más que la necesidad de adaptarse a la nueva Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



Desde la Subdirección de Gestión Centralizada del Sistema Red, también han comunicado que NO es necesario, en base a la Disposición Adicional segunda de la citada Orden ISM/189/2021, de 3 de marzo que procedemos a transcribir: “La representación otorgada en el ámbito del Sistema de remisión electrónica de datos (Sistema RED) se registrará por su propia normativa. Ello significa que al igual que ocurre en el Registro electrónico de apoderamiento vigente, la representación otorgada a los mismos para actuar en el ámbito del sistema RED no figura inscrita en el mismo, ya que el propio Sistema RED regula y valida la capacidad de representación de estos Autorizados ante la Seguridad Social, que seguirán siendo, en virtud de la normativa de aplicación, receptores de las notificaciones electrónicas. Asimismo, los trámites relativos a los sujetos obligados al Sistema RED, deberán seguir siendo gestionados a través de éste. Cuestión diferente es que alguna persona física o jurídica que a su vez puede ser autorizado RED figure inscrito en este Registro como poderdante o apoderado en cuyo caso se le aplicarán todas las disposiciones establecidas para el mismo.

[CELEBRACIÓN DERECHOS]

20 de mayo, día internacional de los Recursos Humanos

Los Graduados Sociales, siempre liderando organizaciones, siempre liderando personas.



El pasado 20 de mayo tuvo lugar la celebración del día Internacional de los Recursos Humanos, dedicado a todas aquellos profesionales cuyo trabajo diario se enfoca hacia lo más valioso de nuestras organizaciones, las PERSONAS, y que nos ayuda a dar visibilidad a la importante función que hacemos gestionando el CAPITAL HUMANO de una empresa.

Este año, ha resultado inevitable mencionar la situación de pandemia mundial que estamos atravesando y sus repercusiones, tanto a nivel personal como laboral. Detrás de nuestras organizaciones, sean grandes o pequeñas, se encuentran las personas, y cuando hablamos de personas, hablamos de emociones y sentimientos.

Los Graduados Sociales, desde las funciones de Recursos Humanos hemos gestionado miedos, desmotivaciones, problemas de salud, pérdidas de seres queridos, incertidumbres legales, adaptaciones forzadas a teletrabajos, nuevas maneras de comunicación, etc. Y todo ello sin perder de vista que la continuidad de nuestros despachos profesionales no debía verse afectada.

Tras sobrevivir a una pandemia mundial, a los profesionales de Recursos Humanos nos espera un futuro que tiene tanto de incierto como de apasionante. Ahora más que nunca debemos ser los vertebradores de las empresas que asesoramos y trabajar en abordar los retos que se nos presentan, como ser capaces de detectar las nuevas competencias que se van a requerir en la era Post-Covid; dar continuidad a la transformación digital en las formas de trabajo que hemos iniciado de una manera abrupta y acelerada, así como revisar los modelos de cultura empresarial y liderazgo que se requerirán para salir de la crisis en la que nos movemos.

En definitiva, el reto que tenemos por delante no es menor, ya que se hace crucial que sigamos trabajando y ayudando a las organizaciones a adaptarse con rapidez a las nuevas circunstancias y a salir más fuertes a la nueva era laboral en la que nos adentramos.

Los Graduados Sociales, siempre liderando organizaciones, siempre liderando personas, así es nuestra profesión.

[JORNADA ONLINE]

“La prevención y actuación contra el acoso en el ámbito laboral”

Dentro del marco de colaboración con el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y la Asociación Profesional de Especialistas en Género, Igualdad, Acoso y Violencia de Género (APREGEN) nuestro Colegio organizó una jornada formativa telemática el pasado 10 de mayo con el objeti-



El INSS amplía los servicios disponibles en Tu Seguridad Social mediante representante autorizado

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha ampliado los servicios disponibles en el portal Tu Seguridad Social (TUSS) a través del acceso como representante. Este acceso permite realizar estas gestiones aunque no dispongamos de Cl@ve permanente o certificado digital, simplemente autorizando a un representante que disponga de alguno de estos métodos de identificación a que las realice en nuestro nombre.

Los servicios que se han habilitado mediante esta vía de acceso permiten consultar y gestionar prestaciones reconocidas en representación de otra persona. El listado de estos servicios es el siguiente:

- . Comunicación de datos cónyuge pensionista
- . Modificación de datos bancarios
- . Cambio de domicilio del pensionista
- . Declaración de ingresos de pensionistas de orfandad y en favor de familiares
- . Solicitud del incremento de tu pensión de viudedad en base a las cargas familiares
- . Mejora del porcentaje de tu pensión de viudedad a partir de 65 años
- . Declaración de ingresos a efectos del complemento por mínimos de tu pensión de viudedad en base a las cargas familiares
- . Declaración de ingresos a efectos del complemento por mínimos
- . Solicitud de mantenimiento de tu pensión de viudedad por nuevo matrimonio
- . Solicitud de datos identificativos del pensionista o del representante
- . Solicitud de revisión de la última revalorización y paga única
- . Solicitud de revisión de la incapacidad permanente
- . Solicitud de incremento de incapacidad permanente total con 55 años

Además, permite también la obtención por parte del representante de los certificados de perceptores de prestación, en el caso de que el representado tenga una prestación activa. El listado completo de certificados disponibles es:

- . Certificado sin importes
- . Certificado de importes al cobro resumen

TELETIPO
NUEVO MODELO
DE REPRESENTACIÓN
TESOL

La Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social ha aprobado un nuevo modelo normalizado de representación para la realización de trámites a través del registro electrónico de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, que se incorpora como Anexo. Este nuevo modelo es de general



vo fundamental de informar a profesionales y empresas sobre los mecanismos que deben establecerse para garantizar la integridad, la dignidad y la salud de las personas en el ámbito laboral. Para ello es preciso establecer los protocolos necesarios para primero prevenir, y después erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el terreno laboral.

La ponente encargada de impartir esta formación fue la propia presidenta de APREGEN, D^a. M^a. Ángeles García Pérez, Graduada Social y Auditora Sociolaboral quien a lo largo de su intervención abordó un amplio repaso normativo imprescindible para la prevención y erradicación del acoso, como la Ley Orgánica 3/2007,



de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) o el Anexo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El acto, que contó con más de un centenar de colegiados conectados fue presentado por el presidente del CGCOGSE, D. Ricardo Gabaldón y por la Vicepresidenta del Colegio, D^a. Eva Torrecilla.

- . Certificado de importes al cobro desglosado
- . Certificado de pensiones en baja o suspendidas
- . Certificado para beneficiarios de deducciones
- . Certificado de revalorización
- . Certificado de rentas

Para acceder a todas estas gestiones, debes hacerlo desde el servicio "Tus Pensiones: Gestiona tu Prestación", una vez que hayas accedido como representante en TUSS.

Recientemente se habían habilitado otros dos servicios mediante este acceso, el de solicitud de la Tarjeta Sanitaria Europea y el que permite tramitar el alta de un beneficiario a la asistencia sanitaria.

Con este servicio, la oferta en TUSS para representantes es en este momento la del siguiente cuadro, puedes acceder a estos servicios desde este enlace:

InicioRepresentanteNoAporado (seg-social.gob.es)

[ACUERDO DE COLABORACIÓN]

Convenio con la Agencia Tributaria de Andalucía

El Consejo General de Graduados Sociales de España ha suscrito un convenio de colaboración social con la Agencia Tributaria de Andalucía para la presentación y pago de autoliquidaciones, así como para la presentación de declaraciones, comunicaciones o cualquier otro documento con trascendencia tributaria mediante la utilización de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos en representación de terceros.

Este convenio tiene por objeto facilitar a los colegiados que in-



tervengan como representantes voluntarios de los obligados tributarios para la presentación telemática de documentación y en su caso, también el pago por medios electrónicos de las deudas tributarias resultantes en nombre de terceros. El Colegio de Graduados Sociales de Madrid ya se ha adherido a este convenio; por si precisas su utilización.

aplicación a partir de la fecha indicada y acota los efectos de la representación a cada trámite concreto, tratando de evitar la paralización del trámite de algunas solicitudes por no haberse otorgado la representación para todas las prestaciones (algo que sucedía con cierta frecuencia en el caso de solicitud simultánea de viudedad y auxilio por defunción).

Wolters Kluwer celebra su tradicional Foro Asesores con la participación de más de 4.000 profesionales

Nuestro Colegio colabora en este importante encuentro que fomenta la transformación del despacho profesional en España.

Wolters Kluwer Tax & Accounting en España ha celebrado los pasados 9 y 10 de junio en formato online el Foro Asesores, evento de referencia para los despachos profesionales de nuestro Colectivo y que este año ha alcanzado su 29ª edición. Más de 4.200 asesores han participado en estas jornadas compartiendo intereses comunes y tendencias del sector para innovar, hacer crecer y transformar su despacho. En estas sesiones se ha expuesto la situación actual del sector tratando de buscar soluciones para impulsar la recuperación económica y la transformación tras la pandemia de la mano de los que más saben.

D. Joaquín Pérez Rey, secretario de Estado de Empleo y Economía Social, fue el encargado de dar la bienvenida al acto y en su intervención destacó “los cambios que ha comportado la crisis económica, social y sanitaria actual son un pilar de éxito futuro, y en ese contexto, los despachos profesionales serán un elemento clave para potenciar una vigorosa recuperación económica”. “Sin duda, la actividad productiva



de nuestro país va a sufrir modificaciones y requerirán una colaboración estrecha de asesorías y despachos profesionales”, añadió Pérez Rey resaltando la oportunidad que pueden suponer los fondos europeos.

Nuevas soluciones para los despachos profesionales

D. Tomàs Font, director general de Wolters Kluwer Tax & Accounting España, fue el encargado de introducir el evento, el cual repasó las perspectivas y aspectos más importantes para el sector, como la ciberseguridad, de

Anexo del Foro:

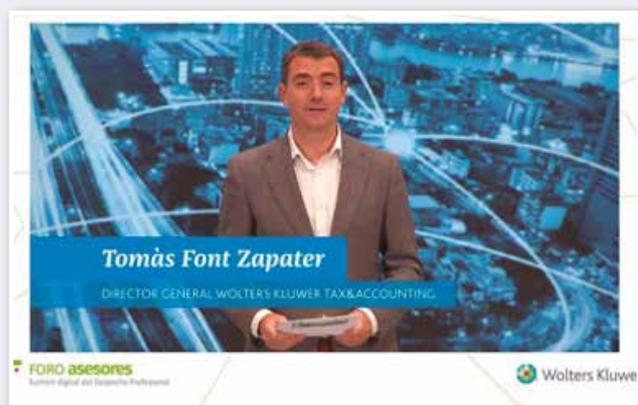
Jornada sobre la situación actual de los ERTES

El Consejo General y el Colegio de Graduados Sociales de Madrid organizaron el 15 de junio e incluido en el marco de este Foro Asesores una jornada monográfica sobre la situación actual de los ERTES ante el nuevo Real Decreto-ley 11/2021.

D. Ricardo Gabaldón, presidente del Consejo General y D^ª. María Antonia Cruz, presidenta del Colegio de Madrid fueron los encargados de dar la bienvenida a todos los participantes. Como

ponentes participaron D^ª. Eva María Blázquez Agudo, Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid, la cual habló sobre los Ertres-Covid: transitando hasta la era post-COVID, exponiendo





la mano de D. Félix Barrio, gerente de Ciberseguridad para la Sociedad del Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE); la oportunidad que suponen los fondos europeos, con D. Luis Socias, jefe de la Oficina de Proyectos Europeos de la CEOE; los diferentes modelos de pricing que pueden ayudar al crecimiento de los despachos, con D. Oriol López, asesor de profesionales y empresarios, y los modelos de negocio y también vitales tras el COVID-19, con D^a. Silvia Leal, experta en Innovación, nuevas profesiones y estrategia empresarial.

En el Foro Asesores participaron otros expertos que explicaron las últimas novedades laborales y fiscales, como la nueva normativa sobre los ERTE. En estas sesiones participaron D. Ricardo Gabaldón, presidente del Consejo General de Graduados Sociales; D. Antonio Benavides, abogado y graduado social; D^a. Rosa M^a Virolés, magistrada del Tribunal Supremo; D. Valentí Pich, presidente del Consejo General de Economistas; D. Agustín Fernández, presidente del Registro de Economistas Asesores Fiscales (REAF), y D. Jesús Gascón, director de la Agencia Tributaria.



los criterios de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid; mientras que el segundo de los ponentes seleccionados fue D. Alberto Novoa, socio del área laboral de Ceca Magán Abogados cuya ponencia versó sobre el despido en el marco de los ERTES-COVID y la respuesta del Orden Social.

Modificación de la estructura y organización territorial de la AEAT

Por Resolución de 2 de junio de 2021 de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) se ha procedido a modificar la estructura y organización territorial de la AEAT. En particular, se han reestructurado las Administraciones que la AEAT tiene en Madrid.

El objeto de esta reestructuración consiste en buscar la mayor eficacia y eficiencia posible, junto con la optimización y racionalización de los recursos disponibles, que deben ser los principios inspiradores de la actuación de la AEAT, facilitando con ello a los contribuyentes el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y potenciando las labores de control.

Dentro de este proceso, la estructura de la Delegación Especial de la AEAT de Madrid se ha reordenado fusionando en la nueva Administración de Sudeste las anteriores de Vinateros y Villa de Vallecas a partir del próximo 9 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la citada Resolución. Con esta fusión se inicia un plan de reorganización de las zonas este y sur del término municipal de Madrid, que culminará con la futura integración de la Administración de San Blas. Los contribuyentes con domicilio fiscal próximo a las Administraciones de Vinateros y Villa de Vallecas serán atendidos, a partir dicha fecha, en la Administración de Sudeste, con independencia de que lo puedan ser también en cualquier oficina de la AEAT, además de en las Administraciones de Asistencia Digital Integral y por cualquiera de los medios de asistencia telemáticos que la AEAT pone a su disposición. La dirección de la nueva Administración de Sudeste es Av. Vinateros, 51, 28030-Madrid (actual dirección de la Administración de Vinateros).

Jornada en colaboración con la Viceconsejería de Empleo de la Comunidad

Descripción y valoración de puestos de trabajo previos a la auditoría salarial (RD 902/2020)



El pasado 4 de junio el Colegio organizó esta interesante jornada en formato webinar, la cual tuvo una magnífica acogida entre el Colectivo. Intervinieron en la apertura de esta sesión D^a. Eva M^a. Blázquez Agudo, Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid; D^a. Eva Serrano Clavero, Vicepresidenta de la Cámara de Comercio de Madrid y D^a. Eva Torrecilla Hernández, Vicepresidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid.

La entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, nos ha obligado a la realización de una tarea más dentro de los compromisos que tenemos con nuestros clientes: el registro salarial dentro de la empresa; pero para ello es preciso conocer y definir las competencias, las

cuales se conceptualizan como un «saber hacer» que se aplica a una diversidad de contextos: académicos, sociales y profesionales y es entendida como una combinación de conocimientos, capacidades, o destrezas, y actitudes adecuadas a un determinado contexto. A partir de estos conceptos podemos empezar a explicar en qué consiste la valoración de puestos de trabajo, que podríamos definirlo como dotar de un valor a un puesto de trabajo con la finalidad de retribuirlo, con independencia de su ocupante.

“

**La igualdad es un derecho.
Elemento de Justicia Social**



El Real Decreto aludido nos plantea la obligatoriedad en la realización de esta tarea, pero no podemos realizar ésta mientras que no conozcamos el puesto de trabajo a valorar, por lo que tendremos que realizar previamente una descripción del puesto de trabajo. La descripción del puesto de trabajo consiste en conocer, a través de varias entrevistas, que es lo que hay que hacer en un puesto de traba-



Jornada “Accidente de Trabajo: in itinere y en misión. Trabajadores desplazados en el extranjero”

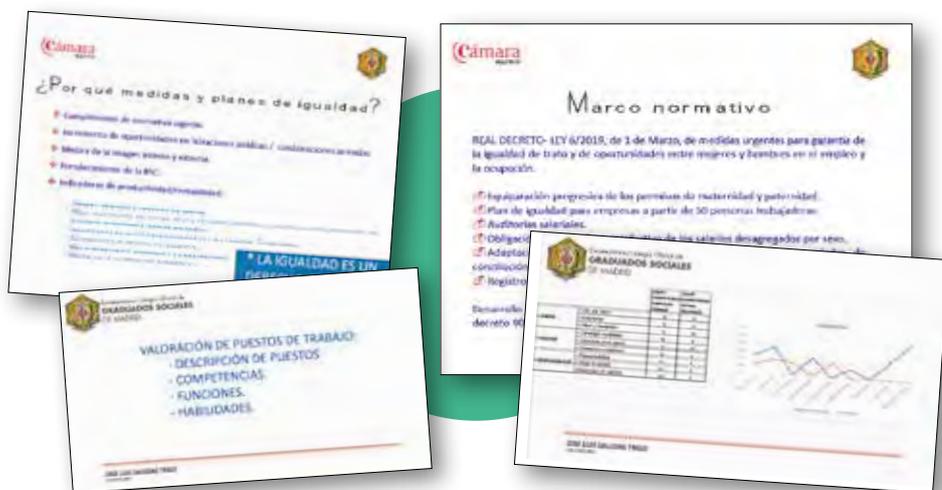
Dentro del ciclo de jornadas formativas que venimos realizando en colaboración con Asepeyo, el pasado 22 de abril tuvo lugar esta interesante webinar donde se analizaron tanto el accidente in itinere, su concepto y evolución jurisprudencial, como el accidente en misión en referencia a aquellos que ocurren en el extranjero y trabajadores desplazados. Intervinieron como ponentes, D. José María Suanzes Lobo y D^a. Prado Santos Bermejo, coordinadores autonómicos de Prestaciones de



Asepeyo en la Comunidad de Madrid; y en Castilla- La Mancha y Extremadura, respectivamente.

En relación al análisis del accidente de trabajo in itinere se efectuó una pormenorizada exposición de su regulación legal a través del artículo 156 LGSS. Régimen General, el artículo 316 LGSS. RETA y el artículo 317 LGSS. TRADE. Por su parte, y en lo referente al accidente de trabajo en misión, se profundizó en el análisis de dos elementos conectados ambos con la prestación de servicios: el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión y la realización del trabajo en que consiste la misión.

de Madrid y la Cámara de Comercio de Madrid



jo, por parte de su ocupante, o mejor dicho, por parte de cualquier posible ocupante.

En la jornada participaron como ponentes D^a. Beatriz Nombela García, Jefa de Área de Negociación Colectiva de la Dirección General de Trabajo de



■ D^a. Beatriz Nombela García.

la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid; D. José Luis Saludas Trigo, Vocal de la Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid y D^a. Nuria Inés Fuertes Díaz, Coordinadora del Área de Igualdad de Oportunidades y RSC de la Cámara Oficial de Comercio, Industria

y Servicios de Madrid. Esta última puso que la Cámara de Madrid presta el asesoramiento necesario para desarrollar estos aspectos relativos al impulso de la igualdad de oportunidades, enmarcados en las políticas de recursos humanos de la empresa, y que forman parte de la estrategia or-



■ D. José Luis Saludas Trigo.

ganizacional a través de su Programa Inicio que ofrece compromiso, diagnóstico y elaboración de planes de igualdad; o por medio del Programa Avance que presta apoyo a la implantación del plan y medidas concretas, seguimiento y evaluación.

Próximas Acciones Formativas

Cursos en colaboración con LEFEBVRE FORMACIÓN

En el marco de colaboración que Lefebvre Formación mantiene con nuestro Colegio, ponemos a tu disposición tres acciones formativas especialmente seleccionadas para nuestro Colectivo. Además, gracias a este acuerdo, podrás beneficiarte de un 15% de descuento como miembro colegiado.



Más información: FORCOL COGSM (lefebvre.es)

Págame como yo quiero. Retribución flexible: Inicio, 1 de septiembre

En este curso on line de diez horas lectivas abordaremos con detalle una novedosa fórmula de retribución a los empleados: los planes de retribución flexible o de retribución a la carta, que permiten la intervención del trabajador en el diseño de la estructura retributiva. Se trata de una política salarial que consiste en sustituir rendimientos de carácter dinerario por rendimientos de trabajo en especie, a elección del trabajador de entre un elenco de

bienes y servicios ofertados por la empresa, con el propósito de maximizar la renta disponible del empleado sin incrementar con ello el gasto del empleador.

Mediante un cambio en la forma de retribuir (medio de pago) se logran dos objetivos en apariencia antagónicos: pagar más con el mismo coste. En efecto, los planes de retribución flexible persiguen la optimización de la nómina, pues incrementan la retribución neta del empleado, sin que ello supon-

ga un coste adicional para la empresa. Dicho objetivo se logra, en la práctica, a través de dos vías: De un lado, el plan de retribución flexible reduce los costes de adquisición de determinados bienes y servicios, aprovechando las economías de escala. De otro, reduce notablemente la carga tributaria y ello por dos motivos: primero porque puede suponer una minoración de la base imponible y segundo, porque dicha minoración puede llevar aneja una disminución del tipo impositivo.

Conciliación vida personal y familiar Medidas de conciliación (Actualizado Real Decreto-Ley 6/2019): Inicio, 1 de septiembre

Este curso aborda el estudio de todas las medidas laborales dirigidas a favorecer y permitir la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores. Se analizan los permisos retribuidos, las reducciones de jornada, las suspensiones del contrato de trabajo y las excedencias por motivos vinculados con la maternidad y el cuidado de hijos y/o fa-



miliars. Se estudia también la protección de estas situaciones frente a decisiones empresariales de modi-

ficación de las condiciones de trabajo y frente al despido. A través de ejemplos prácticos, del comentario de los pronunciamientos judiciales más relevantes en la materia y de la cita de la legislación actualizada y puesta al día, el curso asegura un conocimiento íntegro y práctico de las medidas de conciliación laboral y personal.



Cursos propios de Colegio

DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS Y REGISTRO SALARIAL. (Real Decreto 902/2020): Inicio, 19 de julio

Dirigido al Graduado Social, con independencia de su colegiación, y a cualquier profesional con funciones de gestor en materia de Recursos Humanos este curso on line de diez horas lectivas está diseñado para adquirir los conocimientos necesarios y poder manejar, dentro de las empresas, tanto grandes como pequeñas, una herramienta de Gestión de Recursos Humanos tan importante como es esta.

Con ella podremos tener perfectamente definidos y valorados todos los



puestos de trabajo de la empresa, así como conocer las desviaciones salariales entre los distintos grupos laborales y de esta forma poder detectar la

brecha salarial en igualdad de género, a través de la confección del registro salarial.

Los principales objetivos de esta acción formativa son cumplir con la reglamentación laboral, tener los conocimientos necesarios para poder dirimir conflictos con la Administración, saber cómo y de qué manera se ha de informar al Comité de Empresa o a los Delegados Sindicales, conocer las necesidades básicas de un puesto de trabajo en cuanto a posibles selecciones de personal y ofrecer al cliente nuevos servicios.

CURSO DE POSTGRADO “EXPERTO EN GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL”: Inicio, OCTUBRE (fecha a concretar)

El objetivo fundamental de este curso de postgrado, en colaboración con la Universidad de La Salle, 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.

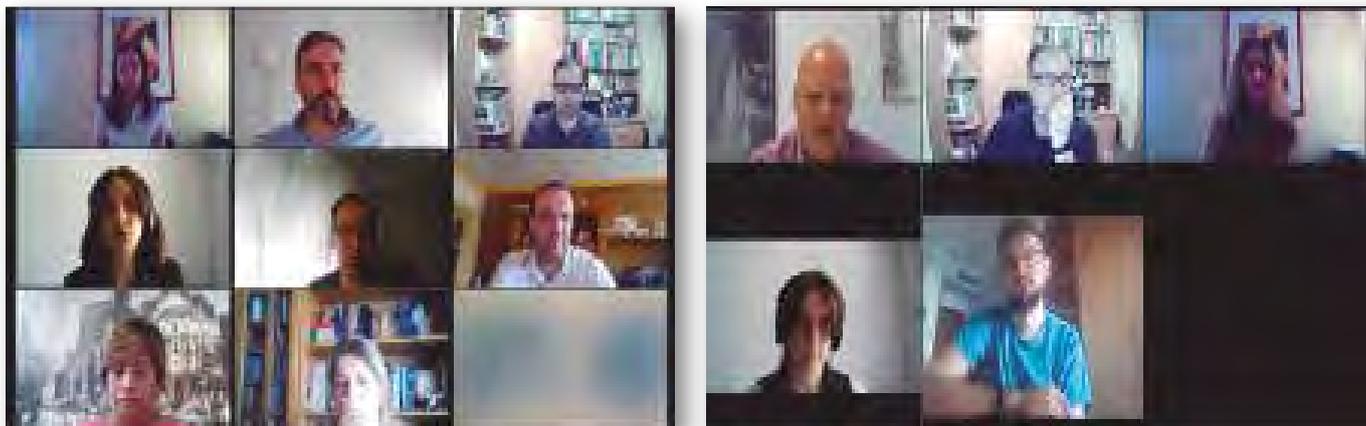
La globalización y digitalización de la economía ha involucrado a las empresas en una dimensión internacional que plantea unos retos en el plano operativo de las mismas, cambios importantes que afectan a la gestión de los recursos humanos. Uno de estos retos lo constitu-

ye 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 RRHH se está haciendo indispensable y necesaria; de ahí la necesaria especialización en esta materia y la adquisición de estos conocimientos específicos se convierten en indispensables para el profesional especializado.



[CURSO POSTGRADO]



Clausura de la séptima edición del Curso de Postgrado en Práctica Procesal Laboral

El pasado 30 de junio ha finalizado una nueva edición de nuestro curso de Postgrado en Práctica Procesal Laboral, que este año ha alcanzado ya su séptima edición en colaboración con el centro Superior de Estudios Universitarios (LA SALLE IGS). Constituido como una de las piedras angulares del Plan Estratégico de Formación del Colegio, esta edición de 2021, ha presentado como gran novedad la de celebrarse íntegramente en formato online, debido a las dificultades que generaba la presencialidad, no solo por las condiciones actuales sociosanitarias, 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 de enero a junio.

El curso, bajo la dirección del Graduado Social D. Rafael Barrado Zapata, no se limita a la exposición de la materia jurídico-laboral desde una idea de amplios conocimientos en la materia por parte de sus asistentes, sino que



viene a estudiar pormenorizadamente no solo la norma legal (Ley 36/2011), sino también el derecho positivo y la jurisprudencia de referencia. Al margen de aportar un conocimiento pleno de cada modalidad procesal, sus oportunidades y riesgos, ofrece la realización práctica de vistas judiciales, con



atención a la selección y práctica de las pruebas propuestas, así como una concreta determinación de las distintas fases del procedimiento. 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.

“ Este postgrado de carácter oficial tiene como principal reto ofrecer una formación eminentemente práctica que capacite al Graduado Social en su labor de representación jurídica en los tribunales



GRADO EN RELACIONES LABORALES

UN PROGRAMA CONTRASTADO, DE FUTURO Y CON ELEVADAS CIFRAS DE EMPLEABILIDAD

SOMOS GRADUADOS SOCIALES

25.000 PROFESIONALES EN TODA ESPAÑA

Teresa Silleras Martínez
Graduada Social. Vocal de
la Junta de Gobierno



Desde la Junta de Gobierno del Colegio siempre se ha considerado nuestra relación con las Universidades uno de los puntos estratégicos para impulsar el desarrollo de nuestra profesión. Es por ello, que desde la Comisión de Universidades hemos puesto un especial empeño en acercar la corporación al germen de la profesión, los estudiantes, para que éstos puedan desarrollar especialmente sus últimos años académicos sintiendo al Colegio en la cercanía y para posteriormente iniciar su andadura profesional de la mano de los profesionales ya colegiados.

Precolegiado: figura clave en la relación Colegio-Universidad

El vínculo fundamental entre un alumno que esté cursando el Grado y el Colegio debe iniciarse con la figura del precolegiado, que sería aquella persona que todavía se encuentra cursando estudios oficiales y decide vincularse al Colegio Profesional antes de ser titulado. Es una figura transitoria, previa a la colegiación, y que puede disfrutar de la formación e información que genera el Colegio a través de todos sus canales. Esta modalidad se ha creado para dar acceso a los estudiantes del GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RRHH o EMPLEO que estén matriculados en Universidades de Madrid o Castilla La Mancha y que deseen incorporarse al Colegio Oficial de Graduados Sociales de nuestra demarcación territorial.

Precolegiados : Curso Académico 2021-2022

Para los próximos meses de septiembre y octubre ya tenemos previstas diferentes actividades dirigidas a los estudiantes y que se desarrollarán tanto en las sedes de las distintas Universidades, como en la propia sede colegial de la calle Arriaza, 4. Si la situación sanitaria lo permite, en el Colegio celebraremos jornadas de puertas abiertas, en las que llevaremos a cabo acciones formativas con el objetivo de mostrar al alumnado todas las vertientes profesionales para las que habilita la titulación con microseminarios, actividades prácticas y exposición de experiencias profesionales de diferentes compañeros en ejercicio y profesionales de las Administraciones.

Los convenios de colaboración firmados entre el Colegio y las Universidades públicas de nuestra Comunidad Autónoma recogen el compromiso de la puesta en marcha de un plan de conexión directa con el precolegiado para desarrollar sus inquietudes profesionales y crecimiento personal, en pro de una profesión llena de posibilidades.

A los precolegiados siempre nos gusta recordarles que, una vez finalizados sus estudios universitarios, debe incorporarse obligatoriamente, si pretende ejercer como tal, al colegio profesional donde se encuentre ubicado su despacho profesional o empresa. Una vez colegiado se convierte en técnico en materias sociales y laborales para estudiar, asesorar, representar y gestionar todos aquellos asuntos relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que le sean encomendados por particulares, empresas, administraciones y terceros; y también operar como experto en Recursos Humanos. ¡Bienvenidos al Colegio!



UCM

EL PLAN 2020 DEL GRADO EN RELACIÓN LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Prf^a Sira Pérez Agulla

Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCM.

Delegada del Decano para la Coordinación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

En el marco de la Universidad Complutense de Madrid, institución de larga trayectoria y amplio reconocimiento, la Facultad de Derecho, centro de referencia a nivel nacional dentro de los estudios jurídicos, ofrece un amplio elenco de Titulaciones en la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas. El Grado en Derecho, sin duda, baluarte del Centro, junto a otras Titulaciones de cariz más específico, por ejemplo, Criminología o Relaciones Laborales y Recursos Humanos, conforman el atractivo catálogo de estudios oficiales universitarios ofertados desde la vetusta Facultad. Completando el mismo, con la intención de atender las actuales demandas del mercado de trabajo, se ha prestado especial atención a los Dobles Grados, así como a las Dobles Titulaciones Internacionales, las cuales permiten a los alumnos cursar parte de sus estudios en las Universidades europeas más punteras dentro del ámbito jurídico; baste como muestra, la Universidad de la Sorbona o la alemana de Ratisbona. En otro orden de cosas, no podemos pasar por alto una de las bondades que caracteriza y distingue de otros centros a la Facultad de Derecho de la UCM, esto es, su entorno privilegiado, declarada la Ciudad Universitaria Campus de Excelencia, con amplísimas zonas verdes, numerosas instalaciones deportivas, en pleno casco urbano y muy bien conectado por transporte público.

Título de Grado en RRLL y RRHH

Implantado en la Universidad Complutense de Madrid en el año 2009, resulta de la integración de las titulaciones de Relaciones Laborales (diplomatura) y de Ciencias del Trabajo (de sólo 2º ciclo). Esta Titulación tenía como objetivo principal aportar una formación integral de calidad para el ejercicio profesional en el ámbito del empleo, las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos. De manera específica, el Grado incidía en la adquisición de una formación general jurídica, especialmente



jurídico-laboral, así como, sociológica, organizativa, histórica y psicológica orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional, tales como, asesoramiento jurídico-laboral, dirección y gestión de recursos humanos, mediación y orientación laboral, entre otras.

En 2019, coincidiendo con el décimo aniversario de la implantación de la Titulación, y, de algún modo, alentados por la reciente modificación del Grado en Derecho, parecía el momento idóneo para plantear la reforma del Grado en RRLL y RRHH. Habiendo pasado trece años de la adaptación de la Diplomatura de RRLL - que a su vez procedía de los Estudios de Graduado Social Diplomado (plan 1980)-, así como una década desde que se ofertó el Primer Curso del Título, ya contábamos con la experiencia necesaria que nos permitía detectar aspectos que podían ser mejorados.



De este modo, con el objetivo primordial de mejorar la calidad de la formación que reciben los alumnos del Grado en RRLL y RRHH, tuvimos en consideración los retos del entorno social, laboral y tecnológico en el que se desenvuelven las nuevas generaciones de universitarios, así como la formación que el mercado de trabajo actual requiere.

Asignaturas innovadoras, en las que se valora la importancia del liderazgo, el espíritu emprendedor y la creatividad

Resulta evidente que en muchas ocasiones los Planes de estudios se quedan obsoletos o van perdiendo vigencia dada la celeridad en el avance de la tecnología, de la información y del conocimiento. Por ello, para evitar que esto sucediera propusimos introducir



en el Grado en RRLL y RRHH asignaturas innovadoras, acordes con los nuevos tiempos, por ejemplo, la asignatura obligatoria, Nuevas Tecnologías y RRLL: aspectos jurídicos o, la optativa, Sociedad Digital y Relaciones Laborales, entre otras. De manera semejante, con el objeto de mejorar la formación de los estudiantes, se incorporaron al nuevo Plan asignaturas que, teniendo presente los cambios en los mercados globales, atendieran la faceta internacional de las relaciones laborales internacionales, por ejemplo, Dirección Internacional de Recursos Humanos o Régimen Jurídico de la Movilidad Internacional de Trabajadores, ambas optativas. Debemos enfatizar la introducción de la asignatura optativa Legal English, la cual aporta un valor añadido para la formación de los estudiantes, permitiendo la adquisición de recursos conceptuales y terminológicos en inglés, lengua del tráfico económico internacional y de la producción jurídica de organismos supranacionales.

Además, teniendo presente el parecer de los numerosos egresados consultados, se consideró pertinente introducir entre la formación básica dos asignaturas que, si bien fueron descartadas en el paso de la Diplomatura al Grado, hoy resultan imprescindibles si lo que se pretende es dotar al Grado de la formación demandada por la empresa; baste como muestra asignaturas tales como Métodos de Economía Aplicada a las Relaciones Laborales o Introducción a la Contabilidad.

Cabe destacar que se trata de una mejora de los estudios consensuada con el excepcional profesorado que imparte en la Titulación. Grandes investigadores y prestigiosos profesionales, juristas, economistas, sociólogos, psicólogos, historiadores, que permiten al alumnado adquirir sólidos conocimientos y habilidades prácticas para su inserción profesional en empresas e instituciones públicas y privadas.

En definitiva, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ofrece a sus graduados, formados en la reflexión y espíritu crítico, las mejores competencias en las técnicas jurídicas, empresariales, estadísticas, económicas, y psico-sociológicas necesarias para dar respuesta a los reclamos sociales vinculados a la esfera laboral. Son estudios muy consolidados, con una larga tradición y que se diseñaron en función de perfiles profesionales muy claros, que incluían a directores de recursos humanos, graduados so-

Máster de Alta Especialización en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Este Máster, impulsado por el Consejo General de Graduados Sociales en colaboración con la Universidad Complutense y al que tendrán acceso todos los Graduados Sociales, proporcionará una formación especializada que permitirá la adquisición de conocimientos prácticos.

El objetivo de esta importante iniciativa es formar a los mejores especialistas en materias laborales, que serán los líderes en el asesoramiento, representación y gestión de los asuntos encomendados por o ante el Estado, entidades, corporaciones locales, seguridad social, sindicatos, organizaciones empresariales, sedes judiciales, empresas y trabajadores. Además, se potenciará la formación en la solución de conflictos -tanto judicial como extrajudicial, destacando la resolución de cuestiones prácticas desde una pluralidad de perspectivas (legal, jurisprudencial, doctrinal y práctica judicial).

Este Máster se va a realizar en la modalidad presencial, con la novedad de introducción del método en streaming. De modo que el colegiado, desde cualquier lugar, puede conectarse simultáneamente a la clase y, plantear las dudas y cuestiones que estime pertinentes, de forma análoga a las videoconferencias. Por otro lado, el que desee asistir, podrá hacerlo y, las clases se impartirán en la Escuela de Prácticas Jurídicas de la Universidad Complutense de Madrid, sita en la calle Amanuel de Madrid.

Los directores de este Máster son, el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y Presidente emérito del Tribunal Constitucional, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y, la directora académica de la Fundación Justicia Social, Magistrada especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Académica de Número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España y, Doctora Cum Laude en Derecho por la UCM, Ana María Orellana Cano.

ciales, mediadores laborales, delegados de prevención... Con los datos que contamos, tras las diversas promociones del Grado en RRLL y RRHH, podemos celebrar que sus alumnos son capaces de enfrentarse con éxito al mercado laboral.

El plan de estudios hace hincapié en la formación empresarial, tanto a nivel jurídico (derecho de la empresa, derecho del trabajo, etc.), como a nivel económico y de gestión (gestión de los recursos humanos, dirección estratégica, diseño organizativo, contabilidad, etc.).

URJC

Implantado desde el año 2009 se imparte en modalidad presencial, pudiendo cursarse en el campus de Madrid -Vicálvaro o en el de Alcorcón.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad Rey Juan Carlos

Elena Lasaosa Irigoyen

Coordinadora del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rey Juan Carlos



Es sabido que existen muy variadas áreas de intervención en las que podrán desarrollar su labor los futuros graduados en relaciones laborales: directores o técnicos superiores en recursos humanos en empresas; profesionales liberales dedicados al asesoramiento jurídico-laboral; expertos en el campo de las políticas laborales promovidas por la Administración Pública; consultores y auditores sociolaborales; educadores en el campo de la enseñanza secundaria y superior universitaria y no universitaria; ejercientes ante los juzgados y tribunales del orden social...

Tomando en consideración esta última faceta de la actividad de los graduados sociales y dado que se trata de una titulación habilitante para el ejercicio como operadores jurídicos ante la Administración de Justicia, en la Universidad Rey Juan Carlos las asignaturas de contenido jurídico tienen un importante peso específico dentro del plan de estudios del Grado. Se trata de materias referidas al ordenamiento laboral y de Seguridad Social y otras conectadas con él, como son el derecho del empleo o el derecho sindical. También se abordan las materias de sociología (sociología de las relaciones laborales, técnicas de investigación social); el derecho público y privado (elementos de derecho público, elementos de derecho privado, derecho de

las administraciones públicas) historia y humanidades (historia de las relaciones laborales, antropología cultural y simbólica), economía (economía aplicada, introducción a la contabilidad); empresa (empresa social, organización y métodos de trabajo, introducción a la empresa); estadística (estadística aplicada a las ciencias sociales); psicología (psicología aplicada al trabajo y a las organizaciones); idioma moderno, e informática.

Un Grado con elevadas cifras de empleabilidad

Las encuestas a los egresados de la URJC arrojan cifras superiores al 72% de ellos trabajando en su mismo campo de estudios o similar, un año después de finalizar la titulación. Al respecto, la Universidad cuenta con más de 13.000 convenios para la realización de prácticas curriculares y extracurriculares, firmados con empresas e instituciones nacionales e internacionales (empresas como Antena 3, NH Hoteles, Renfe, Philips, Campofrío...).

Una de las características propias de la Universidad Rey Juan Carlos es sin duda su apuesta por los Dobles Grados, ya que es la universidad española que oferta más titulaciones de este tipo. En concreto el Grado en Relaciones Laborales puede cursarse conjuntamente con el Grado en Derecho, así como con el Grado en Contabilidad y Finanzas y con el Grado en Trabajo Social. Los dos primeros planes dobles se imparten en el campus de Madrid y el último en el de Alcorcón. Se trata de itinerarios formativos muy demandados y que permiten a los estudiantes obtener las dos titulaciones en el plazo de cinco cursos académicos.

La URJC tiene en marcha diversos programas de orientación a futuros estudiantes, incluyendo la realización anual de unas





Jornadas de Puertas Abiertas con el objetivo de informar a quienes estén interesados en cursar sus grados o dobles grados.

Máster en Asesoría Jurídico-Laboral

A nivel de postgrado, la URJC ofrece la posibilidad de avanzar en la especialización en el ámbito de las relaciones laborales cursando el Máster en Asesoría Jurídico-Laboral, que se imparte en modalidad presencial en la sede de Madrid-Quintana, en grupos reducidos. Se trata de una titulación oficial dirigida a personas que tienen formación universitaria en el ámbito del Derecho, de las relaciones laborales o de la empresa. Su duración es de un curso académico.

Ofrece una completa educación de postgrado a quienes pretenden desarrollar su actividad profesional en el área del asesoramiento laboral en su vertiente jurídico-empresarial, sustantiva o de procedimiento. Entre sus objetivos se encuentra abordar las reformas normativas recientes sobre la materia, para favorecer el reciclaje académico de los profesionales que optan por cursar este Máster.

Componen su itinerario formativo asignaturas como por ejemplo: Sistema de fuentes laborales; Vicisitudes y suspen-

sión del contrato de trabajo; Gestión de la diversidad en la empresa; Emprendedores y Trabajo Autónomo; Derecho del trabajo internacional, europeo y transnacional; Relaciones laborales en el sector público y relaciones laborales especiales... Materias que se imparten con un enfoque metodológico actual y enfocado a la práctica, destacando la resolución de casos prácticos desde la perspectiva legal, jurisprudencial, y doctrinal.

Asimismo, forma parte del itinerario formativo obligatorio de este Máster la realización de las prácticas externas, que se llevan a cabo siempre en ámbitos profesionales relacionados con los contenidos estudiados, con el objetivo de alcanzar un conocimiento avanzado y práctico de las relaciones de trabajo y Seguridad Social.

MÁS INFORMACIÓN

<https://www.urjc.es/estudios/grado/569-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>

<https://www.urjc.es/estudios/master#ciencias-sociales-y-juridicas>

UC3M

Grado en Relaciones Laborales y Empleo en la Universidad Carlos III de Madrid

Susana Barcelón Cobedo
Vicedecana del Grado en Relaciones Laborales y Empleo
Universidad Carlos III de Madrid



El Grado en Relaciones Laborales y Empleo es una titulación consolidada en el abanico de propuestas formativas de la Universidad Carlos III de Madrid. Implantado como tal Grado, con cuatro años de duración, en el año 2008 es, sin embargo, sucesor de dos titulaciones precedentes como son la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, impartidas en la Universidad Carlos III de Madrid desde el año 1992 la primera y el año 1998 la segunda. Se trata, en consecuencia, de un programa formativo contrastado que ha ido adaptándose con éxito a los importantes cambios introducidos en la organización de las enseñanzas universitarias.

Tanto las titulaciones anteriores como la actual del Grado en Relaciones Laborales y Empleo responden a una necesidad formativa en el terreno estricto de las relaciones de trabajo, siendo su proyección natural el ámbito de la empresa y, en general, el de las organizaciones productivas, incluyendo el trabajo en el sector público. Aunque, sin duda, es un Grado con un alto componen-

te jurídico, una de sus principales características es su naturaleza multidisciplinar ya que está integrado además por materias muy variadas que se adscriben al campo de la economía, de la sociología o la psicología.

Grado organizado docentemente sobre la base de dos pilares fundamentales con el añadido de otras materias de tipo introductorio, formativo o propedeútico.

El primer pilar está integrado por las asignaturas de tipo jurídico que, sobre la base de dos materias introductorias que se estudian en el primer semestre del primer curso como son las de Principios del Derecho e Introducción al Derecho Social, y se engrosa posteriormente con una docena de asignaturas básicas y otra docena de carácter optativo. Entre las primeras, junto al estudio de las diversas dimensiones jurídicas de la organización empresarial como se abordan en las materias básicas u obligatorias de Principios del Derecho Administrativo y Derecho de la Empresa (ambas en el segundo curso) y en las optativas de cuarto curso como la de Fiscalidad de la Empresa, destacan, como es lógico, todas las que se refieren al tratamiento jurídico de la prestación laboral en sus diversas dimensiones.

El Grado en Relaciones Laborales y Empleo pretende proporcionar al estudiante unos conocimientos básicos de la dimensión jurídica de la empresa y del trabajo, concentrándose de forma muy insistente en la formación jurídica especializada en todas las perspectivas desde las que puede abordarse la prestación laboral, ya sea individual, colectiva o social, expandiéndose hacia conocimientos muy especializados referidos a modalidades de trabajadores, de tipos de empleo, y de formas de solventar los conflictos de trabajo, ya sea ante los tribunales del orden social de la jurisdicción, ya sea en el contexto de medios alternativos de carácter autónomo de solución de los conflictos de trabajo. El resultado, por tanto, es una formación jurídica, especializada en la materia laboral, pero con sólidos fundamentos generales, que permite al graduado desarrollar una relevante función profesional en todo lo que se refiere a la prestación del trabajo en organizaciones y empresas. Un tipo de conocimientos que se tiene la oportunidad de contrastar y aplicar al cursar la asignatura de Clínica Jurídica.

El segundo pilar está formado por asignaturas que pueden englobarse bajo la caracterización económica y, sobre todo, organizativa de la empresa y del trabajo que se presta en ella. Sobre la base de tres asignaturas básicas u obligatorias que se imparten en el primer curso del Grado como son la de Principios de Economía, la de Fundamentos de la Administración de Empresa y Contabilidad, a ellas se unen otras variadas.

Como sucede con el pilar de conocimientos jurídicos, el dedicado a los de tipo económico u organizativo parte de un conocimiento básico referido a la economía y a la empresa, para luego especializarse en las formas de organización productiva y la inserción en la misma de los recursos humanos a cuya organi-

zación y gestión se dirigen muchas de las asignaturas citadas. Se reproduce por tanto en este pilar de conocimientos el esquema descrito para la dimensión jurídica ofreciendo el Grado una formación orientada, de forma específica a la dimensión estructural de la empresa desde el punto de vista de la integración en la misma del esfuerzo laboral. Una formación especializada que se acopla naturalmente con la jurídica anteriormente descrita con la finalidad de generar profesionales expertos en todas las dimensiones de la organización del trabajo.

A esta finalidad también contribuyen otras asignaturas, sea de carácter instrumental, que son un complemento formativo a las integradas en los dos pilares básicos descritos. Se trata de materias relacionadas, de una parte, con la sociología y la psicología como son la Introducción a la Sociología del Trabajo (básica primer curso), la de Elementos de Psicología del Trabajo (segundo curso), o las optativas de cuarto curso relativas a Sociología de las Organizaciones y del Trabajo, Psicología de los Recursos Humanos y Sociología de las Migraciones del Trabajo en un Mundo Globalizado. En cuanto a las asignaturas instrumentales que sirven para aportar herramientas de trabajo esenciales desde la perspectiva de la gestión del recurso humano, se incluyen en este bloque materias como la de Técnica de Búsqueda y Uso de Información, Técnicas de Expresión Oral y Escrita (primer curso), Habilidades (básica de segundo curso), Técnicas de Auditoría Socio Laboral, Hojas de Cálculo, Habilidades Profesionales Interpersonales.

Como broche de la oferta formativa del Grado en Relaciones Laborales y Empleo, el programa docente incluye las Prácticas Externas, como manera de contrastar los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional directa en empresas y organizacio-





nes productivas (lo que es posible realizar, como regla general, en el primer cuatrimestre del cuarto curso aunque no exclusivamente), así como el Trabajo de Fin de Grado (segundo cuatrimestre del cuarto curso) mediante el cual se requiere del estudiante y como expresión de la consolidación y madurez de los conocimientos adquiridos una reflexión, sea desde la perspectiva jurídica, sea desde la económica, o de ambas con la mediación de las herramientas históricas, sociológicas y psicológicas, sobre un concreto aspecto o dimensión de las relaciones laborales. Lo que constituye un modo adecuado de chequear la formación adquirida poniéndola en relación con una cuestión concreta y reclamando para solventarla con fiabilidad la combinación de todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la titulación. Una prueba, en definitiva, de madurez, que es la función que cumple la elaboración de un Trabajo de Fin de Grado.

La existencia de los dos pilares formativos descritos no solamente es una descripción sistemática y organizada de los contenidos del Grado. Es también una oferta de especialización dentro de la propia especialización que caracteriza el Grado en Relaciones Laborales y Empleo. De manera que el estudiante, una vez cursadas todas las materias básicas y obligatorias, puede confeccionar su propio itinerario formativo eligiendo, entre las variadas asignaturas optativas, las que se integran en alguno de los dos pilares descritos, buscando una mayor profundización sea en la dimensión jurídica (que constituiría el itinerario jurídico laboral), sea la de administración de empresa (integrando el itinerario de recursos humanos). Como también puede decidir mantener la naturaleza interdisciplinar de la formación a recibir confeccionando una senda propia mediante la selección de las optativas de su preferencia.

Si se opta por el recorrido formativo por un itinerario formativo especializado, y siendo dos las opciones que se han descrito, cada una de ellas está formada por las siguientes asignaturas: en cuanto al itinerario de conocimientos jurídicos, se adscriben al mismo materias como Derechos Fundamentales y Contrato de Trabajo, Derecho Social Comunitario e Internacional, Trabajo Autónomo y Nuevas Formas de Trabajo, Derechos Sociolabora-

les de los Extranjeros en España, Empleo Público, Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, Promoción de la igualdad y diversidad en Empresas e Instituciones, o, incluso, Fiscalidad de la Empresa, Responsabilidad Social del Empleador, Protección Social Complementaria, y Asistencia Social y Servicios Sociales. Con el resultado de una formación orientada a la solución de los conflictos y problemas jurídicos de cualquier índole que estén relacionados con la contratación y el uso de la fuerza de trabajo, que puede proyectarse fuera de la empresa actuando el graduado en el ámbito de los sistemas, tanto autónomos como judiciales, de solución de los conflictos laborales.

Si, por el contrario, se elige el itinerario de la gestión de los recursos humanos, la selección de las optativas ha de decantarse por materias como Gestión de Equipos y Habilidades Directivas, Emprendimiento Empresarial, Diseño Organizativo, Estrategias de Desarrollo del Capital Humano y Dirección Internacional de Recursos Humanos; a las que pueden añadirse las de Técnicas de Investigación Social y Mercado de Trabajo, Sociología de las Organizaciones y del Trabajo, Psicología de los Recursos Humanos y Sociología de las Migraciones del Trabajo en un Mundo Globalizado. De esta forma, el estudiante que elija el itinerario de los recursos humanos, obtendrá una formación que, apoyándose en la jurídica básica, le permitirá afrontar todas las cuestiones organizacionales relacionadas con la gestión de los recursos humanos en el seno de cualquier organización productiva.

Másteres Universitarios en Asesoramiento y Consultoría Jurídico-laboral y en Prevención de Riesgos Laborales

No acaba aquí la oferta formativa de la Universidad Carlos III de Madrid en el campo de las relaciones laborales sino que dicha formación puede ampliarse y perfeccionarse esencialmente mediante dos títulos de Postgrado como son los Másteres Universitarios en Asesoramiento y Consultoría Jurídico-laboral y en Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de dos títulos oficiales con una connotación esencialmente profesionalizante que favorecen una ampliación de los conocimientos adquiridos en el Grado del que son, en gran medida, una prolongación natural.

Así, el Máster en Asesoramiento y Consultoría Jurídico-Laboral, ofrece una profundización de las materias más relevantes cursadas en el Grado, particularmente si se ha seguido el itinerario jurídico. El que muchas de las materias del Máster reproduzcan terminológicamente las que se ofertan en el Grado no implica desde luego una duplicación innecesaria de la oferta formativa. Por el contrario, la mayor especialización y profundidad del tratamiento de las mismas, así como, de forma particular, su orientación práctica y de soporte de una labor profesional centrada en la función asesora en cuestiones jurídico-laborales, ya se haga desde dentro de la propia organización productiva, ya desde fuera de ella como profesional externo, persigue proporcionar al estudiante una formación com-



plementaria de la obtenida en el Grado en el campo jurídico, sin despreciar otras como las que integran el contenido de las materias Tendencias Actuales de Dirección de Recursos Humanos, Emprendimiento y Trabajo Autónomo, Derecho Tributario o Derecho de Sociedades para las Relaciones Laborales.

Al margen de estas asignaturas, el Máster, además de una dimensión relativa a la prevención de riesgos laborales, que se materializa en dos como el Marco Jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales y Sistemas de Responsabilidad en Materia de Prevención de Riesgos Laborales, se focaliza en el análisis del tratamiento jurídico, de tipo especializado, de todo lo relacionado con la prestación laboral.

Por último, el elenco de asignaturas se perfecciona con unas claramente orientadas a la práctica profesional como son las de Solución judicial y extrajudicial de los Conflictos Laborales, Mediación y Negociación en el Ámbito Laboral, Práctica del Juicio Oral y de las Pruebas en la Jurisdicción Social y Técnicas de los recursos en la Jurisdicción Social o, en fin, todo lo relativo a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social y el Procedimiento Sancionador. Todo lo cual se completa con las prácticas en empresas, despachos, organizaciones sindicales y empresariales como una forma de enfrentar a los estudiantes, tras haber cursado el repertorio de asignaturas que se han enumerado, con la indispensable experiencia práctica con la que contrastar sus conocimientos. La participación en seminarios sobre cuestiones de actualidad y la realización del Trabajo Fin de Máster culminan una preparación que habilita a quien haya superado los créditos correspondientes a desarrollar, la actividad profesional de asesoramiento y de consultoría a empresas, organizaciones y trabajadores en el ámbito jurídico-laboral.

El segundo de los Másteres es el de Prevención de Riesgos Laborales. Si, en general, puede decirse que el Grado en Relaciones Laborales, y con más fundamento, el Máster en Asesoramiento y Consultoría Jurídico-Laboral constituyen estudios especializados en la organización, la gestión y el tratamiento jurídico del trabajo y de las cuestiones laborales, el Máster en Prevención de Riesgos Laborales, como su propia denominación manifiesta, se centra en el campo de la Prevención de Riesgos. Sucede, sin embargo, que

el Máster, partiendo de una asignatura introductoria como es la de Conceptos Generales de la Prevención, no solamente atiende a la dimensión jurídica, lo que se hace mediante materias como el Marco Jurídico de la Prevención o el Sistema de Responsabilidades en esta materia, sino que integra dimensiones variadas como la de Medioambiente Laboral y Medicina del Trabajo y Gestión de la Prevención, Formación e Información.

Aun siendo una formación centrada en la materia preventiva, tan relevante desde la perspectiva de la garantía que todo empleador tiene por imposición legal, de la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, el Máster ofrece, a su vez, itinerarios especializados en torno a las tres dimensiones básicas de la prevención de riesgos laborales que son, la de Seguridad en el Trabajo, con un tratamiento que va desde lo general (mediante la asignatura Seguridad en el Trabajo. Parte General) a lo específico (Especialidad en Seguridad en el Trabajo); la Salud Laboral (igualmente organizada en una parte general y otra específica); y Ergonomía y Psicología Aplicada (igualmente con una estructura de parte general y parte específica). El Practicum Externo y el Trabajo Fin de Máster contribuyen igualmente, en la forma en que se explicó respecto del anterior Máster, la función de coronar un itinerario formativo que atribuirá a quienes lo recorran una titulación que les habilitará profesionalmente para el desempeño de las tareas de asesoramiento, formación y gestión en el campo preventivo en la medida en que se les considerará como titulados superiores en prevención de riesgos, cualificación a la que las normas preventivas atribuyen concretas funciones, cometidos y responsabilidades.

En conclusión, la oferta formativa de la Universidad Carlos III en el ámbito de las relaciones laborales es una oferta básica pero completa y susceptible de una cierta especialización, como sucede en el Grado en Relaciones Laborales y Empleo, y también perfeccionable mediante el seguimiento de uno de los dos Másteres que se vinculan, uno de manera más directa que el otro, con esa formación básica, cumplimiento del papel de profundización y especialización que requiere una práctica profesional de calidad.

OTRAS OPCIONES PARA CURSAR EL GRADO

UNIVERSIDADES PRIVADAS
UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID

- Facultad de Ciencias Jurídicas
Grado en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

CASTILLA LA MANCHA - CUENCA
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

- Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca
Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos.



#AhoraSíToca



EL RETO DE LA REFORMA LABORAL

HACIA DÓNDE DEBEMOS CAMINAR

Víctor A. García Dopico
Abogado



Uno de los retos políticos que tiene ante sí el Gobierno es afrontar una pregonada reforma laboral que, además de resolver viejos problemas del orden social, también aborde cuestiones relativas a cómo queda el mercado laboral tras la pandemia del COVID-19. De ello se infiere la necesidad de reflexionar sobre cuál es la verdadera situación de los trabajadores y empresarios, qué demandan tanto el bando económico como el social y por qué derroteros debe conducirse la normativa que reforme tanto los contratos y condiciones de trabajo como la Seguridad Social.

Precedentes a la situación actual

A fines de los años 90, por diversas circunstancias (impulso al sector de la

construcción, incorporación al mercado laboral y al consumo viajes, vivienda, adquisición de vehículos, emprendimiento de negocios, etc.- de la generación del llamado baby-boom de los 70, consolidación del turismo como fuente de riqueza, etc.), se produjo un despegue económico desconocido en la etapa reciente de España. Dentro de esta eclosión de factores destacó el tirón del sector inmobiliario y de la construcción, aderezado con una inusual y temeraria facilidad para conseguir y conceder préstamos por parte de las entidades financieras y de crédito, basado en que existía un enorme grado de confianza en la situación económica. Todo ello fue así hasta que en 2007 se detuvo la concesión de créditos, lo cual se tradujo, unido a la llamada "crisis financiera internacional", a que el último trimestre de ese año ya supusiese el inicio de la caída económica hacia el bache y en caída libre hasta 2012.

La crisis económica tuvo su peor año en 2013, fruto de las desafortunadas medidas adoptadas por el Gobierno de entonces (subida de impuestos, sobre todo los que gravan el consumo, supresión de una gratificación extraordinaria a los funcionarios y personal laboral de las Administraciones públicas, presión fiscal, etc.), que contrajeron aún más el delicado sector económico español. A partir de 2014 y hasta 2018 se apreciaría una tímida y lenta recuperación año tras año hasta alcanzar la llamada "etapa prepandémica" (2019-comienzos de 2020), en la que regresó, aunque de forma contenida, una cierta facilidad para obtener crédito y una situación económica estable, pero aún lejos de los mejores momentos de la primera década del siglo XXI.

Esta situación económica se ha trasladado al mercado laboral y de la Seguridad Social de una forma no acorde ni simétrica con la situación de crecimiento.

En un primer momento (primera década del siglo XXI), el número de afiliados a la Seguridad Social sobrepasó los 20 millones y los datos de recaudación fueron inmejorables. Pero en el mercado laboral entendemos que este país desaprovechó la ocasión para fortalecerlo y, más bien al contrario, el número de contratos indefinidos no fue acorde con el desarrollo económico y las empresas no trasladaron adecuadamente sus beneficios a una mejora de condiciones laborales (salarios por encima de convenio) ni sociales (otro tipo de compensaciones, como becas de estudios par los hijos de los trabajadores, guarderías, etc.), que sí proporcionaban las grandes empresas en los años 70 y 80. A nuestro entender, esa etapa de bonanza se ha desaprovechado y esta situación endeble se ha trasladado a la etapa de la crisis económica.

Así, iniciada la recesión económica, las empresas destruyeron empleo con empleo con mayor facilidad que en otros países. Para tratar de paliar la situación se aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 12 de febrero, por el cual se reformaba profundamente el mercado laboral en dos aspectos: en primer lugar, se eliminaban los salarios de tramitación en supuestos de despido y se abarataba el coste de la indemnización por despido improcedente, de tal modo que ésta bajaba de los 45 días de salario por año trabajado a 33 días. En segundo término, se modificaba la tramitación de los expedientes de regulación de empleo (cfr. Art. 51 Estatuto de los Trabajadores), ya que se eliminaba el control es ante de la autoridad laboral y sólo se limitaba ésta a recibir a título informativo la comunicación de que se había adoptado la decisión, ya fuere negociada o no, de la aplicación de un expediente, ya fuere temporal o no, de regulación de empleo.

Con esta reforma legislativa hemos llegado a nuestros días y, si bien se halla en el punto de mira, sirve esa intención de revisarla como premisa para abordar una reforma laboral que se acomode a la situación post-pandémica.



Además, esta reflexión histórica nos lleva a valorar los puntos polémicos, tanto para la parte económica, como para la social, que se encuentran sobre la mesa.

La reforma de la normativa laboral.

Identificamos cuatro puntos polémicos en la normativa laboral, sobre los cuales debiera incidir una reforma que pretenda corregir o subsanar deficiencias.

El primero de ellos es el relativo a la contratación de los trabajadores, en la faceta correspondiente a la modalidad contractual que se emplee. El sistema laboral español se construye sobre el principio general de la indefinición de la relación laboral, la cual solo puede ser resuelta por las causas establecidas en los artículos 49, 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores y, en menor medida, por los artículos 39, 40 y 50, aunque a instancias del trabajador por concurrir las modificaciones sustanciales que se indican en los preceptos o por darse un incumplimiento grave del empresario en sus obligaciones sinalagmáticas. Partiendo de esta premisa, se colige que la importancia de que exista una ruptura contractual basada en la expiración del tiempo por la cual ha sido concertado sólo proyecta su importancia en la indemnización, consecuencia inherentemente anudada a la rescisión contractual. Si finaliza un contrato temporal, a no ser que éste sea interino, la indemnización que habrá de

abonar el patrono equivale a 12 días por año trabajado, mientras que, en el resto de los casos, sería de un mes (hubilación del empresario) o de 33 días por año trabajado (si fuere improcedente el despido) ó 20 días por año (si fuere basado en causas objetivas). Únicamente se extingue abruptamente sin indemnización aquel contrato que finaliza por un incumplimiento grave del trabajador y que lleve aparejado el despido (cfr. Art. 54). Por esta razón, el interés del empresario es romper la relación laboral con mayor facilidad para ahorrarse las indemnizaciones y ello choca con el sistema laboral, que como hemos dicho, predica como base la indefinición del contrato siendo la temporalidad la excepción. De ahí que hubiesen crecido las causas de temporalidad para acomodar la realidad económica a la legislativa.

De ahí que, a nuestro juicio, no debamos partir de una premisa o principio básico distinto al que ya existe. De hecho, si bien el empresario busca como interés el ahorrar costes sociales, el trabajador busca una renumeración que le compense el cambio de status quo, derivado éste de haber perdido el trabajo. El mercado español no es el de otros países (Reino Unido, Alemania o Estados Unidos), en los que la facilidad para la búsqueda de empleo sorprende. En España un trabajador despedido, si bien puede gozar de los elementos de protección que la Ley General de la Seguridad Social le brinde (prestación



por desempleo, subsidios, etc.), sufre en primer término una pérdida económica dimanante de haber perdido su fuente principal de recursos (la nómina por su trabajo) y de ahí que se busque un resarcimiento que, más que reparador, le supone una cierta garantía frente a la arbitrariedad empresarial a la hora de acoger la decisión de romper su vínculo laboral. La búsqueda del necesario equilibrio supone un juego de frenos y contrapesos que va a resultar difícil de resolver en el mundo social.

Ahora bien, en cuanto a lo que nos atañe, consideramos que la causalidad de la temporalidad debe reducirse a la existencia de una obra o servicio determinado, a unas circunstancias especiales de la producción (que podríamos denominar “contrato de refuerzo”) y, dentro de este último, establecer la modalidad ocasional (para un momento puntual) o periódica o de temporada, con vistas a acoger dentro de esta modalidad a los fijos-discontinuos, toda vez que éstos no dejan de ser sino un refuerzo para la plantilla de la empresa en determinados momentos (la recogida de la cosecha, la temporada turística, las rebajas, la producción del turrón, etc.).

En cuanto a los contratos formativos y de interinidad, no se propone ninguna modificación adicional. Sí consideramos oportuno revisar los de relevo, ya que suponen una parcialidad de la jornada a veces no deseada del todo para el trabajador, razón por la que convendría explorar el que el relevista fuese un trabajador con contrato formativo y cubrir con el trabajador relevado las horas formativas que el alumno deba recibir fuera de su puesto de trabajo.

En definitiva, tampoco se propone la drástica simplificación de los contratos temporales, toda vez que no es posible obtener una mayor supresión de los mismos que la sugerida. Recordemos que existen circunstancias en las que el propio trabajador está interesado en este tipo de modalidades (un estudiante que busca trabajar durante los veranos,

el que compatibiliza ese contrato laboral con otra tarea, etc.).

En segundo lugar, debiera ponerse el acento en los expedientes de regulación de empleo. En la actualidad, la empresa remite a la autoridad laboral la documentación relativa al expediente, ya concluido éste y de inminente aplicación, sin que pueda existir un control de legalidad por parte de la Administración. Consideramos que dicho control debiera existir, al igual que lo hay respecto a los Convenios Colectivos. De hecho, esto permitiría, por un lado, una garantía adicional de legalidad y, por otro lado, extender a la impugnación de los expedientes de regulación las mismas reglas procesales que para la impugnación de normas convencionales (el procedimiento ya habilitado en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Para agilizar el procedimiento administrativo, podemos fijar un plazo corto de silencio administrativo positivo que facilite la confirmación del expediente, a no ser que la Administración detecte algo ilegal que haga que el expediente sea paralizado mediante algún requerimiento a la empresa para culminar más sosegadamente su resolución en posible desestimación del expediente.

En tercer lugar, sobre la extinción de la relación laborales también se convierte en un nudo gordiano a la vista de lo que ya hemos indicado arriba: el trabajador busca un mínimo de seguridad y el empresario quiere flexibilidad para poder expulsar a miembros de su plantilla a su conveniencia. Aquí cabría traer a colación



“El trabajador busca un mínimo de seguridad y el empresario quiere flexibilidad para poder expulsar a miembros de su plantilla a su conveniencia”.

una reflexión que se plantean en el orden civil, en Derecho de Familia, cuando analizan la conflictividad que se da en aquellos Juzgados y el incremento de divorcios y separaciones. Se concluye que no existe la paciencia ni el aguante que existía antes y que las relaciones humanas son más efímeras que antes por varias razones. Apuntan a una posible pérdida de confianza en la otra persona, individualismo, crisis de la confianza y de valores, etc. Estas reflexiones pueden ser traídas al mundo laboral en el que, en determinadas empresas, existe una relación de trato cercana entre superiores y empleados por razón del trabajo o de las tareas que tienen que ser desempeñadas. Precisamente una de esas consecuencias se ve en que el empresario despiden con demasiada habitualidad al trabajador que sufre una baja médica o el trabajador impugna despidos en los que se aprecia que más que el móvil económico le mueve la revancha, lo que obliga a abogados y graduados sociales a esforzarse en el convencimiento a su cliente de que acepte determinados acuerdos que desde la lógica jurídica resultan más que razonables.

Ahora bien, esta situación no puede movernos a flexibilizar las extinciones del contrato de trabajo ni a abaratar el despido o, lo que es lo mismo, reducir las consecuencias económicas para el empresario de una actuación arbitraria. Recuérdese que, detrás de un trabajador, existe posiblemente una familia o un proyecto vital que depende económicamente del salario que obtiene con su trabajo por cuenta ajena. De ahí que se deba dificultar la arbitrariedad, si es necesario, incrementando la indemnización y no basándola tanto en la antigüedad (es muy barato despedir a trabajadores de apenas unos meses en la empresa) y sí a otros factores, como la pérdida de oportunidad de un trabajador que se ha desplazado de una localidad a otra para trabajar, que ha tenido que dejar otro trabajo o que, además, se vio obligado a rechazar una oferta de empleo similar en esa temporada (el supuesto de un

camarero despedido a mitad de temporada y que no encuentra trabajo para culminarla porque se encuentran todos los puestos ocupados). Por otro lado, debe revisarse el catálogo de supuesto de causa disciplinaria para extinguir el contrato contenidos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Es evidente que el empresario busca que el trabajador cumpla unas razonables funciones, sin llegar a la explotación, y de ello se genere un beneficio económico que muchas veces trasciende más allá de la propia empresa (impuestos, productividad, servicios o productos para la sociedad, etc.).

Eso sí, hablando de flexibilidad del mercado laboral, se detecta el dilema de trabajadores que desean cambiar de empresa en la que cuentan con una abultada antigüedad y no lo hacen porque supondría una pérdida de derechos en el caso de despido en la nueva. Consideramos que, para estos casos, debiera habilitarse el sistema austriaco, por medio del cual la nueva empresa afronta la indemnización que según la normativa le corresponda, mientras que la restante ha de ser sufragada por dicho fondo, que puede ser encomendado al Fondo de Garantía Salarial como entidad gestora para su administración y recaudación. De hecho, el importe con el que sea dotado dicho fondo puede corresponder, en un pequeño porcentaje a la empresa, y en otro pequeño porcentaje, al trabajador, con descuento en la nómina y liquidación a través de los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Por último, conviene hacer una reflexión sobre la prueba de las causas de despido disciplinario. La Ley parte de una premisa equivocada, toda vez que se aplica el mismo precepto para una gran entidad con departamentos de Personal o de Recursos Humanos que van a trabajar pormenorizadamente en obtener las pruebas y prepararlas para un eventual litigio, mientras que el pequeño empleador, que muchas veces está él solo con el trabajador, se va a encontrar con sublimes dificultades de prueba para demostrar el

incumplimiento. La búsqueda de una fórmula que corrija esta disfunción debiera, a nuestro juicio, entrar en el orden del día de las negociaciones de la reforma laboral.

En cuarto y último término, entendemos necesario reflexionar sobre la existencia o no de relación sometida al Derecho del Trabajo y no al Derecho mercantil o civil. El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, a nuestro juicio, debiera ser replanteado.

Todos conocemos de la práctica profesional determinados supuestos en los que la delgada línea que separa un contrato de la regulación laboral o de la civil y/o mercantil es tan delgada que podrían surgir razonables dudas, como es el caso del profesional que presta servicios para una empresa o institución bajo una igualdad con obligaciones de comparecencia o asistencia a determinado puesto, o los profesores de academia que acuden unas determinadas horas a dar clases compaginándolo con otra actividad. En muchas ocasiones incluso la conveniencia a ambas partes sería la de excluir la aplicación del Derecho del Trabajo y optar por el orden civil y/o mercantil. Cierto es que la autonomía de la voluntad (cfr. Art. 1255 Código civil) presupone un equilibrio inter partes que, de plano, en la situación laboral no se da porque existe un grado de inferioridad del trabajador respecto a sus empleadores, razón por la cual se defiende desde el Tribunal Constitucional el llamado fin tiuitivo del Derecho del Trabajo para equilibrar ambas posturas. También

“La Seguridad Social es un agente económico más del mercado y le afectan las fluctuaciones del momento económico en que no encontramos”



creemos cierto que este rigor legal del orden jurisdiccional se halla incardinado en evitar fraudes o picarescas, pero en determinados supuestos parece que las propias partes, voluntariamente, gustarían de un régimen jurídico al margen del laboral. Debe invitarnos a la reflexión que, como consecuencia de la publicación del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, hubiesen salido a la calle grupos de riders para manifestarse en contra de dicha norma. Si bien es cierto que el alcance de estas reivindicaciones fue magnificado por medios de determinada ideología política, la realidad está ahí y posiblemente las bondades del Derecho del Trabajo no sean tantas como se pretenda, con lo que podría revisarse esta cuestión para no someter a él supuestos que podrían mostrarse perfectamente como ajenos a la laboralidad de las relaciones entre los contratantes.

Reformas en materia de Seguridad Social.

En cuanto a la Seguridad Social, consideramos que podrían ser objeto de revisión tres aspectos.

En primer lugar, a diferencia de lo que tácitamente se produce con el extraordinario rigor a la hora de reconocer derechos a grados de incapacidades permanentes en cualquiera de distintos grados, hemos de insistir en algo que venimos diciendo desde hace ya años en esta revista. La Seguridad Social es un agente económico más del mercado y le afectan



las fluctuaciones del momento económico en que no encontramos y, del mismo modo que nació en la abundancia en la primera década de este siglo con más de 20 millones de afiliados cotizando, también ha de pasar estrecheces en momentos en los que se produzca una entalladura en sus números de cotizantes, sin que ello nos lleve a constreñir su acción protectora. De ahí que no debamos incrementar desmesuradamente la edad de jubilación ni debamos desproteger a los cotizantes haciéndoles una media de su bases de cotización a lo largo de toda su carrera profesional cuando los primeros años suelen contar con bases más reducidas. La edad mínima de jubilación debe contar con coeficientes correctores asociados el nivel de peligrosidad o de riesgo en la actividad, y medio trabajo ya lo tenemos hecho. Basta con tomar la tabla de porcentajes de cotización por contingencias profesionales según el tipo de actividad y aplicar un factor corrector que disminuya la edad de jubilación del trabajador en función del tiempo trabajado bajo dicho epígrafe. Esto ya existe en el Régimen Especial del Mar con determinados embarques, por lo que ya está inventado y constatado su funcionamiento. No debe jubilarse al

mismo tiempo un albañil o un conductor de autobuses que un profesor o un investigador, por ejemplo.

Así mismo, consideramos que el alcance protector de las incapacidades permanentes totales no debieran permitir ninguna compatibilidad con la realización de cualquier actividad económica, ya sea por cuenta propia o ajena. Mientras el trabajador la realice, debiera suspenderse la percepción de la incapacidad permanente total, que se recuperaría tras haber cesado en su ocupación laboral. Aquí sí vemos un recorte plausible y, además, plenamente coherente con la acción protectora que los artículos 194 y 195 de la Ley General de la Seguridad Social pretenden despegar.

No obstante lo anterior, vemos positivo el acuerdo alcanzado en fecha 28 de junio de 2021 entre los agentes sociales y el Gobierno para el incremento de las pensiones anualmente tomando como base el IPC o los incentivos a la prolongación de la edad de jubilación, que permite que determinados trabajadores puedan continuar en el mercado laboral aportando en lugar de percibiendo una prestación. Eso sí, creemos que esta medida debe acompañarse con una fórmula que permita a los jóvenes el ingreso en el mercado de trabajo mediante la creación de empleo.

Modificación procesal.

Respecto al procedimiento de la jurisdicción social, nos permitimos, de forma sugerente, proponer una revisión del artículo 63 de la Ley reguladora de la Ju-

risdicción Social. Si bien dicho precepto, que regula la conciliación previa, insiste en que su carácter es obligatorio, consideramos que la conciliada no debe limitarse a acudir sin más allá a decir que se opone por las razones que se dirán en el momento procesal oportuno o que considera infundada la reclamación del conciliante. Entendemos que, sin ánimo de construir una verdadera contestación a la demanda, debe obligarse a hacer constar, de forma somera, en el acta, los motivos por los que se opone a la reclamación (ad exemplum, porque entienda que existe prescripción o caducidad, por falta de legitimación al no ser el empleador, por entender que el despido es procedente y que acreditarán en el momento procesal oportuno los hechos contenidos en la carta de despido o de sanción, que la categoría del trabajador es la correcta, que el trabajador ha firmado el finiquito y no se le debe lo que reclama, que no ha existido relación laboral desde la fecha que se indica en la papeleta, que no ha sido un accidente de trabajo, sino in itinere y que no nace la responsabilidad patronal, etc.). Ello evitaría sorpresas en Sala y propiciaría acuerdos en casos en los que se pueda alcanzar una avenencia parcial excluyendo el continuar adelante con el resto de la reclamación porque, a la vista de lo alegado por la parte conciliada, la conciliante juzgue prudente no continuar adelante. Esto reforzaría los actos de conciliación que, lejos de ser inútiles y de que algunos propicien su supresión, se revalorizarían y podrían alcanzar mejor sus cometidos.

CONCLUSIONES

Vislumbrando las etapas históricas precedentes, en lo que llevamos de siglo hemos aprendido qué posiciones adoptan en líneas generales tanto los agentes económicos como los sociales y cuáles son sus inquietudes ante una reforma laboral. Que debe ser ésta abordada es algo más que evidente, máxime cuando concurre una fase pos-pandémica, que constituye una gran

oportunidad para fundamentar su necesidad y pertinencia, así como para aprovechar para resolver determinadas cuestiones que siguen pendientes. Debemos, no obstante, partir de lo que se ha venido haciendo hasta ahora, teniéndolo a la vista de soslayo, para no perder la perspectiva que nos dan tiempos pasados para encarar fases futuras.

¿Se evalúan los Riesgos Psicosociales?

Criterio Técnico sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales (CT 104/2021)

Mar Morales González.

Directora de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud de Fraternidad-Muprepa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275.



Por la pandemia... por el teletrabajo... se ha hablado y mucho del incremento de los riesgos por factores psicosociales. Detrás siempre una cuestión clave ¿Se evalúan realmente los riesgos psicosociales? ¿Se adoptan las medidas preventivas como resultado de tales evaluaciones?

Según el último informe de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, publicado en el 2019, un 60,53% de las actuaciones realizadas vinculadas a riesgos psicosociales, ha finalizado con un requerimiento y/o una infracción por deficiencias en su evaluación.

Estos datos parecen confirmar que la gestión de los riesgos psicosociales es bastante mejorable y el Criterio Técnico sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales (CT 104/2021) publicado el pasado 15 de abril, puede contribuir a que estos datos cambien.

Mientras tanto, desde Fraternidad-Muprepa como mutua colaboradora con la Seguridad Social, es nuestra obligación seguir facilitando la información que cada empresa, pequeña o grande necesite en su deseo de hacer bien su gestión preventiva y lo realice de modo efectivo. Este criterio técnico, aborda muchas dudas e ideas erróneas que de manera reiterada las empresas nos plantean y que a continuación intentaremos solventar

1 Mi empresa es una micropyme ¿tengo que realizar la evaluación psicosocial?

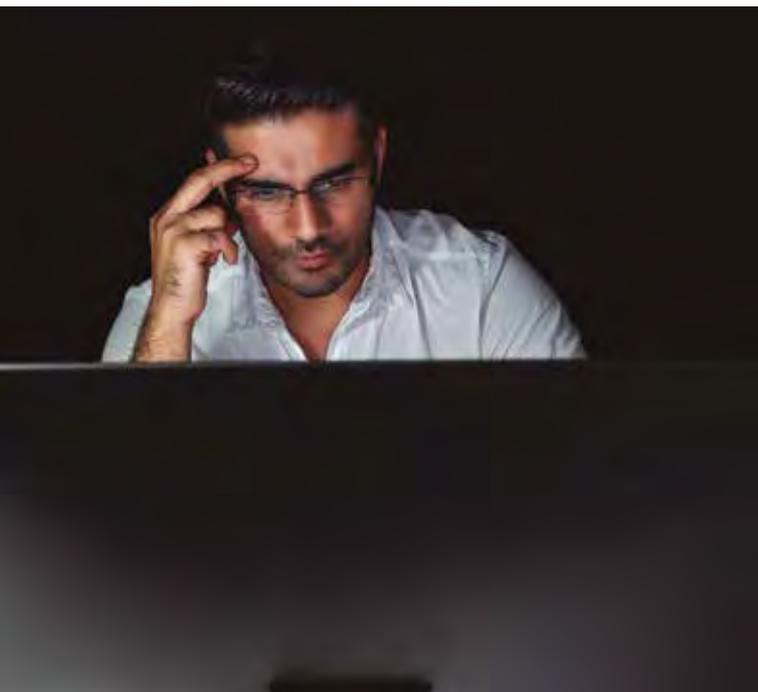
Sí, todas las empresas tienen la obligación legal de realizar la evaluación psicosocial, de la misma manera que se evalúan las condiciones de seguridad, ergonomía o higiene. No es una cuestión de tamaño. Los factores psicosociales de riesgo pueden estar presentes en todo tipo de trabajo y empresa sin ninguna excepción, con independencia su tamaño, del sector, o del puesto desempeñado.

Tratándose de una empresa de menos de 25 trabajadores el criterio técnico permite que se realice la evaluación con metodologías generales como la herramienta EVALUA-TE, disponible en el portal [prevencion10.es](http://www.prevencion10.es/) del INSST <http://www.prevencion10.es/>. Además de servir para este objetivo, supone un fuerte apoyo a esta herramienta cuestionada en su momento por parte de la Inspección.

El empresario puede evaluar los riesgos psicosociales siempre que tenga la formación necesaria para poder realizarla y reúna las condiciones que marca el Art 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Dichas directrices son: que se trate de empresa de hasta diez trabajadores, o de hasta 25 trabajadores si es un único centro de trabajo; que las actividades desarrolladas no sean consideradas de riesgo especial y que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

2 ¿Los puestos de dirección están exentos de la evaluación de factores psicosociales?

La dirección no está excluida. Los factores de riesgo psicosocial pueden estar presentes en todo tipo de trabajo sin



ninguna excepción con independencia del tipo de puesto de trabajo desempeñado o nivel jerárquico. El tener un puesto directivo no debe ser excusa para asumir un mayor nivel de riesgo que ponga en peligro su salud.

La evaluación debe agruparse en unidades de análisis de puestos de trabajos similares o expuestos potencialmente a los mismos factores de riesgo psicosocial, es decir, no se pueden mezclar en esas unidades mandos y subordinados, ni trabajadores de distintas secciones o centros de trabajo.

Para garantizar la confidencialidad, cuando sean muy pequeños, cabe la posibilidad de agrupar puestos similares en provincias o comunidades autónomas.

3 ¿Cómo se identifican los factores de riesgo?

Una peculiaridad del riesgo psicosocial es que la identificación de los factores de riesgo debe hacerse de forma simultánea con la evaluación. Esta se realiza a través de técnicas que recogen la percepción de los trabajadores afectados y puede com-

“
A la vista de los datos, la gestión de los riesgos psicosociales es bastante mejorable y el Criterio Técnico sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales (CT 104/2021) puede contribuir a que estos datos cambien.

plementarse con otras fuentes como los indicadores de absentismo, abandono, rotación o siniestralidad de la empresa.

El método de evaluación debe abarcar todos los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo porque unos interactúan con otros, por ejemplo una importante carga de trabajo, con una fuerte presión de tiempos.

No obstante, cuando concurren situaciones de exposición a factores de riesgo como violencia física (clientes, ladrones), trabajo en solitario, a turnos y nocturnos o teletrabajo deberán utilizarse herramientas de evaluación complementarias.

Por otra parte, el campo de actuación en la gestión psicosocial tiene también límites. Por ejemplo, las condiciones salariales, las promociones o las formas de contratación laboral son aspectos que, si bien pueden influir en el estado psicológico de las personas, no deben abordarse desde el campo de la Salud Laboral sino en el marco de las relaciones laborales.

4 ¿Una encuesta de satisfacción o de clima laboral sirve como evaluación psicosocial?

La empresa no puede sustituir una por otra porque son temas distintos. La encuesta de clima o satisfacción laboral es una herramienta que sirve para evaluar el grado de satis-



facción de las personas de la organización con la empresa y la dirección de trabajo, pero no sirve para detectar factores psicosociales de riesgo para la salud de las personas. No obstante sí puede utilizarse como información complementaria a la evaluación psicosocial.

5 ¿Qué pautas básicas debo seguir para realizar una adecuada gestión psicosocial?

Un primer aspecto a tener en cuenta es la metodología: no podrá ser cualquier cuestionario. La herramienta utilizada debe sustentarse en un marco teórico y cumplir los criterios de validez (la herramienta mide realmente lo que pretende medir) y fiabilidad (garantizar la precisión) en las mediciones. Por este motivo no se pueden modificar o quitar preguntas del cuestionario puesto que cualquier cambio puede alterar uno u otro criterio.

En cuanto a la evaluación, esta debe contemplar todas las unidades de análisis y grupos de trabajadores de manera que englobe a todos. El evaluador debe poseer la cualificación necesaria, tener en cuenta todos los factores de riesgo psicosocial presentes en la actividad de la empresa.

Como cualquier otra evaluación, los factores de riesgo psicosocial identificados y evaluados serán valorados según gravedad y acompañados de medidas preventivas con sus correspondientes fechas de ejecución.

Tan importante es incorporar la medida preventiva como realizar un seguimiento de esta, para confirmar su ejecución y sobre todo su eficacia. Si se detecta que la medida no ha sido efectiva deberá revisarse la evaluación, al igual que cuando se produzcan cambios sustanciales del trabajo o se detecten incidentes, quejas internas, denuncias etc. que pongan de manifiesto que las medidas no han sido suficientes o adecuadas.

La dirección de la empresa debe ser consciente que tiene la responsabilidad tanto de la planificación como de la ejecución y del seguimiento, aunque esté asesorada por el servicio de prevención, de manera que se considerará que ha habido falta de diligencia del empresario:

- Si conociendo la situación, omite adoptar medidas.
- Si no realiza un seguimiento de la aplicación efectiva de la medida.
- O si la medida no ha sido efectiva, no propone otra medida alternativa.

Al igual que con el resto de factores de riesgo, cuando se conozca (o sospeche) que un daño a la salud del trabajador pueda deberse a un factor de riesgos psicosocial en el trabajo, se debe llevar a cabo una investigación a fin de detectar sus causas, así como la vigilancia de la salud de las personas afectadas. Esta deberá comprender la vigilancia a la salud mental.

Un último aspecto es garantizar la participación de los trabajadores o sus representantes. La inspección podrá entrevistarse con los trabajadores o representantes y preguntar si tienen conocimiento de esta y de sus resultados, si han participado, si los resultados coinciden con su percepción personal y si conocen las medidas preventivas.



6 ¿Qué medidas pueden derivarse de la actuación inspectora?

Si la inspección concluye que ha habido un incumplimiento absoluto de todas las obligaciones de gestión de riesgos psicosociales, puede dar lugar al inicio de un procedimiento sancionador junto al correspondiente requerimiento de subsanación como correspondería si el incumplimiento fuera parcial, para la adopción de medidas correctoras dentro de un plazo concreto.

En el caso de que la inspección aprecie que concurren horarios de trabajo muy prolongados, o afecten a tiempos de trabajo y desconexión digital, podría considerar estar ante una situación de posible vulneración simultánea de varios derechos laborales.

La nocividad de los riesgos psicosociales en la calidad de vida de los trabajadores y productividad de la empresa, entre otras causas, debido al aumento de absentismo de los trabajadores, es innegable.

Esperamos que este criterio ayude tanto a reducir la incertidumbre e impulsar la implementación de una completa gestión de los riesgos psicosociales, que redunde en beneficio de la salud de las empresas y su mayor valor, sus trabajadores.

Desde Fraternidad-Muprespa dentro de nuestro plan de actividades preventivas realizamos diversas actividades para asesorar a las empresas en aspectos vinculados con la prevención y el desarrollo de la cultura de la salud. Entre otras, Visión Zero y nuestras Semanas de la Prevención y de la Seguridad Vial, con un enfoque más atractivo de la prevención que genere un pensamiento responsable y una percepción más ajustada del riesgo que asumimos adoptando ciertas conductas.

Notas

Ver Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2019.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf

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**



Los avances en la prevención y protección frente al acoso EN EL ÁMBITO LABORAL

El pasado 25 de junio, ha entrado en vigor el Convenio 190 OIT (2019) sobre la violencia y el acoso para los países que ya lo hubieran ratificado. España aún está en el proceso de ratificación por lo que tendremos que esperar a que finalmente la tramitación llegue a su fin para que sea jurídicamente vinculante para nosotros.



Amanda Moreno Solana
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid



La aprobación del Convenio 190 de la OIT y su correspondiente Recomendación 2016 (2019) ha supuesto un momento histórico en la evolución normativa de la OIT. Este Convenio será incorporado a ese grupo de Convenios de la OIT (como pueden ser el Convenio 29 y 105 sobre trabajo forzoso; el Convenio 87 sobre libertad sindical; el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; el Convenio 138 sobre edad mínima de acceso al trabajo, o el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores) que marcan el rumbo de las relaciones laborales de cada tiempo o época. Y es que, aunque no tenemos demasiados datos, por lo que se refiere al acoso sexual, por poner un ejemplo, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en el estudio que lleva

por título “Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE” analiza las conclusiones que se obtuvieron de una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países en 2014, concluyendo que una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. Y de estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral. Este estudio también resalta que alrededor del 75% “de las mujeres con capacitación profesional o que ocupan un puesto directivo, han sido objeto de acoso sexual a lo largo de su vida”, además de recordar que el 90% de las personas que sufren acoso sexual en el trabajo son mujeres¹.

Se trata de un Convenio con un enfoque general de protección y prevención de todas las situaciones de acoso laboral, que se enmarca en la defensa internacional por el trabajo decente, y que presenta la característica de incluir específicamente en el preámbulo y en el articulado el enfoque de género, prohibiendo las situaciones de violencia y acoso por razón de género. Establece que todas las personas tienen derecho a un mundo laboral libre



de violencia y acoso. Define como violencia y acoso en el mundo del trabajo al “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” y la violencia y acoso por razón de género como aquellos “dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Estas definiciones eliminan de raíz algunos elementos que nuestros Tribunales, y nuestra doctrina, habían establecido como necesarios para entender la existencia misma de estas conductas. Se trata de los elementos de la reiteración y de la intencionalidad. En este sentido, el convenio admite que los comportamientos o

amenazas de comportamientos se pueden manifestar una sola vez o de forma repetida. Y además, ese comportamiento puede producir el daño queriendo hacerlo (intencionalidad); o simplemente causarlo sin que haya intencionalidad (aunque se produzca el resultado dañino); o aun más, que se trate de un comportamiento que



“
Una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la UE en 2014, concluye que una de cada dos mujeres ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad.

sea susceptible de causar ese daño (aunque ni siquiera se haya producido el resultado dañino). En definitiva, parece que estos elementos, la intencionalidad y/o la reiteración, cuando se producen, deben ser tenidos en cuenta para apreciar el caso concreto, y modular la sanción o la indemnización; pero la no concurrencia de ellos, no supone descartar sin más la existencia de acoso, que finalmente puede existir sin reiteración y sin la intencionalidad de causar el daño como tal.

Por otro lado, resulta muy interesante ver como el Convenio de la OIT ha decidido comprender no solo la violencia y acoso más típica, es decir de superiores jerárquicos a inferiores, sino que ha querido incluir también las situaciones de violencia y acoso entre

NOTAS

1 Puede consultarse el Informe, especialmente página 13, en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf

compañeros de trabajo del mismo rango o los supuestos de violencia ejercida por un trabajador o varios, hacia su superior jerárquico. Y, además, también se incluye la violencia y acoso que proviene de terceras personas (clientes, proveedores, pacientes, alumnos, usuarios, etc.), cuando se manifiestan dentro de la esfera laboral.

Además de la amplitud de la definición, también hemos de destacar la amplitud del ámbito de aplicación del Convenio 190. Por un lado, el convenio se aplica a trabajadores asalariados pero también a personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual, a personas en formación, a los trabajadores despedidos, a los voluntarios, personas en búsqueda de empleo, y a las personas que ejercen autoridad o responsabilidad dentro de las empresas; por otro, hay que destacar que se trata de un Convenio aplicable tanto al sector privado como al sector público; y por último, el Convenio se aplica a las situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo todos los espacios donde el trabajador puede encontrarse, eso sí, dentro de la esfera laboral: lugares de descansos, de comida, de aseo, vestuarios, en los desplazamientos que se realizan como consecuencia del trabajo, en el alojamiento proporcionado por el empleador, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y a través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las nuevas tecnologías (acoso virtual o ciberacoso). Muy interesante esta última cuestión, porque es la primera vez que una norma hace alusión expresa a esta posibilidad de manifestación del acoso.

Especial enfoque de género

Esta norma tiene un especial enfoque de género y, aunque define el acoso en general, hace una especial men-



ción y definición del acoso por razón de género, precisamente porque en este caso nos encontramos ante un acoso que, además, genera una conducta discriminatoria. Este tipo de acoso discriminatorio protege, obviamente, a la mujer. Esto no excluye determinadas situaciones en las que pueden encontrarse los hombres y que también deban ser protegidas desde esta perspectiva. Ahora bien, debe tratarse de conductas de acoso que encuentran su razón de ser en los hombres que ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con

el rol que históricamente ha tenido la mujer. Por ejemplo, puede ser acoso por razón de género el supuesto de un trabajador hombre al que se le acosa por dedicarse al cuidado de sus hijos, o cuando se trata de un trabajador con comportamientos femeninos. Fuera de este ámbito, el hombre que sufra acoso, lo será, y se protegerá por la vía del acoso general laboral.

Este nuevo Convenio de la OIT pone el foco en el ámbito preventivo por lo que cualquier conducta de acoso debe recibir el tratamiento que se da a los riesgos psicosociales, y, por tanto, como tales riesgos, deben evitarse. En este sentido, las empresas deben tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud laboral; también deberán identificar los peligros y evaluar los riesgos de acoso, con la participación de los representantes de los trabajadores, así como tomar las medidas preventivas y de control de dichos riesgos y peligros (art. 9 Convenio OIT); además, las empresas deberán establecer mecanismos de control de aplicación y de seguimiento, y de fortalecimiento de los mecanismos existentes; se deberá velar para que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación, y a medidas de apoyo; se establecerán de forma clara las sanciones; y, por supuesto, se deberán desarrollar herramientas y actividades de sensibilización y formación en esta materia. Desde este enfoque preventi-

“

El Convenio de la OIT ha decidido comprender no solo la violencia y acoso más típica, es decir de superiores jerárquicos a inferiores, sino que ha querido incluir las situaciones de violencia y acoso entre compañeros de trabajo del mismo rango o los supuestos de violencia ejercida hacia su superior jerárquico.



vo deben partir los protocolos de acoso de las empresas.

Acoso sexual y el acoso por razón de sexo

En lo que hace al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por ser los acosos regulados, nuestra legislación ya ha desarrollado muchas de las previsiones que hace el Convenio 190 OIT. El art. 48 Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres (LOIMH) incorporó, ya en el año 2007, un mandato dirigido a todas las empresas destinado a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos (protocolos) para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Por su parte, y como consecuencia de actual art. 46.2 LOIMH y art. 7 del RD 901/2020, se ha venido a establecer que las cuestiones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo deben formar parte del diagnóstico negociado que tienen que realizar todas las empresas de 50 o más trabajadores, lo que no significa, por el silencio de la norma, o más bien, la poca claridad de esta, que el Protocolo de Acoso tenga que formar parte necesariamente del contenido del Plan de Igualdad. De hecho, la elaboración del Protocolo antiacoso es obligatorio en todas las empresas, sean del tamaño que sean, y no sólo en aquellas de más de 50 trabajadores, límite establecido para la obligatoriedad de realización de Planes de Igualdad.

Contenido mínimo de los Protocolos

Debería abarcar tanto las medidas preventivas como paliativas (medidas de intervención y protección), incluyendo una declaración de tolerancia cero y que sea conocida por toda la plantilla,

por lo que la información, formación y sensibilización aquí es fundamental; la creación de procedimientos para la canalización de denuncias; la formación a los mandos intermedios sobre cómo prevenir y como actuar; que en los procesos se garantice la confidencialidad del denunciante; ofrecer apoyo al trabajador afectado; el establecimiento de procedimientos de investigación e incoación de expedientes, rápidos y adecuados; y por supuesto, la determinación de medidas cautelares.

“

Las empresas han podido incluir los protocolos de acoso en el marco de la gestión de la prevención de riesgos laborales, a través del Plan de Prevención; sin embargo, parece que lo más habitual ha sido hacerlo, bien dentro del Plan de Igualdad, fundamentalmente las empresas grandes; o bien, en los convenios colectivos

Ahora bien, ¿qué ha sucedido en la regulación y contenido de los Protocolos de Acoso? En cumplimiento del art. 48 LOIMH, las empresas, han podido incluir los protocolos de acoso en el marco de la gestión de la prevención de riesgos laborales, a través del Plan de Prevención. Sin embargo, parece que lo más habitual ha sido hacerlo, bien dentro del Plan de Igualdad, fundamentalmente las empresas grandes²; o bien, en los convenios colectivos, los cuales han ido desarrollando medidas para prevenir o para paliar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, dentro de su articulado, o a modo de anexo recogido en el propio convenio³.

En relación con la articulación del acoso en la negociación colectiva, encontramos Convenios Colectivos que se remiten, sin más, a lo que dice la norma⁴. Otros Convenios Colectivos

recogen la definición de acoso⁵, o conductas encuadrables dentro de cada tipo de acoso definido⁶. Otro Convenios, además de definir, establecen procedimientos de actuación o protocolos de acoso que se basan en una prevención secundaria o reactiva a las conductas de acoso⁷. Algunos, hacen declaraciones genéricas de condena de situaciones de acoso estableciendo compromisos genéricos⁸. No obstante, hay otros que incluyen alguna medida de intervención, pero con enfoque dis-

ciplinario⁹, y otros que remiten a una regulación consensuada en un momento posterior¹⁰. No obstante, hay Convenios Colectivos que, con un enfoque más adecuado y avanzado, tienen una dimensión claramente preventiva (tanto primaria como secundaria)¹¹.

¿Qué se puede hacer para seguir avanzando en esta materia?

En primer lugar, la ratificación del Convenio 190 de la OIT nos llevará necesariamente a la adaptación de nuestra normativa y la inclusión del acoso laboral (psicológico o moobing) como conducta rechazable por el ordenamiento jurídico, así como a la reinterpretación por nuestros Tribunales. En este sentido, elementos que los Tribunales han venido exigiendo para condenar este tipo de conductas (intencionalidad y reiteración) quedan

ahora, cuanto menos, desdibujados para la determinación de tal conducta violenta (no así para el establecimiento de las sanciones e indemnizaciones que pudieran corresponder).

En segundo lugar, la necesidad de controlar no solo la existencia de los protocolos de acoso, sino que los mismos tengan un contenido adecuado y real en cuanto a la prevención de estos riesgos, no bastando solo con el establecimiento de medidas y procedimientos paliativos, o las meras declaraciones de intenciones. Por ello, el papel que debe tener la prevención de riesgos laborales en la elaboración, desarrollo y aplicación de estos protocolos se configura como obligatoria para atajar este tipo de conductas.

Y en tercer lugar, la necesidad de incluir en los Protocolos, no sólo los distintos tipos de acoso que conocemos (acosos discriminatorios -sexual y por razón de sexo, y otros- y acoso laboral), sino aquellos otros que ahora se producen como consecuencia de la



incorporación de las nuevas tecnologías. No podemos dejar de mencionar el ciberacoso como una nueva forma o submodalidad de acoso. El ciberacoso tiene sus propias características y debe ponerse de manifiesto, ahora más que nunca, no solo por la evolución en el uso de medios electrónicos, redes sociales, foros, webs, chats, etc., sino por

la evolución que se ha producido en los últimos tiempos del teletrabajo, ya sea como medida de prevención derivada de la pandemia, ya sea por la nueva regulación que ha tenido ocasión recientemente, y que ya prevé, precisamente, la necesidad de tener en cuenta el riesgo de acoso en esta nueva forma de trabajo.

NOTAS

- 2 Plan de Igualdad y Protocolo de Dragados (https://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes_de_igualdad/acs-II-plan.pdf), Plan de Igualdad Mahou y Protocolo de Acoso (<http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/mahou-anexo-acoso.pdf>); Plan de Igualdad de Hatford SL y su 3 Protocolo de Acoso (<https://www.hartford.es/plan-igualdad-hartford/>).
- 3 CC Varallia Spain (BOE 9 de agosto de 2017); CC de Eroski (BOE 26 de febrero de 2018)
- 4 CC Autobar Spain (BOE 5 de octubre de 2012 en su Disp. Adic 2ª); CC Finanzauto (BOE 1 de octubre de 2019 en su Disp. Final 3ª, que remite al Plan de Igualdad que se negociará en la Empresa).
- 5 CC Estatal Fleet Care Services (BOE 12 de junio de 2018, art. 47); CC para las industrias de la construcción y obras públicas de Córdoba (BOP Córdoba 25 de septiembre de 2019, art. 28).
- 6 VI CC de tiendas de Conveniencia (BOE 6 de julio de 2017).
- 7 CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y aneox (BOE 21 de septiembre de 2018, art. 91); CC de la Voz de Galicia (BOE 21 de noviembre de 2019, arts. 95 y ss.). CC de la empresa Pernord Ricard España SA (BOP Ciudad Real 17 de junio de 2014).

Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF lubricantes y especialidades (BOE 14 de mayo de 2018).

- 8 CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 28 de marzo de 2017, art. 48).
- 9 CC del sector de comercio de flores y plantas (BOE 6 de septiembre de 2018). CC de Salas de Fiesta, baile y discotecas (BOE 18 de mayo de 2012). CC del sector de industrias de pastas alimenticias (BOE 12 de febrero de 2018) CC de la empresa Mercadona (BOE 18 de febrero de 2019).
- 10 CC de Adidas España (BOE 20 de abril de 2012, art. 49).
- 11 CC de empresas vinculadas a Telefónica España SAU, Telefónica móviles España y telefónica Soluciones de informática (BOE 13 de noviembre de 2019, que recoge en su Anexo VII el protocolo de acoso como parte del Plan de Igualdad, y también hace una referencia al acoso a través del uso del correo electrónico); CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas ((BOE 17 de junio de 2020)), que establece la necesidad de hacer una evaluación de riesgos psicosociales.



COMENTARIOS AL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres



Jose Luis Saludas Trigo

Graduado Social. Vocal de la Junta de Gobierno



1 INTRODUCCIÓN

La voluntad que plantea el legislador con esta norma, está en consonancia con llegar a alcanzar una igualdad retributiva y de género, que vaya más allá de lo que hoy tenemos concebido en lo referido a las diferencias y deficiencias que puedan tener los diferentes métodos de gestión, que tienden a procedimentar las políticas empresariales, evaluativas, de retribución o desempeño.

Esta norma nos plantea la necesidad de establecer una serie de correcciones a las herramientas de gestión existentes en materia de igualdad, introduciendo una serie de mecanismos dirigidos a corregir, en cierta medida, estos elementos que establecen diferentes ratios en la gestión de Recursos Humanos, introduciendo la necesidad de que contengan elementos valorativos que atiendan y demuestren la existencia de un espíritu

de eliminación de las barreras posibles que obstaculizan el poder alcanzar una igualdad retributiva efectiva en las personas trabajadoras.

Para ello establece una serie de pautas de desarrollo y de conducta, ya no solo para realizar variaciones en los elementos de gestión ya conocidos, sino que, al mismo tiempo, puedan señalar soluciones a las diferencias retributivas entre mujeres y hombres después de haber sido analizadas.

A mi juicio tenemos varios apartados donde vamos a tener que establecer nuestro foco de acción para conocer y solucionar las diferentes diferencias y deficiencias:

- **Descripción de puestos de trabajo:** Herramienta destinada a conocer las características propias del puesto de trabajo que estamos analizando, objetivos de puesto, funciones del puesto, lugar en que se sitúa el puesto en el organigrama de la empresa, dependencia funcional y jerarquía, etc., requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo, datos que suele utilizar un gestor de RR.HH para poder seleccionar a un candidato.



• **Valoración de puestos de trabajo:** Esta herramienta de gestión tiende a determinar el valor de ese puesto de trabajo, su retribución. A lo largo de los últimos cuarenta años, han existido diferentes métodos valorativos, Hay, Bedaux, McKency, Kaizen, además de los creados a medida, por la propia entidad. En realidad, todos son buenos y recurrentes, siendo su fiabilidad la que deriva de un comité de valoración, bien formado e instruido, y su talón de Aquiles, el tener que demostrarlo y consensuarlo con la representación sindical, y este extremo ya lo conocemos cual puede ser su resultado. También y como plantea la norma, existen una serie de condiciones que ha de tener el puesto y entre las que se encuentran las diferentes habilidades que el titular del mismo ha de tener para obtener los objetivos diseñados para el puesto, qué al mismo tiempo, deberán de ser valorados, por el responsable inmediato, y que esto también será convertido en retribución.

• **Estudio estadístico de las retribuciones:** Deberá de crearse una estadística con las retribuciones de toda la empresa, por grupos, categorías, sexo, etc., que nos indique las diferencias retributivas que existen, saber su causa y resolverlas.

• **Convenios Colectivos:** Que las comisiones paritarias tendrán también que analizar, en frío, por las diferencias y deficiencias que contienen, en cuanto a la capacitación sexista, que en algunos casos nos encontramos.

• **Sistemas de primas de producción y Primas de Objetivos anuales:** El sistema de primas

a la producción, también deberá de auditarse, a mi criterio, como consecuencia de ser una parte importante del importe salarial para el personal de taller y habrá que tener configurado este sistema. En cuanto a las primas anuales por objetivos, va a tener que plantearse un cambio transcendental en su gestión, entre otras cuestiones, por contener entre un 15% y un 25% del salario del trabajador (directivo o personal de confianza), por haber obtenido o no unos objetivos que previamente habían sido señalados y explicarse el modo de valoración de los resultados.

Por último, la demostrabilidad añadida de llevar la excelencia de la gestión a un resultado estadístico y ser "auditado" por personas o instituciones autorizadas al efecto.

Veamos ahora un resumen del propio Real Decreto 902/2020.

Conforme reza la Disposición final cuarta, de la propia norma, el Real Decreto 902/2020, entra en vigor el 14 de Abril de 2021, es decir, a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Varios los motivos que expresa el legislador para el dictado de este Real Decreto

- Por la igualdad retributiva para aquellos trabajos iguales y del mismo valor entre hombres y mujeres.
- Por ratificación del Convenio Núm. 100 de la OIT aprobado en 1951 y ratificado por España en 1967, así como la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975.
- Por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre principio de igual en el empleo.
- Por los dos ámbitos de aplicación del sistema retributivo de la entidad pagadora: discriminación directa o situación menos favorable.
- Por la Recomendación de la Comisión Europea, de 7 de marzo de 2014, sobre transparencia retributiva entre mujeres y hombres que deberán de optar por las siguientes medidas:
 - . Información de los diferentes niveles salariales desglosado por género.
 - . Para empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.



Todos los métodos de valoración de puestos son buenos y recurrentes, siendo su fiabilidad la que deriva de un comité, bien formado e instruido.



- . Obligación de auditorías salariales en empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras.
- . Debate de las auditorías retributivas en el ámbito de la negociación colectiva.

2 OBJETO

Hacer efectiva la igualdad de trato entre las personas trabajadoras en materia de retributiva. Identificar y corregir la discriminación en esta materia y procurar promover las condiciones necesarias para su erradicación

3 NORMATIVA Y LEGISLACIÓN APLICABLE

- La Constitución Española.
- Reglamentos y directivas del Parlamento Europeo.
- Convenio Núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- 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.
- Jurisprudencia.

4 TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

- Los convenios colectivos, deberán de procurar la transparencia retributiva de las personas trabajadoras.
- El principio de esta transparencia, ver posibles discriminadores y sus diferencias habrán de tener una justificación adecuada.
- Sólo la transparencia se podrá verificar a través de los siguientes instrumentos: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional, existente en la em-



El objetivo primordial es identificar y corregir la discriminación en esta materia y procurar promover las condiciones necesarias para su erradicación.



presa, convenio colectivo de aplicación y la información que se le haya transmitido a las personas trabajadoras.

5 PRINCIPIOS IGUALITARIOS.

- Igual retribución para el mismo trabajo y de igual valor. (art. 28.1 ET)
- Esta igualdad se aplicará en valor y en funciones que se consideren equivalentes, a saber:
 - . Conocimiento esencial de la relación laboral, con especial énfasis en la actividad profesional a realizar, en función de los instrumentos que se hayan utilizado en la creación de la valoración de puestos, funciones encomendadas o las propia señaladas en la ley, convenio colectivo e incluso la acordadas con los representantes de los trabajadores.
 - . Las derivadas de la necesidad o la obligación de la tenencia o el disfrute de una titulación académica.
 - . La acreditación profesional o de experiencia de la persona trabajadora.
 - . Las condiciones laborales que seas relevantes para el desempeño de la actividad. Estas condiciones irán más allá de lo que se pueda apreciar inicialmente, estamos refiriéndonos a la destreza, la penosidad y dificultad del trabajo, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad, así como todas aquellas otras habilidades que sean susceptibles de atención en la necesidad de una posible valoración de las condiciones de trabajo, que puedan ir desde habilidades sociales, como las necesarias para una resolución de conflictos, pasando por otro tipo de habilidades, como podrían ser las organizativas, de liderazgo, y que todas ellas deberán

de referirse en la valoración que se haya tenido que realizar del correspondiente puesto de trabajo.

Esta valoración de puestos, deberá de realizarse con toda minuciosidad, atendiendo a las necesidades puntuales y temporales del puesto de trabajo, así como a las posibles necesidades de variación, en la valoración, para actualizaciones futuras que este instrumento necesite.

6 GARANTÍAS DE TRANSPARENCIA.

• Del registro retributivo.

- Tendrá que ser un registro desglosado y pormenorizado, con datos promediados.
- Deberá de contener valores medios y diferenciados por género, según marca el art. 28.2 del ET, así como por grupo profesional o por las diferentes categorías profesionales que marque el convenio y que contenga la empresa.
- Al tratarse de la búsqueda de un valor medio salarial, este se calculará conociendo la retribución total de la empresa o la retribución total de los trabajadores o grupo profesional, incluyendo todos los conceptos salariales y se utilizará como divisor el número de casos, en este caso, el número de personas trabajadoras de la muestra, por hombres y mujeres, así obtendremos el salario medio.
- A petición de la persona trabajadora o de sus representantes, el registro salarial deberá de presentarse con las diferencias porcentuales en cuanto a las diferencias promediadas por género y desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y sistema de clasificación.
- El registro tendrá la vigencia de un año, siempre y cuando no existan variaciones importantes en el contenido del mismo que requiera la necesidad de incluir las variaciones.

7 REGISTRO RETRIBUTIVO EN EMPRESAS CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

• Condiciones que ha de tener este registro (impreso)

- El registro además de tener las correspondientes medias aritméticas además deberá de contener las medianas de las agrupaciones de los trabajadores de



igual valor, con arreglo a la valoración que se haya realizado y desglosado por género.

La media aritmética ya la hemos visto. En cuanto a la mediana, esta es una medida de promedio cuyo resultado será aquel valor central de una ordenación, de menor a mayor, de los datos que deja igual número de registros, por arriba que por debajo. Ejemplo: 10, 12, 15, 25, 27, la mediana será 15, deja dos registros por arriba y dos registros por debajo. En el supuesto de darse el caso de ser dos valores los que quedan en medio, habrá que obtener la media aritmética de esos dos valores: 10, 12, 15, 25, 27, 30, los valores centrales serán 15 y 25, la suma son 40 y su media aritmética 20, esta es la mediana.

- Tendrá que justificarse cuando los valores resultantes, media aritmética y mediana, por diferencia de sexos, sean superiores a un 25%, en concordancia con el art. 28.3 ET.

8 LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria, para aquella persona o institución que solicite una información retributiva de su empresa, que esta cumple con una aplicación efectiva del principio de igual retributiva entre hombres y mujeres, así como, de los



resultados de la misma, se pueda comprobar su fiabilidad y/o en su defecto, poner las medidas necesarias para resolver las no conformidades que hayan podido surgir, todo ello en aras de asegurar una transparencia en igualdad en el sistema retributivo.

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad, deberán de incluir en el mismo una auditoría retributiva, art. 27.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Dicha auditoría tendrá el mismo plazo de vigencia del plan de igualdad al que pertenece.

9 CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

• Obligaciones para la empresa

- Evaluación de los puestos de trabajo, que requiere una valoración para poder realizar una estimación global de todo lo que concurre en el puesto de trabajo, debiendo de permitir una valoración numéricamente de todos los epígrafes que permitan la conceptualización real del puesto.

Estos epígrafes se referirán a las diferentes tareas, funciones o condiciones de trabajo que tenga el puesto, así como las habilidades que se señalaron anterior-

mente, para así llegar a un conocimiento real de las particularidades que se han de cumplir en dicho puesto y su correspondiente valor.

También deberá de contener todos aquellos aspectos que puedan conceptualizar al puesto de trabajo y que no puedan ser en ningún momento características discrecionales, de movilidad o de exigencias empresariales.

- Tenemos que tener en cuenta que se trata de un documento de oportunidad empresarial, en el cual se procederá a la transcripción a papel o soporte informático de las intenciones y compromisos que la empresa quiere adquirir y cumplir, por lo que debe de contener todas estas inquietudes así como las personas que se van a ocupar de su seguimiento, solución de desviaciones y las correspondientes actualizaciones que se tengan que realizar, sobre todo el cumplimiento del objeto de este Real Decreto: las correcciones de la desigualdades retributivas.
- Habrá libertad de actuación por partes de las empresa para la utilización de un sistema de valoración de puestos de trabajo en cuanto a los ya existentes, pero el utilizado deberá de garantizar un buen hacer en cuanto a tender a las exigencias descritas en esta norma.

10 TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Como ya se indicó en la introducción, el legislador hace un llamamiento a la negociación colectiva en cuanto a ciertos extremos:

- Definición de grupos profesionales.
- Principios de igualdad de trato retributivo entre las personas trabajadoras.
- Llamamiento a las mesas negociadoras en cuanto a los criterios que deban de utilizarse para la determinación de los puestos de igual valor.

11 TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL.

- La falta de información retributiva o la ausencia de esta, llevará a cabo la actuación de la Inspección de Trabajo con arreglo a lo señalado en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, de Infracciones y

Sanciones de Orden Social, todo ello de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- Obligación de justificación prevista en el Art. 28.3 ET (Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras).

12 CONDICIONES RETRIBUTIVAS EN PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL O EVENTUALES.

(Eventuales es un añadido del autor)

- No existirá ninguna discriminación o diferencia en razón del contrato de trabajo celebrado.
- Deberá de existir una proporcionalidad en la retribución recibida, para lo cual este tipo de contratos y retribuciones, en la estadística de retribución, deberá de elevarse al año.



CONCLUSIONES

Todos efectivamente conocemos la profesión, así como las intervenciones que se han de realizar a fin de conseguir que todo fluya de forma ordenada y no tener en un momento determinado que lamentar acontecimientos venidos por falta de atención y/o errores, tanto del despacho como del cliente o de cualquier otra variable que podamos aplicar en virtud de donde estemos aplicando nuestros conocimientos.

El llevar a cabo todo lo planteado por este Real Decreto, obliga a que nos tengamos que ir cada vez moviendo más en la parte estrecha del embudo, como consecuencia de que es un elemento más de consulta por parte de la representación de los trabajadores y de los cuerpos de Inspección de la Administración laboral.

Aún con todo, paso a continuación a señalar algunas notas informativas a los efectos de que se pueda por parte del lector realizar un alcance en cuanto a lo que nos espera el futuro en lo que se refiere este Real Decreto 902/2021.

1 Tenemos que realizar una descripción del puesto de trabajo, que nos dará la información que necesitamos, entre otros:

Responsabilidades, relaciones internas, relaciones externas, objetivos medibles, competencias técnicas, competencias de liderazgo, cualidades requeridas, formación académica, experiencia laboral, nivel de decisiones, jerarquía en la organización y un largo etcétera con lo que podremos determinar cuál es la misión que tiene el puesto dentro de la organización.

2 Valoración y evaluación de los puestos de trabajo: Es un proceso que se desarrolla para otorgar una valoración a

los resultados obtenidos de una gestión. Y hemos de realizar esta valoración de puestos para saber la retribución que le corresponde.

Pero además necesitamos definir otros conceptos que nos son necesarios:

.Competencia, es decir, si sabe enfrentarse a los acontecimientos que puedan surgir en un momento determinado y su puesto de trabajo. Por ejemplo: Tolerancia al estrés, Flexibilidad, Adaptabilidad, Tenacidad, Independencia, Integridad, Meticulosidad, etc. Naturalmente y en todos los casos, tendremos que confeccionar una lista de todas las competencias, así como las dimensiones precisas de las mismas, que se precisa en la organización.

.Habilidad/des: Sería la destreza que cada persona trabajadora tendría a la hora de realizar alguna acción y que le sirve como adorno personal. Por ejemplo: Autoconocimiento, Empatía, Comunicación asertiva, Relaciones interpersonales, Toma de decisiones, Manejo de problemas y conflictos, Pensamiento creativo, etc.

La eficacia y la eficiencia en cuanto a alcanzar una valoración correcta de los diferentes puestos de trabajo vendrá determinado por la preparación y formación que tenga el comité evaluador que conforme esta herramienta de gestión, y que en todas las actuaciones realizadas, deberán de dejar constancia escrita, anexando las decisiones tomadas en cuanto a las posibles diferencias salariales existentes entre personas del mismo grupo, así como justificar aquellas situaciones puntuales que puedan rebasar los porcentajes permitidos del 25% en las diferencias existentes.



- La reducción que haya lugar por reducción de jornada, deberá de tener presente el principio de proporcionalidad indicado en apartado anterior. (maternidad, guardia legal, etc.)

13 DISPOSICIONES.

- La Administración, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, emitirá una guía de actuación.
- A través de los mismos Organismos citados, se realizará una campaña informativa y de divulgación.

- Existirán reuniones semestrales, Administración, Patronal y Sindicatos para el estudio de la brecha salarial.
- Se elaborará una guía en lo referente a las auditoría retributivas, por parte de la Administración, Patronal y sindicatos.
- Las auditoría retributivas seguirán la misma pauta de actuación que los planes de igualdad, en cuanto a la entrada en vigor:
7/03/2020 de 151 a 250 trabajadores.
7/03/2021 de 101 a 150 trabajadores.
7/03/2022 de 50 a 100 trabajadores.

3 Análisis de datos económicos y de retribución de las personas trabajadoras.

Este apartado de la norma es más sencillo, pero al mismo tiempo, el que va a llevar más tiempo por las necesidades de confeccionar las diferentes tablas, analizar cuestiones puntuales, elevación de datos al año, y encontrar justificación a las diferencias.

Entiendo que estamos y nos debemos al cliente, pero cada vez nos están reduciendo el margen de maniobra y esto nos obliga a realizar más procedimientos que procuran mucha más atención para que todo encaje a la perfección, lo que nos impone la creación de controles que nos permitan visualizar y salvar cualquier tipo de obstáculo que se nos ponga por delante, porque como estáis viendo la labor que realizados cada vez nos está haciendo consumir más medios y tiempo.

Palabras, frases y comentarios de otros, me hacen pensar que debemos de actuar, en todo el contenido de esta norma, con un principio de proporcionalidad, debido a que ya son muchos los eslabones a engazar para que, descripciones de puestos, valoraciones de puestos, información y control por parte de la representación sindical, control de la retribución, además de otros muchos temas no recogidos en esta ley, deban de funcionar desde un principio porque de no crear una estructura firme en casa del cliente, nos perjudicará con el tiempo.

El principio de proporcionalidad, muy comentado en todos los Tribunales que estamos acostumbrados a pisar, ha establecido que para que exista este principio de proporcionalidad exigible, es necesario constatar, tres requisitos o condiciones:

Si tal medida tomada era susceptible de conseguir el objetivo propuesto.

Si, además, era necesaria en el sentido de que no existía otra medida

más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia.

Medida proporcionada, en sentido estricto, es decir, ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto." (STC 55/1996 FJ 5)

Y además del conocimiento que de la legislación tenemos, deberemos tener este principio muy claro ante la Jurisdicción de lo Social, la Inspección de trabajo y la representación de los trabajadores, como consecuencia de que lo esta norma pide, fuera de la información retributiva, es la definición de conceptos que, hasta ahora, han sido creados y valorados bajo criterios personales, a partir de ahora, estos criterios van a tener que ser sometidos a examen, con lo que ello implica.





Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Junio de 2.021.

Nº de Resolución: 642/2021

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 3444/2018

Fecha: 23.6.2021.

RESUMEN: Trabajador extranjero: Extinción de la relación laboral por finalización de permiso de trabajo y no renovación del mismo. Causa de extinción objetiva por ineptitud sobrevenida. Despido improcedente con derecho a indemnización ante la imposibilidad de la readmisión; aplica doctrina STS 955/2016, de 16 de noviembre, Rcu. 1341/2015. Impugnación de auto de aclaración de sentencia en esta sede: requiere sentencia de contraste.

Nº de Resolución: 649/2021

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 3263/2019

Fecha: 28/06/2021

RESUMEN: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración, en concreto 12 años. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. Rectifica aplicación doctrina.

Mayo de 2.021.

Nº de Resolución: 487/2021

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 1634/2019

Fecha: 5/05/2021

RESUMEN: Tutela de derechos fundamentales y prevención de riesgos laborales. Funcionario del CN de Policía que reclama indemnización por incumplimiento de las normas de prevención. Competencia de la jurisdicción social. Reitera doctrina

Nº de Resolución: 513/2021

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Nº Recurso: 3630/2018

Fecha: 11/05/2021

RESUMEN: Derecho a las vacaciones y, al no ser posible a la compensación económica sustitutoria. Trabajadora afectada por despido colectivo que es readmitida, tras declararse éste nulo. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 515/2021

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 4325/2018

Fecha: 11/05/2021

RESUMEN: Relación Laboral especial de alta dirección: Compatibilidad de la indemnización por despido improcedente con la cantidad correspondiente por falta de preaviso. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 531/2021

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 3870/2018

Fecha: 14/05/2021

RESUMEN: RECURSO DE SUPPLICACION. ESCRITO DE INTERPOSICION DEL RECURSO. COMPUTO DEL PLAZO DE PRESENTACION VIA LEXNET. Los actos de comunicación al Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, se tienen por realizado al día siguiente de la fecha de recepción que conste en la diligencia. Escrito de interposición del recurso dentro de plazo.

Nº de Resolución: 563/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 145/2020

Fecha: 20/05/2021

RESUMEN: Despido colectivo. Sucesión de empresas en la contrata de mantenimiento. La Universidad ha puesto a disposición de las sucesivas contratistas los elementos materiales e inmateriales esenciales para que la adjudicataria prestase el servicio público.

Nº de Resolución: 565/2021

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Nº Recurso: 155/2020

Fecha: 24/05/2021

RESUMEN: Despido colectivo. DULCINEA NUTRICIÓN SL (en concurso). Cese de servicios del Bar, Cafetería y Restaurante del Complejo de La Moncloa. Adjudicación temporal del servicio en régimen de "catering" a GRUPO NAZABAL RESTAURACIÓN SL. En instancia se declara la Nulidad del despido por entenderse producida la sucesión de empresa, al disponer el MINISTERIO DE PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD, de las dependencias e instalaciones cedidas a la empresa.



Se discute en casación la sucesión de empresa. Recurre el Ministerio. Se estima el recurso y aplica doctrina STS/IV de 22 de abril 2021 (rc. 148/2020).

Nº de Resolución: 576/2021
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Nº Recurso: 554/2019
Fecha: 26/05/2021

RESUMEN: Artículo 207.1 d) LGSS. Jubilación anticipada tras despido objetivo: a efectos de la acreditación del percibo de la indemnización no es admisible el documento privado suscrito entre la trabajadora y la empresa sin acreditar el ingreso efectivo de la indemnización en el haber de la primera. Aplica doctrina de la STS 721/2018, 5 de julio de 2018 (rcud 1312/2017), que es la sentencia referencial, y que ha sido reiterada por las SSTs 775/2019, 13 de noviembre de 2019 (rcud 2875/2017) y 570/2020, 1 de julio de 2020 (rcud 2267/2018).

Nº de Resolución: 582/2021
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE.
Nº Recurso: 182/2019
Fecha: 27/05/2021

RESUMEN: Conflicto Colectivo. ATENTO. Falta de abono del salario no devengado como consecuencia de la impuntualidad del trabajador en los fichajes de entrada. No es una multa de haber. Voto particular.

Abril de 2.021.

Nº de Resolución: 405/2021
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Nº Recurso: 4997/2018
Fecha: 14/04/2021

RESUMEN: Pensión de viudedad de quien se hallaba divorciado del causante. Pensión compensatoria para el acceso a la prestación: Interpretación finalista.

Nº de Resolución: 415/2021
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Nº Recurso: 4466/2018
Fecha: 120/04/2021

RESUMEN: Determinación de la

contingencia de IT. Accidente sufrido durante la pausa del café fuera del centro de trabajo. Lesión con ocasión del trabajo. Se califica de Accidente de Trabajo. Recurre Mutua. Se confirma la sentencia recurrida. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 414/2021
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 2700/2018
Fecha: 20/04/2021

RESUMEN: Cesión ilegal. Efectos de la declaración de cesión ilegal concurrente despido improcedente; la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario no se exime ni se limita porque el trabajador haya ejercitado la opción de fijeza en la cesionaria.

Nº de Resolución: 424/2021
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Nº Recurso: 2740/2018
Fecha: 22/04/2021

RESUMEN: Inmunidad de jurisdicción de una organización internacional. -EUIPO-. De la LO 16/2015 se desprende que es competente la jurisdicción española. Proceso laboral entablado por una ciudadana española contratada en España por dicha organización.

Nº de Resolución: 456/2021
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Nº Recurso: 2495/2019
Fecha: 29/04/2021

RESUMEN: Competencia de la jurisdicción española para conocer del proceso laboral de despido, entablado por un ciudadano español contratado en España, que prestaba servicios en la Embajada de la República de Indonesia en España como administrativo.

Marzo de 2.021

Nº de Resolución: 288/2021
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Nº Recurso: 1482/2019
Fecha: 10/03/2021

RESUMEN: Orden social de la jurisdicción. Cantidad. Competencia para conocer de la reclamación del importe correspondiente al IRPF por la suma percibida por el trabajador en concepto de indemnización por cese. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 283/2021
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Nº Recurso: 4120/2018
Fecha: 10/03/2021

RESUMEN: Consulado General de España en Bruselas y Representación Permanente de España ante la UE. La modificación de la distribución mensual del salario, permaneciendo invariable su cuantía anual, efectuada para respetar la legislación belga no es MSCT.

Nº de Resolución: 341/2021
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Nº Recurso: 3951/2018
Fecha: 24/03/2021

RESUMEN: SPEE. Derecho al desempleo de un trabajador, menor de 30 años, que presta servicios para su padre, afiliado al RETA, en virtud de un contrato de trabajo y que no convive con el mismo. Reitera doctrina STS de 12 de noviembre de 2019, recurso 2524/2017

Nº de Resolución: 355/2021
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES.
Nº Recurso: 3118/2018
Fecha: 26/03/2021

RESUMEN: Ayuntamiento de Marbella. Competencia de la jurisdicción social para conocer de la reclamación de un trabajador de su preferencia para ser contratado por tener un puesto en la bolsa de trabajo superior al trabajador que fue contratado. Reitera doctrina.

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



Convenios

Información elaborada por



1.- Convenio Colectivo de Lagardère Travel Retail, S.A.U., 2019-2021. (BOCM 138/2021 de 11 de Junio de 2021) (Código: 28103051012021)

Resolución de 20 de mayo de 2021, 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 Lagardère Travel Retail, S. A. U. (Código número 28103051012021).

2.- Convenio Colectivo de FCC Medio Ambiente SAU para el Centro de Trabajo de Galapagar (Sección de Limpieza Viaria), 2019-2020. (BOCM 137/2021 de 10 de Junio de 2021) (Código: 28103041012021)

Resolución de 20 de mayo de 2021, 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 FCC Medio Ambiente SAU para el Centro de Trabajo de Galapagar (Sección de Limpieza Viaria) (Código número 28103041012021).

3.- Convenio Colectivo de PSA Financial Services Spain EFC, S.A., 2020-2023. (BOCM 136/2021 de 9 de Junio de 2021) (Código: 28101832012017)

Resolución de 20 de mayo de 2021, 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 PSA Financial Services Spain EFC, S. A. (código número 28101832012017).

4.- Convenio Colectivo de Bosch Service Solutions, S.A.U., 2021. (BOCM 131/2021 de 3 de Junio de 2021) (Código: 28013162012005)

Resolución de 17 de mayo de 2021, 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 Bosch Service Solutions, S. A. U. (código número 28013162012005).

5.- Convenio Colectivo de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid, 2021-2023. (BOCM 131/2021 de 3 de Junio de 2021) (Código: 28007655011992)

Resolución de 17 de mayo de 2021, 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 Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Confederación Madrileña de Transporte en Autobús (Confibus Madrid) y por la representación sindical CC OO, UGT y el Sindicato Libre de Transporte (SLT). (Código número 28007655011992).

6.- Prórroga y Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Cooperativa Farmacéutica Española, S.A. (Cofares), 2016-2027. (BOCM 126/2021 de 28 de Mayo de 2021) (Código: 28001092011981)

Resolución de 15 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Em-



pleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del convenio colectivo de la Empresa Cooperativa Farmacéutica Española, S. A. (Cofares) (Código número 28001092011981).

7.- Convenio Colectivo de Gamesa Electric, S.A.U., 2019-2022. (BOCM 125/2021 de 27 de Mayo de 2021) (Código: 28101921012017)

Resolución de 11 de mayo de 2021, 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 Gamesa Electric, S.A.U. (Código número 28101921012017).

8.- Prórroga del Convenio Colectivo de Mediaset España Comunicación, S.A., 01/04/2021-31/03/2023. (BOCM 123/2021 de 25 de Mayo de 2021) (Código: 28009122011995)

Resolución de 11 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de prórroga del convenio colectivo de la empresa Mediaset España Comunicación, S. A. (código número 28009122011995).

9.- Convenio Colectivo de Empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de los jardines, zonas e infraestructuras verdes del Ayuntamiento de Madrid, 27/10/2020-31/12/2025. (BOCM 114/2021 de 14 de Mayo de 2021) (Código: 28103031012021)

Resolución de 22 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de los Jardines Madrid (código número 28103031012021).

10.- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid. (BOCM 101/2021 de 29 de Abril de 2021) (Código: 28001055011982)

Resolución de 12 de abril de 2021, 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 Construcción y Obras Públicas, suscrito por Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (Aecom) y por la representación sindical, CC OO Construcción y Servicios de Madrid y UGT-FICA Madrid (código número 28001055011982).

11.- Convenio Colectivo de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid. (BOCM 95/2021 de 22 de Abril de 2021) (Código: 28103015012021)

Resolución de 9 de abril de 2021, 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 Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial PANASEF y por la representación sindical, CC.OO.

12.- Convenio Colectivo de Valeo Service España, S.A.U., 2019-2021. (BOCM 94/2021 de 21 de Abril de 2021) (Código: 28103002012021)

Resolución de 29 de marzo de 2021, 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 Valeo Service España, S. A. U. (Código 28103002012021).

Aurelio Desdentado Bonete

IN MEMORIAM

Jesus R. Mercader Uguina

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social Universidad
Carlos III de Madrid*

*Director del Máster Universitario en Responsabilidad Civil
Director del Máster Universitario en Prevención de
Riesgos Laborales*

*Codirector del Instituto Universitario en Derecho
y Economía*



El pasado 19 de marzo fallecía Aurelio Desdentado. Para todos los que le conocíamos y le admiramos su desaparición ha supuesto un golpe muy duro porque no solo nos deja un jurista excepcional sino también un queridísimo amigo y un admirado maestro. Y es que, como en público y en privado a él mismo le he dicho, yo hubiera sido alguien distinto de no haberle conocido. En los largos paseos por el Retiro, la Cuesta de Moyano o en las montañas de Guadarrama, me trasladó que el conocimiento de la vida va más allá del Derecho y que está en la filosofía, en la literatura, en la ciencia política, en suma, en todo lo que significa pensamiento para el ser humano.

Recuerdo con plena nitidez el día que le conocí. Debía de ser a mediados de 1984 cuando un día apareció en el Curso Especial de Derecho del Trabajo de la UAM con una espesa barba y una muleta fruto de una rotura en una de sus piernas (tiempo después andando por la Pedriza me enseñaría el concreto lugar en el que se tuvo que “descolgar” y en el que sufrió el accidente) para hablarnos de “El futuro de la Seguridad Social”. Para mí, en ese momento era ya un mito. Había leído muchos trabajos suyos y admiraba su fuerza intelectual y su entendimiento progresista de la sociedad. Recordaba, particularmente, como tantas veces le decía, su trabajo el “Asalto al Estado del Bienestar” (trasunto conceptual de la obra de Lukács) que publicó en “Argumentos” o su artículo en El País “Ni eficacia general ni homologación”. Aurelio era en aquél entonces para mí la Seguridad Social que yo identificaba con el Manual de Seguridad Social que había escrito con mi maestro Luis Enrique de la Villa.

El tiempo pasó y años después me reencontré con él al iniciar mi camino en la Autónoma de Madrid. Recuerdo que un día me encontré accidentalmente con él en la Estación de Recoletos y comenzó una conversación que se ha mantenido hasta hace pocos días. Luego el encuentro casual pasó a ser forzado por mi parte, que le esperaba los días que él tenía clase para poder conversar con él. Más que conversar para escucharle porque yo a Aurelio siempre le he escuchado con devoción. De la UAM pasamos a su casa donde yo acudía con reverencia a visitar al Maestro para que enjuiciara los textos de lo que sería mi Tesis. Allí estaba Lola siempre agradable, cariñosa y comprensiva. Y estaban también Eva y Elena iniciando su carrera universitaria o terminando sus estudios de secundaria. Y estaba Aurelio en su butaca de cuero con su lápiz en la mano, su criterio, su opinión y sus muchas recomendaciones; todas cuidadosamente anotadas en sus famosas libretas. Todavía conservo los textos corregidos





con las anotaciones de Aurelio; cuánto me ayudó y cuánto me animó en esos momentos de tanta incertidumbre.

La relación cobró nuevas formas en nuestros paseos por la Montaña ("el espíritu de la montaña") y en 1996 publicamos una monografía firmada por los dos. Cualquiera que lea ese libro ("El desempleo como situación protegida") verá con claridad quién es el único y exclusivo autor. Pero la generosidad de Aurelio me regaló poder ver mi nombre junto al suyo. En una comida que hicimos tiempo después en "Pereira" (le gustaba mucho su codillo) le regalé un libro de Concha Espina (él ya lo tenía, Aurelio tenía todos los libros y los había leído todos) en el que en la dedicatoria le decía que me había permitido cumplir uno de los sueños de mi vida.

Con Aurelio pasé mucho; monté en bicicleta por el Retiro, caminé por Santander y me enseñó a leer a Thomas Mann, a Martin du Gard ("si no has leído los Thibault sal corriendo ahora mismo y enciértrate en tu casa hasta que lo hayas terminado"[seis pequeños tomos en la edición de Alianza]); hablamos de todas las biografías de Safransky aunque la que más le gustaba era la de Schopenhauer, del Conde Duque de Olivares, la revolución francesa y hasta repasamos un día junto a Lola el mapa de Israel. Recuerdo una conversación, en uno de esos caminos por la montaña (en Casillas, concretamente) entre él y Eduardo García de Enterría hablando del libro de Furet: "El pasado de una ilusión". Apasionante. Y recuerdo también aquél paseo por el Escorial después de comer unos picatostes en La Austriaca en el que visitamos la casa de Jiménez de Asúa.

Con Aurelio hablaba de Derecho pero le recuerdo sobre todo por sus sed de saber y de conocer. Creo que en el fondo a los dos nos interesaba más esto último. No en vano a su queridísima nieta Ana le escribió una

historia peripatética de la filosofía. Cuando nos veíamos, después de hablar de lo cotidiano, mi pregunta era recurrente: Aurelio, ¿qué estás leyendo? A partir de ese momento, se habría un mundo apasionante de reflexiones, de ideas, de opiniones, de juicios inteligentes.

Para la sociedad Aurelio Desdentado ha sido muchas y grandes cosas (TAC crítico, Abogado inteligente, Profesor excelente, Magistrado magnífico) y su pérdida es irreparable. Todos recordaremos su personalidad jurídica pero yo siempre admiraré y recordaré su potencia intelectual de reflexión y de pensamiento más allá del Derecho. Por ello, Aurelio está y estará siempre en nuestra memoria.



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>



El Teletrabajo (III)



La vuelta a la oficina

En los reportajes anteriores hemos hablado sobre el teletrabajo, su llegada a nuestra rutina, los hábitos que podríamos adquirir al teletrabajar, y algunos consejos sobre en qué “trampas” no caer para que el teletrabajo no suponga un impacto negativo en nuestra salud, tanto física como mental.

**Cristina Sandu
Gherghe**
Graduada Social.
Técnico en Prevención
de Riesgos Laborales.



Pero actualmente, estamos en un momento en el que cada vez escuchamos más las posibles previsiones sobre la vuelta a la oficina.

Teniendo en cuenta que algunas empresas han retornado ya a parte de sus empleados, todavía queda un gran número de compañías donde ese retorno está por llegar.

Ahora bien, seguro que los trabajadores afectados por el teletrabajo sobre todo por el “teletrabajo forzado” de estos meses se preguntan cómo será ese retorno, ¿o cómo nos gustaría que fuera?

Desde este punto de vista, es decir, desde el punto de vista del empleado que lleva todo este tiempo trabajando desde casa me planteo tres situaciones



o tres tipos de trabajadores que, según lo experimentado estos meses, están en una situación u otra:

La primera, el trabajador que está deseando volver a la oficina, reencontrarse con sus compañeros, disfrutar de las instalaciones y comodidades de su empresa y retomar la ansiada normalidad.

Segunda: el trabajador que gracias al “teletrabajo forzoso”, ha descubierto una nueva forma de vida, la comodidad de trabajar desde su casa sin desplazamientos, disfrutando quizás de algún paisaje idílico de playa o montaña o simplemente ha descubierto que incluso desde el salón de su casa se encuentra cómodo, su rendimiento no ha variado y estos últimos meses le han permitido descubrir una nueva forma de vida que a muchos les da la posibilidad de conciliar mejor su vida personal con la profesional.

Y tercera: el trabajador que, aunque está cómodo trabajando en casa, también echa de menos la rutina diaria de la oficina, y por consiguiente se plantea una posible combinación entre ambas opciones.

¿Con cuál te identificas?

Pues bien, aunque tengas muy clara la respuesta es posible que debido a la situación de emergencia sanitaria en la que todavía nos encontramos, y al marco legal del teletrabajo, el retorno o la combinación del trabajo en casa y la vuelta a la oficina tarde un poco



“**Hay trabajadores que han descubierto una nueva forma de vida: evitar desplazamientos, disfrutar de algún lugar idílico o sentirse cómodo en el salón de su casa sin variar su rendimiento”**

en llegar o nos dé algún quebradero de cabeza puesto que seguimos en un terreno desconocido hasta ahora y quizás en un marco legal confuso para algunos, o con amplia posibilidad de interpretación, o escaso para otros.

Recientemente entró en vigor el Real Decreto -Ley 28/2020, que regula el teletrabajo y que nos aporta soluciones a algunas de las situaciones que nos podamos plantear

Muchas compañías, incluso antes de la pandemia ofrecían soluciones de Flexiworking, horarios flexibles de entrada y salida, una dirección enfocada más a objetivos que al tiempo empleado en realizar el trabajo, o algún día de teletrabajo pero, es suficiente esto hoy en día, están las empresas preparadas para esta vuelta tan peculiar?

Desde mi punto de vista, hay algunos puntos clave en el RD que merecen más atención y que podrían dotarnos de más flexibilidad a la hora de establecer acuerdos entre empresas y trabajadores que permita a ambas partes equilibrar posturas de cara a la vuelta total o parcial al lugar de trabajo.

Sin entrar en un análisis exhaustivo de este Real Decreto, vamos a analizar



algunos de estos preceptos clave que tienen relación directa con los tres tipos de trabajadores o situaciones que planteo más arriba.

En primer lugar, ¿qué se entiende por teletrabajo y qué porcentaje de la jornada englobaría, según el RD?

El art. 2. b, define el teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones”.

Por otro lado, en el art 1 establece que para que se considere trabajo a distancia deberá abarcar el 30% de la jornada, en un periodo de tres meses, por lo que, en una jornada de 40 horas semanales, distribuidas en 5 días, se traduce en un día y medio.

Esto último deja abierta la posibilidad de que algunas empresas ofrezcan teletrabajo sin tener que cumplir con

otras obligaciones sujetas al RD, si por ejemplo ofrecen un día de teletrabajo a la semana en lugar de un mínimo de un día y medio, siempre que haya acuerdo entre las partes.

Por otro lado, la elección del lugar de trabajo, así se establece en el punto f del art. 7 del RD., que da la posibilidad de elegir el lugar de trabajo a distancia, por lo que, sin entrar en controversia con el punto A del art. 2 que establece que “trabajo a distancia es forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”, deja abierta la posibilidad de tener más de un lugar de trabajo, no necesariamente el domicilio habitual, pudiendo trabajar en otro lugar, ya sea una segunda residencia o cualquier lugar elegido por el trabajador, combinando diferentes opciones, siempre que sea de forma regular.

La existencia de un acuerdo firmado entre las partes:

El Art 5.1 del RD establece que para llevar a cabo la forma de trabajo a distancia deberá existir un acuerdo firmado entre las partes, acuerdo que deberá contener los puntos establecidos en el Art 7 del citado RD.

“**El teletrabajo será voluntario, es decir, ninguna empresa puede imponerlo, aunque también hay que tener en cuenta que tampoco lo podrá exigir el trabajador”**

Otro punto clave es la voluntariedad y la reversibilidad:

El teletrabajo será voluntario, es decir, ninguna empresa puede imponerlo, aunque también hay que tener en cuenta que tampoco lo podrá exigir el trabajador, siendo este un punto en contra para los que hayan estado en la modalidad de “teletrabajo forzoso” debido a la pandemia pero que prefieran seguir así cuando finalice la emergencia sanitaria.

También será reversible, es decir, cada una de las partes podrá rescindir el acuerdo de teletrabajo y volver a la situación inicial. Así se establece igualmente en el art 5 del RD.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales:

En el art 16 se establece la obligatoriedad del cumplimiento de las normas relativas a la Prevención de Riesgos Laborales en el lugar de trabajo, exigiendo una evaluación de los mismos, aspecto que permite una protección del trabajador pero que seguramente traerá controversias con respecto a los posibles accidentes de trabajo y sus consecuencias jurídicas.

Teniendo en cuenta estos puntos analizados brevemente, y si estas teletrabajando y en el punto de decidir si volver a la oficina o no, porque tu empresa te da la posibilidad de elegir, o estás pensando en plantear esta opción a tu empresa una vez comunicada la intención de retorno por parte de la misma, o eres empresa y tienes que decidir aspectos relacionados con este tipo de organización del trabajo, debes saber que tanto una parte como la otra cuenta con más herramientas que hace un año y más posibilidades de enfrentarse a la nueva forma de trabajar que para bien o para mal se ha impuesto en nuestra vida y que con toda seguridad se quedará con nosotros en mayor o menor medida.

Las músicas son para el verano



Pablo Sanz Magdaleno

Parafraseando el título teatral de "Las bicicletas son para el verano", de Fernán Gómez, queda claro que en la última década el tiempo estival lo es también para la cultura, y en concreto la música. Son muchas las citas y festivales que pueblan nuestro alrededor, poniéndole banda sonora a unos atardeceres que acaban siendo anocheces, entre melodías de distinta alma y distinto corazón. En Madrid ya son clásicos sus Veranos de La Villa, que, del 1 de julio al 29 de agosto, acercarán a madrileños y visitantes una oferta cultural diversa y para todos los públicos.

La inauguración de esta gran cita municipal será el 6 de julio con el concierto en Conde Duque del portugués Salvador Sobral, ganador del Festival de Eurovisión en 2017. El punto final será el 29 de agosto y será también musical, con la actuación en directo en el patio Central de Conde Duque

de Pastora Soler; la popular cantante sevillana interpretará los temas de su último trabajo y además pondrá voz y sentimiento a populares canciones de compositores madrileños. En el medio... el estreno mundial de Bounce by Circa, de la compañía australiana de circo Bounce, que ha colaborado con el premiado estudio de arquitectura inglés AL_A architects; un homenaje a la cantante y compositora peruana Chabuca Granda, a cargo de Pitingo; el prestigioso Slovenian National Theater Opera and Ballet Ljubljana; el aliento escénico de Nuria Espert, Lluís Pasqual y Tarta Relena... En definitiva, más de 50 actividades que abarcan un amplio abanico de disciplinas: música, artes escénicas, circo, cine, moda, cómics, gastronomía... Este año, como país invitado, será la República de Corea, coincidiendo con 10º aniversario de la creación del Centro Cultural Coreano en España, cuyo eco tomará voz con la presencia de destacados artistas del país asiático.



Las Noches del Botánico

En las últimas temporadas, los Veranos de La Villa, han encontrado justa y legal competencia en Las Noches del Botánico, ese oasis musical enclavado en la Ciudad Complutense. Este año celebra su quinta edición del 11 de junio al 31 de julio en el Real Jardín Botánico de Alfonso XIII. Un ciclo de conciertos para las tardes y noches de verano en el que actuarán una selección de



Patrimonio Nacional ofrecerá una vez más generosas propuestas en los exteriores de cinco Reales Sitios: el Palacio Real de Madrid, el Palacio Real de la Almudaina, el Real Monasterio de El Escorial, el Palacio Real de la Granja y el Palacio Real de Aranjuez. Música del Siglo XXI en algunos de los entornos paisajísticos y arquitectónicos más hermosos de la Comunidad de Madrid.

Por su parte, la Fundación Don Juan de Borbón, adscrita al Ayuntamiento de Segovia, ha programado un intenso programa veraniego para MUSEG 2021, otra de las citas ya veteranas del verano mesetario. MUSEG 2021 comenzará el 14 de julio y concluirá el 7 de agosto y en menos de un mes se concentrarán en Segovia una veintena de propuestas artísticas que culminarán con el estreno del ciclo MUSEG al natural, con flamenco, música clásica y danza en espacios naturales de la provincia. Lo inaugurará Ensemble Alfonsí en el Patio de Armas del Alcázar de Segovia, en lo que será un recital único, en torno a las Cantigas de Alfonso X El Sabio. El pianista Daniel del Pino, el aclamado conjunto de música barroca L'Arpeggiata dirigido por Christina Pluhar, o

artistas nacionales e internacionales para presentar sus últimos trabajos y éxitos en directo desde un entorno único. Nathy Peluso, Love of Lesbian, Amaral, José González, Niña Pastori o Rufus Wainwright son algunas de las propuestas musicales más destacadas. Pero su programación no acaba ahí. Un amplio cartel lo completan artistas como Rosario, Víctor Manuel, Nando Agüeros, Amaia, Xael López, Los Planetas, Niño De Elche, Dorian, Iván Ferrero, María José Llergo, DORA, Ismael Serrano, Miguel Ríos & The Black Betty Trio, Cécile McLorin Salvant, Tigran Hamasyan Trio, Lori Meyers, Anni B Sweet, Coque Malla, Quique González, Fangoria, Nancys Rubias, Billy Cobham Band, Richard Bona & Alfredo Rodríguez Duo, Jorge Drexler, Viva Suecia, Andrés Suárez, Isma Romero, Rulo y la Contrabanda, Los Secretos y Twangero.

Mención especial merece su oferta flamenca, con representantes del género como Tomatito y Duquende, Israel Fernández y Antonio Reyes; el cantaor Diego El Cigala; Estrella Morente junto a Kiki Morente, el más pequeño de la estirpe de los Morente; y Niña Pastori,



que además será la encargada de bajarle el telón al festival el 31 de julio con un concierto donde destacarán las bulerías y fandangos. Se insiste: música diversa y para todos los públicos.

Para los amantes del jazz clásico, el ciclo iniciado el año pasado por

“ En la Comunidad de Madrid son muchas las citas para poner banda sonora a unos atardeceres que acaban siendo anocheceres, entre melodías de distinta alma y distinto corazón





el guitarrista flamenco Vicente Amigo son otras de las estrellas llamadas a iluminar el firmamento segoviano. Por cierto, para los amantes del folk y la capital castellana, igualmente recomendables es su festival Folk Segovia, con los míticos Nuevo Mester de Juglaría como principales anfitriones.

Semejante perfil musical tiene el festival Infantesmúsica, un ciclo de conciertos con 8 años de vida que tiene lugar en Villanueva de los Infantes, localidad monumental y capital del

Campo de Montiel, reconocida desde 2006 por la Universidad Complutense de Madrid como "El Lugar de La Mancha" referido en 'El Quijote' y recientemente nombrado como 'Uno de los Pueblos Más Bonitos de España. La Orquesta Ciudad de La Mancha, el pianista de jazz gaditano Chano Domínguez o el dúo Iberian & Klavier con algunos de los artistas desde finales de julio a mediados de agosto.

Otras de las citas más mediáticas para el público con espíritu joven en los últimos años es el Gigante Festival, que este año celebrará su 7ª edición los días 26, 27 y 28 de agosto en una nueva ubicación en Alcalá de Henares, concretamente en la Huerta del Obispo. El cartel anunciado ofrece todos los atractivos para el público joven,



Amaral, Xoel López, Ciudad Jara, Carmen Boza, Veintiuno, Ginebras, Nuntak, Comandante Twin, Badlands, Presumido, María Guadaña, Side Chick, Gotelé, Ainoa Buitrago, Sienna, Hola Chica, Santero y Los Muchachos, Innmir, We Are Not Dj's, VAHO, Olympia y Nocturnos, a los que se unen Viva Suecia (único concierto en la comunidad de Madrid), Teenage Fanclub, Carolina Durante, La Bien Querida, Embusteros, Eva Ryjlen y Arde Bogotá.

Los más jóvenes al Wanda

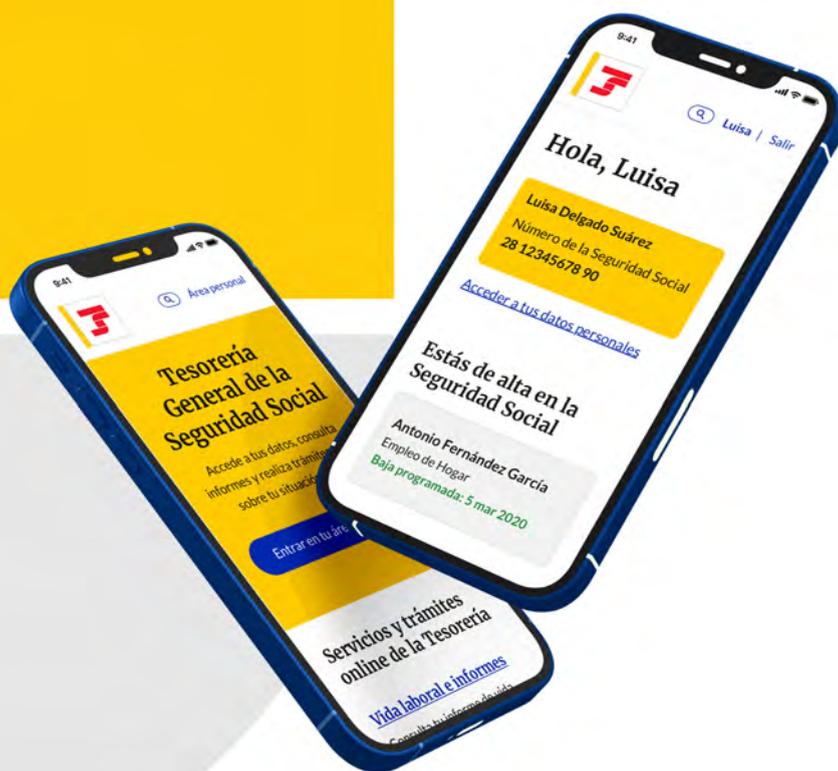
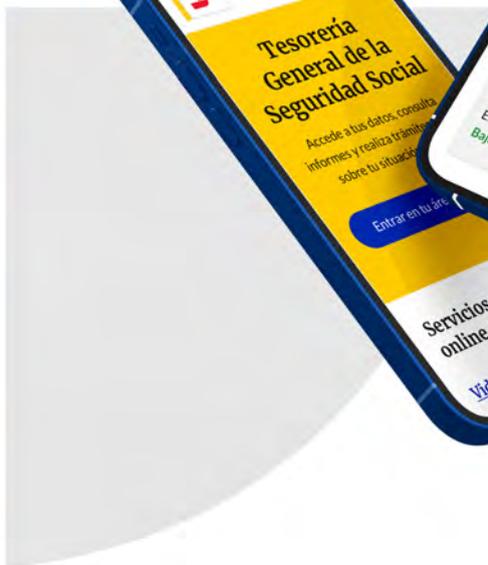
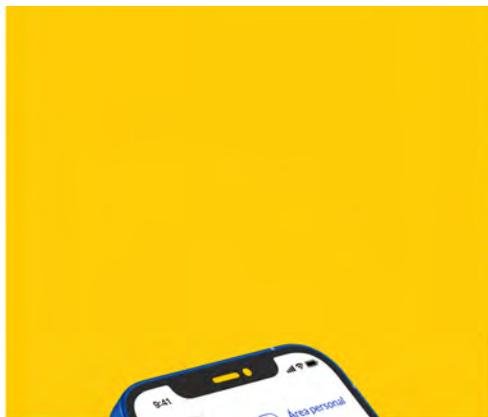
Igualmente, para los más jóvenes, destaca el Festival Río Babel, un ciclo de conciertos que acogerá el Estadio Wanda Metropolitano y que contará con las actuaciones de renombrados artistas como Bad Gyal, Izal, Ara Malikian, Rayden, Marwan y Funambulista, entre muchas otras. Grandes nombres de la música iberoamericana e internacional se citarán en esta edición especial. Encabezan el cartel, artistas como Bad Gyal, que se ha hecho un hueco en el panorama musical internacional con su fusión de géneros como el dancehall y el trap. También podrá verse la actuación del rapero Rayden, uno de los músicos más influyentes de las nuevas generaciones en España, traerá al festival su propuesta musical de rap sin etiquetas y llena de sentimientos.

También se subirá al escenario el virtuoso violinista libanés de ascendencia armenia Ara Malikian; el grupo de música indie originario de Madrid, Izal; la banda de rumba catalana y ska La Pegatina; la formación española Funambulista liderada por Diego Cantero; el cantautor y poeta español Marwan; la cantante y compositora Bely Basarte; y el septeto de música indie La M.O.D.A. con influencias folk, blues, rock & roll y punk; entre muchos otros artistas. También ofrecerá una actuación Rels B, que tras casi una década en la escena independiente, se

ha convertido en uno de los artistas urbanos de habla hispana más exitosos del momento. Un evento que nace para conectar la música nacional, latina e internacional a través de un gran plantel de artistas con nuevas propuestas musicales entre las que se incluyen desde jazz latino o folk, hasta indie o reggae.

Como suele ocurrir en estos casos, no están todos los que son, pero sí son los que están. Citas musicales al abrigo de marcos naturales de hermosura sin fin, espacios y recintos arquitectónicos cargados de historia, muchos de ellos Patrimonio Nacional. Y con la buena música meciendo la caída del sol y alfombrando la noche, la música, que es alimento intemporal del alma, pero que, llegado este tiempo de vacaciones y estío, también lo es de las tripas y el corazón. Atrás dejamos meses de recuerdos dolorosos, pero, a pesar de que la memoria hoy quede maltrecha, la vida ha de recuperar su sonrisa. Y su música.





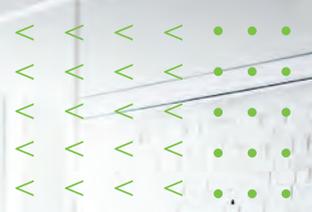
IMPORTASS Portal de la Tesorería General de la Seguridad Social

Entra al portal desde cualquier dispositivo. Consulta tus datos en el área personal, obtén informes y realiza fácilmente tus trámites.

Accede desde:
portal.seg-social.gob.es
Web, SEDE Electrónica o app de la Seguridad Social
A través de este código:



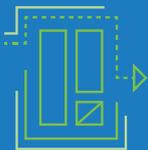
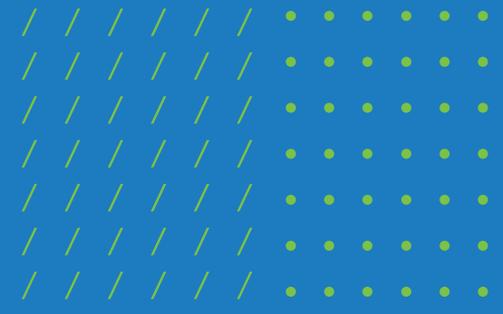
¡Tú importass!



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

