



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

ENTREVISTA



JESUS MARÍA GARCÍA CORTIJO

JEFE DE LA UNIDAD DE
COORDINACIÓN JUDICIAL DE
LA POLICÍA MUNICIPAL
DE MADRID
(SINIESTRALIDAD LABORAL)

EL PAPEL DE
MEDIACIÓN EN LA
CONTINUIDAD DE LAS
EMPRESAS FAMILIARES

Y ADEMÁS

CÁLCULO DE LOS
INTERESES DE
DEMORA PROCESAL

XVI

CONGRESO de Actualidad Laboral

XIII

Encuentro con la Justicia
en el Orden Social

ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL

PRESIDENTA DE HONOR
DEL XVI CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL.
PRESIDENTA EN FUNCIONES DEL
TRIBUNAL SUPREMO -SALA CUARTA.



Tu conocimiento ordenado y accesible

LEFEBVRE TÁNDEM

Una solución de:  LEFEBVRE
ECOSISTEMA

Una solución dirigida a despachos de abogados, asesorías y departamentos jurídicos de empresas que necesitan poder aprovechar el conocimiento que existe entre su propia documentación.

Con **TÁNDEM** todos los archivos y documentos se analizan, se enriquecen y se integran en un único interfaz junto con el resto de contenidos Lefebvre.

BENEFICIOS PARA TU EMPRESA:

VANGUARDIA TECNOLÓGICA

Toda nuestra tecnología y nuestros desarrollos de inteligencia artificial para que los puedas aplicar sobre tu conocimiento.

ANÁLISIS CON ALGORITMOS

Analizamos con algoritmos desarrollados durante años, todos tus documentos y archivos para “comprenderlos”.

INTEGRA TU CONOCIMIENTO

Se mostrarán los informes de tu despacho, tus modelos, tus demandas y toda la documentación que desees junto con los Mementos, artículos doctrinales o la jurisprudencia.

infórmate en el 91 210 80 00 o en lefebvre.es/tienda/software/tandem



María José García Pedreño

Alegría y responsabilidad

Me asomo por primera vez a esta ventana editorial de nuestra querida revista “El Graduado”, que en tantas ocasiones he disfrutado como lectora de la misma, con una enorme alegría por saludaros en mi nueva condición de directora de esta publicación de largo recorrido; pero al mismo tiempo con la tensa sensación de responsabilidad por estar a la altura para responder de manera adecuada a la confianza depositada en mí para ejercer esta labor.

Y lo primero que quiero es agradecer el trabajo de todos aquellos que han puesto su grano de arena para que este número vea la luz aportando su tiempo y sus conocimientos de forma altruista al servicio de los Graduados Sociales. Sabéis que las páginas de “El Graduado” son siempre receptivas a recoger contenidos y experiencias de los expertos, del más joven al más veterano como bien se muestra en este número, en materias tan diversas como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la prevención de riesgos laborales, de la mediación, de la igualdad, de la gestión de personas... en definitiva, de nuestro mundo laboral.

Me agrada que el primer tema que encontramos en esta ocasión sea nuestro XVI Congreso de Actualidad Laboral que celebraremos a mediados del mes de noviembre. El Congreso, como bien dice su lema, es el punto de referencia y encuentro para los Graduados Sociales de la Comunidad de Madrid y donde espero poder saludaros personalmente.

Como no puede ser de otra manera hemos trabajado para recoger las colaboraciones de expertos que nos transmiten su entusiasmo por la labor que desarrollan en su día a día. Gracias a todos y a todas, porque no podemos olvidar que somos una profesión netamente femenina; y gracias a ti, lector/lectora, que das sentido a esta revista.

C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

M^a. José García Pedreño

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

Mónica Benito Avileo

José Luis Díaz Mira

Antonio Mena Calvo

Cristina Sandu Gherge

Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Araceli Crespo Pascual

Fernando Iglesias Gómez

Nuria Lasheras Mayoral

Antonio Mena Calvo

Álvaro Rueda Sánchez

José Luis Saludas Trigo

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:



5 XVI CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

7 XIII Encuentro con la Justicia en el Orden Social

8 ENTORNO JURÍDICO

8 CÁLCULO DE LOS INTERESES DE DEMORA PROCESAL

12 Sentencias de Interés

14 Convenios

16 ENTREVISTA

Jesús María García Cortijo

Jefe de la Unidad de Coordinación Judicial de la Policía Municipal de Madrid (Siniestralidad Laboral)

20 MEDIACIÓN

El papel de la Mediación en la continuidad de las empresas familiares



22 RECURSOS HUMANOS

22 Registro de la jornada laboral

25 Kit Digital

26 NOTICIAS DEL COLEGIO

26 Actos y Eventos

38 Relaciones Institucionales

44 Cursos y Jornadas Formativas

57 CULTURA

57 Libros

58 Reportaje. La aportación de la cultura a la economía y su impacto en el mercado de trabajo

61 La Música en la Legión Española

REFERENTE PARA EL COLECTIVO DE LABORALISTAS

XVI Congreso de Actualidad Laboral

Transmito mi agradecimiento y aceptación de la Presidencia de Honor del XVI Congreso de Actualidad Laboral organizado por el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Punto de encuentro y de referencia para los profesionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en pro de la Justicia Social.

Como Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Especialista del Orden Jurisdiccional Social, y asimismo como Graduada Social, me siento muy honrada de tal consideración.

Con mi deseo de que la presente edición del Congreso, ya superada en gran medida la situación de pandemia, sea exitosa y provechosa.

Un cordial saludo, y fuerte abrazo

Excma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol
Presidenta en funciones del Tribunal Supremo
-Sala Cuarta.



Recuperamos la presencialidad de un evento que es punto de encuentro para los Graduados Sociales de la Comunidad de Madrid

En este 2022 alcanzamos ya la decimosexta edición de nuestro Congreso de Actualidad Laboral, lugar de encuentro habitual para el Colectivo de Graduados Sociales de Madrid y cuyo programa se ha convertido en referencia dentro del ámbito sociolaboral para todos aquellos profesionales que precisan actualizarse de manera constante en materia legislativa y de gestión para el desarrollo de su actividad profesional.

Dña. Rosa María Virolés Piñol, Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ha sido designada Presidenta de Honor de esta edición que a lo largo de tres jornadas acogerá a los profesionales laboralistas. El Comité Científico del Congreso ha puesto

todo su esfuerzo para elaborar una selección de materias en referencia a los cambios normativos jurídicos, a la dinamización de empresas y de despachos y a un espacio económico más colaborativo.

El auditorio del Banco Sabadell de la calle Serrano nº 71 servirá como marco del evento, cuya sesión inaugural del miércoles, 16 de noviembre, correrá por cuenta de la Presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga quien acometerá un amplio repaso a la reciente jurisprudencia relevante en materia laboral y de Seguridad Social. A continuación está prevista la intervención de Dña. Ana Belén Muñoz Ruiz, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, quien abordará las principales novedades en materia de protección de datos de clientes y trabajadores.

En este Congreso también se ha previsto la participación de las administraciones públicas en la esfera del Trabajo y de la Seguridad Social. Así, contaremos con la participación de D.

Rodrigo Mares, Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Madrid quien repasará las principales novedades en las cotizaciones de los autónomos que entrarán en vigor en el año 2023; mientras que D. Javier Cerrolaza, Director Territorial de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid expondrá las principales líneas de actuación que está llevando a cabo la Inspección y las posibles previsiones para el próximo año.

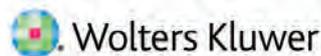


Nuestro agradecimiento a:

PATROCINAN:



COLABORAN:





Ponencias de marcado carácter jurídico

En el ámbito procesal, entre un amplio abanico de conferencias, destacamos la intervención de las principales figuras del Derecho laboral. En primer lugar, D. Antonio Sempere, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, abordará las novedades reales y formales de la Ley 15/2022 sobre igualdad; mientras que la Presidenta de Honor de este Congreso, Dña. Rosa María Virolés expondrá las principales líneas que regulan el contrato fijo discontinuo tras la reforma Laboral. Por otro lado, D. Antonio Cervera, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid centrará su intervención en el principio de aportación de parte, deber de congruencia y facultades de actuación de oficio de los juzgados de lo social, mientras que el Catedrático

de Derecho del Trabajo y seguridad Social de la Universidad Carlos III, D. Jesús Mercader dará luz sobre el futuro de las indemnizaciones por despido improcedente

En cuanto a las mesas de debate, el programa recoge interesantes propuestas en materias tan diversas como el protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo, las referencias normativas en materia de protección de datos y costes económicos que genera el teletrabajo; o la mediación laboral extrajudicial e intrajudicial para la resolución de conflictos.



XIII ENCUENTRO CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL

Bajo la coordinación técnica de Dña. Aurora de la Cueva, se desarrollará el viernes 18 de noviembre este ciclo de conferencias integradas como sesión de cierre de nuestro Congreso. Abrirá el turno de estas conferencias la propia Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM quien centrará su intervención en las cuestiones prácticas referidas a la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, según regula el Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre. Tras ello, Don Ignacio Moreno González-Aller, ponente habitual de nuestros Congresos, repasará las últimas y más destacadas sentencias del Tribunal superior de Justicia de Madrid; y concluirá la jornada con la ponencia de Dña. Ofelia Ruiz Pontones sobre el uso de las nuevas tecnologías y la prueba en el proceso laboral.

Desde la organización se agradece a todas y todos aquellos que vais a participar en esta nueva convocatoria de este evento tan importante para nuestra corporación, y que recupera la presencialidad esperando que sea un punto de encuentro para la actualización y de confraternización tras el largo receso que ha supuesto la pandemia



Cuestiones suscitadas y resueltas por el Tribunal Supremo relativas al

CÁLCULO DE LOS INTERESES DE DEMORA PROCESAL

Araceli Crespo Pascual

Letrada de la Administración de Justicia



“Desde que fuere dictada en primera instancia, toda sentencia o resolución que condene al pago de una cantidad de dinero líquida determinará, en favor del acreedor, el devengo de un interés anual igual al del interés legal del dinero incrementado en dos puntos o el que corresponda por pacto de las partes o por disposición especial de la ley.”

A sí dispone el artículo 576.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) al regular el interés de la mora procesal, y pese a la claridad de su redacción ha sido objeto de numerosas controversias judiciales en relación al importe sobre el que practicar el cálculo de los intereses, a cuál ha de ser el interés aplicable, y a que fechas deben computarse como iniciales y finales para su liquidación.

En concreto, tres recientes sentencias de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo han abordado estas cuestiones, dotando de una mayor seguridad jurídica la práctica judicial llevada a cabo en los juzgados de lo social a la hora de liquidar los intereses procesales de los procedimientos en curso.

La primera de las Sentencias es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 15 de diciembre de 2021, RCU 4672/2018.

Esta sentencia resuelve con rotundidad la cuestión suscitada sobre si el devengo de intereses en la ejecución de sentencias frente a entes públicos debe regirse por lo dispuesto en el artículo 287.4.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) o por el artículo 576 LEC.

Se trata de una cuestión que únicamente ha podido plantearse con ocasión de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la medida en la que la anterior Ley de Procedimiento Laboral no contenía normativa alguna sobre esta materia, haciendo innecesario el planteamiento de la cuestión y resultando directamente aplicable el artículo 576 de la LEC.

Pues bien, efectivamente el artículo 287.4 de la LRJS ha previsto en su apartado e) que: “Cuando la Administración pública fuera condenada al pago de cantidad líquida, el devengo de intereses procederá conforme a lo dispuesto en la legislación presupuestaria, si bien en el supuesto de que hubiera sido necesario el ulterior requerimiento establecido en este apartado, la autoridad judicial, apreciando falta de diligencia en el incumplimiento, podrá incrementar en dos puntos el interés legal a devengar.”

Del contenido literal de ambos artículos, advierte el Tribunal Supremo la diferencia que se





plantea a la hora de fijar el interés a aplicar a la liquidación, siendo que la LEC prevé con carácter general el incremento de dos puntos sobre el interés legal del dinero, mientras que la LRJS, en cuanto a la ejecución de sentencias frente a entes públicos, remite a la legislación presupuestaria, y sólo en el caso de haber sido necesario practicar ulterior requerimiento a la Administración se posibilita el incremento del interés legal en dos puntos.

El Supremo logra con estas sentencias unificar doctrina y dotar de mayor seguridad jurídica

Suscitada la cuestión, el Supremo parte para resolverla del contenido de la Disposición Final Cuarta de la LRJS, según la cual, la LEC rige como supletoria de la LRJS, pero siempre con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sea compatible con sus principios, y únicamente “en lo no previsto” en la LRJS.

Efectivamente, qué duda cabe que la LRJS en su artículo 287.4.e) contiene una previsión propia y específica sobre el devengo de intereses en materia de cumplimiento de la sentencia por entes públicos, por lo que concluye el Tribunal Supremo que no es preciso acudir al artículo 576 de la LEC para colmar un vacío inexistente acerca del interés aplicable en este tipo de liquidaciones.

La segunda de las Sentencias, cuyo estudio se aborda en este artículo, es la dictada por la Sala de lo Social

del Tribunal Supremo en fecha 17 de mayo de 2022, RCU 563/2019.

En esta ocasión, la controversia se plantea sobre cómo se calculan los intereses procesales de los salarios de tramitación, si desde la fecha de la sentencia que declaró nulo el despido o desde la fecha de la resolución que cuantificó esos salarios de tramitación.

Para resolver la cuestión el Supremo diferencia entre intereses procesales sustantivos, que son los que indemnizan al acreedor de una obligación dineraria que ha sufrido un retraso en el pago, y los intereses moratorios procesales, que resarcen el perjuicio ocasionado a la parte vencedora del pleito la demora en la satisfacción material de su pretensión.

Aplicando esa diferencia a la controversia suscitada, la Sentencia distingue entre los salarios de tramitación generados desde la fecha del despido declarado nulo hasta la fecha de notificación de la sentencia de instancia, y los salarios de tramitación desde el día siguiente a la notificación de la sentencia de instancia hasta la fecha de la readmisión.

Siendo que los salarios del primer periodo constituyen un importe líquido en el momento del dictado de la sentencia de instancia, mientras que los salarios del segundo periodo ni eran líquidos ni liquidables a la fecha de esa sentencia.

Por tal motivo, el Supremo concluye que el cálculo de los intereses de demora procesal respecto de ese segundo periodo debe llevarse a cabo desde la fecha del auto que declaró la extinción de la relación laboral (vía incidente de ejecución), y que, en todo caso, la liquidación de intereses habrá de practicarse nuevamente diferenciando entre sendos periodos.



La tercera y última Sentencia objeto de este artículo, es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 15 de junio de 2022, RCU. 1052/2019.

En esta sentencia se plantea la cuestión relativa al cálculo de los intereses de mora procesal preceptua-

La realidad es que el trabajador percibirá en su cuenta los salarios de tramitación en su importe líquido

dos en el artículo 576.1 LEC, en relación con el artículo 251.2 LRSJ, a aplicar sobre los salarios de tramitación, discutiéndose si la liquidación debe practicarse sobre su importe bruto o neto.

Para resolver la controversia el Supremo parte de la naturaleza misma de la deuda comprendida en el título ejecutivo, y tratándose de salarios de tramitación afirma su carácter eminentemente indemnizatorio frente al salarial, pretendiendo compensar al trabajador el perjuicio intrínseco que le ha ocasionado el hecho mismo del despido, fecha a partir de la cual dejó de percibir retribución salarial alguna prolongándose esta situación durante toda la tramitación del procedimiento.

Pues bien, la realidad es que el trabajador percibirá en su cuenta los salarios de tramitación en su importe líquido, correspondiendo a su empleadora practicar, con carácter previo a su

abono, los oportunos descuentos de cotización de Seguridad Social y retenciones a cuenta de IRPF (artículo 104.2 Ley General de la Seguridad Social).

Y pese a que la práctica de esas retenciones y deducciones a cuenta es una cuestión que, de ser controvertida, habrá de resolver la jurisdicción contencioso-administrativa, nada obsta a que la misma sea planteada como cuestión previa y prejudicial por conexión ante la jurisdicción social en los términos del artículo 4 de la LRJS.

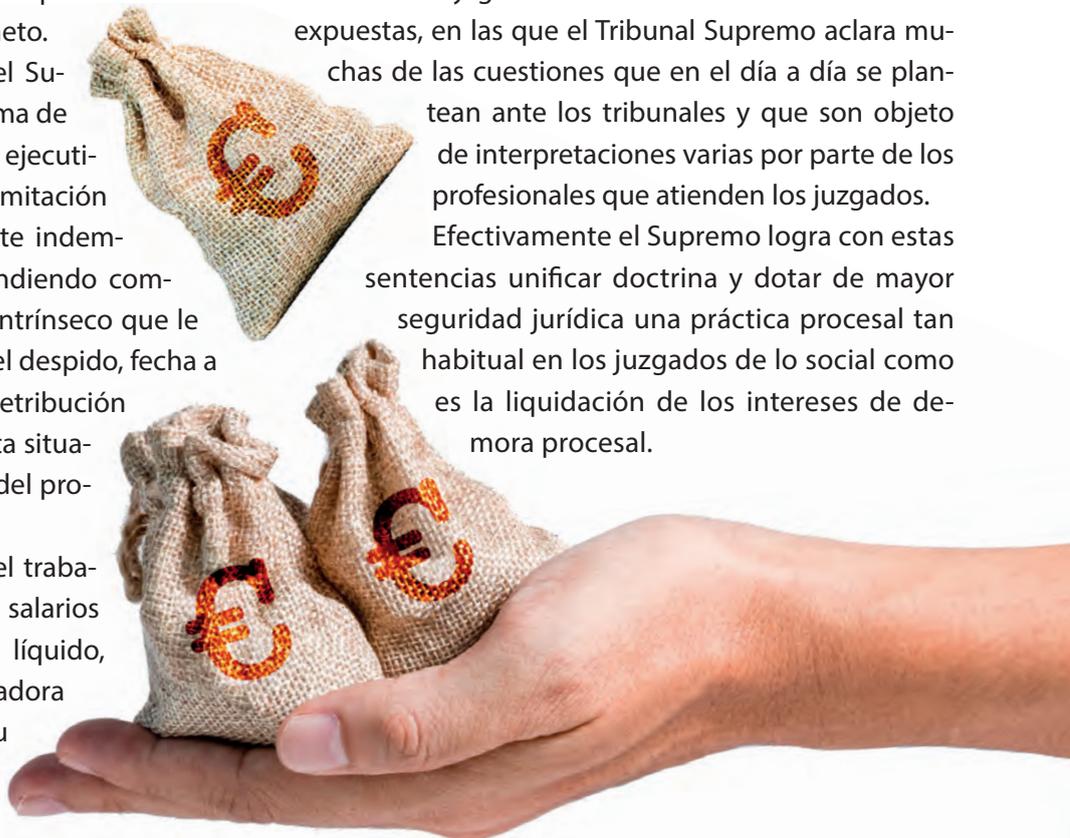
Partiendo de este hecho, y de la afirmación de que las sentencias deben ejecutarse en sus propios términos, no pudiendo hacer más gravosa la situación del ejecutado, quien no puede ser obligado a pagar más que aquello a lo que fue condenado, concluye el Tribunal Supremo que los intereses de demora procesal habrán de calcularse sobre el importe neto de los salarios de tramitación, no pudiendo proyectarse sobre las partidas correspondientes a las retenciones legales y reglamentarias.

Lo contrario, afirma el Supremo, posicionaría al pagador en una situación más gravosa que la propia de la ejecución y generaría un crédito en favor del trabajador sobre importes retenidos a cuenta del Tesoro y cuotas de Seguridad Social.

En conclusión, podemos afirmar que siempre es satisfactorio y gratificante tener sentencias como las expuestas, en las que el Tribunal Supremo aclara muchas de las cuestiones que en el día a día se plantean ante los tribunales y que son objeto

de interpretaciones varias por parte de los profesionales que atienden los juzgados.

Efectivamente el Supremo logra con estas sentencias unificar doctrina y dotar de mayor seguridad jurídica una práctica procesal tan habitual en los juzgados de lo social como es la liquidación de los intereses de demora procesal.



3.500 PERSONAS TRABAJADORAS



110 UNIDADES MÓVILES



2 MILLONES DE PERSONAS PROTEGIDAS



283 CENTROS PROPIOS



220 MILLONES DE FACTURACIÓN



MÁS DE 127.000 CLIENTES

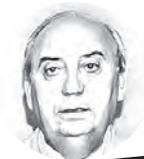


***Te ayudamos a mejorar
la salud de tu empresa
y sus personas trabajadoras.***





Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Septiembre de 2.022.

Nº de Resolución: 747/2022

Ponente: María Luisa SEGOVIANA ASTA-BURUAGA.

Nº Recurso: 3353/2019

Fecha: 20/09/202

RESUMEN: Prestaciones de seguridad social. Contingencia profesional. La profesión de limpiadora, como es notorio, es una profesión feminizada y no aparece contemplada en el RD 1299/2006 como profesión susceptible de generar una determinada enfermedad profesional, a pesar de las fuertes exigencias físicas que conlleva, espacialmente movimientos repetitivos. Obligatoriedad de aplicar la perspectiva de género. La no inclusión en el citado RD de la profesión de limpiadora en el cuadro de profesiones que pueden resultar afectadas por una enfermedad profesional supone una discriminación indirecta. La sentencia realiza un relevante estudio de los antecedentes jurisprudenciales existentes en aplicación de la perspectiva de género en el enjuiciamiento de las relaciones laborales y seguridad social.

Julio de 2022.

Nº de Resolución: 696/2022

Ponente: Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1675/2021

Fecha: 20/07/2022

RESUMEN: Se debate si la prueba ilícita que vulnera derechos fundamentales surte efecto en el proceso pero no afecta a la calificación del despido ni

implica la declaración de nulidad del despido. Falta de contradicción

Nº de Resolución: 692/2022

Ponente: Ignacio García-Perrote Escartin.

Nº Recurso: 701/2021

Fecha: 22/07/2022

RESUMEN: RCU. Pleno. Despido de empleada de hogar y prueba de videovigilancia que debió aceptarse según doctrina TEDH y TC

Nº de Resolución: 693/2022

Ponente: Juan Molins García-Atance.

Nº Recurso: 2621/2021

Fecha: 22/07/2022

RESUMEN: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: la cuestión que se resuelve es si debe materializarse mediante el despido objetivo del relevista la extinción de un relevista porque el INSS ha denegado la jubilación anticipada parcial al trabajador sustituido.

Nº de Resolución: 687/2022

Ponente: Ricardo BODAS MARTIN

Nº Recurso: 1953/2019

Fecha: 21/07/2022

RESUMEN: INCAPACIDAD TEMPORAL: revisión por infracotización. Los efectos económicos deben retrotraerse a los tres meses anteriores a la solicitud de revisión, o se deben retrotraer a la fecha del reconocimiento cuando nunca se alegó dicho extremo.

Nº de Resolución: 681/2022

Ponente: Angel Antonio BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 2890/2021

Fecha: 20/07/2022

RESUMEN: Aportación de la certificación acreditativa del intento la conciliación previa, que se había solicitado en plazo, fuera del término concedido al efecto por el Juzgado. No procede archivo actuaciones. Reitera doctrina: STS de 15 de marzo de 2022, Rcu. 2872/2020.

Nº de Resolución: 660/2022

Ponente: Concepcion Rosario URESTE GARCIA.

Nº Recurso: 2452/2019

Fecha: 13/07/2022

RESUMEN: SPEE. Derecho al desempleo de un trabajador, menor de 30 años, que presta servicios por cuenta ajena para su madre y que no convive con la misma. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 646/2022

Ponente: Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1367/2019 y 2636/2019

Fecha: 12/07/2022

RESUMEN: Permiso de lactancia: puede ser ejercido por el trabajador, aunque la madre del menor no desempeñe actividad laboral. Aplica art. 37.4 ET (redacción Ley 3/12) y doctrina comunitaria y reitera la de la Sala.

Nº de Resolución: 639/2022

Ponente: Ricardo BODAS MARTIN

Nº Recurso: 24/2020

Fecha: 08/07/2022

RESUMEN: Impacto de género. Prestaciones de Seguridad Social. Determinación contingencia. Síndrome túnel carpiano. Profesión de auxiliar domiciliara. Se califica como enfermedad profesional. En el mismo sentido que los rcuds.



3442/2019; 3579/2019; 3850/2019, de-
liberados en esta misma fecha.

Nº de Resolución: 634/2022

Ponente: María Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 2000/2019

Fecha: 07/07/2022

RESUMEN: RCUD. Desempleo. Trabajo a tiempo completo que sufre reducción de jornada por causas objetivas, declaradas judicialmente procedentes. Base reguladora: se deben tomar las bases de cotización de los 180 últimos días en que se cotizó a tiempo completo.

Nº de Resolución: 638/2022

Ponente: María Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 2604/202

Fecha: 07/07/2022

RESUMEN: RCUD. DESPIDO IMPROCEDENTE. Indemnización. Periodos computables para obtener el promedio de los salarios irregulares en la fijación del salario regulador en supuesto de suspensión del contrato por ERTE Covid; promedio sin integrar periodo de suspensión.

Nº de Resolución: 621/2022

Ponente: María Luisa SEGOVIANO ASTA-BURUAGA

Nº Recurso: 2963/2021

Fecha: 20/07/2022

RESUMEN: Premio de jubilación establecido por el Convenio Colectivo. Cálculo del salario que ha de tomarse en consideración en el supuesto de que la trabajadora haya accedido a la jubilación parcial: jornada a tiempo parcial vigente o el abonado a tiempo completo.

Nº de Resolución: 608/2022

Ponente: Juan MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 3336/20212

Fecha: 05/07/2022

RESUMEN: Si una vez que ya no se exige legalmente la reclamación administrativa previa, la interposición de la papeleta de conciliación por parte del trabajador despedido por la Administración Pública suspende el plazo de caducidad de la acción por despido.

Junio de 2022.

Nº de Resolución: 590/2022

Ponente: María Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 1472/2019

Fecha: 29/06/2022

RESUMEN: RCUD. Jubilación. Pensionista que, por su posición en una sociedad mercantil, tiene el control efectivo de la misma. No puede compatibilizar la pensión de jubilación. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 576/2022

Ponente: Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 646/202

Fecha: 23/06/2022

RESUMEN: Subsidio por desempleo para mayores de 55 años: A efectos del subsidio, los periodos de cotización asimilados por parto (art. 235 LGSS) han de tomarse en cuenta para comprobar si se cumplen los requisitos de carencia tanto de la pensión de jubilación (quince años en total: art. 205.1.b LGSS) cuanto del propio subsidio (seis años por desempleo: art. 274.4 LGSS). Interpretación de la norma teleológica, sistemática, en clave constitucional y con perspectiva de género. Estima recurso frente a STSJ Andalucía (Granada) 2802/2020.

Nº de Resolución: 534/2022

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 2120/202

Fecha: 08/06/2021

RESUMEN: Citación a la conciliación y al juicio del demandante. En el escrito de demanda se designa como domicilio a efecto de notificaciones, el despacho de un abogado, quien no firma la demanda. El actor no comparece a juicio y se le tiene por desistido.

Mayo de 2022.

Nº de Resolución: 489/2022

Ponente: Angel Antonio BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 290/2019

Fecha: 31/05/2022

RESUMEN: Prestaciones de riesgo durante el embarazo y maternidad en el RETA. Sanción de extinción de las prestaciones y devolución de lo percibido por fraude consistente en cambio de las bases de cotización en el período inmediatamente anterior al hecho causante.

Nº de Resolución: 486/2022

Ponente: María Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 3307/2020

Fecha: 27/05/2022

RESUMEN: CONTRATAS y SUBCONTRATAS: una Comunidad de propietarios que actúa como empresa principal responde de las deudas de la empresa contratada por aquella para atender los servicios de conserjería de esa Comunidad.

Nº de Resolución: 452/2022

Ponente: Concepcion Rosario URESTE GARCIA

Nº Recurso: 1646/2020

Fecha: 18/05/2022

RESUMEN: Pagas extraordinarias: prorrateo prohibido en convenio colectivo. No hay derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias aun cuando dicha consecuencia no esté explicitada en el convenio. Compensación, extinción o enriquecimiento. Rectifica doctrina

Nº de Resolución: 444/2022

Ponente: Concepcion Rosario URESTE GARCIA

Nº Recurso: 1836/2019

Fecha: 17/05/2022

RESUMEN: Pensión de Incapacidad Permanente causada en el Régimen General. Integración de lagunas para el cálculo de la BR respecto de un periodo anterior en el que el encuadramiento lo fue en el REA o en el SEA. Interpretación de los arts. 197.4 y 256.7 TRLGSS.

Nº de Resolución: 402/2022

Ponente: Angel Antonio BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 1738/2019

Fecha: 10/05/2022

RESUMEN: ALTA DIRECCIÓN: desistimiento relación laboral de carácter especial. Indemnización por preaviso es compensable con la indemnización despido improcedente si se califica de despido improcedente por ser la relación laboral común la relación y no especial.

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



Convenios

Información elaborada por  LEFEBVRE
INTELIGENCIA JURÍDICA

1.- Acuerdo sobre Complemento Salarial para el curso escolar 2021-2022 en el ámbito de la Comunidad de Madrid derivado del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. (BOE 243/2022 de 10 de Octubre de 2022) (Código: 99008725011994)

Resolución de 29 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre creación de un complemento salarial para los docentes de los ciclos formativos de grado superior de los centros privados del ámbito de la Comunidad de Madrid para el curso escolar 2021-2022, derivado del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

2.- Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos). (BOCM 234/2022 de 1 de Octubre de 2022) (Código: 28011640012002)

Resolución de 15 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos) (código número 28011640012002).

3.- Convenio Colectivo de 3M España, 2022 (BOCM 234/2022 de 1 de Octubre de 2022) (Código: 28102691012019)

Resolución de 15 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa 3M España (código número 28102691012019).

4.- Convenio Colectivo de Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid. (BOCM 234/2022 de 1 de Octubre de 2022) (Código: 28000745011982)

Resolución de 15 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por CC OO y UGT (código número 28000745011982).

5.- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. (BOCM 228/2022 de 24 de Septiembre de 2022) (Código: 28002585011981)

Resolución de 9 de septiembre de 2022 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y la FeSMC UGT Madrid (Código número 28002585011981).

6.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Óptica (comercio, talleres, fabricación etc.) de la Comunidad de Madrid, 2020. (BOCM 222/2022 de 17 de Septiembre de 2022) (Código: 28003015011981)

Resolución de 3 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2021 del Convenio Colectivo del Sector de Óptica (comercio, talleres, fabricación etc.), suscrita por la Comisión Negociadora (código número 28003015011981).

7.- Convenio Colectivo de Unión Sindical de Madrid Revisión (USMR-CCOO), 2022-2025. (BOCM 222/2022 de 17 de Septiembre de 2022) (Código: 28010042011997)



Resolución de 31 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Unión Sindical de Madrid Región (USMR-CCOO) (código número 28010042011997).

8.- Convenio Colectivo de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid. (BOCM 198/2022 de 20 de Agosto de 2022) (Código: 28002795011981)

Resolución de 3 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid, suscrito por Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid y por la representación sindical Federación de CC. OO. del Hábitat de Madrid (código número 28002795011981).

9.- Convenio Colectivo de Renault España Comercial, S.A., 2021-2023. (BOCM 193/2022 de 15 de Agosto de 2022) (Código: 28103372012022)

Resolución de 1 de agosto de 2022 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Renault España Comercial, S. A. (código número 28103372012022).

10.- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM 192/2022 de 13 de Agosto de 2022) (Código: 28003005011981)

Resolución de 22 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical (código número 28003005011981).

11.- Convenio Colectivo de Bridgestone Europa NV/SA, sucursal España de ventas, 2019-2024. (BOCM 174/2022 de 23 de Julio de 2022) (Código: 28103331012022)

Resolución de 29 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda

da y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Bridgestone Europa NV/SA, sucursal España de ventas (código número 28103331012022).

12.- Convenio Colectivo de Flex Equipos de Descanso, S.A.U. (Factoría de Getafe), 2021-2022. (BOCM 168/2022 de 16 de Julio de 2022) (Código: 28011881012002)

Resolución de 24 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U. (Factoría de Getafe) (Código número 28011881012002).

13.- Convenio Colectivo de Fiat Chrysler Automobiles Spain, S.A., 2021-2023. (BOCM 168/2022 de 16 de Julio de 2022) (Código: 28001682011986)

Resolución de 21 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. (Código número 28001682011986).

14.- Convenio Colectivo de Páginas Amarillas Soluciones Digitales, S.A.U., 01/04/2022-31/03/2024. (BOCM 162/2022 de 9 de Julio de 2022) (Código: 28102282012019)

Resolución de 21 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, S. A. U. (Código número 28102282012019).

15.- Convenio Colectivo de Mondelez España Comercial, S.L.U. (oficina de Madrid), 2021-2023. (BOCM 150/2022 de 25 de Junio de 2022) (Código: 28102791012020)

Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Comercial, S. L. U. (oficina de Madrid) (código número 28102791012020).

Jesús María García Cortijo

Jefe de la Unidad de Coordinación Judicial de la Policía Municipal de Madrid (Siniestralidad Laboral)

**José Luis
Saludas Trigo**



Tengo delante a una persona, que, por los avatares de la vida, he tenido la suerte de conocer y con mucho agrado. Se trata de Jesús M^a García Cortijo, Jefe de la Unidad de Policía Judicial del Ayuntamiento de Madrid. Es una persona alta de complexión fuerte y muy atenta a su interlocutor, pendiente en cada momento de conceder la ayuda informativa rápida que en muchos momentos necesitamos para poder relacionar la frase anterior con la siguiente y que, en ciertos momentos, como es el caso, la habilidad de nuestro interlocutor, pone su interés en forma de palabra, para que el orador tenga un nuevo punto de partida, una catapulta versada, para ser lanzado hacia la consecución del objetivo marcado.

Jesús y su equipo, está velando por el establecimiento de las diferentes causas posibles que acontecieron en el momento en que algún accidente trágico ha ocurrido en este municipio de Madrid. Son los primeros en llegar para levantar el atestado correspondiente de lo allí sucedido, toman las evidencias precisas

y necesarias para realizar más tarde el atestado que servirá al Sr. Fiscal para plantear las responsabilidades necesarias. Por dar una serie de ejemplos, participaron en la confección del árbol de causas de los siguientes sucesos que en los últimos años se produjeron en el estadio Vicente Calderón con ocasión del desmontaje del esce-





“La seguridad y la siniestralidad laboral urbana es gestionada por la unidad de coordinación judicial de la Policía Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Madrid”

nario del Grupo Rolling Stones, el derrumbamiento en la C/ Gral. Martínez Campos y en la cual resultaron sepultados dos trabajadores falleciendo ambos, el derrumbamiento del Hotel Ritz falleciendo un trabajador, y más recientemente en la calle de Toledo y de General Pardiñas con dos trabajadores fallecidos.

Mi oficio de prevencionista llegó a través del Colegio a uno de los colegiados, que en días previos había jurado para poder convertirse en Graduado Social. Nos pusimos a hablar y me invita a conocer a su superior, ya que entendía Javier que podría ser próspero el tener un intercambio de experiencias, tanto para el Ayuntamiento como para el Colegio de Graduados Sociales de Madrid; así fue como conocí a esta persona que vela por los intereses de todos los madrileños.

Antes de pasar a la entrevista informar a todos los profesionales de la Seguridad y a los empresarios, que, en cualquier caso, en que no se sabe que hacer frente a un evento trágico que pueda acontecer, llamen inmediatamente a esta unidad de intervención que les prestará toda la ayuda necesaria.

EL GRADUADO: ¿Cómo entró como funcionario en el Ayuntamiento de Madrid?

JMGC: Pues casi de casualidad. Voy ya pintando canas con lo que tuve que realizar en su día el Servicio Mi-

litar. Había realizado COU (Curso de Orientación Universitaria) y opté por realizar el Servicio en lugar de pedir prórroga de estudios. Así, una vez finalizado, un tío carnal me acercó a la Policía Municipal de Madrid y me animé, echando la instancia.

EL GRADUADO: ¿Cuánto tiempo lleva en esta Institución?

JMGC: Ya son camino de 28 años. Ingresé en septiembre de 1994, realizando los seis meses de formación obligatoria y después las correspondientes prácticas.

EL GRADUADO: ¿Por qué se hizo Policía Municipal?

JMGC: Como decía antes, un poco por casualidad. cursaba el primer curso de la Licenciatura en Derecho finalizado el Servicio Militar cuando se me presentó la oportunidad de presentarme a las oposiciones, bien es cierto que nunca había tenido contacto directo con la Institución Policial, pero me fui acercando poco a poco y al final te engancha, te vas animando y motivando, presentándote a oposiciones de ascenso...

EL GRADUADO: También tiene el título en Derecho. ¿Cuándo es cuando se mezcla todo, Agente y Leyes?

JMGC: Comencé a estudiar Derecho sin tener muy claro que es lo que quería hacer. Me tocó bastante la fibra cuando comencé a realizar el Curso de Formación una vez aprobada la primera fase de la oposición. En dicho curso se

Perfil

D. Jesús María García Cortijo.

Intendente de la Policía Municipal de Madrid. Jefe de la Unidad de Coordinación Judicial de Madrid (Siniestralidad Laboral)

Licenciado en Derecho por La Universidad de Alcalá de Henares y Criminología por la Universidad Complutense, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y Director de Seguridad por la Universidad Camilo José Cela. Curso Superior Coordinación de Seguridad por el Instituto Universitario Ortega y Gasset, Curso Superior de Policía Judicial y Master en Protección Jurisdiccional de Derechos Fundamentales por la UNED. Profesor colaborador en la Academia de Policía Local de la CAM, así como el Centro de Formación de Seguridad y Emergencias del Ayuntamiento de Madrid y la Escuela de Protección Ciudadana de Castilla la Mancha, en materias todas ellas relacionadas con Derecho Penal y Procesal.

estudia, entre otras muchas disciplinas, Derecho Penal, Civil, Administrativo, y principalmente lo que me hizo ver que la carrera que había elegido era la que tenía que ser, fue el Derecho Penal, imagino que quizá la profesora que nos impartió la asignatura me hizo animarme y que cogiera mucho entusiasmo por el Derecho en general y Penal en particular. De ahí, una vez finalizada la carrera, el Máster en Criminología, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y el Doctorado.

EL GRADUADO: Supongo que surge una necesidad con respecto a ciertos atestados cuyos daños son producidos por siniestros en la ciudad de Madrid y que hace necesario la creación de un cuerpo especial para este operativo.

JMGC: Fue en el año 2006 cuando a raíz de un importante aumento de la Siniestralidad Laboral en Madrid mi jefe comienza a preocuparse por el tema y así me contagió. Siempre he dicho que no hay cosa más triste que irse al trabajo y no volver, máxime si es por causas ajenas al propio trabajador. Así surgió la idea de crear un

“

Siempre he dicho que no hay cosa más triste que irse al trabajo y no volver, máxime si es por causas ajenas al propio trabajador. Así surgió la idea de crear un Departamento en el Cuerpo de Policía Municipal de Madrid que se dedicara exclusivamente a la investigación de la Siniestralidad Laboral y por tanto a la Prevención de Riesgos Laborales

Departamento en el Cuerpo de Policía Municipal de Madrid que se dedicara exclusivamente a la investigación de la Siniestralidad Laboral y por tanto a la Prevención de Riesgos Laborales. Se mantienen contactos tanto con la Fiscalía Delegada de Siniestralidad Laboral, Decanato de los Juzgados de Madrid, Centrales Sindicales, Instituto Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para posteriormente firmar un Convenio de Colaboración con el fin de, sino erradicar, sí intentar disminuir esta lacra que nos azota.

EL GRADUADO: ¿Con cuántas personas cuentas y cuáles son sus especialidades?

JMGC: En la actualidad se cuenta con un equipo de veinte personas que se dedican en exclusiva a la Siniestralidad Laboral y a la Prevención de Riesgos Laborales. Como no puede ser de otra forma sería mi deseo que la plantilla aumentara, aunque debido a las limitaciones existentes en la actualidad no será posible hacerlo a corto plazo. Este deseo sería aplicable tanto a la Siniestralidad Laboral como a la Prevención de Riesgos, pero hay que tener en cuenta que la accidentalidad en Madrid sigue siendo muy alta y no nos dedicamos todo lo que nos gustaría a la Prevención de Riesgos Laborales. Entre los componentes de la unidad contamos con Licenciados en Derecho, Arquitectos, Técnicos Superiores

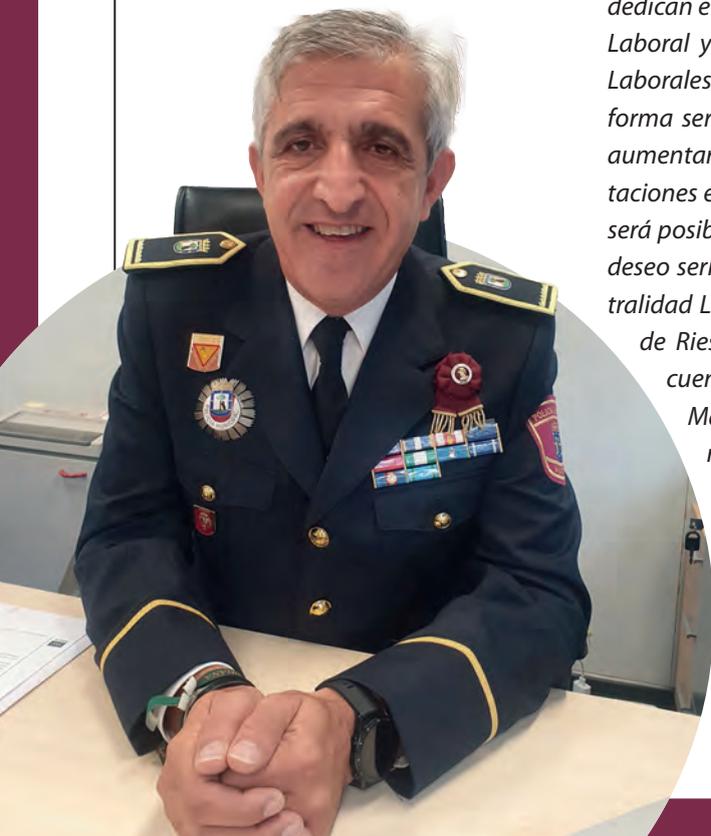
en Prevención de Riesgos Laborales, y la reciente incorporación de un Graduado Social con lo que tenemos un abanico muy amplio sobre todo los que es la vertiente social del Trabajo y podremos ampliar nuestra visión y espectro.

EL GRADUADO: ¿Con que otros cuerpos o instituciones de seguridad están colaborando?

JMGC: Tanto la Judicatura como la Fiscalía Delegada de Siniestralidad Laboral, pero además con la Inspección de Trabajo y el Instituto Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sin olvidar a los agentes sociales que representan a los trabajadores y empresas. No podemos obviar que por sí solos no podríamos llegar a todo, con lo que con la finalidad que se planteaba antes (disminuir la siniestralidad y la precariedad laboral) se necesita el concurso de otras muchas Instituciones.

EL GRADUADO: ¿Cómo son sus informes remitidos a la Fiscalía?

JMGC: Considero que los atestados que se remiten tanto a la Fiscalía como a los Juzgados son muy completos a la vez que extensos, no tanto porque lo diga yo sino por la transmisión de felicitaciones que me hacen llegar aquellos. Hay que darse cuenta de que la investigación de este tipo de siniestros es altamente complicada, tanto por la complejidad empresarial que se da en muchas ocasiones (entramados empresariales que nos van llevando de un sitio a otro) como la dificultad en encontrar





“

La Siniestralidad Laboral es un ámbito más del Derecho del Trabajo, si bien, creo que se encuentra estrechamente ligado con los otros ámbitos del orden jurisdiccional social.

algún tipo de responsabilidad, y el estudio del conjunto de la documentación que se presenta (Planes de Seguridad, Evaluación de Riesgos, Contratos, etc.). Así, los Atestados podríamos decir que tienen dos partes: una exclusivamente técnica y objetiva que es la Inspección Ocular Técnico Policial con su correspondiente reportaje fotográfico, video-gráfico, infografía, mediciones, croquis, etc. que hacen ver al Equipo Instructor todos los pormenores del lugar de trabajo, así como las circunstancias en las que se pudo producir el siniestro; y una segunda parte que se concentra en la investigación propiamente dicha, tomas de declaración a testigos, víctimas, empresarios, encargados, trabajadores, comunicaciones con los Juzgados, estudio de la documentación, etc. Así, uniendo, la parte Técnica junto con el resto podríamos decir que en la mayor parte de las ocasiones llegamos a un resultado satisfactorio.

EL GRADUADO: Necesito que nos diera un mensaje para los Graduados Sociales que desarrollan otro tipo de seguridad en el terreno laboral y que ayuda nos podemos prestar.

JMGC: Desde mi punto de vista la Siniestralidad Laboral es un ámbito más del Derecho del Trabajo, si bien, creo que se encuentra estrechamente ligado con los otros ámbitos del orden jurisdiccional social, puesto que el empresario que no facilita los derechos de contratación, seguridad social, representación, sindicación, etc., a los trabajadores a los que da ocupación, posiblemente en lo último en lo que va



a pensar, es en facilitar, la información y formación en prevención de riesgos laborales así como los medios colectivos e individuales de protección contra la seguridad y salud en el trabajo. Por tanto existe un vínculo fundamental, de carácter preventivo, con el resto de los ámbitos de la rama social del derecho, y en este sentido, combatir contra la falta de alta en la Seguridad Social, o contra el empleo irregular, es combatir contra la siniestralidad laboral.

En cuanto a la ayuda que nos podemos prestar, visto desde la óptica que acabo de explicar, la principal ayuda que el Colegio de Graduados Sociales de Madrid nos puede prestar, es la faceta de nexo de unión ante el colectivo de profesionales que desarrollan sus funciones en el ámbito del Derecho del Trabajo, difundiendo la existencia y el trabajo del Grupo de Siniestralidad Laboral perteneciente a la Unidad de Policía Judicial de la Policía Municipal de Madrid, estrechando vínculos, formación, y todos aquellos aspectos que sean positivos en la lucha para erradicar, o

cuanto menos minimizar, la “lacra” de los siniestros laborales, ya que esto es “cosa de todos”, si me permite la expresión, y una cuestión de “Justicia Social”, magnífica leyenda de la insignia de los Graduados Sociales. Por nuestra parte, quiero decirles que estamos dispuestos para lo que necesiten.

Desde la revista “El Graduado” trasladamos a Jesús el placer que ha supuesto entrevistarle, y a buen seguro esta entrevista va a permitir informar a un colectivo, los expertos en Relaciones Laborales, Graduados Sociales, sobre otra de las facetas que tiene el Excelentísimo Ayuntamiento de Madrid.

Como así se trasladó personalmente las puertas del Colegio de Graduados están abiertas para Jesús, su Unidad y la corporación municipal, esperando que esta línea iniciada de colaboración nos permita tener otras experiencias conjuntas que nos lleve a conocernos mejor las dos instituciones y su colaboración sea parte de nuestra lucha en favor de la Seguridad.

La Unidad de Coordinación Judicial de la Policía Municipal es la primera en llegar a un siniestro para levantar el atestado correspondiente de lo allí sucedido, toman las evidencias precisas y necesarias para realizar más tarde el atestado que servirá al Sr. Fiscal para plantear las responsabilidades necesarias.



El papel de la MEDIACIÓN

en la continuidad de las empresas familiares

Según datos del Instituto de Empresa Familiar las empresas familiares constituyen el 90% de las empresas privadas en España. Generan el 70% del empleo y aportan el 60% del PIB.

Nuria Lasheras Mayoral.
Mediadora Civil y Mercantil.
Experta Mediación en Empresa
Familiar. Socia Directora MEDIARTE
(www.mediarteweb.com)



Las empresas familiares vertebran nuestra economía ya que la mayoría de los empresarios involucra a su familia en el negocio. Es más, aunque no tenga voluntad de involucrarlos por el mero hecho de ser familia se abre un reto por delante, el cómo se va a relacionar la familia con la empresa. La empresa sistema vivo que crea retos, oportunidades, diferencias, crisis que manejar y que requiere un compromiso fuerte para sobrevivir al mercado y al mundo cambiante en el que vivimos.

La familia empresaria es aquella que está unida a una empresa porque tiene el control accionario y con frecuencia algunos de sus miembros trabajan en la misma. De hecho, las relaciones entre los miembros de la familia es la mayor fuente de estrés en el negocio.

Y como es frecuente en la vida, lo urgente se antepone a lo importante.

Por lo que los asuntos de orden empresarial copan la agenda familiar y es difícil que la familia trabaje en crear espacios de atención a los asuntos familiares. Un hecho que es imprescindible tal y como demuestran las empresas que han recorrido un camino hacia la tercera o cuarta generación con éxito.

De hecho, la continuidad de la empresa familiar pasa siempre por atender las necesidades de la familia, creando espacios tales como el Consejo de Familia, donde se proporciona información empresarial a la familia, se escuchan sus inquietudes y necesidades y se crean consensos en torno a temas empresariales y familiares.

El sistema de resolución de conflictos

Otro asunto familiar de gran importancia es la gestión de los conflictos que son naturales e inherentes a las relaciones humanas. De hecho, el conflicto puede ser una oportunidad para la cohesión familiar siempre que haya un espacio donde afrontarlos y un sistema pactado de resolución de conflictos.

El sistema de resolución de conflictos con frecuencia es informal ya que existe una persona que es líder en la fa-



milia que los gestiona. Esta figura puede ser la madre o el padre. El fundador suele ser un líder férreo al que todos en la familia respetan.

En ocasiones la persona que resuelve los conflictos es un gestor o consultor de confianza que la familia respeta. Esta figura tiene un papel importante y difícil ya que es complicado ser neutral y no ser salpicado por el conflicto cuando salta de forma emocional e intensa.

Cuando la persona líder pierde poder, bien por la edad o bien porque decide voluntariamente ceder el poder, el sistema familia – empresa debe lograr una forma de gestionar los conflictos.

Cuando hablo de sistema familia – empresa me refiero a que en la empresa familiar conviven tres sistemas (propiedad accionarial, trabajo en la empresa y ser parte de la familia) lo



cual configura una multiplicidad de roles que lleva implícita la existencia de objetivos e intereses diferentes.

El conflicto es una situación en la que personas con intereses distintos entran en confrontación ante la posibilidad de no lograr sus intereses. Cuanto más intensa es la relación personal mayor es la tensión y la dificultad para lograr un acuerdo.

La Mediación, aliado imprescindible para la empresa familiar

La mediación crea un espacio de diálogo en el que las personas en conflicto, guiadas por el mediador, son capaces

de validar las necesidades e intereses de los demás como legítimas sin vivirlas como una amenaza para la consecución de sus propias necesidades. Desde ese espacio de entendimiento y diálogo son capaces de negociar una solución en la que ambos se encuentren cómodos.

Por lo tanto, la transición generacional es un momento clave en la continuidad de la compañía y conlleva un nuevo equilibrio de poderes tanto en lo familiar como en lo empresarial.

La sucesión se vuelve más compleja a medida que se avanza generacionalmente porque el número de

familiares implicados en la empresa aumenta.

Con frecuencia el empresario familiar siente la necesidad de planificar el cambio generacional, pero el conflicto que intuye puede surgir hace que aplaque definitivamente la situación.

Tiene ante sí una oportunidad porque el conflicto bien gestionado puede tener una función dinamizadora de la familia y la empresa, ya que fomenta la creatividad, el compromiso, la cohesión del grupo ante los retos. Además permite la comunicación abierta y la atención a todos los intereses.

Es por todo ello que me atrevo a decir que la Mediación es un aliado imprescindible para la empresa familiar puesto que es un proceso flexible y confidencial, que atiende las necesidades de todos, respetando el papel asimétrico de los familiares que tienen mayor poder accionario, mayor poder de gestión empresarial o mayor poder familiar.

Y la mediación es útil en cualquier momento de vida de la empresa familiar, además de la transición generacional, idea defendida y trabajada por Nuria Lasheras, quien suscribe este artículo¹.

Para que la familia empresaria acceda a la mediación es muy importante el papel de los consultores, gestores o abogados de confianza de la empresa familiar. Siguiendo la experiencia norteamericana de Ann Lee Begler² es muy positivo para estos profesionales derivar a la familia empresaria a mediación puesto que así se mantienen fuera del conflicto, sin tomar partido, y cumplen con su obligación de trabajar por el bien del conjunto de la empresa familiar colaborando en la mediación desde su rol de experto legal o mercantil.

(1) Nuria Lasheras Mayoral, "Mediación en empresa familiar: más allá del protocolo familiar", Revista de Mediación 2014, vol. 7, Nº1.

(2) Ann Lee Bergler, "A Mediation Referral is a Win-Win Solution, A Mediation Referral is the Optimal Choice" in the article by John Haines, Thomas M. Usdin, "Resolving Family Business Disputes Through Mediation", Family Business Review, vol. 10, num. 2, 1997, pp. 122-126

REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL:

un sistema para proteger al trabajador de posibles abusos de los empleadores.

Fernando Iglesias Gómez
Director General de NSC



Parece que fue ayer cuando comenzó a ser obligatorio el Registro de la Jornada Laboral, pero estamos cerca ya de cumplir cuatro años desde que el Parlamento Europeo acordó la necesidad de la implantación de un Sistema para proteger al trabajador de posibles abusos de los empleadores y facilitar un mecanismo fiable que permitiese a las inspecciones de trabajo un mejor acceso a la información para realizar sus labores de control.

Esta normativa surgió como resolución a un conflicto originado por España. Un sindicato solicitó que la empresa estableciese un sistema que permitiese comprobar si los trabajadores realizaban horas extraordinarias, y si la empresa cumplía con las limitaciones de la duración de la jornada de trabajo. El T.J.U.E., en su sentencia de 14 de mayo de 2019, señaló que todos los Estados miembros deben imponer a las empresas un sistema objetivo, accesible y fiable que permita registrar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. Y conminó a todos los Estados miembros a exigir a los empresarios la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible para registrar dicha jornada laboral.

En España, la transposición de la Norma se realizó mediante la modificación del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores por parte del Real Decreto-ley 8/2019. Lo



más significativo de dicha modificación supone que dicho registro debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador. Y que debe realizarse en un soporte inmodificable y no manipulable a posteriori. En realidad, lo que se ha producido es una inversión en la carga de la prueba referente a ese cumplimiento horario. Anteriormente correspondía al trabajador demostrar que trabajaba más de las horas que establecía su contrato y con la presente Ley esta prueba corresponde al empresario mediante las correspondientes hojas de Registro Horario. Es evidente que dicha Normativa desde un inicio parece tener claro que quien ha abusado del sistema en el pasado ha sido el empresario, y por tanto ha fijado sobre él la imperiosa necesidad de implantar un sistema de Registro de la Jornada Laboral. Pero ¿y el trabajador?, ¿en algún caso le obliga la presente Ley, y si es así, en qué le afecta la no realización del fichaje de su jornada?



Laxitud en la responsabilidad del trabajador

Parece necesario afirmar que la actual normativa ha dejado un poco laxa la responsabilidad del trabajador. Si el empresario tiene una obligatoriedad, debería haberse reconocido la misma también para el trabajador y haber establecido un sistema de sanciones para el mismo si no realiza correctamente el fichaje de su jornada laboral. Estamos, por tanto, ante una Legislación que debe ir completándose a través de la diferente jurisprudencia que se vaya generando en el futuro.

Es por este motivo que la implementación de un correcto registro laboral, además de un cumplimiento normativo, es fundamental para la protección del Patrimonio de la Empresa, puesto que como se deduce de lo anteriormente comentado, es la empresa quien debe demostrar que los trabajadores cumplen con el horario y no a la inversa y por tanto, el no registro de la jornada laboral puede llevar con-

siguiente tanto denuncias por parte de los trabajadores, como las posibles actuaciones de la Inspección de Trabajo, que pueden llevar importantes sanciones económicas, y que además pueden suponer un efecto llamada si resulta que un trabajador resulta ganador en un pleito y se lo comenta al resto de sus compañeros. El resultado puede ser demoledor para una Compañía.

En estos cuatro años todavía no se ha mostrado suficiente interés por parte de la mayoría de las empresas, y durante un tiempo ha podido ser incluso una cuestión de lógica, por cuanto la Ley arrancó justo al inicio de la pandemia y por tanto, el ambiente no era el más propicio para que las empresas dedicaran su tiempo a esta implementación, teniendo a parte de sus trabajadores en muchos casos en ERTE, otros haciendo teletrabajo o de vacaciones obligadas porque la gente prácticamente no podía salir de casa y por tanto la actividad empresarial estaba muy deteriorada. Pero la realidad es que, por fortuna, hemos ido retomando la normalidad y en estos momentos no hay ninguna razón para no implementar estos mecanismos de control.

En un entorno como el actual, donde previsiblemente en los próximos meses, es más que probable, que se produzca una contención del crédito y por tanto un estancamiento de la economía, muchas empresas se verán en la necesidad de realizar ajuste de plantilla y si no tienen convenientemente implementados estos sistemas de control, pueden sufrir un menoscabo importante en su patrimonio, como consecuencia de las denuncias de los trabajadores que sean despedidos. Es por tanto una necesidad urgente, que las empresas comiencen a tomarse este asunto en serio, y que sus asesores les hagan ver la importancia de tener un correcto sistema implementado y vigilado.

A la búsqueda del mejor sistema

¿Y qué sistema es más adecuado, fiable, sencillo y ahorra tiempo a la hora de su seguimiento diario? ¿El registro diario en una hoja de papel?, donde posteriormente hay que llevarse a una hoja Excel, con todos los fichajes del mes, y enviárselo al trabajador o llamarle para que nos lo firme en persona, con el tiempo que se debe dedicar a ello y la falta de medidas de control para su correcta comprobación, ¿o un sistema que de una manera automática, pueda realizar esas tareas, y guarde debidamente todos los





datos en un entorno seguro y fácilmente accesible y no manipulable por ninguna persona?

Parece que la respuesta es clara. Y es el sentir que actualmente tienen los diferentes Estamentos que deben velar por ese cumplimiento. Recientemente la Audiencia Nacional condenó a una empresa por realizar los registros de una manera defectuosa en papel. No invalida esto que se pueda registrar en papel, pero si se hace mención a que una empresa de más de mil personas, como era el caso, no era posible que considerara como razonable, que el mejor sistema fuera en ese soporte, y, por tanto, le obligaba a implantar un sistema fiable y que pudiese ser puesto a disposición al trabajador, los sindicatos y la Inspección de Trabajo de una manera sencilla y ágil.



Por otro lado, y como estamos observando, con el paso del tiempo se viene acordando en diferentes instituciones, tanto públicas como privadas, que parte de la jornada laboral se realice fuera del propio centro de trabajo y como aconseja el propio Ministerio de Trabajo, en el caso del teletrabajo, ¿cómo puede asegurarse de que no existe fraude en el fichaje? La manera más sencilla de realizarlo es mediante un software de control horario. Estas plataformas, habitualmente, permiten el fijar ubicaciones de fichaje personalizadas. Por tanto, estaremos seguros de que el teletrabajador está fichando de manera veraz.

Es pues, una evidencia, que, en el año 2022, el sistema más adecuado para mantener una información completa, veraz y totalmente transparente para la Inspección de Trabajo, es a través de una plataforma informatizada que permita al trabajador también, tener una garantía de que sus registros horarios no son manipulables ni manipulados en ningún momento.

NSC CONTROL PRESENCIAL

es una aplicación para la gestión completa de la jornada de trabajo, que incluye todas las posibles vicisitudes del día a día de un trabajador para que su horario quede debidamente registrado:

- Fichaje diario de la jornada laboral
- Comunicación de bajas IT
- Cuadrante de vacaciones

- Autorizaciones de permisos retribuidos y no retribuidos
- Control de horas extras
- Días de libre disposición
- Gestión de pausas (desayuno, fumar...)
- Notificación de días festivos

Con todos estos datos, la aplicación genera un informe mensual con las horas efectivas trabajadas, cumpliendo

de esta forma con la ley vigente. Dicho informe una vez firmado por el propio trabajador, validando de esta forma todas las jornadas diarias del mes, es enviado mediante e-mail de manera automática al propio trabajador para su archivo. Una herramienta sencilla para el trabajador y muy completa para la supervisión por parte de la empresa, optimizada para un ahorro efectivo de tiempo.



LOS AUTÓNOMOS SIN EMPLEADOS O CON HASTA DOS TRABAJADORES PUEDEN SOLICITAR EL

KIT DIGITAL

DESDE EL 20
DE OCTUBRE

La tercera y última convocatoria del Kit Digital ya ha sido publicada en el BOE y los autónomos sin trabajadores y con hasta dos empleados pueden solicitar esta ayuda, cuya cuantía para este segmento de emprendedores asciende a 2.000 euros.

Red.es, entidad adscrita al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, ha publicado la tercera convocatoria del Programa Kit Digital, cuyo objetivo principal es ofrecer ayudas económicas para la digitalización de los autónomos y las pequeñas y medianas empresas. Tras poner en marcha las dos primeras convocatorias (la primera para negocios con entre diez y 49 empleados y la segunda para negocios con entre tres y nueve empleados), el pasado 12 de octubre fue publicada la tercera y última convocatoria en el Boletín Oficial del Estado. Esta ayuda permitirá adquirir soluciones de digitalización para áreas clave como la presencia en Internet, el comercio electrónico o la factura electrónica.

El plazo de presentación de solicitudes permanecerá abierto durante los siguientes 12 meses desde la fecha de apertura de la convocatoria. Sin embargo, tal y como queda reflejado en el BOE, en caso de agotarse el crédito presupuestario establecido, que asciende a 500 millones de euros, el plazo finalizaría antes de dicha fecha. No obstante, también se especifica que este presupuesto podría ser ampliado.

Los autónomos podrán utilizar los 2.000 euros para implementar soluciones digitalizadoras

Las ayudas, que tienen consideración de subvención directa y que son otorgadas mediante el procedimiento de concurrencia no competitiva, están destinadas a financiar la adopción de soluciones de digitalización disponibles en el mercado. De esta manera, una vez concedida la subvención, y para poder ejercer el derecho al cobro de la misma –que no será efectivo hasta su correcta justificación–, el autónomo



beneficiario deberá seleccionar y contratar la solución o soluciones de digitalización que desee adoptar de entre todas las disponibles en el «Catálogo de Soluciones de Digitalización del programa».

La cuantía de la ayuda para este segmento permitirá que tanto autónomos como pequeños negocios puedan adquirir soluciones de digitalización para áreas clave como: sitio web y presencia en Internet; gestión de redes sociales; comercio electrónico; gestión de clientes; servicios y herramientas de oficina virtual; inteligencia empresarial y analítica; gestión de procesos; facturación electrónica; comunicaciones seguras; ciberseguridad; así como las dos nuevas soluciones de digitalización que se añadieron con la modificación de la orden de bases: presencia avanzada en Internet y marketplace.

Desde la notificación de la resolución de la ayuda, los autónomos tendrán seis meses para formalizar los Acuerdos de Prestación de Soluciones de Digitalización asociados al Kit Digital. “Transcurrido dicho plazo, el trabajador por cuenta propia perderá el derecho al cobro del importe de la subvención concedida que no figure asociada a los Acuerdos de Prestación de Soluciones de Digitalización debidamente formalizados”, recoge la convocatoria.

Por último, cabe resaltar que son los agentes digitalizadores los que deberán presentar toda la documentación justificativa y los que reciban el pago del bono digital cedido por el beneficiario, una vez haya sido aceptada su justificación.



Actos de JURA O PROMESA de nuevos Colegiados



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid celebró el 23 de mayo el solemne acto de jura de colegiados, que tuvo lugar en el Salón de Actos del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

El tribunal ante el cual juraron los nuevos colegiados estuvo presidido por el secretario de Gobierno del TSJ de Madrid, D. Sebastián Lastra, acom-

pañado del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, D. Ricardo Gabaldón, la Secretaria Coordinadora Provincial del TSJ de Madrid, Dña. Verónica Ezcurra, la Presidenta del Colegio de Madrid, Dña. Eva Torrecilla y su Vicepresidente, D. Manuel Rodríguez.

El presidente del Consejo agradeció a Dña. Eva Torrecilla la invitación a esta importante jornada para

la profesión, y aprovechó para dar la enhorabuena a los nuevos Graduados Sociales. Por su parte, la presidenta del colegio madrileño felicitó a los nuevos colegiados y agradeció la presencia del Presidente del Consejo General y de los miembros de la Comisión Permanente.

Asimismo trasladó al auditorio las palabras de Dña. Aurora de la Cueva,



Noticias

DEL COLEGIO • ACTOS Y EVENTOS

Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM quien se disculpó por no poder estar presente en este momento tan importante en vuestra carrera profesional, pero aprovechó la ocasión a través de la Presidenta del Colegio para dirigir unas palabras aunque sea en la distancia, y para dar a todos los nuevos colegiados su más sincera enhorabuena y bienvenida al mundo del derecho del trabajo en el que siempre encontraréis el apoyo de todo el colectivo jurídico laboral y en el que los graduados sociales siempre se han caracterizado por su buen hacer tanto desde el punto de vista personal y profesional.





JURANDOS 2022

D. CRISTIAN ARA PARDO

D^a MARIA JOSEFA BALMASEDA

GARCIA

D^a MARÍA JOSÉ BELINCHÓN ALENDE

D^a MARÍA BRAVO ALGUACIL

D. SERGIO CASTAÑO FALAGAN

D. FRANCISCO JAVIER CERRAJERO

MÉNDEZ

D^a IRIS CERVIGON GARCÍA

D^a MARIA DEL PILAR DANCAUSA

RAMOS

D^a MARÍA DEL CARMEN DOBLADO
GARCÍA

D. JAIME FERNÁNDEZ CASTILLO

D^a MARIA DEL CARMEN FRIAS VILLENA

D. ÁNGEL GALERA CABALLERO

D^a FLOR DE LIS GARCÍA JUAREZ

D^a JAZMÍN MARÍA GHAFARI VENTOSA

D^a YAIZA LATAS RODRÍGUEZ

D. DANIEL LEDESMA AMADOR

D^a ESTHER MANCHEÑO ROZALEN

D^a GEMA MALDONADO AGUADO

D^a DIANA MARTÍN CABRERA

D^a GEMMA ISABEL MARTOS LÓPEZ

D. JUAN MOTOS FERRO

D^a MARIA FRANCISCA MUÑOZ ORTIZ

D^a ÁNGELA BEATRIZ OTERO

HERNÁNDEZ

D^a BEGOÑA PEREDA PÉREZ

D^a VERÓNICA DEL POZO JIMENEZ

D^a NURIA SOTO GONZÁLEZ

D^a MARIA MERCEDES TORRECILLA

SÁNCHEZ



D. Antonio V. Sempere Navarro galardonado con la Cruz al Mérito Pro-Justicia Social



Coincidiendo con el acto de jura de colegiados se condecoró al magistrado del Tribunal Supremo D. Antonio Vicente Sempere con la Cruz al Mérito Pro-Justicia Social, cuya Laudatio fue expuesta por Dña. M^a Luisa Segoviano, presidenta de la Sala IV del Tribunal Supremo.

En su turno de palabra, la Presidenta del Colegio, Dña. Eva Torrecilla expresó en nombre del colectivo, de la Junta de Gobierno del Colegio y en el suyo propio “nuestro agradecimiento y reconocimiento a Don Antonio V. Sempere Navarro, una de las principales figuras del derecho laboral en nuestro país y un magnífico colaborador con nuestra profesión y con nuestro Cole-

gio, siempre dispuesto a compartir su conocimiento cuando se le es requerido en conferencias, ponencias o Congresos. Por ello, en Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, de fecha 11 de mayo de 2022, y por unanimidad de todos sus miembros, se acordó la concesión de la Cruz al Mérito Pro Justicia Social, máxima condecoración que otorga nuestra corporación y que nos honramos en hacerle entrega”.

Una dilatada trayectoria iuslaboralista

Figura ampliamente reconocida por el Colectivo, el Sr. Sempere es Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y Catedrático de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con vinculación a las Universidades de Oviedo (1986-1987), Murcia (1987-1999) y Rey Juan Carlos (desde 1999); en todas ellas ha desempeñado diversos cargos académicos (Secretario, Vicedecano, Director de Centro y de Departamento, Vicerrector, etc.); Profesor Extraordinario de la Universidad de Navarra (desde 1987) y de otras iberoamericanas. En el ámbito académico ha dirigido una amplia relación de Tesis Doctorales y encabeza un amplio grupo de iuslaboralistas esparcido por diversas Universidades, bajo el magisterio del profesor D. Alfredo Montoya Melgar.

En el plano editorial es autor o Coautor de numerosas monografías



jurídicas (en torno a ochenta) y de más de doscientos artículos científicos, además de numerosas colaboraciones menores. Don Antonio ha sido Consejero Académico de Gómez-Acebo&Pombo; Director de Aranzadi Social, miembro del Consejo Asesor de Publicaciones de Aranzadi-Thomson y de su Comisión Permanente, Presidente del Consejo de Formación, autor habitual, colaborador de varias de las revistas, asesor y consultor de diversas Entidades Públicas y Privadas; socio del Gabinete Jurídico de la URJC; director general de los "Foros Aranzadi Social" (implantados en 23 ciudades); conferenciante invitado en numerosas sedes académicas y profesionales, entre otras muchas actividades. Por ello, a lo largo de su dilatada trayectoria ha recibido diversas distinciones ("Mejor laboralista español del año"; Medalla de Planta del Ayuntamiento de Elche; Medalla de Oro del Colegio de Graduados Sociales de Murcia; Premio de Investigación del CES-2007; entre muchas otras).

En el Colegio nos honramos en contar con D. Antonio Sempere como colaborador habitual en cursos, seminarios, conferencias y ponente ininterrumpido en las dieciséis ediciones celebradas de nuestro Congreso de Actualidad Laboral, del que fue Presidente de Honor en su octava edición.

¡Muchas gracias querido Antonio y enhorabuena!





Inicio del curso académico 2022-2023

Visitamos a los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales

Resulta evidente que la relación del Colegio con las Universidades es un factor clave para impulsar el desarrollo de nuestra profesión. La Universidad es la cantera de los futuros profesionales, y es por ello, que con el inicio del nuevo curso académico hemos puesto un especial empeño en acercar nuestra 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.

El vínculo fundamental entre un alumno que esté cursando el Grado y el Colegio se inicia 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 titula-



do. Este acceso es gratuito, y gracias al mismo, los estudiantes pueden ir participando en las distintas actividades que desarrolla el Colegio (Congreso, webinars, seminarios...) y también beneficiarse de acciones específicas pensadas para aquellos que inician su actividad profesional.

La precolegiación es una figura transitoria, creada 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 Madrid.

Visitas a la Universidad Rey Juan Carlos

Durante el mes de octubre, y durante dos días, hemos visitado, los Campus de Alcorcón y de Vicálvaro con el objetivo de presentar el Colegio a los estudiantes de último curso. Coordinando estas jornadas han estado Dña. Teresa Silleras, responsable de la Comisión de Universidades de la Junta de Gobierno, junto con el vocal ejerciente, D. Diego Chico. El objetivo fundamental de esta primera toma de contacto es exponer al alumnado todas las vertientes profesionales para las que habilita su titulación y presentar un abanico amplio de experiencias profesionales de diferentes compañeros en



Colaboramos con el Ministerio en el Proyecto “Carpeta Justicia”

Como a buen seguro conoces, nuestro colectivo viene colaborando con el Ministerio de Justicia en el desarrollo del **proyecto “Carpeta Justicia”**, iniciativa que pretende poner en marcha un portal de servicio integrado para profesionales. Se trata de un proyecto de gran envergadura, cuyo objetivo es aglutinar en una sola herramienta todos aquellos servicios que utilizamos los profesionales de Justicia: uso de Lexnet, acceso al expediente, visionado de las vistas, apoderamientos electrónicos, etc., son ejemplos de dichos servicios que quedarían integrados dentro de **“Carpeta Justicia”**. Para obtener un resultado óptimo en la creación de esta herramienta desde la Dirección General de Transformación Digital se ha solicitado la participación de los colectivos profesionales que estamos relacionados con Justicia y se nos propone colaborar en el mismo enviando propuestas y sugerencias con perspectivas de futuro; no sólo que aportemos ideas sobre las herramientas que tenemos en la actualidad, sino que se amplíe a todas aquellas iniciativas que consideremos puedan mejorar la relación entre los profesionales y la Justicia. Es por ello, que desde el Colegio estamos abiertos a recibir cualquier propuesta que estime de interés para fomentar este innovador proyecto.

ejercicio tanto en despachos profesionales, empresas y de las Administraciones que den luz a quienes dan sus primeros pasos en su próximo devenir profesional.

Desde estas líneas agradecer a Dña. Elena Lasasa Irigoyen, Coordinadora del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y a las profesoras Dña. Macarena Castro y Dña. Yolanda Cano por las facilidades prestadas para el desarrollo de estas sesiones y fomentar la participación del alumnado.

Jornada en el campus de Getafe de la Universidad Carlos III

Igualmente el 27 de octubre estuvimos presentes en la Universidad Carlos III gracias a la magnífica colaboración brindada por la Vicedecana del Gra - do en Relaciones Laborales y Empleo, Dña. Susana Barcelón Cobo. En esta sesión participaron la presidenta del Colegio, Dña. Eva Torrecilla, los vocales Dña. Teresa Silleras y D. Diego Chico, acompañados por el colegiado D. Álvaro Rueda, exalumno de la UC3M. En la jornada informaron

a los alumnos sobre los convenios de colaboración firmados entre el Colegio y las Universidades públicas de nuestra Comunidad Autónoma, y las posibilidades de realizar prácticas en despachos profesionales y empresas, punto de interés fundamental de los alumnos 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, deben incorporarse obligatoriamente, si pretenden ejercer como tal, al colegio profesional donde se encuentre ubicado su despacho profesional o empresa. Por último, y siguiendo con este trabajo de conexión permanente con el colectivo universitario, en el mes de diciembre, antes de las vacaciones de Navidad, celebraremos en el Colegio unas jornadas de puertas abiertas, en las que llevaremos a cabo distintas acciones formativas, charlas informativas y actividades lúdicas donde sería nuestro deseo poder contar con la colaboración de aquellas entidades y colegiados que así lo deseen.

Asistencia al Pleno del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España celebrado en Murcia

Con motivo de la celebración del 50 aniversario de la constitución del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia, el pasado 23 de septiembre tuvo lugar en el Salón de Planos del Ayuntamiento de Murcia el correspondiente pleno de nuestro Consejo General con la asistencia de la Presidenta de nuestro Colegio, Dña. Eva Torrecilla.

El acto comenzó con la bienvenida del alcalde de Murcia, D. José Antonio Serrano Martínez, a todos los presidentes y miembros de la comisión permanente; y posteriormente, con la jura o promesa del cargo como consejeros por parte de los presidentes de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Albacete, Jaén y La Rioja ante el Pleno del CGCOGSE.

A lo largo de la sesión plenaria se trataron asuntos importantes para nuestra profesión, como la celebración en 2023 de la Asamblea Nacional de Graduados Sociales; la congelación o tope de subida del IPC en el año 2023; las ayudas



económicas a aportar por el CGCOGSE a los Colegios Provinciales para diversos proyectos; así como detallada información de las diferentes comisiones técnicas creadas como son las de nuevas tecnologías y comunicación; de Seguridad Social; de publicidad, logo e imagen; y



para la visión unificada de la profesión en colegios de enseñanza, institutos y universidades.

También se dio puntual información de las comisiones de diálogo social y empleo; de seguridad social y prevención de riesgos laborales; y de asuntos legales de la CEOE. Asimismo se aprobó la elaboración de un manifiesto solicitando la inclusión y regulación en las leyes procesales de la enfermedad o accidente de los graduados sociales como causa de suspensión de los procedimientos y sus actos procesales.

Durante la celebración de este pleno, se aprobó también la convocatoria de las elecciones del CGCOGSE para cubrir los cargos de presidente, vocales electivos ejercientes y vocal efectivo no ejerciente. Asimismo, se puso en conocimiento del Pleno que los días 3 y 4 de noviembre de 2022 el CGCOGSE participará en la Feria Accountex España, celebrada en el Recinto Ferial Ifema de Madrid.

Los asistentes convocados al Pleno del Consejo, tanto de manera presen-



cial como a través de videoconferencia, recibieron información sobre la Cátedra Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de reciente creación entre la Universidad Católica de Murcia (UCAM) y el CGCOGSE, tanto por el presidente del Consejo, D. Ricardo Gabaldón como por el decano de la Universidad Católica de Murcia, D. Jaime Sánchez Vizcaíno.

El presidente del Consejo General no quiso terminar el pleno sin agradecer la hospitalidad brindada a D. José Ruiz Sánchez, presidente del Colegio de Graduados Sociales de la Región de Murcia y a los miembros de su junta de gobierno por el cálido recibimiento y la magnífica organización de los actos programados.

D. Diego Chico Castaño, nuevo Vocal Ejerciente de la Junta de Gobierno

En la tarde del 4 de octubre, dentro de la Junta ordinaria correspondiente a dicha fecha, tuvo lugar el acto de promesa como Miembro de Junta de Gobierno de D. Diego Chico Castaño, en sustitución de D. Enrique Cano Cuenca (q.e.p.d.), por el tiempo que resta del mandato de éste.

El Sr. Chico es Graduado Social por la Escuela Social de Madrid (Promoción 1993), Grado en Relaciones Laborales y Recursos



Humanos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos (Promoción 2011). En el plano laboral desarrolla el

ejercicio libre de la profesión y cuenta con amplia experiencia ante la Jurisdicción Social en procedimientos laborales, representando a empresas y particulares en despidos, reclamaciones de cantidad, antigüedad y categoría profesional, vacaciones, incapacidades permanentes y absolutas, jubilación, accidentes de trabajo, Recurso de Suplicación y Recurso de Casación para la unificación de Doctrina.

D. Francisco Marhuenda ingresa en la Real Academia de Doctores de España con un discurso sobre la libertad de expresión

En la tarde del 16 de marzo y entre el compendio de nombres que jalonan el distinguido y selecto listado de miembros de la Real Academia de Doctores de España adscrito a la sección de Humanidades figura ya el de Francisco Marhuenda García. De esta forma, el director del diario La Razón y del Foro Sabatini de nuestro Colegio pasaba a incorporarse a las tareas de esta histórica institución cuya naturaleza multidisciplinar aborda ámbitos culturales y profesionales de índole general en el trabajo concreto de cada una de sus secciones, las cuales van desde disciplinas como la Teología, las Humanidades, el Derecho, la Medicina, las Ciencias Experimentales o las Ciencias Políticas hasta la Economía, la Ingeniería, la Arquitectura o las Bellas Artes, por citar solo algunas de las áreas destacadas.

El Sr. Marhuenda tomaba posesión del cargo como Académico de Número,



Medalla nº 22, arropado por su familia y respaldado por la presencia de destacadas figuras como D. Adolfo Suárez Illana; el ex ministro del Interior D. Jorge Fernández Díaz; el actual presidente del Tribunal Constitucional D. Pedro González-Trevijano; Dña. María Eugenia Carballido, presidenta de la Asamblea de Madrid; D. Antonio Fernández de Buján, académico de Jurisprudencia y Catedrático de Derecho Romano; D. Juan José González Rivas, magistrado del Tribunal Constitucional entre 2012 y 2021 y pre-

sidente del mismo entre 2017 y 2021; los académicos de jurisprudencia D. Pedro Crespo de Lara y D. Juan Carlos Domínguez Nafría; D. Ramón Tamames, académico de Ciencias Morales; la diseñadora Dña. Ágatha Ruiz de la Prada; D. Jesús Manuel Sánchez Cabrera, alcalde de Ávila; Dña. Lydia Jiménez y Dña. María del Rosario Sáez Yuguero, presidenta y rectora de la UCAV respectivamente, Dña. Eva Torrecilla, presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, entre otras muchas personalidades.

Expediente Judicial Electrónico: Acceso desde Internet por parte de profesionales

Desde la Dirección General de Transformación Digital de la Administración de Justicia han realizado una convocatoria para todas aquellas instituciones que formamos parte de este grupo de trabajo, a una reunión con motivo del próximo lanzamiento del proyecto de acceso desde Internet por parte de profesionales al Expediente Judicial Electrónico.

Debido al arranque de un primer piloto durante este mes, el pasado 24 de octubre se celebró la referida reunión, con el objetivo de infor-

mar y difundir adecuadamente este proyecto, reflejando a través de una demo sus características y las capacidades funcionales que ofrecerá. Igualmente, se indicó las previsiones y planificación para su implantación progresiva, describiendo los detalles de este nuevo servicio que esperan sea muy beneficioso para el conjunto de los profesionales que se relacionan con la Administración de Justicia.

Los materiales de difusión y comunicación que han elaborado desde del MJU con motivo de este

piloto ya se encuentran disponibles, que comprende el tríptico que han confeccionado y el vídeo que podrás encontrar en la Sede Judicial Electrónica del Ministerio de Justicia (<https://sedejudicial.justicia.es/>) en el apartado de "Trámites y Servicios", en el epígrafe relativo al "Visor del Expediente Judicial Electrónico".

Desde el Colegio estamos en contacto con la Consejería de Justicia de la Comunidad de Madrid para la realización en próximas fechas de una jornada informativa sobre estas cuestiones.


Sede Judicial Electrónica

Horus 5 desde la Sede Judicial Electrónica

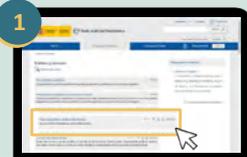
En el Ministerio de Justicia estamos comprometidos con acercar la justicia a nuestros profesionales a través de herramientas tecnológicas que permitan facilitar su trabajo en el día a día como Horus 5, una versión renovada del visor que facilita el acceso telemático al expediente judicial electrónico.

Horus 5 está disponible para:

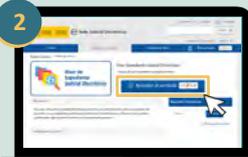


PROFESIONALES DE LA JUSTICIA AUTORIZADOS

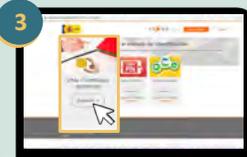
¡Veamos cómo acceder a Horus 5!

- 

1

Accede a la web (<https://sedejudicial.justicia.es/>), y elige Visor Expediente Judicial Electrónico.
- 

2

Haz clic en **Acceder al servicio Cl@ve** para identificarte.
- 

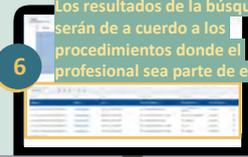
3

Selecciona el **método de identificación**.
- 

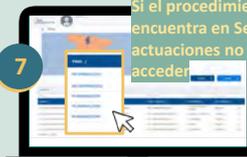
4

Pulsa sobre **"Visor Expediente Judicial Electrónico"** para poder acceder a HORUS
- 

5

Campos obligatorios identificados con *
- 

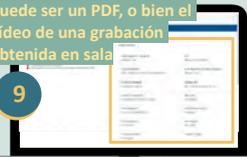
6

Los resultados de la búsqueda serán de acuerdo a los procedimientos donde el profesional sea parte de ellos
- 

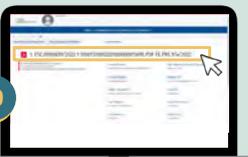
7

Si el procedimiento se encuentra en **Secreto de actuaciones** no podrás acceder
- 

8

Ubica el panel con las pestañas del Expediente Judicial Electrónico y los Documentos Aportados o Notificados
- 

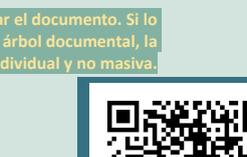
9

Puede ser un PDF, o bien el vídeo de una grabación obtenida en sala
- 

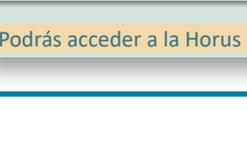
10

Observamos los datos asociados a la pestaña o documentos seleccionados en el panel izquierdo
- 

11

Por ejemplo, si pulsamos en un documento cualquiera
- 

12

El panel derecho mostrará tanto el documento en formato PDF y otros metadatos.
- 

13

Podemos descargar el documento. Si lo realizamos desde el árbol documental, la descarga será individual y no masiva.

Podrás acceder a la Horus 5 desde tu móvil a través de la Sede Judicial Electrónica **escaneando el QR.**



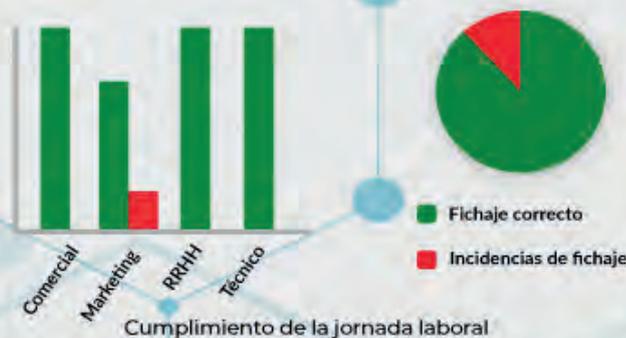
La aplicación más completa, fácil e intuitiva, para el correcto registro del Control Presencial y el Control Horario



Idiomas disponibles:
castellano, catalán,
euskera, gallego, inglés.

- Fichaje mediante firma en **dispositivo móvil con geolocalización**.
- Fichaje con **Horas prefijadas** o **Fichaje Libre** para aquellas empresas que necesitan flexibilidad
- Gestión de **Vacaciones** y **días de Libre Disposición**
- Control de **Horas Extras**
- Autorización de **Permisos Retribuidos**
- Comunicación directa de **IT a RRHH**
- Registro de **Gastos de Desplazamiento**
- Gestión de **Partes de Trabajo** con **Geolocalización**
- Vista semafórica del cumplimiento** de la jornada laboral
- Informes de cumplimientos** de la jornada
- Pausas** (desayuno, fumar...)
- Informes de **Incidencias**
- Ajuste de Fichaje** por olvido del trabajador
- Tablón** de anuncios, Portal Documental (procedimientos, manuales, tarifas...)
- Visualización de **Nóminas**
- Horarios personalizados** por trabajador
- Bolsa de Horas personalizable** por departamento y trabajador
- Posibilidad de **corrección de fichajes** erróneos por el administrador

Envío automático del Informe mensual por e-mail al trabajador



Octubre 2022								
Nombre	Real	1	2	3	4	5	6	7
Carmen López	105h	●	●	●	●	●	●	●
Rafael Pereira	143h	●	●	●	●	●	●	●
Juan Ramos	71h30m	●	●	●	●	●	●	●
Pedro García	120h	●	●	●	●	●	●	●
Eduardo Pérez	60h30m	●	●	●	●	●	●	●
Silvia Cuesta	156h55m	●	●	●	●	●	●	●

Vista semafórica del cumplimiento de la jornada laboral



Firma de protocolos para la presentación de expedientes de Extranjería con la Delegación de Gobierno

El nuevo protocolo acortará en varios meses los trámites gracias al acuerdo con los Colegios de Graduados Sociales, Abogados y Gestores Administrativos

En un acto celebrado en la Delegación de Gobierno de Madrid al que han asistido nuestra Presidenta Dña. Eva Torrecilla acompañada por Dña. María José Pedreño, Miembro de la Junta de Gobierno, tuvo lugar el 23 de marzo el acto de firma para la presentación de expedientes de Extranjería. En dicho acto, la delegada del Gobierno en la Comunidad de Madrid, Dña. Mercedes González, procedió a la firma de estos protocolos con tres Colegios profesionales para agilizar

los trámites telemáticos de extranjería. Junto a la delegada han suscrito el acuerdo: Dña. Eva Torrecilla, presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid; D. José María Alonso Puig, decano del Colegio de Abogados de Madrid; y D. Manuel Herranz, vicepresidente del Colegio Oficial de Gestores Administrativos.

Con estos protocolos “se establece un procedimiento ágil, reglado y ordenado, dentro de un criterio normalizado para que los expedientes se presenten

correctamente y con toda la documentación desde el principio ahorrando esperas revisiones y requerimientos, lo que supone una agilización de meses, que no solo ahorra tiempo, sino medios humanos y materiales”, según explicó la delegada del Gobierno. El objetivo que se persigue es que la Administración pública sea lo más rápida, eficiente y eficaz posible en torno a un asunto como el de los procedimientos de extranjería, que genera decenas de miles de trámites al año sólo en Madrid. Y se hace, además, en estrecha colaboración con los profesionales que presentan esos expedientes y sus Colegios.

Los trámites de extranjería son múltiples y pueden hacerse para solicitar reagrupación familiar, autorización de residencia temporal, autorización de residencia y trabajo, permisos

de estudios o de investigación, movilidad de alumnos, residencia por circunstancias excepcionales (arraigo, razones humanitarias, víctimas de violencia de género, protección internacional), permisos para menores de edad o renovación de autorizaciones, entre otros. En total, en la Delegación del Gobierno sólo en 2021 se estudiaron 129.274 solicitudes relacionadas con Extranjería (60.571 presenciales o por correo y 68.703 telemáticas gracias a la Plataforma Mercurio).

Nuevo procedimiento con un sistema más rápido

Este nuevo procedimiento de presentación telemática de expedientes de extranjería puede ahorrar varios meses sobre la forma actual de actuar. Normalmente, los profesionales presentan sus solicitudes o trámites, la Delegación del Gobierno las graba, las valora



y requiere información adicional o la documentación que falte. El solicitante recibe el requerimiento y tiene que reunir esa información o documentación adicional para volver a presentarla. Tras esa entrega, la nueva información recibida vuelve a grabarse y a valorarse.

Ahora, con la firma de estos protocolos, se pone en marcha un procedimiento más rápido, avalado por la Delegación y por los Colegios profesionales, que pueden ahorrar meses de trámites, así como medios humanos y materiales, ya que los expedientes no tienen que verse varias veces

por los mismos funcionarios. Con el nuevo sistema, todos los expedientes, al estar visados por los Colegios, se presentarán de forma correcta desde el primer momento.

Formación a los Colegios

Tras la firma de los protocolos, la Delegación del Gobierno va a impartir cursos de expedientes de extranjería a los tres Colegios para que presenten todos los trámites según el mismo procedimiento ordenado y acordado, para agilizar su resolución.

Los actuales protocolos dan continuidad a los convenios que firmó el secretario de Estado de Política Territorial con los consejos generales de los Colegios de Gestores Administrativos y de Graduados Sociales en 2019. En 2020 y 2021, el secretario de Estado firmó una adenda a los convenios para establecer un modelo de actuación único en las Delegaciones del Gobierno que así lo consideren.

Convenio de colaboración con Network Solutions Control

El acuerdo contempla la realización de jornadas específicas sobre el control y registro de jornada y la resolución de consultas para la correcta aplicación de la normativa

El pasado 12 de julio tuvo lugar en la sede de nuestro Colegio el acto de firma del convenio de colaboración de nuestra corporación con Network Solutions Control (NSC), compañía dedicada a la prestación de servicios integrales informáticos, entre los que se encuentran, entre otros, el desarrollo de software a medida, el mantenimiento e instalación de equipos, fabricación, proyectos de consultoría informática y la venta de toda clase de productos, consumibles y suministros de hardware.

Gracias a este acuerdo los colegiados ya pueden beneficiarse de importantes descuentos en todas aquellas campañas efectuadas dentro del ámbito de actuación, tanto en servicios como en la adquisición de productos.

Por otro lado, NSC se compromete a realizar accio-



nes formativas e informativas específicas dirigidas a los miembros de nuestro Colegio en cuestiones concretas sobre el control horario. Asimismo, NSC ha sido designado como interlocutor de los colegiados para solventar las dudas que sobre esta materia puedan surgir en la aplicación de la nueva normativa vigente sobre el correcto control presencial y registro horario de jornada.

El convenio fue suscrito por la Presidenta del Colegio, Dña. Eva Torrecilla y por D. Fernando Iglesias, Director General de NSC, acompañado por D. Eduardo Cholvis, Director Comercial de la compañía.

Dña. María Jesús Fraile Martín, Secretaria de Gobierno de la Audiencia Nacional visita nuestro Colegio



La Audiencia Nacional, pionera en la digitalización de la justicia

La Audiencia Nacional inició el expediente judicial electrónico hace más de diez años en la Sala de lo Social, juzgados centrales de lo contencioso administrativo y en la Sala de lo Contencioso Administrativo. El orden jurisdiccional penal inició el proceso de su transformación digital en el año 2020, pero la fecha de arranque vino impulsada por la crisis sanitaria derivada de la COVID SARS 2019, palanca de cambio de la digitalización de la justicia.

La apuesta por la implantación del expediente judicial electrónico permitirá la agilización en la tramitación de los procedimientos, la eliminación del papel, los traslados documentales y los retrasos derivados de una manera de trabajo poco eficaz, fomentando la agilidad en la tramitación, una mayor eficiencia en la tramitación diaria de las causas, y la obtención de una justicia más ágil y eficaz.

La implantación del expediente judicial electrónico permitirá la agilización en la tramitación de los procedimientos

El pasado 26 de mayo recibimos en nuestra sede colegial la visita institucional de Dña. M^a Jesús Fraile Martín, Secretaria de Gobierno de la Audiencia Nacional, la cual es la encargada de la coordinación de la implantación del expediente judicial electrónico que ya se viene utilizando en la Audiencia Nacional. Aunque Dña. M^a. Jesús ocupa este cargo desde el año pasado, esta visita no había podido llevarse a cabo hasta ahora por motivos de la pandemia. Por parte de nuestro Colegio ejercieron como anfitriones, la Presidenta Dña. Eva Torrecilla y el Vicesecretario de la Junta de Gobierno, D. José García-Arias.

El expediente judicial electrónico tiene como objetivo conseguir la tramitación electrónica de los expedien-

tes, mediante la integración de diferentes sistemas o aplicaciones como son el sistema de gestión procesal MINERVA, el VISOR de EXPEDIENTES, que sustituye al tradicional legajo en papel y el PORTAFIRMAS y FIRMA DIGITAL integrado en Minerva y Visor.





monitor informática

El mejor software para asesorías y empresas

Pague sólo lo que necesita
y por el tiempo necesario

Llámenos al 954 226 422



www.monitorinformatica.com

San Pablo, 1. SEVILLA. Ferraz, 2 2º izqda. Madrid.

El Colegio renueva su Acuerdo de Colaboración con Fraternidad-Muprespa

El Colegio de Graduados Sociales de Madrid y Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, se reunieron el miércoles 18 de mayo en la sede colegial para renovar la colaboración entre ambas entidades.

En un encuentro especialmente emotivo por ser el primero con carácter presencial, Dña. Eva Torrecilla Hernández, presidenta del Colegio, y Dña. Natalia Fernández Laviada, subdirectora General de Prevención, Calidad y Comunicación de la Mutua han suscrito el nuevo acuerdo en presencia de D. Carlos Ruiz Sánchez, coordinador del Colegio, y de las directivas de



la Mutua Dña. Silvia Vela Fernández, directora de Comunicación y Relaciones Institucionales, Dña. Lucía Alonso Montoya, directora provincial de Madrid y Dña. Eva Martín Peñalver, directora provincial adjunta.

Los asistentes han puesto en valor el trabajo del colectivo de graduados sociales y el gran esfuerzo

realizado durante la pandemia para atender a las empresas y sus trabajadores, la importancia de los medios telemáticos y del teletrabajo, y han resaltado la intensa colaboración llevada a cabo entre ambas entidades, lo que ha contribuido a superar los momentos más difíciles y permite a todos afrontar el futuro con optimismo.

El uso de algoritmos en el ámbito laboral

Desde la CEOE nos han remitido la Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral, que presentó Dña. Yolanda Díaz, Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social el viernes 10 de junio. A dicho acto acudió D.



José Luis Saludas Trigo, Tesorero del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid.

La mencionada guía tiene como objetivo reunir en un único documento las obligaciones y derechos existentes en materia de información algorítmica en el ordenamiento jurídico-laboral español.

UNIR- Condiciones preferentes para colegiados (Grados y Máster) **OTOÑO 2022**

Gracias al convenio que el Colegio mantiene con UNIR los colegiados pueden beneficiarse de condiciones ventajosas, así como a los familiares en primer grado de todos ellos. Los beneficiarios del COLEGIO podrán acceder a los estudios de Grado y Postgrado ofertados por UNIR con las siguientes condiciones económicas especiales:

El precio de los estudios de Grado en UNIR se calcula en función del total de créditos ECTS matriculados (mínimo 22 ECTS por curso), y varían en los distintos Grados y según la forma de pago. No existe ningún coste de inscripción adicional en concepto de apertura ni por gestión de matrícula.

Para los diferentes estudios de Grado y Postgrado, para los beneficiarios

PROGRAMA ESPECIAL DE UNIR PARA PERSONAL DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID

SOLICITA INFORMACIÓN

CONDICIONES PREFERENTES PARA SUS TRABAJADORES Y AFILIADOS

- Reconocimiento de créditos por experiencia y formación previa
- Válido para todos los estudios UNIR de grado y máster, no habilitantes

Extensible a los familiares de 1er grado. Solo primeras matrículas. No acumulable otros descuentos.

%
Descuento Extra

Otoño 2022

Plazas limitadas

del COLEGIO y en virtud de este Acuerdo, se acuerda establecer un descuento del 10% sobre los precios que UNIR establece con carácter general para la primera matrícula. En caso de existir un descuento comercial activo en el momento de la matriculación del alumno, se aplicará un 5% más sobre dicho descuento en primera matrícula (únicamente será acumulable al descuento comercial, no a otro tipo de ayudas que pudieran existir en dicho momento). En las matrículas posteriores el descuento será del 10% sobre el precio oficial del crédito. Las titulaciones habilitantes quedan excluidas de los descuentos.

“INSS: ventajas que ofrece Tu Seguridad Social para representantes”

En reunión celebrada el 28 de marzo con el INSS nos insisten en difundir y sensibilizar entre nuestro Colectivo, las ventajas que ofrece Tu Seguridad Social para representantes frente a TESOL; especialmente en todo lo relacionado con la posibilidad de automatizar, a corto plazo, el trámite de prestaciones, ahorrando con ello recursos humanos y tiempo de tramitación; además del uso del canal para otros muchos trámites. A fecha de hoy se sigue observando que aún hay un 25% de profesionales que utilizan la plataforma TESOL para

solicitar la prestación de Nacimiento y Cuidado del Menor; por lo que se estima necesario intensificar el uso de “Tu Seguridad Social” frente a “TESOL”. Por otro lado, ya en el mes de Octubre y dentro de las reuniones periódicas que mantenemos con el INSS nos informan que ya se ha puesto en funcionamiento el servicio de solicitud de jubilación a través de Tu Seguridad Social (TUSS) representantes, pudiéndose ya realizar los cálculos de la simulación de la Jubilación.

Club de Gestión de Personas

Bajo la coordinación de D. Enrique Álvarez Bartolomé han tenido lugar las primeras sesiones del Club de Gestión de Personas del Colegio de Graduados Sociales de Madrid cuyo objetivo principal es la participación de todos aquellos compañeros que deseen compartir experiencias en materias “soft” de recursos humanos, así como en participar en impartir píldoras formativas para todo el colectivo, en base a su experiencia profesional o sus inquietudes profesionales, con el objeto de proponer un debate, que nos sirva para enriquecernos en estas materias que son muy importantes para nuestra profesión; y también contar con profesionales externos que puedan orientarnos con su experiencia en estas materias.

“Más allá de los planes de igualdad en empresas de más de cincuenta trabajadores”

Así, en el mes de marzo tuvo lugar la primera de las sesiones, titulada “Más allá de los planes de igualdad en empresas de más de cincuenta trabajadores”, impartida por nuestro compañero Graduado Social, D. Jon López Gurruchaga, el cual centró su intervención aplicando el siguiente esquema:

Puesta en marcha: Apertura de la negociación y constitución de la Comisión Negociadora

Realización de DIAGNÓSTICO: Recopilación y análisis de datos para conocer el grado de integración de la igualdad en la empresa

Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad: Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores, aprobación y registro.

Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: Comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de medidas y valoración de resultados.



Evaluación del Plan de Igualdad: Valoración del grado de consecución de los objetivos, resultado del impacto del Plan en la empresa.

“El propósito en el trabajador y el compromiso por parte de la empresa”

Ya en la sesión del mes de abril, D. Jesús Paniagua, coach y profesor de psicología del trabajo de la Universidad Francisco de Vitoria visitó nuestro Club para exponer el propósito en el trabajador y el compromiso por parte de la empresa. Las empresas y los equipos que trabajan dentro de estas, ante una situación de extrema inestabilidad e incertidumbre como la actual, necesitan saber en base a qué «criterio directriz» se toman las grandes decisiones. En su exposición, D Jesús trasladó que “en su experiencia de más de veinte años como Director de Personas, cuando ha montado los planes de comunicación interna y por tanto ha explicado a los empleados el motivo de la toma de las decisiones, mostrar que estaban tomadas en base a un «para qué» a un norte, a un propósito, han hecho mucho más digerible las malas noticias, y mucho más celebrables las buenas”.

En opinión del profesor Paniagua, si algo se necesita hoy en las empresas, tengan el tamaño que tengan, es creer en los mensajes, en los directivos, en el CEO, en su responsable de equipo, en el equipo de prevención... Las decisiones en las empresas no son ni buenas ni malas per se, lo son en relación a algo. Si la decisión debilita o aminora el cumplimiento del propósito organizativo, son malas, si lo potencia y fortalece, son buenas.





El mensaje fundamental extraído de esta sesión se fundamentó en la importancia de definir un propósito sólido y compartido, comunicar las decisiones en base a la consecución de dicho propósito, y alinear la organización para que se trabaje de un modo convergente para lograr que la organización salga adelante acompañado del compromiso de los colaboradores.

“Anatomía de los planes de igualdad, valoración de puestos de trabajo y negociación de planes”

En la jornada correspondiente al mes de mayo, los compañeros D. M^a José Pedreño y D. José Luis Saludas in-

cidieron en el desarrollo de los planes de igualdad y la valoración de puestos. En su presentación expusieron las obligaciones a la hora de negociar el plan de igualdad en aquellas empresas que queden obligadas por convenio colectivo iniciando este procedimiento dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente. Igualmente, si la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuera acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

Durante esta acción formativa los ponentes destacaron el papel de los Graduados Sociales en la negociación del plan de igualdad. La negociación implica cualquier tipo de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo y para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe. Como conclusión final se pudo extraer que la negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales.



Curso Intensivo de Práctica Procesal Laboral



Durante el mes de mayo y con la coordinación académica de D. José García-Arias se ha celebrado un curso intensivo, con una gran aceptación por parte del colectivo, en materia de práctica Procesal Laboral.

Impartido por D. Rafael Navarrete y por D. Sotero Manuel Casado se ha desarrollado un programa presencial de diez horas lectivas en el que se ha acometido, en un primer bloque, una

amplia relación de contenidos sobre la normativa del FOGASA y daños y perjuicios de la Seguridad Social; mientras



que en un segundo apartado se han revisado los despidos objetivos y la modificación de condiciones y despidos disciplinarios.

La propuesta ha resultado todo un éxito; y ya se está trabajando en nueva promoción con el objetivo fundamental ofrecer una formación eminentemente práctica al Graduado Social que precisa formación específica en el tratamiento de los casos y asuntos en materia jurídico-procesal.

Jornada formativa:

“Novedades ERTES en Madrid”

En la tarde del 22 de marzo tuvo lugar en la sede de nuestro Colegio, una interesante y dilatada sesión formativa con un numeroso seguimiento de colegiados, donde se abordaron las principales instrucciones cursadas relativas al Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo. Y, en especial, medidas para facilitar la transición a los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Esta acción fue realizada en colaboración con la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y con la Dirección Provincial de Madrid del SEPE, participando como ponentes los directores de dichos organismos, Doña Silvia Marina Parra y D. Ricardo Cuesta, respectivamente y presentados por nuestra Presidenta Dña. Eva Torrecilla Hernández, y con la intervención de Subdirectores de ambas entidades



en relación a esta materia, Dña. Martha Gabriela Pulido Pingarrón, en su calidad de Subdirectora General de Programación y Ordenación Laboral de la Comunidad de Madrid, y de D. Miguel Ángel Castillo Heredia, Subdirector Provincial de la Dirección Provincial del SEPE de Madrid.

Visualizar la grabación:
<https://youtu.be/1an93MxcamU>

Curso “El desarrollo del protocolo de teletrabajo”

Durante el mes de marzo hemos desarrollado un interesante formación práctica sobre “El desarrollo del protocolo de teletrabajo” realizando una aplicación práctica de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. El curso, dirigido e impartido por Eva María Blázquez, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid ha sido planteado desde un punto de vista eminentemente práctico, entendiéndose por teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, distinguiéndose del “trabajo a distancia” como forma de organización del trabajo donde se presta la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegi-

do por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

El curso se ha planteado con el objetivo de proporcionar las herramientas para confeccionar un acuerdo individual intentando resolver cuestiones como: ¿En qué supuesto hay que firmar el acuerdo individual? ¿Qué efectos tendría un acuerdo colectivo previo? ¿Qué elementos debe contener el acuerdo individual? ¿Qué límites tiene? ¿Cuáles son las obligaciones económicas que hay que incluir? ¿Cuáles son las acciones de prevención de riesgos que hay que poner en marcha?

A lo largo de las distintas sesiones la profesora Blázquez, hizo especial hincapié en las medidas de conciliación que contempla el desarrollo del teletrabajo (Art. 34. 8 ET) y donde se expresa que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de



trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, si bien habrá que regular sus términos según se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Jornada “Régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas”

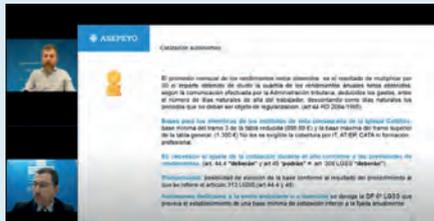
El jueves, 5 de mayo tuvo lugar la celebración de una webinar destinada a abordar las principales modificaciones recogidas en el Real Decreto –ley 5/2022 de 22 de marzo. En la misma, Dña. Teresa Silleras, CEO de Silleras Asesores y vocal de la Junta de Gobierno del Colegio, expuso las principales modificaciones en la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo. Entre los puntos más destacados en la intervención se trató la necesidad de comunicación de los contratos parciales para personal técnico y auxiliar en función de las horas en las que presten servicios, siendo una

opción no habilitada para el personal artístico. Asimismo también se expusieron cuestiones relativas a aquellas empresas cuya actividad está vinculada al sector audiovisual y artístico (catering, merchandising, rigging, transporte de equipos, etc.), que no se han contemplado en este Real Decreto pero que tienen la misma intermitencia que las empresas de espectáculos ya que su actividad está dirigida exclusivamente a este sector, y pese a que la actividad esté vinculada, no se trata de una actividad artística propiamente dicha, por lo que no perteneciendo al sector cultural y no teniendo un CNAE que lo acredite, no se pueden aplicar los nuevos cambios recogidos en el RDL 5/2022.

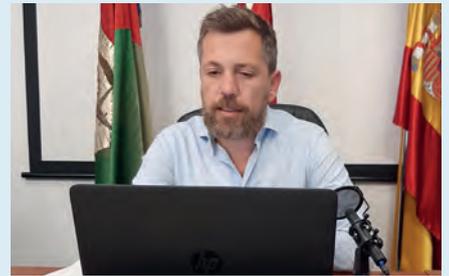
Ciclo formativo en colaboración con Asepeyo

En el marco de colaboración que el Colegio mantiene con Asepeyo, a lo largo de estos últimos meses hemos venido celebrando un ciclo de conferencias en formato híbrido donde se han ido planteando materias de máximo interés para el colectivo.

Así, el 28 de abril tuvo lugar la primera de ellas titulada "Post pandemia: Una nueva realidad en el entorno laboral" en la que se abordaron aspectos recogidos en el Real Decreto 286/2022 de 19 de abril, como el uso obligatorio de mascarillas, y otras cuestiones como el teletrabajo post pandemia, gestión y riesgos laborales o la fatiga pandémica.



Posteriormente, el 1 de junio se celebró la jornada "Enfermedad profesional. Calificación y gestión" donde contamos con la participación de D. José María Suanzes, Coordinador Autonómico de Prestaciones de Asepeyo en la Comunidad de Madrid.



El Sistema especial para empleados de hogar: características y prestaciones fue el tema elegido para la sesión que tuvo lugar el viernes 1 de julio y que corrió por cuenta de D. Pablo Rodríguez Huidobro, Coordinador Autonómico de Prestaciones de Asepeyo en Castilla-León, quien realizó una exposición sobre el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, y las bases de cotización determinadas en una escala fijada anualmente en función de la retribución percibida por los empleados de hogar.

Nuevamente, D. José María Suanzes, nos acompañó en la sesión informativa sobre el nuevo sistema de cotización de autónomos (RDL 13/2022) celebrada el jueves, 13 de octubre, y donde se destacó el nuevo sistema de cotización por ingresos reales, que contará con un periodo de transición de nueve años, hasta 2032, y comenza-

rá a aplicarse a partir de enero de 2023, con 15 tramos de cuotas que irán desde los 230 euros hasta los 500 euros y variarán hasta 2025, en función de los rendimientos netos de los trabajadores por cuenta propia. Tras este primer periodo de tres años (2023-2025) se realizará una evaluación del sistema. La propuesta fija para 2023 una cuota mínima de 230 euros al mes, 7 euros menos que en la anterior, para los autónomos con rendimientos inferiores a 670 euros netos. En 2024, la cuota bajará a 225 euros y se reducirá a 200 euros en 2025.

Por otra parte, la cotización más alta se fija en 500 euros mensuales, en la que se encuentran los trabajadores por cuenta propia con ingresos netos mensuales superiores a 6.000 euros. Estas cuotas también se irán ajustando en 2024 y 2025. Entre la cotización mínima y máxima, se abre un total de 15 tramos según los ingresos netos.





I Jornadas de Gestión Documental en Asociaciones y Colegios Profesionales

Bajo el título 'El papel estratégico del archivo', la Subdirección General de Archivos y Gestión Documental de la Comunidad de Madrid ha organizado las I Jornadas de Gestión Documental en Asociaciones y Colegios Profesionales, que tuvieron lugar el pasado 25 de octubre, en el auditorio 'Lolita Franco' del Archivo Regional de la Comunidad de Madrid.

El programa elaborado para estas jornadas abordó los principales retos y problemas a los que se enfrentan los

archivos de asociaciones y colegios profesionales madrileños al tiempo que se dieron a conocer casos prácticos y de éxito desarrollados por estas organizaciones.

Con estas Jornadas, los Archivos de la Comunidad de Madrid ponen en valor el trabajo desarrollado por la Mesa de Trabajo de Archivos de Asociaciones y Colegios Profesionales, creada en el seno del Consejo de Archivos de la Comunidad de Madrid, con el objetivo de dar una respuesta conjunta a los re-

tos y situaciones a los que se enfrentan los archivos de los diferentes colegios profesionales y asociaciones.

La Jornada estuvo destinada tanto a los profesionales del ámbito de los archivos, la gestión documental y las tecnologías de la información, como al personal de las administraciones públicas y profesionales del sector privado, estudiantes y público en general interesado en conocer las experiencias que se están llevando a cabo en las distintas asociaciones y colegios profesionales de ámbito madrileño. En representación de nuestro Colegio estuvieron presentes nuestra Presidenta, Dña. Eva Torrecilla, el vocal de la Junta de Gobierno D. José Carlos Astudillo y el coordinador de formación, D. Carlos Ruiz.

Jornada de Actualidad Laboral: Revalorización SMI. Prórroga ERTES y otras medidas del RD ley 2/2022

Dentro de la línea de colaboración de nuestro Colegio con Wolters Kluwers sobre Actualidad Laboral para repasar las novedades o casuística más relevante tras la Reforma Laboral tuvo lugar el 24 de marzo esta sesión para revisar las implicaciones de la revalorización del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), prórroga de los ERTES y algunas otras cuestiones clave y medidas del RD Ley 2/2022.

Asimismo se repasaron las implicaciones de la revalorización del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), prórroga de los ERTES y algunas otras cuestiones clave y medidas del RD

Ley 2/2022 con D. Antonio Benavides, Abogado, Graduado Social, Profesor de la Universidad Ramón Llull y de la UOC y ex Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Igualmente se dio respuesta en directo a las cuestiones más importantes al día de celebración de esta jornada y a las preguntas de los asistentes. La presentación de la sesión corrió por cuenta de Dña. Eva Torrecilla, Presidenta del Colegio quien junto con D. Eduardo Fernández cerraron la intervención con una mesa redonda donde se planteó la digitalización de procesos para el cumplimiento de la legislación laboral.

Formación en colaboración con la Dirección Provincial del INSS

Novedades Legislativas que afectan a las Prestaciones Contributivas de la Seguridad Social

Continuando con la línea de formación establecida con la Dirección Provincial del INSS de Madrid, y de la mano de D. Eusebio Medina, Graduado Social y Asesor Técnico de la Dirección Provincial del INSS realizamos los días 3 y 5 de octubre en la sede de nuestro Colegio un ciclo formativo en el que se plantearon las principales novedades legislativas que han afectado a las prestaciones contributivas de la Seguridad Social a lo largo del año 2022.



Así, se analizó la Ley 21/2021a, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones y el Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación. Asimismo, se efectuó una revisión de la Ley 22/2022 de presupuestos generales del Estado para 2022, en lo que afecta a las prestaciones contributivas gestionadas por el INSS.

En la segunda de las sesiones se llevó a cabo una jornada eminentemente práctica para ejercitarse en el uso de los servicios electrónicos para empresas y profesionales, para representantes no apoderados. La Sede Electrónica de la Seguridad Social ofrece una amplia relación de servicios para cubrir la práctica totalidad de las gestiones que los ciudadanos pueden realizar en relación con las



prestaciones que gestiona el INSS, ya sea a título individual como bajo la modalidad de representación. Dependiendo del servicio y del nivel de identificación elegido, el sistema nos presentará un formulario para su cumplimentación y presentación por Registro Electrónico, o bien nos dirigirá al portal "Tu Seguridad Social" (TUSS), al portal "TESOL", o al portal "Prestaciones Seguridad Social"; ya sea para obtener la información o para presentar la solicitud, escrito o comunicación por estos canales. En esta jornada se hizo especial hincapié en la presentación de solicitudes de Nacimiento y Cuidado del Menor y a la Jubilación resolviendo las dudas de los colegiados en el uso cotidiano de estas aplicaciones.





Curso de postgrado

“Experto en Práctica Procesal ante la Jurisdicción Social”

A partir del próximo mes de enero tendrá lugar la octava edición del curso de postgrado “Experto en Práctica Procesal ante la Jurisdicción Social” bajo la dirección del Graduado Social, D. Rafael Barrado. Dadas los excepcionales resultados de las convocatorias previas se sigue manteniendo su formato on line; y aunque todas las sesiones se llevan a cabo en directo, también son grabadas para que el alumno que lo desee pueda visionarlas con posterioridad.

El programa se fundamenta en una metodología basada en la práctica real, donde no solo se enseña la comprensión y el conocimiento adecuado de las normas procesales de aplicación en el proceso social, sino también las habilidades oratorias necesarias, la óptima formulación de interrogatorios, las estrategias procesales, la exposición convincente de los alegatos, la redacción adecuada de las demandas, el trato óptimo con los clientes, con la parte contraria, con el personal de la Administración de Justicia... En palabras de su director “enseñamos hasta como hemos de minutar un proceso y muchas más cosas que, de forma natural, uno tarda muchos años en aprender. Los docentes que impartimos el curso llevamos muchos años ejerciendo y sabemos muy bien, cuáles son los elementos cognitivos que se tardan en adquirir con la práctica y, son pre-

cisamente éstos, los que más nos interesan transmitir, por eso solemos decir a los alumnos que cuando acaben el curso se habrán ahorrado muchos años de práctica”.

El curso ofrece una formación eminentemente práctica dirigida al profesional que desea desempeñar su actividad con solvencia ante los Juzgados y Tribunales, dotándole de los conocimientos y herramientas prácticas para ejercer la profesión de Graduado Social ante la Jurisdicción Social. El curso cuenta con el respaldo académico oficial de la Universidad IGS La Salle. Para la admisión en el mismo es preciso estar en posesión de un título de Grado, Diplomatura, Licenciatura o equivalente.

Existe la posibilidad de bonificar el importe de esta formación para trabajadores de Régimen general a través de FUNDAE. (consultar condiciones). Para ampliar esta información o solicitar matriculación, puedes contactar ya con el Departamento de Formación del Colegio: formacion@graduadosocialmadrid.org

Nueva edición
Enero 2023

¡Abierto ya el
plazo de
matriculación!

TÍTULO PROPIO
DE POSTGRADO

EXPERTO EN
PRÁCTICA PROCESAL
ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

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>

Jornada informativa:

Novedades legislativas en materia de Seguridad Social



En virtud del convenio de colaboración que el Colegio mantiene con Unión de Mutuas, mutua colaboradora con la Seguridad Social, organizamos una jornada informativa el pasado 22 de septiembre en el salón de actos del Colegio, en la que se expusieron las novedades legislativas en materia de Seguridad Social.

La jornada tuvo como objetivo informar sobre las modificaciones realizadas en material de Seguridad Social analizando las principales modificaciones en materia de Seguridad Social en el RETA, Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, así como las modificaciones más relevantes en materia de Seguridad Social en los emplea-



dos de hogar, Real Decreto-ley 16/2022, de 8 de septiembre.

La jornada estuvo presentada por D. Manuel Rodríguez Noguera, vicepresidente del Colegio y fue impartida por

Dña. Miriam Planas, del departamento jurídico de Unión de Mutuas a quien agradecemos sinceramente su colaboración.

Congreso Laboral Lefebvre 2022

El 24 de noviembre Lefebvre, entidad colaboradora de nuestro Colegio, volverá a convocar a los principales expertos en Derecho Laboral y materia social de despachos, empresas y agentes sociales para analizar y debatir en el Congreso Laboral 2022 sobre el alcance y repercusión de las reformas laborales implantadas en estos últimos meses.

El encuentro, que se desarrollará bajo la dirección de D. Antonio Sempere Navarro, magistrado del Tribunal Supremo y catedrático de Universidad, se celebrará en formato híbrido. Los asistentes presenciales disfrutarán de la oportunidad de compartir una jornada de networking con ponentes,

colaboradores y miembros destacados de las principales administraciones. Quienes prefieran asistir en formato virtual, podrán acceder a una plataforma de contenido interactivo enriquecedora y con múltiples opciones.

Las temáticas claves serán la contratación y sus distintas modalidades, la dinámica de las relaciones laborales, las novedades en materia de igualdad y relaciones especiales, la innovación y transformación cultural en las organizaciones, los convenios colectivos y el empleo público, así como aspectos de Seguridad Social, extranjería e Inspección de Trabajo.



Jornada informativa

“Registro de la Jornada Laboral: una necesidad urgente”

En colaboración con NSC tuvo lugar el pasado 21 de septiembre en la sede del Colegio una jornada formativa donde se efectuó una revisión del marco normativo y su convivencia con el uso de una plataforma informatizada para el registro de la jornada laboral. En esta sesión, D. Fernando Iglesias, Director General de NSC efectuó una presentación del uso de aplicación para el control de la jornada laboral, que va más allá del mero fichaje de los trabajadores.

Esta aplicación permite al trabajador, de forma muy sencilla, fichar la entrada y salida de su jornada laboral, fichaje que podrá ver el coordinador/administrador en tiempo real, observando además el lugar desde el cual se ha realizado cada fichaje. Dicho fichaje se podrá realizar desde el móvil, lo que



permite a los empleados de servicios fichar desde su lugar de trabajo, sin necesidad de tener que acudir a su oficina, caso de que así sea necesario.

Tenemos así pues una gestión de Vacaciones, Bajas IT y Permisos Retribuidos, para que los días que no sean trabajados aparezcan igualmente en el

calendario y dispondremos de un cuadrante de vacaciones de todos los empleados, evitando el llevar éstas desde una hoja Excel, que suele ser el procedimiento habitual. Fruto de todos estos datos, conseguimos un informe de actividad en tiempo real para saber cómo están fichando nuestros empleados, además de un informe acumulado anual para saber cómo van yendo en el cómputo de horas global, para poder tomar medidas a tiempo. Más allá del mero fichaje de los trabajadores, la herramienta es una gestión completa de la jornada laboral. Todo el personal al completo está integrado en una única aplicación y con ella cualquier empresa o despacho se olvidará de tener que hacer esta gestión en papel, de elaborar informes, y de guardar todos los fichajes de los últimos cuatro años.

IRSST: Ciclo Salud y Bienestar

Jornada

“Gestión de la salud emocional en el colectivo de expatriados”

Con esta sesión celebrada el 23 de septiembre sobre la “Gestión de la salud emocional en el colectivo de expatriados” se inició un ciclo de webinars en colaboración con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid, en el que se revisan las nuevas realidades sociales y laborales que necesitan de una actualización constante en lo que a la actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales se refiere.

La movilidad internacional de los profesionales está experimentando cambios importantes; primero porque el propio concepto de expatriación está siendo sustituido por

el de movilidad. Los desplazamientos, largos o cortos, están dotándose de condiciones similares, dejando de lado las que antaño hacían de estos profesionales un colectivo de trato exclusivo.

Además, las circunstancias geopolíticas invitan a la zozobra. La pandemia, la guerra y la crisis económica nos han obligado a salir de nuestra zona de confort psicológico, a la vez que las noticias diarias no dan tregua para que nos repongamos. Cada persona reacciona de una manera pero todos somos conscientes de que nuestra realidad -y los riesgos que nos acechan- han cambiado.



Desayuno Profesional:

“Teletrabajo y Accidente de Trabajo”

En colaboración con Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 275, hemos organizado el pasado 9 de junio el «Desayuno Profesional: Teletrabajo y Accidente de Trabajo» en formato híbrido.

La sesión contó con la participación de Dña. Eva Torrecilla Hernández, presidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid que presentó y moderó esta jornada y en representación de la Mutua intervino el Departamento de Prestaciones Económicas quienes centraron su ponencia en la normativa que regula el trabajo a distancia: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre y Ley 10/2021, de 9 de julio.

En la sesión se puso especial hincapié en clarificar que un trabajador

que teletrabaje en su domicilio sí puede sufrir un accidente de trabajo pero no todo lo que ocurra en el domicilio va a ser calificado como un accidente de trabajo.



Posteriormente se expusieron las actuaciones a realizar cuando un trabajador sufre un incidente en el domicilio mientras se teletrabaja. Así, el trabajador debe efectuar una notificación inmediata a su responsable, prefe-

riblemente por escrito y con el mayor nivel de detalle posible, si la lesión lo permite; y acudir al centro asistencial más próximo para valorar la lesión. La empresa, por su parte, debe comprobar efectivamente si estaba trabajando (fichaje, conexión VPN activa, ubicación IP, ...) y verificar si la lesión estaba contemplada entre los riesgos posibles evaluados en el lugar de trabajo que consta en el pacto de teletrabajo. Si no hay nada que llame la atención, la empresa envía el VSA a la mutua lo antes posible; y si hay alguna duda debe llamarse al contacto de la mutua y valorar los pasos a seguir. Por último, la mutua verificará la coherencia entre la lesión y el mecanismo de producción y calificará la contingencia, emitiendo el correspondiente parte médico de AT y derivando al SPS

Jornada online “Reforma Laboral 2022”

El pasado 15 de marzo y en virtud del acuerdo de colaboración que nuestro Colegio mantiene con vlex, tuvo lugar esta interesante jornada donde se abordaron las principales medidas contempladas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. El seminario contó con la dirección de D. Antonio V. Sempere, Magistrado de la sala cuarta del Tribunal Supremo y con la coordinación de Dña. M^a. Begoña García Gil, Profesora

Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos.

Entre los aspectos más destacados de esta jornada se abordaron cuestiones como la nueva dinámica de la contratación laboral, novedades en materia de flexibilidad en ERTES y sistema RED, o los cambios en materia de negociación colectiva.

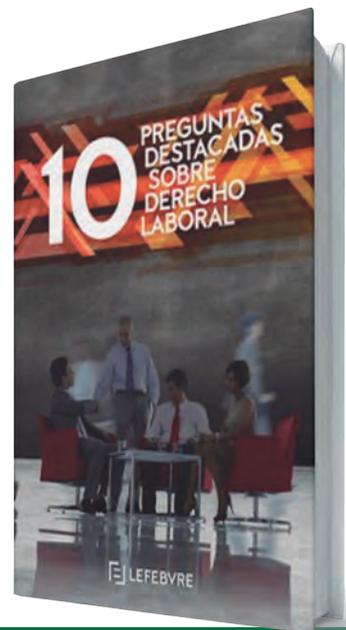
10 Preguntas destacadas sobre Derecho Laboral

Con la descarga de este eBook podrás conocer 10 consultas destacadas sobre derecho laboral, y en sus respuestas, podrás entender algunas de las situaciones que generan más confusión. Por ejemplo:

- Es procedente el despido por hechos fuera del centro y jornada de trabajo?
- ¿Es accidente laboral un infarto sufrido durante el teletrabajo?

- ¿Hay derecho al ajuste de jornada de trabajadores en ERTE?
- ¿Se puede trabajar durante una excedencia forzosa?

<https://lefebvre.es/tienda/libros-derecho-pdf-gratis/10-preguntas-destacadas-sobre-derecho-laboral>



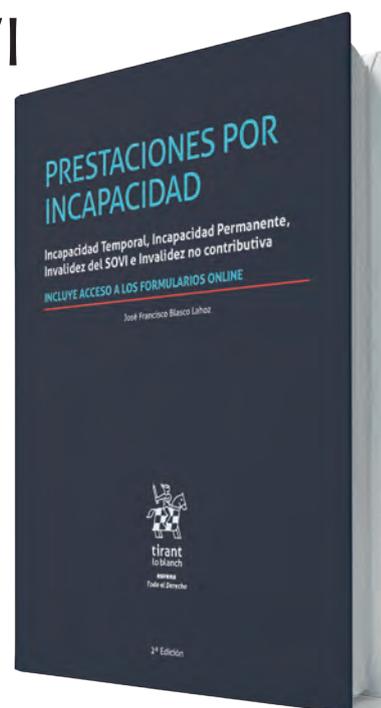
Prestaciones por incapacidad. Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Invalidez del SOVI e Invalidez no contributiva 2ª edición

Autor: José Francisco Blasco Lahoz

Todo el Derecho El sistema de Seguridad Social incluye prestaciones económicas dirigidas a la protección de las personas que están afectadas por una incapacidad, ya sea de carácter temporal o definitivo, y que, como consecuencia de la misma, sufren una merma en sus ingresos económicos; y lo hace tanto a través de sus modalidades de protección contributiva como no contributiva. Dichas prestaciones son el subsidio por incapacidad temporal, las prestaciones de pago único y de pago periódico (pensiones) por incapacidad permanente, la pensión de invalidez del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y la pensión de invalidez no contributiva. En el presente estudio se realiza un recorrido por el régimen jurídico de aquellas prestaciones contributivas (en el Régimen General de la Seguridad Social y en los diferentes

regímenes especiales, incluidos los que todavía protegen a los funcionarios públicos) y no contributivas, recogiendo las últimas modificaciones legales y reglamentarias producidas, así como la interpretación que del mismo han realizado tanto los Tribunales Constitucional y Supremo como la propia Administración de la Seguridad Social.

<https://editorial.tirant.com/es/libro/9788411305228>



Últimas novedades laborales

Lefebvre te ofrece un contenido jurídico que incluye las últimas novedades laborales relacionadas con contratos de trabajo, empresas en dificultades, trabajo a tiempo parcial, entre otras.

<https://lefebvre.es/tienda/libros-derecho-pdf-gratis/ultimas-novedades-laborales>

LA APORTACIÓN DE LA CULTURA A LA ECONOMÍA

Y SU IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO

Álvaro Rueda Sánchez
Graduado Social



La aportación de la cultura a la economía española es muy significativa y valiosa por diversas razones. Esta premisa queda avalada principalmente por los resultados obtenidos a partir de diversas fuentes e indicadores metodológicos como, por ejemplo, a través de “El Anuario de Estadísticas Culturales” publicado por el Ministerio de Cultura y Deporte en el año 2021.

A partir de los datos obtenidos en este informe, concretamente a través de aquellos obtenidos de la *Cuenta Satélite de la Cultura en España*, *Encuesta de Población Activa* y demás fuentes metodológicas, se puede afirmar que el impacto global de la cultura en el Producto Interior Bruto Nacional se sitúa en un 2,4%. Este porcentaje queda incrementado al 3,4% si se integra el conjunto de actividades económicas vinculadas con la propiedad intelectual (actividades no estrictamente culturales pero esenciales para realizar una óptima interpretación del sector creativo).

Asimismo, cabe destacar la estrecha vinculación que existe entre la cultura y el turismo en nuestro país, cuya aportación a la economía



nacional y su peso como fuente generadora de riqueza y empleo contribuyen a elevar exponencialmente estas cifras. No obstante, su estudio queda fuera de este artículo dado que su profundidad requiere de un análisis propio.

En conclusión, los resultados ponen de manifiesto el significativo peso del sector cultural en España. Un sector estratégico para la economía nacional que se posiciona por su elevado impacto social, carácter generador de riqueza y desarrollo económico de la sociedad española en su conjunto.

IMPACTO DEL EMPLEO CULTURAL EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Para realizar una correcta interpretación del tejido empresarial en el sector de la cultura en España, se





debe atender y analizar las características principales que lo definen, esto es: tipo de actividad económica principal, tamaño según número de asalariados, condición jurídica de la empresa, ámbito territorial, edad de las empresas y sexo de la persona física en empresas cuyo soporte legal es una persona física. Asimismo, resulta esencial atender a otras magnitudes transversales como el volumen de negocio, el valor de la producción, el valor añadido, gastos de personal y costes salariales, entre otros, para realizar una mayor aproximación a la situación actual del sector.

La Encuesta de Población Activa muestra que el empleo generado en las empresas culturales -entendido como el conjunto de empresas cuya actividad principal se desarrolla en el ámbito cultural: actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales, actividades cinematográficas, de vídeo, de radio y televisión así como las artísticas y de espectáculos, entre otras-, ascendió a 132.203 a principios del 2020, lo que supone un 3,9% del total de empresas registradas en el Directorio Central de Empresas (DIRCE).

La actividad principal de la mayoría de estas empresas (85,9%) se

desarrolla dentro de la industria o la prestación de servicios como, por ejemplo, actividades de diseño, creación, artísticas y de espectáculos. Por el contrario, un 14,1% tienen por actividad principal el comercio o alquiler de bienes culturales como la venta al por menor de periódicos y artículos de papelería en establecimientos especializados.

De estas empresas, el 67,6% se compone por profesionales independientes sin trabajadores asalariados, un 26,1 % está compuesto por empresas de 1 a 5 trabajadores, el 5,7% por empresas de 6 a 49 trabajadores y un 0,5% por empresas de más de 50 trabajadores. Gracias a estos datos podemos realizar una fotografía muy exacta del tejido empresarial que compone el sector cultural.

Podemos observar un mercado de trabajo muy atomizado, cuya morfología lo hace vulnerable a períodos de crisis económica. Esta premisa es compartida por Adriana Moscoso del Prado, directora general de Industrias Creativas y Cooperación del Ministerio de Cultura y Deporte en el Informe “El valor de la Cultura” -presentado este mismo año-, establece: “El ecosistema cultural en España está compuesto esencialmente de autónomos y micropymes con un alto grado de formación, pero con ingresos irregulares y limitado. Esta atomización provoca que el sector cultural sea muy vulnerable a las crisis y cambios de tendencia” (Escuela Superior de Música Reina Sofía y EY, 2022)

Además, la mayoría de estas empresas culturales se localizan principalmente en una pequeña muestra de Comunidades Autónomas como son la Comunidad de Madrid, representada por un 21,6% del total, Cataluña 19,9%, Andalucía 13,4% y la Comunidad Valenciana 9,9%.



UN SECTOR CON VISOS DE RECUPERACIÓN

Por otro lado, no podemos obviar que el impacto de la crisis sanitaria por el Covid-19 impidió realizar gran parte de la actividad cultural prevista durante el año 2020. Con el fin de analizar metodológicamente el impacto del Covid-19 en el empleo cultural, resulta fundamental realizar una revisión de la Encuesta de Población Activa durante el periodo enero-diciembre del año 2021, así como sobre el segundo trimestre del año 2022.

De estos datos cabe concluir que en el año 2021 el empleo cultural en España significó un 3,5% sobre el total, con 690,8 mil personas. Esta cifra, comparada con el año 2019, supone un descenso del 2,7% ya que se situaba en 710,2 mil personas; pero a su vez, representa un aumento del 3,4% respecto al año 2020, con 668,1 mil personas.

Estos datos nos permiten corroborar que el impacto del Covid-19 sobre el empleo cultural en nuestro país tuvo un peso importante ya que, como comentábamos en apartados anteriores, impidió realizar gran parte de la actividad cultural prevista durante el año 2020. No obstante, los datos también muestran una recuperación acelerada del empleo cultural durante el año 2021, situándose próximos a los niveles prepandémicos.

Además, gracias a los últimos resultados trimestrales del año 2022 de la EPA, podemos decir que el crecimiento

del empleo cultural se consolida en el año 2022, al haber alcanzado las 724,6 mil personas empleadas en el sector cultural. Esta cifra supone un incremento interanual del 5,6% respecto al mismo trimestre del año 2021, un 9,1% respecto al 2020 y un descenso del 0,3% respecto al 2019.

Asimismo, puede subrayarse que el empleo cultural asalariado en el segundo trimestre del año 2022 supuso un incremento del 11,3% respecto al mismo trimestre del año 2021, situándose en las 497,1 mil personas. Por el contrario, el empleo cultural no asalariado descendió un 5,2% respecto al mismo trimestre del año anterior, situándose en 227,6 mil personas.

En cambio, cabe hacer especial mención a la contratación indefinida en el sector cultural durante el segundo trimestre del año 2022. Los datos muestran un incremento del 6,9% respecto al mismo trimestre del año 2021 y de un 7,2% respecto al mismo trimestre del año 2019.

Mientras tanto, la contratación temporal se situó en 113,1 mil personas durante el segundo trimestre del año 2022. Esta cifra supone un incremento del 29,7% respecto al año 2021 y un descenso del 18,3% respecto al mismo trimestre del año 2019.

En suma, podemos establecer que se evidencia un incremento notable en la contratación por cuenta ajena y un crecimiento significativo de la contratación indefinida en un sector marcado por la temporalidad y la precariedad laboral. No obstante, habrá que constatar esta tendencia con las próximas Encuestas de Población Activa para poder realizar un análisis pormenorizado del alcance del "Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo" y su efecto sobre el sector cultural.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- **Escuela Superior de Música Reina Sofía y EY. (2022).** El valor de la cultura. El papel de las Artes Escénicas y la Música Clásica en la economía de impacto. Madrid: EY Insights.
- **Instituto Nacional de Estadística. (Octubre de 2022).** <https://www.ine.es/>.
- **Ministerio de Cultura y Deporte. (2021).** Anuario de Estadísticas Culturales 2021. Madrid: Documentación y Publicaciones del Ministerio de Cultura y Deportes.
- **Ministerio de Cultura y Deporte. (Octubre de 2022).** CULTURABase. Obtenido de Serie enlazada: https://estadisticas.mecd.gob.es/CulturaDynPx/culturabase/index.htm?type=pcaxis&path=/t1/p1e/S_Enlazada/&file=pcaxis
- **Ministerio de Cultura y Deporte. (Octubre de 2022).** CULTURABase. Obtenido de Empleo cultural. Resultados trimestrales. Explotación de la EPA: <https://estadisticas.mecd.gob.es/CulturaDynPx/culturabase/index.htm?type=pcaxis&path=/t1/p1e/a2018/&file=pcaxis>
- **Ministerio de Cultural y Deporte. (Octubre de 2022).** CULTURABase. Obtenido de Resultados medios anuales. Explotación de la EPA: https://estadisticas.mecd.gob.es/CulturaDynPx/culturabase/index.htm?type=pcaxis&path=/t1/p1e/M_Anuales/&file=pcaxis



La música de la Legión Española



Antonio Mena Calvo

Graduado Social.

Académico Correspondiente

de la Real Academia de Bellas

Artes y Ciencias Históricas de Toledo y de

la Academia de Ciencias y Artes Militares.

Comandante de Infantería (R).

Legionario de Honor.



El pasado día 20 de septiembre se celebró en todos los acuartelamientos de la Legión el centenario de su nacimiento por la mano, el pensamiento y el sentimiento del heroico coronel Don José Millán Astray.

Desde los tiempos fundacionales la música ha estado presente en todos los momentos de la vida legionaria, himnos en los actos solemnes, marchas militares en los desfiles y paradas, canciones en los descansos u horas de esparcimiento y en las agotadoras marchas logísticas por los campos de África y España durante los años 1936-1939.

Al ser la Legión en principio un conglomerado de soldados de distintas nacionalidades, franceses, italianos, alemanes... y lógicamente españoles, este fenómeno tenía que reflejarse en la creación vocal e instrumental y en la adaptación al español de los himnos y canciones de los otros ejércitos.

Estas composiciones se adaptaron a nuestra lengua con mejor o peor fortuna. Una



de dichas composiciones fue "La Madelón" francesa, seguida del "Tipperary" británico e incluso del "Deutschland Über alles", himno nacional de Alemania. La primera de las obras mencionadas fue la que causó un mayor impacto en el espíritu de los legionarios hasta el punto de que, con distintas letras, según la coyuntura histórica, fue superando etapas hasta llegar a nuestros días en que aún se escucha en algunas Unidades, no solo legionarias, sino también de otras ramas de las Fuerzas Armadas.

"La Madelón" fue compuesta por Roberty y Bousquet en 1913. Un año después, como sabemos, comienza la I Guerra Mundial y esta canción, que narra la historia de una cantinera que "entrega su amor a todo el frente, del soldado al General" se convierte en la pieza más popular de las tropas aliadas. La música pegadiza de esta composición emblemática por excelencia prende rápi-

damente en la memoria de los legionarios, tras cambiarle totalmente la letra y el sentido original, transformándola en una composición de corte marcial expresada en estos términos

*Vamos al frente vivos y ligeros
en la vanguardia que es puesto de honor
a demostrar que somos los primeros
a demostrar al Tercio su valor.*

*Los legionarios son leales
siempre dispuestos a morir
ni la fatiga ni cien mil males
pueden hacernos desistir
y antes de abandonar
a uno sin compasión
habría que quedar
entera La Legión.*

Como podemos apreciar, esta primera canción que entonan alegremente los legionarios que acuden presurosos en socorro de Melilla en junio de 1921 recoge ya algunos de los principios del Credo Legionario que se completará en himnos y canciones posteriores.



Después de “La Madelón” vino el “Deutschland Über alles” que fue nada menos que el himno de los imperios Austro-Húngaro, Austro-Alemañ y en la actualidad de la República Federal Alemana. Esta magnífica composición fue escrita por Franz Joseph Haydn en 1779 quien la incluyó en su Cuarteto para cuerda nº 3 denominado por ello Concierto Imperial. Curiosa y sorprendente, el Himno alemán fue adoptado por los legionarios de la primera hora como un canto marcial más de su repertorio.

Este hecho es casi inédito e insólito en la Historia de la Música Militar pues lo contrario, es decir, el que una canción o marcha militar se transforme en Himno Nacional como son los casos de Francia con “La Marsellesa”, “Marcha de Rackozi” en Hungría o “Marcha Granadera” en España no es lo normal.

El primer himno de la Legión

El vacío de música legionaria propia desaparece cuando el Coronel Millán Astray consciente de la importancia capital de la música en los ejércitos, encomienda a su amigo Francisco Calés la composición de una obra musical para la Legión que acaba de fundar. La persona elegida para escribir el que sería el primer himno de la Legión no podía ser más idóneo Francisco Calés Pina con



una sólida formación en campos musicales tan importantes como la composición, la dirección de orquesta y música militar. En el ámbito de la composición destacó como autor de obras sinfónicas, líricas y militares.

En este último ámbito fue autor del Himno del Batallón de Cazadores de Cataluña Nº 1 y Tercios Heroicos, cuyo primitivo nombre fue “Himno de los Legionarios”, debe su letra a Antonio Soler que la escribió entre finales de 1920 y principios de 1921. La gran originalidad melódica y la belleza rítmica de esta partitura que se refleja principalmente en esas frases cortantes e in-

cisivas del ¡Viva España! Que se repiten una y otra vez en el estribillo hace que “Tercios Heroicos” siga ocupando uno de los primeros puestos de honor de nuestro repertorio musical castrense.

Con motivo de unas acciones políticas encaminadas a empañar el nombre de la Legión y especialmente de su fundador, el Coronel José Millán Astray, el escritor e investigador Luis E. Togores y el Maestro de Música, César Sánchez compusieron un extenso poema himnico dedicado al mencionado coronel. La gran extensión del poema nos obliga a transcribir estos fragmentos:

*Marcha Coronel Millán Astray
En Toledo nació tu alma
en Marruecos fraguó tu Legión
en tu pecho lleva a España
de tu ejemplo nació la Legión*

*en tu espíritu y en tu herida
la Legión encuentra su valor
los legionarios gritamos con fuerza
¡Viva España! ¡Viva la Legión!
¡Millán Astray! ¡Millán Astray!
¡Coronel Millán Astray!*

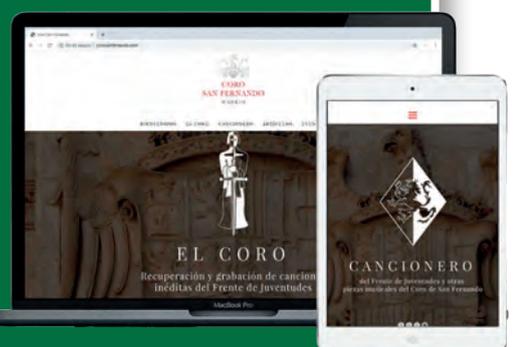
La interpretación y difusión de la citada marcha la ha realizado el Coro San Fernando del Círculo Doctrinal Julio Ruiz de Alda.

Coro San Fernando

Se creó en 1998 con la función de recuperar y dar a conocer a las nuevas generaciones el repertorio musical del antiguo Frente de Juventudes y otras obras de carácter patriótico. En el caso de la Marcha Coronel Millán Astray cabe decir que fue estrenada en el Salón de Actos de de la Hermandad Nacional de la División Azul el 14 de marzo de 2019, posteriormente fue grabada en el CEU bajo mi dirección.

El Coro San Fernando ha graba-

do los himnos y canciones más representativos del Frente de Juventudes a los que habría que sumar piezas de carácter folclórico y castrense.



Trabajamos en PRO de los PROfesionales

En Banco Sabadell trabajamos pensando en los PROfesionales.

Por eso mantenemos un acuerdo de colaboración con el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, que ofrece ventajas exclusivas en la contratación de productos financieros a sus profesionales y familiares de primer grado.

Pero trabajar en PRO de los PROfesionales no solo es facilitarte la gestión de tu negocio y atender tus necesidades financieras. Es ir más lejos.

Innovamos constantemente nuestra oferta de productos y servicios para poder ofrecer productos como este:

Cuenta Sabadell Negocios Plus PRO Pensada para que autónomos, comercios y pequeñas empresas se hagan grandes

En Banco Sabadell disponemos de un extenso equipo de gestores especializados en el sector PROfesional preparados para dar respuesta a las necesidades de todos los colectivos de PROfesionales.

Para más información o hacerte cliente de Banco Sabadell contacta con un gestor especializado e identifícate como miembro de tu colectivo profesional:



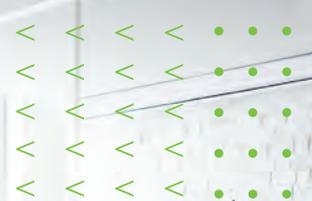
Me interesa



sabadellprofesional.com



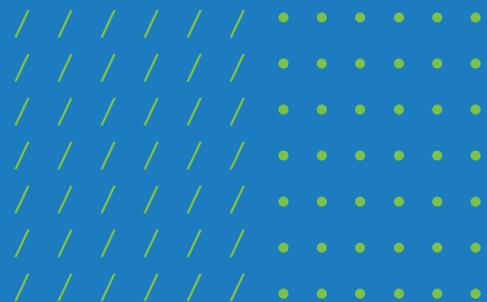
900 500 170



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

