Año XLIII • Nº 79 • marzo 2023

El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid

Descarga la versión digital de la revista

Rafael Navarrete Paniagua

PREMIO MÉRITO SOCIAL 2022

NUEVA COTIZACIÓN DE LOS AUTÓNOMOS SEGÚN SUS INGRESOS REALES

ACCIDENTE LABORAL Y "TELETRABAJO"

¿ACTUALIZACIÓN DEL CONCEPTO DE TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO?

Y ADEMÁS

VISIBILIZAMOS EL "TALENTO" DE LOS/LAS JÓVENES PROFESIONALES DE LAS RELACIONES LABORALES

ACTO DE IMPOSICIÓN DE MEDALLAS PROFESIONALES DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID

ENTREGA DE LA CRUZ AL MÉRITO PRO JUSTICIA SOCIAL A D. ENRIQUE CANO CUENCA, A TÍTULO PÓSTUMO

¿Soluciones en temas laborales? Las más fiables están aquí.

NOVEDAD

MEMENTO Social 2023

Toda la información laboral y de la Seguridad Social en un único volumen.

Un estudio profundo de las **novedades normativas** ocurridas en el último año.

182€ PRECIO SIN IVA

PRINCIPALES NOVEDADES

- Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023
- Nuevo SMI en 2023.
- Revalorización de pensiones para 2023.
- Normas de cotización para 2023.
- Se espera: reforma de las pensiones, actualmente objeto de negociación en el dialogo social
- Reforma de Autónomos (supresión de la posibilidad de realizar la actividad a tiempo parcial; modificaciones en el régimen de afiliación, altas y bajas y en la cobertura de determinadas contingencias; nuevo sistema de cotización; nuevas prestaciones para la sostenibilidad de la actividad un sector de actividad afectados por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo; modificaciones en el régimen de protección por cese de actividad y en la pensión de jubilación)

infórmate en lefebvre.es/tienda

LEFEBVRE
ACTIVA EL CONOCIMIENTO

lefebvre.es

Editorial

María José García Pedreño

Siéntela como tuya

Tienes en tus manos una revista donde han puesto todo su esfuerzo y entusiasmo un equipo de Graduadas y Graduados Sociales que se han sumado a esta nueva etapa de El Graduado con el objetivo de que cada profesional que la lea la sienta suya.

En este número encontrarás artículos sobre temas de absoluta actualidad que pretenden dar respuesta a aquellas cuestiones que se nos presentan a diario en nuestra actividad.

Quienes formamos el Comité de Redacción esperamos que sirva de guía y apoyo para afrontar los múltiples asuntos que debemos tratar, como el nuevo sistema de cotización RETA y otros derivados de las novedades legislativas recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Deseamos que disfrutes de las nuevas secciones "Talento joven" y "Experiencia ", a través de las que nos gustaría abrir una ventana para acercarnos a colegiados y colegiadas que nos honren con sus conocimientos creando sinergias con las que nos enriquezcamos profesionalmente. Por ello te animo a que nos escribas a "elgraduado@graduadosocialmadrid.org" Nuestra revista es el mejor escaparate, avalada por su seriedad y larga tradición, que tiene el Colegio ante compañeros, empresas, instituciones y sociedad en general.

Queremos sentirnos orgullosos de nuestra labor, y para ello llevamos a cabo una tarea que conlleva dinamismo, agilidad, altos grados de formación y conocimiento, pero también sensibilidad y empatía; por ello podemos decir que estamos siempre dónde y cuándo se nos necesita.

Un abrazo!

El Graduado
STAFF / SUMARIO

C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid
Tlf 91 523 08 88
Email:
elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:
Mª. José García Pedreño
DIRECCIÓN JURÍDICA:
Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN
F. Javier Cerrajero Méndez
Aurora García García
Jon López Gurruchaga
Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:
Elías Antonio Bericat Guixá
Constantino Bretín Herrero
Emilio de Castro Marín
Diego Escolano Martínez
Mónica Esteban Amate
Aurora García García
Jon López Gurruchaga
Silvia Mallor Burriel
Mª. Cristina Monje Fuentes
Daniel Redondo Torres
Jorge Vilanova Martínez-Frías

COORDINACIÓN TÉCNICA:
Carlos Ruiz Sánchez
DISEÑO Y MAQUETACIÓN:
Ismael Ortuño Gómez
IMPRESIÓN:
Infinity Producción Gráfica

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 **ENTORNO JURÍDICO**
- 5 NUEVA COTIZACIÓN DE AUTÓNOMOS SEGÚN SUS INGRESOS REALES
- 8 PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS: Trabajadores en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
- 12 SENTENCIAS DE INTERÉS
- 14 SENTENCIAS DEL TJUE
- 16 CONVENIOS

18 **ENTREVISTA**
Rafael Navarrete Paniagua
Premio Mérito Social 2022

22 **RECURSOS HUMANOS**
- 22 La figura del Graduado Social en la gestión de Recursos Humanos

26 **NOVEDADES FISCALES**

30 **RIESGOS LABORALES**
- 30 Cambio de contingencia de los TME y Ergonomía

23 **LABORAL**
- 33 RDL 32/2021 La reforma de la Negociación Colectiva
- 36 Accidente laboral y "Teletrabajo"

39 **NOTICIAS DEL COLEGIO**

50 **TELENTO JOVEN**
- 50 Trabajos Fin de Grado y Máster
- 54 Trabajo a distancia

57 **TELENTO SENIOR**
- 22 Entrevista a Josefa Sampayo

61 **CULTURA**
- 22 Animación a la lectura

Nueva cotización de los autónomos

Según sus ingresos REALES

El pasado 1 de enero entró en vigor el nuevo sistema de cotización de los autónomos a la Seguridad Social en función de sus rendimientos netos.

Jorge Vilanova Martínez-Frías
Secretario General de Asepeyo

Esta nueva normativa queda reflejada en el Real Decreto-ley 13/2022 de 26 de julio de 2022, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

¿Cómo funciona este nuevo sistema de cotización?

Este nuevo sistema de cotización para autónomos consiste en un modelo basado en los rendimientos obtenidos, que refuerza los principios de contributividad y solidaridad y despliegue progresivo en un máximo de 9 años.

Así, se establecen 15 tramos de cotización en los que cada autónomo, a principios de año o al darse de alta, deberá comunicar el promedio mensual de los rendimientos ne-

tos previstos durante el año natural en el que se ha dado de alta. El autónomo optará por una base de cotización entre la mínima y máxima del tramo que le corresponda.

Si el trabajador autónomo quiere cambiar estas bases provisionales, lo podrá hacer cuando prevea que la base de cotización por la que está cotizando no se encuentra comprendida entre la mínima y la máxima establecida para el tramo de rendimientos netos que prevé obtener.

Al año siguiente, se regularizarán las cuotas a la Seguridad Social de acuerdo a los ingresos reales informados a la Agencia Tributaria.

A diferencia de la normativa anterior, el trabajador autónomo podrá cambiar la base hasta en 6 ocasiones durante el año, en función de la previsión, al alza o a la baja, de sus rendimientos.

Cambios en el Estatuto del Trabajo Autónomo

El Estatuto del Trabajo Autónomo modifica la forma de cálculo de algunas bonificaciones e incorpora otras nuevas:

- Por conciliación de la vida profesional y familiar.
- Por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.
- Para trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.

- En favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria.
- Para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Para trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.
- En la cotización por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Te indicamos los 15 tramos de rendimientos netos con su correspondiente cuota mensual

	Tramos rendimientos netos 2023 euros/mes		Base mínima euros/mes	Base máxima euros/mes
TABLA REDUCIDA	Tramo 1	< = 670	751,63	849,66
	Tramo 2	> 670 y < = 900	849,67	900
	Tramo 3	> 900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70
TABLA GENERAL	Tramo 1	> = 1.166,70 y < = 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	> 1.300 y < = 1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	> 1.500 y < = 1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	> 1.700 y < = 1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5	> 1.850 y < = 2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6	> 2.030 y < = 2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7	> 2.330 y < = 2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8	> 2.760 y < = 3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9	> 3.190 y < = 3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10	> 3.620 y < = 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11	> 4.050 y < = 6.000	1.372,55	4.495,50
	Tramo 12	> 6.000	1.633,99	4.495,50

También se modifica el sistema de tarifa plana

En la siguiente tabla se especifican los diferentes supuestos y las diferentes tarifas aplicables.

Colectivo	Importe	Duración
Autónomos dados de alta a partir de 1/1/23	80€	12 primeros meses de actividad
Autónomos dados de alta a partir de 1/1/23	80€	De 13 a 24 meses de actividad (si sus ingresos no superan el salario mínimo interprofesional).
Autónomos dados de alta a partir de 1/1/23	Cotización según sus ingresos reales	A partir de los 24 meses de actividad
Autónomos dados de alta antes de 1/1/23	60€	Se mantiene esta tarifa
Autónomas victimas de violencia de género, del terrorismo o con discapacidad igual o superior al 33%	80€	Durante los dos primeros años
Autónomas victimas de violencia de género, del terrorismo o con discapacidad igual o superior al 33%	160€	A partir del 3er año

Recordar que la base mínima de cotización de familiares colaboradores, autónomos societarios y administradores su base no puede ser inferior a 1.000 €.

Se añaden nuevos supuestos para la prestación por cese de actividad

Se incorporan dos nuevos supuestos que permiten acceder a la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas:

- Reducción del 60% de la jornada de todas las personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa, o suspensión temporal de los contratos de, al menos, el 60% de las personas en alta con obligación de cotizar de la empresa.

- Autónomos sin trabajadores con deudas exigibles con acreedores cuyo importe supere el 150% de los ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud, y que estos ingresos o ventas supongan a su vez una reducción del 75% respecto los mismos períodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

En estos casos, se prevé una rebaja de la cuota sin ser necesario dar bajas, cerrar un local, o suspender la actividad. Además, se introduce el concepto de "fuerza mayor" en el cese temporal parcial, derivado de situaciones de emergencia declaradas por la autoridad pública y relacionadas a la pandemia del COVID-19.

El periodo mínimo de cotización necesario para poder solicitar la prestación sigue siendo de doce meses; si bien ahora es suficiente con que estén comprendidos entre los últimos 24 meses – ya no tienen que ser los doce inmediatamente anteriores-.

Cotizaciones para mayores de 47 años

Se pone fin al tope de cotizaciones para trabajadores mayores de 47 años. Según lo comentado anteriormente, con este nuevo sistema de cotización lo que se tendrá en cuenta serán los ingresos para acreditar que el trabajador se ubica en su tramo correspondiente de cotización.

En el apartado de la web de Asepeyo dedicado al asesor laboral y al trabajador autónomo puedes encontrar cualquier otra información sobre las cotizaciones o las prestaciones para este último colectivo.

Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas

Trabajadores en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Constantino Bretín Herrero
Graduado Social - Abogado - Licenciado en Ciencias del Trabajo.
Profesor Asociado en la Facultad de Derecho de la U.C.M.

Recientemente, se ha producido una importante modificación legislativa, aplicable a un significativo número de trabajadores, los cuales, independientemente del tiempo trabajado o de la duración de su contrato, por ejemplo, no tenían derecho a la prestación por desempleo. Estamos hablando de los empleados de hogar.

La información que ha trascendido es que dicho gremio iba a empezar a cotizar desde octubre 2022 por la prestación de desempleo, y que a partir del 1 de octubre de 2023 iban a poder percibir dicha prestación, después de haber cotizado durante un año.

Lo que ha trascendido menos han sido las modificaciones de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en la cual se suprime el articulo 3-4 de la misma y se añade una disposición adicional 18ª.

El artículo 3-4 regulaba la exclusión o no aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y la disposición adicional 18ª que incluye la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadores en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, la cual se regulará a través de un futuro desarrollo reglamentario. Esta disposición adicional 18ª hace especial hincapié en otorgar el derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales en la violencia contra las mujeres.

¿Y cómo es que la legislación española no incluyó en su momento a estos trabajadores dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales?

En relación con ello, tenemos que remontarnos en primer lugar a la legislación internacional, elaborada en este caso por la O.I.T., que aprobó el 22 de junio de 1981 el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y en el cual se facultaba a los estados que lo ratificasen, a excluir total o parcialmente a ciertas categorías de trabajadores, por los problemas que presentaría su inclusión en la materia de prevención de riesgos. España suscribió dicho Convenio 155 el 26 de julio de 1985 y fue publicado en el B.O.E. del 11 de noviembre de 1985.

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

En segundo lugar, la Unión Europea elaboró la Directiva 89/391/CEE, que fue una directiva que contenía el marco jurídico general que iba a operar en la U.E. con las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y en la cual, pese a darle universalidad a la prevención de riesgos laborales, aplicándose a trabajadores por cuenta ajena y a funcionarios, excluía de dicha protección al trabajo doméstico, por los problemas que se creaban al incluir a este sector económico en la prevención de riesgos.

Al estar España integrada en la U.E. desde 1986, la adaptación e inclusión de la legislación europea en la legislación española es obligatoria, y por ello, se aplica la exclusión de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar al confeccionar la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. La Directiva de 1989 se incorporó a nuestra legislación en 1995.

Al suprimirse el articulo 3-4 de la L.P.R.L., el trabajo domestico deja de estar excluido de la aplicación de la legislación en prevención de riesgos laborales, y por lo tanto le sería aplicable dicha Ley.

Esto significa que el empleador de un trabajador del hogar, tiene la obligación de garantizar a su empleado una protección eficaz en prevención de riesgos laborales que conllevará que, las precauciones que cualquiera tenía que tener en su hogar en materia de seguridad, pasan a ser obligatorias y con responsabilidad del empleador si no se cumplen.

Entre otras, podrían ser las siguientes:

Caídas al mismo nivel: Evitar que haya suelos mojados o con grasas, evitar que haya obstáculos en las zonas de paso, llevar un calzado adecuado o que la iluminación sea suficiente.

Caídas a distinto nivel: La escalera que se pudiese usar tendría que ser homologada, y habría que usar el calzado adecuado cuando se fuese a utilizar.

Quemaduras: Tener cuidado con los productos calientes y con las salpicaduras de aceites al introducir productos alimenticios en sartenes o usar manoplas o guantes adecuados cuando sea necesario al usar un horno.

Riesgos eléctricos: Precaución al quitar los cables de los enchufes haciéndolo sin tirones, no manipular electrodomésticos o elementos eléctricos con las manos mojadas o no limpiar dichos aparatos sin haberlos desenchufado de la corriente.

Golpes: Extremar la precaución con ventanas, puertas y cajones abiertos o no recargar en exceso estanterías, poniendo lo más pesado en las baldas inferiores.

Riesgos químicos: No rellenar recipientes que contenían otro producto con un producto diferente o no mezclar los diferentes productos de limpieza que se utilicen.

CONCLUSIONES

En resumen, el empleador tendrá que tener en cuenta los riesgos existentes en el lugar de trabajo, facilitar y comprobar que se utilizan los equipos de trabajo adecuados, controlar los riesgos relacionados con la seguridad, tener en cuenta los riegos relacionados con productos químicos, los riesgos eléctricos, y los riesgos relacionados con la ergonomía y la psicosociología.

Y todo ello, pudiendo tratarse de un empleador que por su edad o sus circunstancias personales de salud, este postrado en la cama, impedido.

Quedamos emplazados para ver cómo regula el futuro desarrollo reglamentario esta materia de la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadores en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

De la fusión de Grupo Preving y Cualtis

Nace vitaly

Prevención · Salud · Tranquilidad

- **+ 4.000** personas trabajadoras.
- **110** unidades móviles.
- **2.5 millones** de personas protegidas.
- **283** centros propios.
- **237 millones** de facturación.
- **+ 130.000** clientes.

Sentencias de Interés

Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Octubre de 2.022.

Nº de Resolución: 878/2022
Ponente: ROSA MARIA VIROLÉS PIÑOL
Nº Recurso: 3984/2019.
Fecha: 31.10.2022

RESUMEN: Falta de contradicción. Incapacidad temporal, se cuestiona si la Mutua puede extinguir o anular la prestación económica por CC cuando se realizan trabajos incompatibles con su percepción o si debe suspenderla el tiempo coincidente con el trabajo

---

Nº de Resolución: 871/2022
Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN
Nº Recurso: 3920/2019.
Fecha: 27.10.2022

RESUMEN: Desempeño de funciones de categoría superior. Si el Con. Col. supedita el ascenso a la realización de pruebas, el desempeño continuado de funciones confiere el derecho a percibir las remuneraciones, pero no a la reclasificación profesional. Reitera doc.

Nº de Resolución: 868/2022
Ponente: ROSA MARIA VIROLÉS PIÑOL
Nº Recurso: 3214/2019.
Fecha: 27.10.2022

RESUMEN: PROCEDIMIENTO DE OFICIO: se pretende que se declare que la relación que la empresa demandada mantiene con los odontólogos que bajo la marca comercial de Vitaldent prestan sus servicios para esta, sea laboral. Se declara que no existe vínculo laboral.

Nº de Resolución: 857/2022
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 2059/2019.
Fecha: 26.11.2022

RESUMEN: Pensión de viudedad. Fallecimiento por enfermedad común previa al matrimonio y antes de un año de la fecha de éste. No procede. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 849/2022
Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA
Nº Recurso: 3550/2019.
Fecha: 25.10.2022

RESUMEN: FOGASA: se cuestiona si procede el abono por el organismo autónomo de la indemnización por extinción contractual derivada de la modificación de condiciones de trabajo y la empresa fue declarada insolvente. Aplica STJUE 28/06/18, aplicada a traslado.

Noviembre de 2022.

Nº de Resolución: 935/2022
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Nº Recurso: 1359/2021.
Fecha: 23.11.2022

RESUMEN: RCUD. Impugnación individual de despido colectivo autorizado por el Juez del Concurso. Competencia Jurisdiccional Mercantil, no Social. Cesión Ilegal respecto a empresas no concursadas. Falta de contradicción.

Nº de Resolución: 928/2022
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 4497/2019.
Fecha: 22.11.2022

RESUMEN: Trabajador del RETA que solicita pensión de jubilación, teniendo pendientes de pago cuotas que ya están prescritas en el momento en el que se entiende causada la prestación. Procede el reconocimiento del derecho a percibir pensión de jubilación.

Nº de Resolución: 920/2022
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 109/2022 .
Fecha: 15.11.2022

RESUMEN: Conflicto colectivo: la mejora voluntaria de convenio derivada de AT no resulta aplicable a situaciones asimiladas a AT por razón de periodos de aislamiento, contagio o restricciones de salida COVID-19 del art. 5 RD-Ley 6/2020 (legislación de emergencia)

Nº de Resolución: 902/2022
Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE
Nº Recurso: 2979/2021
Fecha de 11.11.2022.

RESUMEN: Sucesión de empresas. El pliego de condiciones de la contrata contiene la obligación de subrogación, pero no procede ésta porque no está prevista en el convenio colectivo y no concurren los requisitos de la sucesión legal.

Nº de Resolución: 893/2022
Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE
Nº Recurso: 2882/2021.
Fecha 10.11.2022.

RESUMEN: RCUD. Despido colectivo de hecho. Cómputo de despidos disciplinarios. Carga de la prueba. Despido improcedente y no nulo. Falta de contradicción

---

Nº de Resolución: 887/2022
Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE
Nº Recurso: 2513/2021.
Fecha 2.11.2022.

RESUMEN: Despido disciplinario procedente. Vigilante de seguridad condenado por un delito doloso cometido cuando no estaba desempeñando sus funciones que debido a ello pierde su habilitación.

Diciembre de 2022.

Nº de Resolución: 991/2022
Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN
Nº Recurso: 3376/2021
Fecha 21.12.2022.

RESUMEN: Falta de contradicción: determinación del dies a quo para la opción empresarial de la opción en el despido improcedente entre indemnización y readmisión, si es la fecha de notificación de sentencia o del auto de aclaración de sentencia. Es extemporánea

---

Nº de Resolución: 951/2022
Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN
Nº Recurso: 897/2021
Fecha 2.12.2022.

RESUMEN: FOGASA. No es responsable del abono de la indemnización por extinción del contrato de trabajo de un trabajador de una empresa concursada que se encontraba en situación de excedencia voluntaria en el momento de dictarse el auto del juzgado de lo mercantil.

Enero de 2023.

Nº de Resolución: 38/2023
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES
Nº Recurso: 2238/2021
Fecha 17.1.2023.

RESUMEN: Interrupción de la prescripción: eficacia de los compromisos asumidos por el deudor sobre el tiempo necesario para resolver la reclamación. Doctrina de los actos propios y principio de buena fe.

Nº de Resolución: 16/2023
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 907/2019
Fecha 13.1.2023.

RESUMEN: Cesión ilegal entre AENA y concesionarias para prestación de servicio de azafatas en la Sala VIP del Aeropuerto de Málaga. Relación laboral de indefinidos no fijos. Aplicación de la figura a las sociedades mercantiles estatales.

Nº de Resolución: 13/2023
Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA
Nº Recurso: 4158/2021
Fecha 10.1.2023.

RESUMEN: RCUD. Plazo de preaviso aplicable al reingreso desde una situación de excedencia voluntaria. Art. 22 del convenio colectivo de Hostelería de las Islas Baleares. Aplica doctrina STS 25.01.2022, rcud. 4927/2018.

Nº de Resolución: 9/2023
Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA
Nº Recurso: 2166/2021
Fecha 10.1.2023.

RESUMEN: Retraso en el pago del salario con gravedad suficiente para justificar la resolución indemnizada del contrato de trabajo ex art. 50.1.b) ET. Mercantil Ventas y Servicios Técnicos de Centro S.L. Aplica doctrina (STS 22 de diciembre de 2008, rcud. 294/2008)

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

Sentencias del TJUE

Los Reglamentos de Procedimiento del Tribunal de Justicia y del Tribunal General disponen la publicación de una Recopilación de la Jurisprudencia en las lenguas oficiales de la Unión Europea. La Recopilación constituye la publicación oficial de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales que integran el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TJUE Asunto C366/18 (ECLI:EU:C:2019:757), Principios, objetivos y misiones de los Tratados

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre un trabajador y la empresa para la que presta servicios en relación con la negativa de esta a concederle el derecho a trabajar con un horario fijo para ocuparse de sus hijos.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 8 TFUE, 10 TFUE y 157 TFUE, del artículo 3 TUE, de los artículos 23 y 33, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como de los artículos 1 y 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23), en relación con la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO 2010, L 68, p. 13).

TJUE Asunto C198/13 (ECLI:EU:C:2014:2055), Política social, Derechos fundamentales: Carta de los derechos fundamentales.

Dicha petición se plantea en el marco de un litigio en relación con el pago de la parte de los salarios de tramitación de los demandantes en el litigio principal, devengados después del 60º día hábil siguiente a la fecha de presentación de la demanda en impugnación del despido de los demandantes y hasta la fecha de notificación de la sentencia que declaró la nulidad de esos despidos.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO L 283, p. 36), y del artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

TJUE Asunto C-35/22 (ECLI:EU:C:2019:382) Derechos fundamentales, Carta de los derechos fundamentales, Aproximación de las legislaciones

Esta petición se presenta en el contexto de un litigio entre una pensionista y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), por otra, en relación con el cálculo de su pensión de jubilación.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

TJUE Asunto C411/05 (ECLI:EU:C:2007:106), No discriminación

Estas cuestiones se han suscitado en el marco de un litigio entre particulares, en el que se alega que la decisión de despido de la que fue objeto por haber alcanzado la edad de jubilación forzosa prevista en un convenio colectivo es contraria a Derecho.

El Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de pronunciarse, en los asuntos Mangold y Chacón Navas, sobre otras cuestiones referentes a la interpretación de la Directiva 2000/78. En lo que atañe, más concretamente, a la discriminación por razón de edad, este asunto es, tras los asuntos Mangold y Lindorfer/Consejo, el tercero en el que el Tribunal de Justicia debe pronunciarse sobre un recurso basado en este tipo de discriminación, si bien el presente caso difiere considerablemente de los otros dos en lo que a los antecedentes fácticos y jurídicos se refiere.

Con las dos cuestiones prejudiciales que ha planteado mediante auto de 14 de noviembre de 2005, el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid pregunta esencialmente si la prohibición de discriminación por razones de edad establecida, en particular, en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se opone a una normativa nacional que permite que se prevean en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa. De responderse a esta cuestión afirmativamente, el órgano jurisdiccional remitente desea asimismo que se le aclare si está obligado a dejar inaplicada la normativa nacional de que se trata.

TJUE Asunto C49/18 (ECLI:EU:C:2019:106),

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre un pensionista y el Ministerio de Justicia en relación con la reducción del importe de su retribución en el marco de las líneas directrices de la política presupuestaria del Estado español.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del artículo 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

CVRIA
CURIA
buscador de Jurisprudencia del TJUE
https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=es#

Convenios

Información elaborada por LEFEBVRE INTELIGENCIA JURÍDICA

1.- Convenio Colectivo de Transporte Integral de Paquetería, S.A. (TIPSA), 2023-2026. (BOCM 42/2023 de 18 de Febrero de 2023) (Código: 28101011012016)

Resolución de 30 de enero de 2023, 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 Transporte Integral de Paquetería, S. A. (Código número 28101011012016).

2.- Convenio Colectivo de Tradition Financial Services España Sociedad de Valores, S.A.U. (BOCM 42/2023 de 18 de Febrero de 2023) (Código: 28103482012023)

Resolución de 30 de enero de 2023, 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 Tradition Financial Services España Sociedad de Valores, S. A. U. (Código número 28103482012023).

3.- Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad de Madrid. (BOCM 38/2023 de 14 de Febrero de 2023) (Código: 28000415011982)

Resolución de 30 de enero de 2023, 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 Trabajo en el Campo para la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Madrid (Asaja-Madrid) y por la representación sindical CCOO Industria Madrid, y FICA-UGT (código número 28000415011982).

4.- Convenio Colectivo de Multicanal Iberia, S.L.U., 01/04/2022-31/03/2025. (BOCM 30/2023 de 4 de Febrero de 2023) (Código: 28100081012011)

Resolución de 20 de enero de 2023, 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 Multicanal Iberia, S. L. U. (código 28100081012011).

5.- Convenio Colectivo de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar de la Comunidad de Madrid. (BOCM 28/2023 de 2 de Febrero de 2023) (Código: 28005825011989)

Resolución de 20 de enero de 2023, 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 Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU y por la representación sindical FESMC-UGT (código número 28005825011989).

6.- Convenio Colectivo de Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, 2022-2024. (BOCM 24/2023 de 28 de Enero de 2023) (Código: 28103451012023)

Resolución de 11 de enero de 2023, 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 Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (código número 28103451012023).

7.- Convenio Colectivo de Alquiler de Vehículos sin Conductor de la Comunidad de Madrid, 2022-2023. (BOCM 18/2023 de 21 de Enero de 2023) (Código: 28103445012023)

Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Em-

pleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos sin Conductor de la Comunidad de Madrid para los años 2022 y 2023, suscrito por Aseval y por la representación sindical UGT, CC OO y SLT (código número 28103445012023).

8.- Convenio Colectivo de Deoleo Global, S.A.U., 2022-2025. (BOCM 6/2023 de 7 de Enero de 2023) (Código: 28103431012022)

Resolución de 23 de diciembre 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 Deoleo Global, S. A. U. (código número 28103431012022).

9.- Convenio Colectivo de DHL Parcel Iberia, S.L.U., 2022-2025. (BOCM 6/2023 de 7 de Enero de 2023) (Código: 28103421012022)

Resolución de 23 de diciembre 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 DHL Parcel Iberia, S. L.U. (código numero 28103421012022).

10.- Convenio Colectivo de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S. A., 2022-2025. (BOCM 306/2022 de 24 de Diciembre de 2022) (Código: 28100482012013)

Resolución de 30 de noviembre 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 Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S. A. (código número 28100482012013).

11.- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid. (BOCM 300/2022 de 17 de Diciembre de 2022) (Código: 28001055011982)

Resolución de 2 de diciembre 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 Construcción y Obras Públicas, suscrito por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y UGT FICA Madrid (código número 28001055011982).

12.- Convenio Colectivo de TK Home Solutions, S.R.L., sucursal en España, 01/10/2022-30/09/2025. (BOCM 282/2022 de 26 de Noviembre de 2022) (Código: 28101932012017)

Resolución de 7 de noviembre 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 TK Home Solutions, S. R. L., sucursal en España (código número 28101932012017).

13.- Convenio Colectivo de Spanish Intoplane Services, S.L.U. (Madrid-Barajas). (BOCM 267/2022 de 9 de Noviembre de 2022) (Código: 28014432012008)

Resolución de 11 de octubre 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 Spanish Intoplane Services, S. L. U. (Madrid-Barajas) (código número 28014432012008).

14.- Convenio Colectivo de Compañía Europea de Cospeles, S.A., 2022-2026. (BOCM 266/2022 de 8 de Noviembre de 2022) (Código: 28100212012012)

Resolución de 11 de octubre 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 Compañía Europea de Cospeles, S. A. (código número 28100212012012).

15.- Convenio Colectivo de Transitarios de Madrid. (BOCM 266/2022 de 8 de Noviembre de 2022) (Código: 28010785011999)

Resolución de 11 de octubre 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 Transitarios de Madrid (código número 28010785011999).

Rafael Navarrete Paniagua

PREMIO MÉRITO SOCIAL 2022

Este galardón es otorgado por el Consejo General a aquellas personas o instituciones que han destacado por su actividad profesional relacionada con la Justicia Social.

Aurora García García
Graduada Social

Presentar a Rafael Navarrete al colectivo de Graduados Sociales, y más desde el escenario de la revista "El Graduado" en la que lleva volcado años colaborando de forma altruista, sería como presentar a un niño a los Reyes Magos. Si eres Graduado Social del Colegio de Madrid, ya seas veterano o novel, a buen seguro habrás coincidido con Rafael en los juzgados, en las aulas de formación recibiendo una clase, en el Congreso como compañero de butaca, en el servicio de asesoría jurídica gratuita compartiendo sus conocimientos… Siempre que se pide su ayuda, ahí está Rafael dispuesto a colaborar. De justicia es el reconocimiento que le ha hecho la profesión entregándole en el salón de actos del Senado de España el Premio Mérito Social 2022 y con agrado acercamos sus reflexiones sobre la evolución y el momento actual de nuestra profesión.

EL GRADUADO: Rafael, como Graduado Social de origen ¿cómo fueron tus inicios profesionales, qué recuerdos conservas de aquellos primeros pasos?

Rafael Navarrete: *La verdad es que con la ayuda de compañeros inicié mi labor en gestión y me matriculé en la Escuela Social de Madrid y debido a mis inquietudes pronto me incliné por la especialidad en Seguridad Social. El área jurídica nace más por necesidad, pues entonces eran muy pocos los Graduados Sociales que asistían a los juicios. Posteriormente, culminé mis estudios de abogado en la Complutense, pero ya más decantado al área jurídica que al de gestión.*

EG: ¿Qué te impulsó a realizar estos estudios?

RN: *Inicialmente la gestión y el mundo del trabajo y la empresa. Ese mundo te enamora y me animé junto a una compañera de despacho a sacar los estudios y poco a poco....*

EG: Eres titular de un despacho profesional, ¿siempre has sido profesional independiente? ¿Cómo surgió la idea tener tu propio despacho?

RN: *Creo que fue en 1990. Antes estuve en un despacho con varios compañeros de fiscal, jurídico, etc, y ya en ese año me lancé al vacío.*

"El colectivo debe ingresar de pleno derecho en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita. Es un derecho que lo hemos ganado por conocimientos, tesón y una reivindicación justa."

EG: A lo largo de tu carrera profesional, ¿cuáles han sido los principales objetivos que te has marcado y cuál es el balance que realizarías actualmente?

RN: *El potenciar la profesión. Ésta surgió de una necesidad de la Administración, pero se quedó estancada en la tramitación y pocos saltamos al área jurídica. Ahora veo con orgullo como compañeros actúan en plano de igualdad con otros operadores jurídicos, como son considerados en los juzgados, su calidad, especialmente en materia de seguridad social, donde permíteme "damos sopas con ondas" a otros operadores jurídicos.*

EG: Personas ajenas al mundo del Derecho opinan que nuestra actividad consiste en memorizar leyes ¿cómo definirías tú el Derecho tanto en su estudio como en su aplicación?

RN: *Nada más lejos de la realidad. La interpretación es lo relevante, nosotros no nos quedamos en la literalidad de la norma. Buscamos el motivo, la exposición del cambio de la norma, y tratamos de ver el encaje de la norma en la realidad de los despachos. Tenemos ventaja dado que tratamos los problemas de las empresas y trabajadores en el día a día de la gestión y planteamos problemas de aplicación de las normas en la realidad social.*

EG: ¿Cuáles dirías que han sido las mayores satisfacciones que hasta ahora te ha reportado esta profesión?

RN: *Los compañeros, sin duda. Lo que encuentras de apoyo, atención, humildad y el compartir problemas entre nosotros no lo he visto en mi "otra profesión". Esa ayuda de los "veteranos", sin ánimo de olvidar a nadie (Antonio Vela, Francisco Collado, Muñoz Arribas, José Manuel Valero, Francisco Zamora, Paloma Rodríguez Laso, Manuel Pino, Carlos Rodero, etc.), para mí ha sido fundamental.*

EG: Recientemente has sido galardonado por el Consejo General de Graduados Sociales de España con el Premio al Mérito Social 2022 en reconocimiento a tu trayectoria y tu labor en pro del colectivo y la justicia social. ¿Cómo recibes una distinción como esta? ¿Qué significa para ti en lo personal y en lo profesional?

RN: *Con gran orgullo y como dije en mi intervención, extensible a mis compañeros de Madrid, donde ejerzo. Sentí una gran satisfacción al ver a mis compañeros, a la judicatura, a mi Presidenta y a Presidentes de toda España en el antiguo salón de plenos del Senado. Es un momento inolvidable, pero junto a esa satisfacción, me genera una gran responsabilidad.*

> **"Tengo la ilusión de ver a un Graduado Social representar e incluso defender una demanda de nuestra materia en el Tribunal de Luxemburgo"**

EG: Con una extensa trayectoria, no exenta de reconocimientos por distintas instituciones y colectivos, ¿hay algún objetivo profesional o personal que tengas pendiente o que te gustaría alcanzar?

RN: *Que el colectivo ingrese de pleno derecho en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita. Es un derecho que lo hemos ganado por conocimientos, tesón y una reivindicación justa, como dice mi Presidenta: "el devolver a la sociedad lo que tanto nos ha dado".*

EG: En la evolución de nuestra profesión, ¿cuáles han sido los avances o progresos que más destacarías desde los orígenes de las Escuelas Sociales del Ministerio de Trabajo allá por el año 1925?

RN: *El reconocimiento de la profesión conseguida por esos veteranos durante años, con humildad, mucho trabajo, seriedad profesional y que ahora las nuevas generaciones deben conocer, reconocer, agradecer y como no, agrandar.*

EG: ¿Cómo valorarías la formación actual del Graduado Social como punto de partida y entrada al mundo profesional?

RN: *Siempre nos quejamos de que se realiza poca práctica. Es cierto que la materia debe conocerse, "el saber hacer" es tan importante como "el saber", y en eso el Colegio ayuda y mucho. Su apuesta por las ponencias, nuestro Congreso anual de Actualidad Laboral*

que ya es un referente para la profesión, los cursos monográficos, la escuela de práctica jurídica, etc., y ahora que no nos escuchan… es la envidia de otros colectivos.

EG: ¿Crees que nuestro colectivo debe seguir evolucionando? ¿Hay objetivos que a medio plazo se podrían conseguir?

RN: *Sin duda. La evolución siempre debe existir. No evolucionar no significa pararse, sino retrasarse. La asistencia jurídica a la sociedad es la más urgente y necesaria. El Recurso ante el Tribunal Supremo es otro objetivo. En materia de gestión deberíamos ir de la mano de profesiones hermanas (Gestores Administrativos) y si me permites tengo una ilusión, y es ver a un Graduado Social representar e incluso defender una demanda de nuestra materia en el Tribunal de Luxemburgo. Ese reconocimiento europeo nos abriría las puertas y visualizaría la profesión; estoy seguro que el compañero que tenga esa suerte tendrá todo el apoyo del Colectivo.*

EG: ¿Cómo crees que podría configurarse el sistema de acceso a la Justicia Gratuita, o turno de oficio, si estuviesen incluidos en este sistema de reparto los Graduados Sociales?

RN: *Pues como un operador más, en las mismas condiciones dentro de nuestro ámbito, que es el área laboral o de trabajo y de Seguridad Social. Tenemos los conocimientos, la ilusión y la infraestructura; solo falta la decisión de la administración y creo que este año lo conseguiremos.*

EG: ¿Cómo te gustaría imaginar en un futuro cercano el desempeño en competencia material y encuadre de los Graduados Sociales dentro de la Administración de Justicia en general?

RN: *Nuestra materia, como nuestro lema lo define de forma esplendida, JUSTICIA SOCIAL es nuestro ADN. Nacimos como profesión para atender una necesidad social de buscar profesionales dedicados a la gestión de la seguridad social y en el mundo del trabajo.*

EG: Y para concluir, a los lectores compañeros que inician su andadura profesional ¿les darías alguna recomendación?

RN: *Que conozcan la Profesión, el Colegio, que tengan el respeto y consideración que se han ganado nuestros veteranos (ya estoy entre ellos), que compartan conocimientos, inquietudes, dudas… Es un tema que siempre he valorado: los compañeros no tienen problemas en plantear sus dudas a otros, en recabar su opinión. Esa humildad debe cultivarse entre nosotros. Y por último no quiero dejar pasar esta ocasión para expresar MI AGRADECIMIENTO A LA PROFESIÓN, A MI COLEGIO, A LA REVISTA "EL GRADUADO", Y AHORA ¡A SEGUIR TRABAJANDO!*

LA FIGURA DEL GRADUADO SOCIAL

en la gestión de Recursos Humanos

Creo que estarás de acuerdo conmigo si te digo que la figura de un Graduado Social abarca muy distintas disciplinas, ya que además de la gestión laboral y procesal, abarca la posibilidad de incorporarse a un departamento de recursos humanos y realizar diversas funciones dentro del mismo.

Jon López Gurruchaga
Graduado Social y
CEO BIRH Business
& People

En su formación universitaria, un estudiante del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos estudia una serie de asignaturas (módulos) vinculadas al área de la Gestión de Personas que, una vez se incorpora al mercado laboral, en muchos casos no termina de desarrollar por la una falta de oportunidades profesionales iniciales donde la figura del graduado social se diluye con la figura de un técnico laboral. No conviene olvidar que la gestión laboral de empresas, autónomos o en el departamento laboral de una empresa no consiste en hacer nóminas y gestiones de seguridad social mecánicamente. Se trata de un proceso técnico de gestión integral que se apoya en un conocimiento e interpretación de la normativa en constante evolución para, a partir de ese conocimiento, realizar un asesoramiento a empresas y autónomos en relación con las necesidades de personal o contratación que nos planteen los clientes. otras veces, por la renuncia voluntaria a favor de otras funciones más orientadas a la gestión administrativa vinculada a la realización de nóminas y gestiones con la Seguridad Social, donde existe una gran demanda de profesionales, sobre todo después de la pandemia.

Desde aquí, quiero invitarte, como colegiados/a o como pre-colegiados/a, a que realices una reflexión interna y que determines si te interesaría explorar tus capacidades dentro de este "mundillo" donde, estoy más que convencido, existe un gran potencial de desarrollo. A continuación, permíteme exponer mi visión general sobre este asunto desde distintos puntos de visión:

Formación universitaria de base

Cuando estamos en la universidad, además de estudiar normativa legal de derecho de trabajo, sindical, y otras normas, una buena parte de nuestra formación va vinculada a la gestión de personas para ejecutar acciones internas dentro de las compañías. Se estudian materias como: Dirección estratégica de RRHH, gestión de conflictos, técnicas de evaluación, género y políticas de igualdad, métodos y técnicas de investigación social, etc.

Renunciar a realizar estas funciones, bien en nuestras propias organizaciones, o bien a favor de nuestros clientes si trabajamos en un despacho, es renunciar a una parte de nuestro perfil profesional, privando a la sociedad de buenos profesionales que ayudarían a mantener la "Justicia social" que aparece en nuestro escudo, actuando desde la base de las relaciones en las empresas, minimizando así la existencia de conflictos antes de producirse.

Áreas de desarrollo dentro de un departamento de personas

Lo he comentado en el punto anterior, lo hemos visto en nuestra formación de base, ahora pregunto: ¿Por qué no aplicarlo en nuestro día a día? Dependiendo de la empresa, su volumen de personal y su grado de madurez en la gestión de personas, tenemos recorrido más que suficiente para poder avanzar en nuestra carrera profesional.

Si lanzamos la pregunta a un colectivo cualquiera, parece que la Gestión de Personas es sólo para empresas con cientos o miles de trabajadores, pero lo cierto es que en el momento que un negocio (empresa o autónomo) tiene una sola persona trabajando por cuenta ajena, existe una labor de gestión de personas, que no sólo abarca la gestión de la nómina, sino una serie de derechos y obligaciones que afectan mucho (más todavía en caso de las Pymes), a los resultados del propio negocio.

Independientemente de si se trata de una empresa de 6 empleados donde ejercemos nuestra actividad como un despacho externo para ayudarles en su gestión o si trabajamos internamente en una empresa con 60 empleados donde hay hombres y mujeres, además del pago de nóminas y seguros sociales, tenemos que controlar: evaluación del coste salarial comparado con facturación (rentabilidad por empleado), planes de igualdad, protocolo de prevención del acoso, equidad profesional y retributiva, tanto a nivel interno como externo (si queremos evitar altos índices de rotación o conflictos internos), negociación colectiva, prevención de riesgos laborales, RGPD, clima

laboral, gestión de la formación, evaluación de desempeño (sobre todo si hay intención de incorporar retribución variable), y añadiría que todo ello, salpicado de la realización de un análisis de datos para aportar valor real a los otros departamentos y a la compañía, para no ser considerados un "departamento de gastos".

Déjame que en este punto incida con una visión muy personal: Cada vez con más frecuencia, estamos viendo cómo se lanzan al mercado aplicaciones de gestión de personas ayudadas por la IA, con la consecuencia indiscutible de la eliminación de todas aquellas funciones meramente administrativas y repetitivas que podrán ser realizadas por robots. El fututo de un Graduado Social pasa por mantener su perfil de valor personal y humano para la realización y toma de decisiones estratégicas (al igual que sucede cuando ejerce en su vertiente procesal en sala, donde determina con la información que tiene, como actuar y que actuaciones evitar).

Aprender a utilizar las nuevas tecnologías y manejar con cierta soltura la gestión del dato para hacer valoraciones y tomar decisiones a caballo entre la objetividad del número y la realidad que hay detrás, será el valor diferencial que nos permitirá como profesionales mantenernos en estos departamentos de gestión de personas. Hace unos meses tuve la oportunidad de asistir a una ponencia sobre el análisis de datos que se realizó en la facultad de psicología de la UAM para invitar a los alumnos a incorporarse a esta disciplina de HRA (Analítica de RRHH) dado que "han estudiado estadística" en la carrera". Creo que es un mercado donde los Graduados Sociales, que también estudiamos estadística (o podemos aprender por cursos que existen en la actualidad para refrescar conceptos), podemos ofrecer mucho, ya que contamos con una visión general del negocio, y esto puede hacer que nuestros estudios de análisis puedan ser interpretados de una manera más completa y eficiente. Los equipos HRA están formados por profesionales de diversas disciplinas, no perdamos la posibilidad de subirnos a este tren.

EL CLUB DE GESTIÓN DE PERSONAS COMO PUNTO DE ENCUENTRO:

Felizmente retomado hace un año tras un parón por la pandemia, y actualmente con Enrique Álvarez al frente, el Colegio tiene un Club de Gestión de Personas (antes llamado de RRHH), donde podemos aprender de colegas y profesionales externos sobre las distintas funciones que se suelen abarcar dentro de un departamento.

Durante el año 2022 se realizaron diversas sesiones donde se habló de planes de igualdad, de mediación, de prevención de riesgos, etc. Para este año 2023 sería bueno conocer cuáles son los nuevos temas de interés para nuestros colegiados y dedicarles las futuras sesiones a los mismos.

Desde este artículo te invito a exponerlos y participar a través de los canales de comunicación disponibles, y sobre todo, acercarte al Colegio cuando se realicen eventos desde el Club donde podrás escuchar cómo afrontar distintos temas que puedan tratarse en cada sesión y de esta forma no olvidar una formación que ya tenemos y que puede hacernos conseguir o mantener una carrera profesional dentro de una organización.

Si te ha "picado el gusanillo" y quieres tener a mano un poco de bibliografía que puede serte útil para abrir boca y conocer de que estoy hablando, sobre todo en referencia al futuro de la analítica de datos en los departamentos de personas, te dejo esta relación de libros para que puedas leer y decidir si quieres orientar su carrera al interior de un departamento de personas:

- **Buenas prácticas de Recursos Humanos,** de Luis Sarries Sanz y Esther Casares García (Edit. ESIC)
- **Dirigir Personas – La madurez del talento**, de Guido Stein y Eduardo Rábago (Edit. PEARSON)
- **Cuídalos o piérdelos**, de Beverly Kaye y Sharon Jordan Evans (Edit. Empresa Activa)
- **HR Analytics**, de David Aguado García (Edit. ESIC)

nsc

SOLUCIONES DE SOFTWARE Y HARDWARE

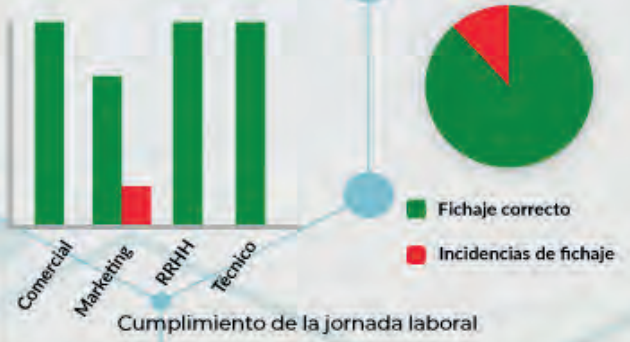
CONTROL PRESENCIAL

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



Cumplimiento de la jornada laboral

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

Infórmese ahora en el
902 108 893

info@nscontrol.es
WWW.NSCONTROL.ES

Novedades FISCALES

Mónica Esteban Amate
Graduada Social. Directora de ASETRA

A principio de cada año a los asesores nos toca ponernos las pilas y realizar una labor agotadora de búsqueda de leyes, reales decretos, sentencias y directrices de la administración a aplicar en el año que comienza. Bien es verdad que esta tarea es habitual durante todo el ejercicio, pero se agrava en los primeros meses del año para definir correctamente la trayectoria fiscal para nuestros clientes, desechando todo aquello que conocíamos sobradamente pero que deja de estar vigente de la noche al día e incorporando las novedades que pueden alterar sustancialmente el "confort fiscal" de nuestros asesorados. Mi sensación de vértigo ante la posibilidad de no enterarme de alguna novedad en materia fiscal es cada vez más habitual ante la vorágine de publicaciones normativas y opiniones jurisprudenciales y administrativas. Este artículo pretende ayudar a aquellos que, como yo, se hayan podido sentir en algún momento perdidos ante el caos.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Diversas normas entran a realizar modificaciones en este impuesto.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 introduce numerosas modificaciones en el IRPF:

- **Rendimiento del trabajo:** se incrementa la reducción para rentas inferiores a 19.747,50€, y se eleva el límite económico de obligación de declarar para contribuyentes con retribuciones de más de un pagador (15.000€, antes 14.000€).

- **Aportaciones a planes de pensiones:** se modifica el límite máximo conjunto de aportación a planes de pensiones: la cuantía máxima a aportar por el trabajador será calculado en función del importe anual de la contribución empresarial.

Importe anual de la contribución empresarial	Aportación máxima del trabajador
Igual o inferior a 500 €	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5
Entre 500,01 y 1.500 €	1.250 €, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 €
Más de 1.500 €	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1

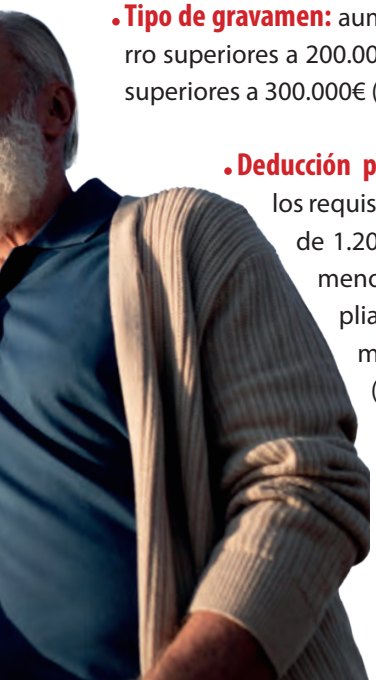
Fuente: www.agenciatributaria.gob.es

- **Rendimiento de actividades empresariales y profesionales:** se incrementa la reducción sobre el rendimiento neto de actividades económicas cuando éste sea inferior a 19.747,50 €

y no perciba otras rentas no exentas superiores a 6.500 €. Se actualizan los porcentajes de deducción para el sistema de estimación directa simplificada (7%, antes 5%) y para los rendimientos determinados por el método de estimación objetiva (10%, antes 5%). Se mantienen de manera indefinida los límites excluyentes para la tributación por este sistema.

- **Tipo de gravamen:** aumenta para rentas del ahorro superiores a 200.000 € (27%, antes 26%) y las superiores a 300.000€ (28%, antes 26%).

- **Deducción por maternidad:** se modifican los requisitos de acceso a la deducción de 1.200 € anuales por cada hijo menor de tres años, ampliando con ello el número de beneficiarias (hasta ahora sólo podían solicitarlo las madres trabajadoras por cuenta propia o por cuenta ajena).



La Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, también conocida como la Ley de Startups, aprueba diversas medidas que favorecen la tributación con ánimo de retener el talento. Así, se eleva la exención del rendimiento de trabajo en especie a través de la entrega de participaciones o acciones, permitiéndose la aplicación de reglas especiales de imputación temporal para el disfrute de dicha exención; se incrementan las deducciones por inversión en nueva empresa o de reciente creación, y se mejora el acceso al régimen fiscal aplicable a trabajadores desplazados a territorio español.

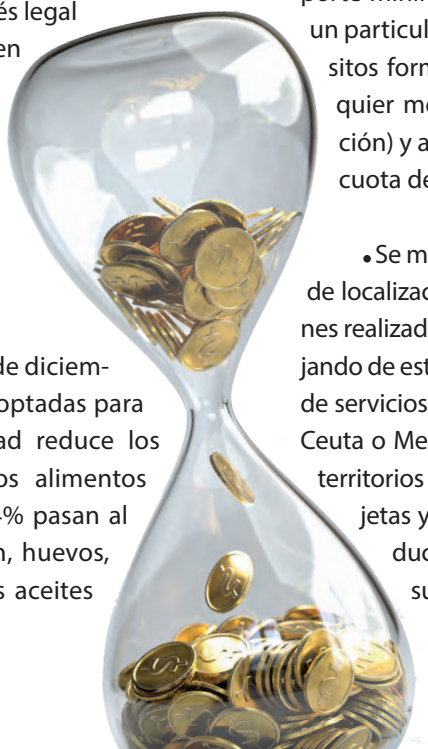
El Real Decreto 31/2023, de 24 de enero, por el que da cumplimiento a medidas fiscales contenidas en el Estatuto del Artista, modifica los tipos de retención a aplicar, pasando del 15% al 2% el tipo mínimo de retención en el caso de rendimientos de trabajo por cuenta ajena de este colectivo, o al 7% para los rendimientos derivados de actividades económicas.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Destaca la variación en tipo impositivo aprobada por la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Se reduce en dos puntos porcentuales el tipo de gravamen del 25%, pasando a tributar al 23% aquellas entidades cuyo Importe Neto de Cifra de Negocios (INCN) sea inferior a un millón de euros y no tengan consideración de entidad patrimonial.

INTERÉS LEGAL DEL DINERO

Destacable es el incremento del interés legal del dinero y del interés de demora que establece la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Desde el año 2016 el interés legal del dinero se mantenía inalterable en un 3%. Sube 0,25 para el año 2023 estableciéndose en un 3,25%. También se incrementa el interés de demora: hasta ahora establecido en un 3,75% pasa a ser del 4,0625%.



IVA

El Real Decreto-Ley 20/2022, de 27 de diciembre, con ocasión de las medidas adoptadas para paliar situaciones de vulnerabilidad reduce los tipos impositivos de determinados alimentos hasta el 30 de junio de 2023 (del 4% pasan al 0% productos básicos como el pan, huevos, queso,…, y del 10% al 5% para los aceites y pastas alimenticias). No obstante, se volverán a aplicar los tipos impositivos anteriores a partir del 1 de mayo si la tasa interanual de inflación subyacente de marzo de 2023 es inferior al 5,5%.

La Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 introduce varias modificaciones en materia de IVA:

- Variaciones en los tipos impositivos: pasan del 10% al 4% los productos de higiene femenina y los preservativos y otros anticonceptivos no medicinales.

- Se prorroga de manera indefinida los límites excluyentes del sistema de módulos.

- Se modifica el procedimiento de recuperación de las cuotas de IVA de los créditos incobrables, rebajando el importe mínimo de la base imponible cuando el moroso sea un particular (se reduce de 300€ a 50€), liberando los requisitos formales de requerimiento (podrá emplearse cualquier medio que acredite fehacientemente la reclamación) y ampliándose a 6 meses el plazo para recuperar la cuota de IVA desde la declaración de crédito incobrable.

- Se modifican distintos aspectos en relación a las reglas de localización: varía el artículo 70 de la LIVA para operaciones realizadas por empresarios con derecho a deducción, dejando de estar sujetas las operaciones relativas a prestaciones de servicios realizados fuera de la Comunidad, Islas Canarias, Ceuta o Melilla, pero que se entienden prestados en dichos territorios (hasta ahora eran consideradas operaciones sujetas y no exentas para empresarios con derecho a deducción; a partir del 1 de enero serán operaciones no sujetas con derecho a deducción).

• En relación al comercio electrónico, se realizan precisiones para la tributación en origen de las ventas a distancia intracomunitarias de bienes que no superen el umbral de 10.000 € siempre que se realicen desde un único Estado miembro.

PLUSVALÍAS

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 modifica los coeficientes para la determinación de la base imponible del impuesto por el sistema objetivo que estableció el Real Decreto-ley 26/2021, de 8 de noviembre. Con los nuevos coeficientes se agrava la tributación para las transmisiones realizadas antes de dos años desde la adquisición del bien, así como las realizadas a partir del quinto año y hasta el decimocuarto año de tenencia del bien. En cambio, se reduce la determinación de la base imponible, y por tanto la tributación, para las trasmisiones realizadas entre el decimoquinto y el decimonoveno año de tenencia del bien.

IMPUESTO DE ENVASES

La Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular aprueba el nuevo Impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables. El Impuesto gravará, con un importe de 0,45 € por kilo, la fabricación, importación, adquisición intracomunitaria o tenencia irregular de envases de plástico no reutilizables.

IMPUESTO DE SOLIDARIDAD A LAS GRANDES FORTUNAS

La Ley 38/2022, de 27 de diciembre, crea un nuevo impuesto para aquellas personas que posean un patrimonio neto superior a 3 millones de euros. Su aprobación inicial pretendía establecer una temporalidad de aplicación de este impuesto de dos años, aplicables a los ejercicios 2023 y 2024. Posteriormente, se ha establecido la retroactividad para el ejercicio 2022 aunque no ha perdido su carácter temporal, por lo que en 2024 se revisará valorando su mantenimiento o supresión para ejercicios futuros.

El tipo impositivo del Impuesto de Solidaridad a las Grandes Fortunas oscila entre el 1,7% y el 3,5% según el tramo de patrimonio. De la cuota resultante del impuesto se deducirá lo pagado en el Impuesto sobre Patrimonio para evitar la doble imposición por dicho concepto. Este impuesto está cargado de disputa sobre su posible inconstitucionalidad por su intromisión en competencias autonómicas, por lo que seguirá existiendo debate sobre su legitimidad.

Cambio de contingencia de los TME y Ergonomía

Los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TME) son un problema de salud que afecta a millones de personas en Europa ocasionando sufrimiento en aquellas que los padecen y perjuicios en las empresas.

Silvia Mallor Burriel
Responsable Especialidad Ergonomía Vítaly

La campaña iniciada desde la Agencia Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el año 2020 parecía que iba a generar una puesta al día de la gestión del riesgo ergonómico en las empresas.

Pero no fue así…

El impacto que se preveía se vió enmascarado por otras pandémicas necesidades que surgieron a inicios del 2020.

Pero esa campaña se ha retomado en los últimos meses con elevada afectación en determinados territorios donde la actividad inspectora es significativamente activa. Los requerimientos documentales que estamos viendo en determinados sectores de actividad incluyen las evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las diferentes condiciones de manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas de trabajo, y aplicando metodología de valoración específica más allá de la simple evaluación de riesgos.

Pero, ¿concuerdan las exigencias normativas y las exigencias de la Autoridad Laboral con la realidad de las empresas?

La respuesta es que la exigencia en los estudios y, en toda la gestión del riesgo ergonómico, es cada vez mayor pese a que no todas las empresas estén alineadas.

Estas diferentes velocidades entre la exigencia inspectora y la realidad de la gestión del riesgo ergonómico en las empresas las observamos cada día.

Baste para ello una simple reflexión: pese a que las normas específicas del estado español aplicables a la Ergonomía son del año 1997 (recordemos el Real Decreto 487 de manipulación manual de cargas y Real Decreto 488 de pantallas de visualización de datos) aún encontramos no conformidades a diario en las empresas. El porcentaje de empresas que han dado cumplimiento a la obligación de evaluación de los riesgos ergonómicos conforme al RD 487/97 y al RD 488/97 es aún muy bajo.

Las campañas de sensibilización, vigilancia y control de los TME como la que tiene lugar en la actualidad pone de manifiesto el desequilibrio evidente entre nivel de exigencia inspectora y grado de cumplimiento por parte del tejido empresarial.

Y a esa situación, complicada de por sí y que requiere un esfuerzo tanto por parte de las empresas como de los proveedores de Prevención de Riesgos Laborales, se le añaden nuevas necesidades como los procesos por cambio de contingencias.

> **“Las campañas de sensibilización, vigilancia y control de los TME pone de manifiesto el desequilibrio evidente entre nivel de exigencia inspectora y grado de cumplimiento por parte del tejido empresarial”**

Los TME y los procesos de cambio de contingencia

Las patologías musculoesqueléticas asociadas a los procesos de cambio de contingencia ni tan siquiera son conocidas cuando se inicia la solicitud de documentación.

Se trata de contingencias que han cursado como comunes con meses o incluso años de evolución por lo que la relación causa-efecto o el posible mecanismo lesional queda difuminado por el paso del tiempo.

En algunos procesos se trata de contingencias comunes que, habiendo agotado la prestación sin resolución de incapacidad, al continuar la persona presentando molestias o lesiones, se inicia la vía de contingencia laboral a través de la Inspección de Trabajo.

En ese proceso es cuando pueden ponerse en evidencia la deficiente gestión del riesgo ergonómico por la falta de certificados de aptitud para los riesgos del puesto, por un lado, y

por la falta de estudios específicos, por el otro.

En estos casos los estudios ergonómicos ayudan a establecer o no la causalidad de la contingencia por lo que la necesidad de valoración biomecánica cobra gran protagonismo.

Los principales factores de riesgo de los TME son las repeticiones, el esfuerzo y las posturas forzadas, todos ellos de origen físico. Como es evidente, uno de los aspectos más importantes a la hora de abordar este riesgo es evaluar correctamente dichos factores de riesgo de modo que se puedan adoptar las medidas preventivas adecuadas.

En la actualidad, el trabajo de evaluación se realiza por métodos de observación, o bien mediante mediciones biomecánicas o fisiológicas obteniendo los datos de desviaciones articulares o esfuerzo directamente sobre la persona.

A día de hoy conviven ambos sistemas y la realidad es que seguimos utilizando métodos de valoración ergonómica basados en criterios de siniestralidad relacionada, con parámetros tabulados y basados en la observación… cuando la tecnología ya nos permite utilizar sistemas de captura de movimiento para valorar los distintos parámetros biomecánicos y fisiológicos con máxima objetividad y precisión.

En esta línea el sistema ERGOLAB® de Vítaly ofrece las ventajas de un Laboratorio de Biomecánica en condiciones reales de trabajo en la empresa, realizando todas las evaluaciones ergonómicas con agilidad y máximo rigor técnico.

En resumen

Además de las campañas de sensibilización, vigilancia y control de los TME en las empresas, las actuaciones de la ITSS por procesos de cambios de contingencias están incrementándose por motivos obvios (falta de prestaciones, envejecimiento de la población, …).

Desde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se están marcando ya las líneas para que la población trabajadora se mantenga activa, incluyendo a las personas con patología crónica, mediante la adaptación del puesto.

El punto de partida es una correcta valoración ergonómica de las tareas junto a la correcta gestión de la Vigilancia de la Salud.

En el área de Ergonomía de Vítaly continuamos con el reto de explotar cada vez más las variables biomecánicas y fisiológicas tal y como ya estamos haciendo con ERGOLAB® .

RDL 32/2021: LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

un año después

Emilio de Castro Marín
Doctor en Derecho. Abogado. PCD (Facultad de Derecho de la UCM)

Podemos convenir en que la materia de la negociación colectiva es uno de los pilares básicos sobre los que descansa la reforma laboral aprobada a finales de diciembre de 2021, con algunos significativos cambios en figuras clave que se nos presentan como de calado. En este contexto, partiendo de un diagnóstico en el que se apuntaban determinadas "debilidades" y "distorsiones" del sistema, -incorrecta distinción entre convenios colectivos y mecanismos de flexibilidad interna, falta de certeza sobre los instrumentos aplicables y necesaria reformulación de las reglas de aplicación preferente del convenio colectivo de empresa en aras de refuerzo del convenio de sector-, se nos propone lo que se autoproclama como una "modernización de la arquitectura de la negociación colectiva" … "pieza clave del paquete de reformas que aborde aspectos tales como la utraactividad de convenios o la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa", apartado III de la exposición de motivos de la norma.

Seguramente el objetivo proclamado resultara más ambicioso de lo que, de la propia realidad de los hechos, se pudiera desprender; no obstante, y al margen de algunas otras cuestiones en materia de convenio colectivo aplicable para las empresas contratistas o subcontratistas en el supuesto de subcontratación de obras y servicios, la realidad es que se procede a efectuar una reforma en cuestiones capitales como las de la materia de la concurrencia del convenio, a través de la figura de la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 ET), o en la recuperación de la ultraactividad sine die en defecto de pacto, en materia de la vigencia del convenio colectivo (art 86 ET), prorroga de efectos indefinida como sabemos perdida en el proceso reformador del 2012 y ahora recuperada.

Mucho se ha escrito desde entonces en relación con ambas cuestiones, en una valoración positiva de las reformas en la práctica totalidad de las lecturas efectuadas. Dicho esto, transcurrido ya un año desde su promulgación, nos proponemos reflexionar sobre algunas cuestiones en relación

con su aplicación e interpretación sobre las que se nos presentan ciertos interrogantes.

Comenzando por la excepción a la regla general en materia de concurrencia del convenio colectivo estatutario, implementada como sabemos en el art. 84.2 ET, nos encontramos ante la crónica de una muerte anunciada, toda vez que se trata de una reforma laboral pactada por el Gobierno con los agentes sociales quienes, desde el primer minuto de su introducción, allá por el mes de junio de 2011 en RDL 7/2011, se mostraron radicalmente contrarios a la figura. En este sentido, el legislador de urgencia suprime del apartado a) de la norma la referencia a la cuantía del salario base y a los complementos salariales, en lo que se proclama como un intento de evitar una posible devaluación de condiciones salariales en el nivel de empresa como consecuencia de la abusiva y fraudulenta utilización de la figura en determinados supuestos.

Sin discutir la existencia de abusos en la utilización de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, corregidos desde muy temprano por la doctrina judicial por la vía de la aplicación del principio de correspondencia, criterio éste reforzado en la jurisprudencia del Supremo, eliminando incluso la posibilidad de aplicación de la preferencia aplicativa en el ámbito inferior a la empresa, no podemos olvidar que nos encontramos ante el intento por parte de legisladores de distinto signo de proceder a una cierta descentralización de la negociación colectiva en el nivel de empresa como vía para la adaptación de las condiciones de trabajo, en una estrategia en materia de negociación colectiva demandada con insistencia desde los organismos supranacionales con competencia en la materia. No obstante, como apuntamos, el recelo sindical y patronal, incluyendo "blindajes" frente a la figura en convenios y acuerdos ex art. 83 ET, neutralizados por el legislador de urgencia de febrero de 2012, apuntaba a una futura desaparición de la figura que, si bien finalmente no se ha producido, ha quedado relegada en la norma a un muy segundo plano, toda vez que, entre las materias negociables, no se encuentran las relativas a la jornada de trabajo o a la cuantía del salario base y a los complementos salariales. En nuestra opinión, y contrariamente a lo que habitualmente se viene proclamando, y sin minimizar el negativo impacto de la figura en situaciones abusivas y fraudulentas, seguramente buena parte del problema viniera residido en la pérdida de poder negociador de los agentes sociales en el nivel supraempresarial, con lo que ello implica. En este sentido, la realidad de los datos acredita que la negociación colectiva en el nivel de empresa no significa ni mucho menos una devaluación de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores siempre y en todo caso, existiendo trabajos sobre el particular que ponen de manifiesto lo contrario (GIMENO). Al margen de que no resulta sencillo para la inmensa mayoría de las empresas que conforman nuestro tejido productivo, pequeñas y medianas, cuando no micro empresas, proceder a la negociación colectiva de un convenio de empresa, al carecer de representación legal.

Nuestro objetivo es reflexionar sobre algunas cuestiones en relación con su aplicación e interpretación, comenzando por la excepción a la regla general en materia de concurrencia del convenio colectivo estatutario.

Sea como fuere, y al margen de interrogantes en relación con el régimen transitorio de la reforma, la realidad es que la aplicación práctica de la figura ha quedado prácticamente desbaratada, quedando la posibilidad de adaptación de la negociación colectiva en el nivel de empresa única y exclusivamente a expensas de la posible aplicación de la figura del descuelgue de convenio colectivo del art. 82.3 ET, institución ésta que responde claramente a diferente naturaleza, requisitos y procedimiento (DE CASTRO MARÍN).

En lo que concierne a la materia de la vigencia del convenio colectivo, el legislador del 2021 recupera en defecto de pacto la figura de la ultraactividad indefinida del convenio colectivo en el escenario de prórroga una vez denunciado éste y concluida la duración pactada del mismo, en una regulación que, al igual que antes, se presenta en

Estamos ante una reforma ampliamente demandada desde la mayor parte de los sectores doctrinales y sindicales desde su introducción en la norma allá por el año 2012, si bien es cierto que seguramente se trate de una cuestión más bien teórica y con una limitada repercusión a los efectos prácticos.

la norma como subsidiaria respecto del acuerdo entre las partes.

Nos encontramos nuevamente ante una reforma ampliamente demandada desde la mayor parte de los sectores doctrinales y sindicales desde su introducción en la norma allá por el año 2012, si bien es cierto que seguramente se trate de una cuestión más bien teórica y con una limitada repercusión a los efectos prácticos como consecuencia de dos factores: por un lado, la denominada "autotutela convencional" a través de pactos de ultraactividad indefinida en convenios (MOLINA NAVARRETE), con una estadística de convenios colectivos negociados con cláusulas de ultraactividad sin die abrumadora; por el otro, con una neutralización de sus efectos por la vía de la interpretación en la jurisprudencia del Supremo (señaladamente, teoría "conservacionista", bien contractualización ab initio en el escenario de inexistencia de convenio colectivo aplicable de ámbito superior, bien contractualización "espigueada" en el supuesto de no regulación de todas las materias en el nivel superior). En este sentido, como se ha puesto de manifiesto, el retorno de la ultraactividad indefinida por ambas vías, convencional y jurisprudencial, allanó el camino a su recuperación legal (LAHERA). Sea como fuere, y al menos desde una perspectiva meramente teórica, la realidad es que nos encontramos ante una figura, la de la ultraactividad indefinida, subsidiaria, sí, pero que en cierto modo contradice la lógica esencialmente temporal del convenio (MERCADER), al margen de que se consideren sus beneficios o no.

No obstante, son varias son las cuestiones que se nos plantean a partir de la reforma legal, algunas de las cuales muy probablemente no fueron suficientemente tenidas en cuenta por los negociadores de la reforma a la hora de proceder a su materialización. Por motivos obvios de espacio, nos corresponde simplemente apuntar algunas de ellas.

Así, en primer término, y aunque sea un lugar común el de concluir en el sentido del carácter beneficioso para los trabajadores de la prórroga de efectos sine die del convenio colectivo, la realidad de los hechos demuestra que no siempre es así, basta observar los problemas derivados de la "petrificación" de convenios colectivos sin cláusulas de revisión salarial en un contexto claramente inflacionista en el que, sin duda alguna, la mejor de las opciones desde la perspectiva empresarial es la del mantenimiento del convenio anterior incólume. En este sentido, hace tiempo se apuntó ya que la ultraactividad no siempre favorece los intereses de los trabajadores (OJEDA), sin que compartamos el criterio en el sentido de que la ultraactividad indefinida, en sí misma, no entraña petrificación porque de la estática se puede proceder, en todo momento, a una negociación colectiva dinámica (MONEREO).

En segundo término, como quiera que no se ha procedido a la modificación de las reglas de concurrencia de convenio en este sentido, la reforma del RDL 32/2021 en este punto podría tener un efecto "aséptico" a resultas de la jurisprudencia del Supremo respecto de la prohibición de concurrencia durante los períodos de ultraactividad (BELTRÁN)

Importante también poner de manifiesto los problemas derivados de la posibilidad de proceder a la denuncia del convenio desde su misma firma en relación con la gestión del desacuerdo obligatoria vía mediación en los ASAC, pues no parece comprensible el cómputo del año desde la denuncia. Más allá, la articulación de posibles arbitrajes "en frío" en acuerdos interprofesionales o acuerdos marco dada la redacción del tenor literal de la norma. No menos reseñable, comentar igualmente las dudas con respecto al modo de proceder en el escenario de "salto al vacío" en convenios colectivos con un régimen jurídico en materia de prórroga de convenio pactada antes de la entrada en vigor de la reforma de diciembre de 2021, con una cuestionable aplicación de la teoría de la "contractualización" una vez que el legislador ha cambiado el modelo legal.

Por último, y con un destacado papel protagonista, en esta y otras muchas cuestiones, la inquietante situación y consiguiente inseguridad jurídica derivada de una muy defectuosa técnica legislativa en el desarrollo reglamentario de la LO 3/2007 a propósito de los Planes de Igualdad, con una duración limitada en el tiempo de los Planes a cuatro años, en clara contradicción con la prórroga de efectos indefinida del convenio colectivo.

Accidente laboral y "Teletrabajo"

¿ACTUALIZACIÓN DEL CONCEPTO DE TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO?

Diego Escolano Martínez. *Abogado de la Asesoría Jurídica de Prestaciones en Fremap, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº61.*

Aquel que tenga la curiosidad de acercarse a la Ley de Accidentes de Trabajo de 1.900, la llamada Ley Dato (ya que fue el entonces ministro de la Gobernación, D. Eduardo Dato, quien presentó a las Cortes el correspondiente proyecto), podrá comprobar que la redacción del concepto de accidente de trabajo contenido en el artículo 1º de la misma, es prácticamente idéntica a la que ha llegado a nuestros días y que se incluye en el artículo 156.1 del RD Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Lógicamente, la interpretación de dicho concepto ha ido cambiando a lo largo de los años, adaptándose en cada momento a la realidad de las relaciones de trabajo, y las diferentes formas de prestación de servicios. Como curiosidad, en el artículo 3º de la citada Ley Dato, se incluía una relación exhaustiva de los lugares de trabajo donde se consideraba que el "patrono" era responsable de los accidentes sufridos por sus "operarios". Esa relación ya no aparece en la actual previsión normativa del accidente de trabajo, siendo el caso concreto, el que nos dará la consideración de lugar de trabajo. En el presente artículo nos preguntamos si el "teletrabajo" ha alterado, en cierta medida, los conceptos de tiempo y lugar de trabajo a efectos de la consideración laboral de los accidentes que ocurren cuando se presta el servicio para la empresa bajo esta modalidad, a raíz de los últimos pronunciamientos judiciales.

El actual concepto de accidente de trabajo se construye a partir de 3 elementos: lesión corporal, sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena. Es sobradamente conocido que como lesión corporal se admi-

te, no sólo la herida o golpe súbito y repentino, sino también el daño por enfermedad, incluyéndose las enfermedades psicológicas y sus secuelas, siempre y cuando se acredite el trabajo ha actuado como causa exclusiva en su aparición. La ocasión o por consecuencia hace referencia a la acción inmediata del trabajo en el daño producido por el accidente o bien a las consecuencias mediatas, o producidas de forma diferida en el tiempo, y con aparición posterior. Y evidentemente, este concepto se aplica a los trabajadores con una relación laboral por cuenta ajena.

Además de lo anterior, el artículo 156 del RD Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, incluye en su apartado 2º consideraciones específicas dentro del concepto de accidente de trabajo y, en su apartado 3º, una presunción de laboralidad sobre aquellos hechos ocurridos durante el tiempo y en el lugar del trabajo, que no obstante admite prueba en contrario. Es esta presunción la que lleva a la consideración como laboral de muchos de accidentes, desde el mismo momento en que no se pone en duda que el trabajador se encontraba en el lugar de trabajo y dentro de su jornada cuando ocurrió el evento dañoso.

Con la prestación de servicios a distancia, o mediante la modalidad de "teletrabajo", pueden surgir dudas sobre la consideración de estos dos elementos (tiempo y lugar de trabajo), por cuanto en los acuerdos de teletrabajo firmados entre empresa y trabajador, pueden establecerse determinadas cláusulas que alteran su concepto. No es de extrañar que se permita al trabajador prestar sus servicios en lugar distinto al de su domicilio habitual (residencia de vacaciones, centros de trabajo colectivo o coworking, etc…) o bien, que un tanto por ciento de su jornada, la distribuya de acuerdo con sus necesidades personales o familiares.

La reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022, Sección 1ª, en recurso de suplicación nº526/2022, de la que fue ponente D. José Luis Asenjo Pinilla, nos da algunas claves a tener en cuenta para la consideración de los accidentes de trabajo ocurridos en el marco de una prestación de servicios en la que existe suscrito un acuerdo individual de teletrabajo entre empresa y trabajador, en lo que respecta al lugar y tiempo de trabajo.

El supuesto de hecho de la sentencia resuelve un asunto de determinación de contingencia de una baja médica sufrida por un trabajador que, en virtud de acuerdo individual de trabajo a distancia, estaban previstas las siguientes circunstancias: Tenía designado como lugar de trabajo su domicilio, se certificaba que había realizado el curso de formación on-line consistente en los módulos de Prevención de Riesgos Laborales y organización del trabajo, así como había recibido la información preventiva adecuada para desempeñar correctamente sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo, asumiendo las obligaciones y recomendaciones en materia de prevención que la empresa denominaba "requisitos particulares en materia de prevención de riesgos laborales para situaciones fuera de la oficina o teletrabajo". Asimismo, el propio trabajador había realizado la llamada "autoevaluación de las condiciones preventivas" en la que manifestaba expresamente que el lugar designado para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cumplía, desde la perspectiva de la evaluación de riesgos laborales, con los requisitos necesarios para el desempeño de sus actividades profesionales.

Así las cosas, consta acreditado que el trabajador, estando teletrabajando en su domicilio, se dirige a la cocina y coge una botella de agua, que se le

resbala y al caerse le ocasiona lesiones en la mano izquierda. Es atendido en urgencias donde se le diagnostica un corte importante en el dedo anular del que tiene que ser intervenido quirúrgicamente ese mismo día. El procedimiento administrativo de determinación de contingencia termina con resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social que declara el carácter común de la baja médica, e impugnada la misma ante el Juzgado de lo Social, se dicta sentencia que confirma la resolución de la Entidad Gestora. La sentencia del Juzgado indicaba básicamente que no estábamos en presencia de un accidente de trabajo, ya que teniendo en cuenta el modo en que se produjo, no lo fue con ocasión del trabajo ya que el actor no estaba ejecutando tarea profesional alguna en ese momento, se encontraba en la cocina, ni tampoco en su lugar de trabajo que se limitaba al espacio limitado para prestar sus servicios, no siendo aplicable la presunción de laboralidad, por tanto.

Pues bien, la Sala aplica la teoría de la "ocasionalidad relevante" como argumento principal para estimar el recurso y declarar el evento ocurrido como derivado de accidente de trabajo. Y lo hace con mención de doctrina del Tribunal Supremo emanada de las sentencias, entre otras, de 20 de abril de 2021, en RCUD nº466/2018 y de 13 de octubre de 2020 en RCUD nº2648/2018, reiterada en la mas reciente de 9 de febrero de 2023, en RCUD 2617/2019. Argumenta la Sala en aplicación de la doctrina del Alto Tribunal que el artículo 156.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social ampara dos posibilidades para que se pueda calificar el accidente de esa manera: bien de manera estricta (por consecuencia), o bien de manera más amplia (con ocasión), de manera que este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta.

Antes de fundamentar la estimación del recurso, el Magistrado Ponente critica los argumentos de instancia, calificando la interpretación que realiza el Juez de lo Social de ser un tanto mecanicista y estricta de lo que hay que entenderse por lugar de trabajo, ciñéndolo al concreto puesto que físicamente se ocupa, constituido en este caso por una mesa, una silla y un ordenador en el domicilio particular por lo que, todo lo que fuera separarse del mismo, lo despojaría de laboralidad.

Entiende el Ponente de la Sala que, aunque coyunturalmente los servicios se presten en esas circunstancias, no se pueden excluir una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría si se desarrollaran en el domicilio de la empresa. Y pone los ejemplos del abandono temporal del puesto de trabajo y posible caída cuando el trabajador se dirige al baño, o cuando se desplaza a un lugar en la empresa habilitado para servirse una bebida o un tentempié. Es decir, son actividades normales de la vida laboral y que comportan, tal y como ha establecido el Tribunal Supremo en las sentencias antes citadas, la exigencia de un factor de "ajenidad en la producción del evento lesivo". Finalmente, la sentencia pone de relieve que el acuerdo de teletrabajo firmado con la empresa, no supone variación en las condiciones laborales que disfrutaba el trabajador, y que el teletrabajo se realizaba como si estuviera en el centro de trabajo.

De lo anterior podemos extraer algunas características relevantes para la consideración del carácter laboral de los accidentes ocurridos teletrabajando:

Es importante la existencia de acuerdo expreso suscrito entre empresa y trabajador, donde se incluyan las condiciones de prestación del servicio, así como determinadas circunstancias relativas a la Prevención de Riesgos Laborales, y que pueden determinar el domicilio como lugar "seguro" para la prestar las actividades laborales.

El sitio de trabajo no puede considerarse como un compartimento estanco y aislado de todo lo que le rodea, debiendo tener en cuenta las demás actividades de la vida laboral, que configuran el trabajo como un factor de ocasionalidad relevante o de ajenidad en la producción del hecho causante.

Será la forma de ocurrencia la que en muchas ocasiones determine una consideración u otra. No es lo mismo el evento súbito o repentino que requiera actuación médica urgente (una lesión traumática), que aquellos casos en los que se manifieste con un "dolor" o "sobreesfuerzo" en el contexto de una patología degenerativa, más difícil de acreditar y relacionar con esas actividades normales de la vida laboral (como ejemplo de esto último, puede consultarse la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, A Coruña, de 25 de febrero de 2022, en RSU nº2399/2021)

> **"Es importante la existencia de acuerdo expreso suscrito entre empresa y trabajador, donde se incluyan las condiciones de prestación del servicio"**

Sección coordinada por Carlos Ruiz Sánchez

XVI Congreso de Actualidad Laboral

Nuestra convocatoria se ha consolidado como marco de actualización constante en materia legislativa y de gestión para el desarrollo de nuestra actividad profesional en nuestros despachos o empresas.

El año 2022 ha supuesto alcanzar ya la decimosexta edición consecutiva de nuestro Congreso de Actualidad, con la gran satisfacción de recuperar la presencialidad de este evento que es punto de encuentro para los Graduados Sociales de la Comunidad de Madrid y que a lo largo de estos años ha logrado convertirse en una contrastada referencia de actualización legislativa y de gestión para los profesionales laboralistas.

En esta ocasión la designación como Presidenta de Honor ha recaído en Doña Rosa María Virolés Piñol, Graduada Social de reconocido prestigio, Magistrada y Presidenta en funciones de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, siempre colaboradora en todo aquello que la requiere nuestro Colegio, poniendo en valía sus excelsos conocimientos al servicio de nuestro Colectivo.

Colaboración de entidades y administraciones públicas

Estas páginas de nuestra revista "El Graduado" son el mejor escaparate para agradecer la labor que realizan todas aquellas entidades colaboradoras que nos brindan su apoyo, la cuales han hecho posible que este evento vuelva a ser una realidad; y en especial al Banco Sabadell por la cesión de su magnífico auditorio, marco incomparable para el desarrollo de esta edición.

En este Congreso también hemos incorporado la participación de las administraciones públicas en la esfera del Trabajo y de la Seguridad Social. Así, hemos podido contar con la intervención de la Tesorería General de la Seguridad Social de Madrid, cuyo Director Provincial, D. Rodrigo Mares ha repasado las principales novedades en las cotizaciones de los autónomos que han entrado en vigor en este año 2023, y de las cuales ofrecemos un reportaje en nuestras páginas iniciales. También ha estado presente en el Congreso la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, encabezada por su Director Provincial, D. Javier Cerrolaza, el cual nos expuso las principales líneas de actuación que está llevando a cabo y las previsiones para este ejercicio.

Amplio abanico de conferencias y ponentes de primer nivel

En el ámbito procesal, hemos disfrutado una vez más con un amplio abanico de conferencias, donde han acudido las principales figuras del Derecho Laboral, magistrados de la talla de Doña María Luisa Segoviano o Don Antonio Sempere, o catedráticos como Don Jesús Mercader son referentes siempre en nuestro Congreso. En cuanto a las mesas de debate, el programa recogía 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

Y como viene siendo habitual, el último día de este ciclo tuvo lugar el XIII Encuentro con la Justicia en el Orden Social, con conferencias coordinadas por Dña. Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM donde se abordaron cuestiones prácticas referidas a la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. También repasamos de la mano de D. Ignacio Moreno González-Aller las últimas y más destacadas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid; y se expusieron las principales novedades el uso de las nuevas tecnologías y la prueba en el proceso laboral.

No podemos por menos que agradecer a todos los Graduados Sociales y congresistas su asistencia y participación en esta nueva convocatoria de este evento tan importante para nuestra corporación, el cual volvió a ser referente para la actualización y de confraternización tras el largo receso que ha supuesto la pandemia. Los contenidos tratados en las conferencias y mesas de debate han conectado con los intereses de los compañeros y desde el Comité Organizador del Congreso se agradece a ponentes, colaboradores y asistentes su cooperación para hacer de nuestro Congreso, un año más, el punto de encuentro y de debate del ámbito sociolaboral. Desde la revista "El Graduado" os emplazamos este 2023 a su decimoséptima edición.

Acto de Imposición de Medallas Profesionales del Colegio de Graduados Sociales de Madrid

La jornada concluyó con la Entrega de la Cruz al Mérito Pro Justicia Social a D. Enrique Cano Cuenca, a título póstumo.

El Colegio de Graduados Sociales de Madrid celebró en la tarde del 10 de marzo el tradicional acto de entrega de medallas y diplomas al mérito profesional a aquellos compañeros que así les corresponde en reconocimiento de su trayectoria, en sus categorías de bronce, plata, plata dorada, Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo y diploma especial a los cincuenta años de colegiación.

El evento celebrado en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid fue presidido por Dª Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM, quien estuvo acompañada por la Presidenta del Colegio, Dª Eva Torrecilla, el vicepresidente del Consejo General, D. Joaquín Merchán y por la Secretaria Coordinadora Provincial del TSJM, Doña Verónica Ezcurra. Asi-

mismo, también estuvo presente en el acto D. Rosa María Virolés, Presidenta en funciones de de la sala cuarta del Tribunal Supremo.

Con motivo de la pandemia, este tradicional acto anual tuvo que ser interrumpido en los años precedentes, por lo que en esta ocasión, el número de galardonados ha sido muy numeroso, lo que ha obligado a dividir la entrega de distinciones en dos turnos para dar cabida en el tribunal a los premiados, así como a familiares y amigos que quieren estar presentes en el mismo, acompañando a sus seres queridos en este día tan destacado.

En su intervención, Dª. Aurora de la Cueva reconoció la importante labor que desempeñan los Graduados Sociales sin los cuales no se entenderían las relaciones laborales en las últimas siete décadas. Por su parte, Dª. Eva Torrecilla destacó "la significación de la entrega de medallas y distinciones profesionales, acto que forma parte de nuestro espíritu corporativo, el cual señala un camino arduo y un recorrido de perfeccionamiento personal y profesional, en donde cada generación alecciona, anima y sirve de ejemplo a las siguientes, remarcando un destino de vida y la aspiración de realizar un servicio a la sociedad".

Entrega de la Cruz al Mérito Pro Justicia Social, a D. Enrique Cano Cuenca, a título póstumo

A la finalización del evento tuvimos el honor de hacer entrega a quien fuera nuestro compañero Graduado Social, Vocal y Tesorero de la Junta de Gobierno, D. Enrique Cano, la máxima distinción que concede nuestra corporación, la Cruz al Mérito Pro Justicia Social. Esta distinción quiere dejar constancia pública del reconocimiento y gratitud del Colegio por la labor desarrollada por Enrique al servicio de nuestra profesión y del conjunto de la sociedad. D. Diego Chico, vocal de la Junta de Gobierno, fue el encargado de dar lectura a la laudatio glosando la trayectoria de nuestro homenajeado.

Concluimos esta emotiva jornada con un coctel en el hall del TSJM donde los compañeros pudieron departir animadamente, recuperando así una jornada entrañable para el colectivo.

Acuerdo con Globalfinanz

El 3 de noviembre tuvo lugar en la sede del Colegio el acto protocolario de firma del convenio de nuestro Colegio con GLOBALFINANZ.

GLOBALFINANZ es una Correduría de Seguros especializada en programas de seguros de Responsabilidad Civil Profesional y desde hace más de diez años es la correduría de nuestro Consejo General de Graduados Sociales y de prácticamente la totalidad de los Colegios de toda España

Dentro de las primeras acciones de colaboración, la entidad ha estado presente en nuestro XVI Congreso de Actualidad Laboral donde informó a todos los asistentes sobre aseguramiento y pautas de actuación del Graduado Social frente a una reclamación de Responsabilidad Civil.

Entre los puntos claves que recoge este nuevo acuerdo podemos destacar los siguientes:

Tarificar cada uno el coste de su seguro, con las especificaciones de su despacho y múltiples actividades a través de la web (https://www.responsabilidadprofesional.es/responsabilidad-civil-profesional-graduados-sociales/)

GLOBALFINANZ realiza de forma gratuita (sin cobro de honorarios) para los colegiados del EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID un análisis pormenorizado de las pólizas de los Colegiados que lo deseen, para comprobar su adecuación y actualización.

Además, prestará asesoramiento a los Colegiados sobre siniestro o interpretación de pólizas, coberturas, etc. aún en seguros no intermediados por GLOBALFINANZ.

En cuanto a las actividades cubiertas en la póliza son las propias de un Graduado Social: Laboral (incluyendo lo jurídico-laboral), fiscal, contable, mediación civil y mercantil, auditoría socio-laboral. Estamos incluyendo sin coste adicional las gestiones con tráfico y extranjería para las que el graduado social está capacitado. Por otra parte, podemos incluir también las actividades de Administración de Fincas con prima adicional del 15% así como la Abogacía en general con primas referenciadas al volumen de facturación de esta actividad.

Por último, podemos destacar que GLOBAL FINANZ ha diseñado una webAPP (https://www.globalfinanz.es/portal-colectivo/graduados-sociales-de-madrid/) que permite tarificar y revisar sus seguros y los de sus clientes. Cualquier colegiado que lo desee puede solicitar una reunión para recibir asesoramiento personalizado.

Convenio de colaboración con

Con Vitaly

Coincidiendo con el Congreso de Actualidad Laboral tuvo lugar la presentación del convenio de colaboración con Vitaly, entidad que nace de la fusión entre dos grandes del sector de prevención de riesgos laborales, Grupo Preving y Cualtis.

Vítaly es el resultado de un trabajo minucioso y cuidado apostando ambas entidades por una estrategia innovadora en la que se comparte la idea de construir un futuro común y conjunto orientándose hacia la Prevención y la Salud.

El objetivo de este convenio es foemtar y prestar servicios a los colegiados proporcionando las soluciones más adecuadas para servicios de Prevención de Riesgos Laborales, absentismo, formación, LOPD, planes de igualdad y auditorías de sistemas normativos.

Vítaly cuenta con más de 3.500 personas trabajadoras, más de 127.000 clientes y protege a una población laboral de 2 millones de personas. La nueva compañía dispone de una infraestructura de servicio de ámbito nacional, conformada por 283 centros propios, 110 unidades móviles para la realización de reconocimientos médicos, 23 unidades móviles de formación práctica y 15 centros especializados de formación avanzada. También cuenta con presencia internacional en Latinoamérica, y tiene un elevado interés estratégico en Portugal.

Renovación del convenio con

VLEX

El pasado 31 de enero tuvo lugar la renovación del convenio entre nuestro Colegio y VLEX, editorial especializada en la provisión de contenidos y soluciones legales estándar y a medida para mercados profesionales, gubernamentales y académicos.

A través del Colegio, VLEX ofrece en abierto a todos sus colegiados ejercientes acceso ilimitado a los contenidos de la Base de Datos VLEX CGS MADRID Y VLEX TV (Webinars de Actualidad). La citada base de datos contiene más de 26,5 millones de documentos a texto completo, y más de 100 Editoriales / Partners colaboradores.

Los contenidos se distribuyen de la siguiente manera:

Base de Datos de Jurisprudencia con más de 7 millones de sentencias INCLUYE todas las sentencias del Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, y Tribunal Constitucional, TODAS las del TSJ y la AAPP de Madrid, y una amplísima selección del resto.

Base de Datos de Legislación COMPLETA, tanto rango legal como infralegal. Incluye el BOCM completo.

Base de Datos de Doctrina y Bibliografia, con más de 134.000 artículos doctrinales, libros y revistas de todas las editoriales jurídicas (única en el mercado jurídico).

Base de Datos de Formularios con más de 5.500 Formularios, esquemas, modelos y escritos.

Todos los CONVENIOS COLECTIVOS (sector, empresa y públicos) al día.

Base de Datos de Doctrina Administrativa con más de 300.000 resoluciones, de DGRN, DGT, TEAC, Tribunal de Cuentas, Consejo de Estado, Fiscalía General del estado, CNMV, Junta Consultiva de Contratación...

Asimismo, los Prácticos VLex del Área Laboral y Fiscal incluyen el contenido premium completo, más el práctico específico de cada especialidad: laboral, extranjería e impuestos. Por último añadir que VLEX TV nos permite tener acceso a más de 300 webinars anuales de actualidad impartidos por profesionales expertos en diferentes áreas del derecho.

Junta General Ordinaria 2022

Aprobadas las cuentas y presupuestos anuales

El pasado 28 de noviembre, y de conformidad con lo estipulado en nuestra normativa legal vigente tuvo lugar la Junta de General Ordinaria donde se presentaron las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021, las cuales fueron aprobadas por unanimidad, así como la correspondiente Memoria de Actividades.

El orden del día incluía diferentes puntos de interés para los colegiados, donde el primero de ellos era la lectura y aprobación del acta de la Junta General del año anterior que fue aprobada por mayoría. A continuación fue el turno del Informe de Presidencia, en el cual Dña. Eva Torrecilla expuso el conjunto de actuaciones llevadas a cabo durante el año 2021, un año de importante recuperación en la situación económica de la Corporación. Igualmente destacó la celebración del Congreso de Actualidad Laboral y del Encuentro con la Justicia en el Orden Social, actos ya tradicionales en la programación de actividades anuales en nuestras acciones colegiales.

Asimismo la Presidenta expuso el estado de las gestiones que se vienen realizando en defensa de los intereses de los colegiados, las acciones realizadas para incentivar la colegiación, la atracción de los estudiantes de Grado a través de acciones específicas de su interés como la Jornada de Puertas Abiertas y las medidas adoptadas para combatir el intrusismo.

Aprobación de las cuentas y presentación de nuevos proyectos

En los siguientes puntos del orden del día el Tesorero, D. José Luis Saludas abordó la presentación de la Memoria Anual 2021 y el examen y votación del balance y cuentas anuales de ingresos y gastos del correspondiente ejercicio, así como del presupuesto para el año 20202 los cuales fueron aprobados por mayoría de los colegiados asistentes a través del sistema de votación telemática.

En cuanto a las proposiciones de la Junta de Gobierno y de los colegiados el Secretario, Don Pedro Bonilla, tomó la palabra para exponer aspectos novedosos recientemente acometidos.

Málaga acoge la XV Asamblea Nacional de Graduados Sociales

El colectivo de Graduados Sociales celebró su XV Asamblea Nacional en Málaga el pasado 10 de febrero bajo la Presidencia de Honor de Sus Majestades Los Reyes. La cita reunió a 500 profesionales en un evento inaugurado por la ministra de Justicia, Doña Pilar Llop.

Junto al medio millar de profesionales del sector han participado 150 alumnos inscritos de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de Málaga y una delegación de los homólogos graduados sociales italianos .

Según datos de la TGSS, el colectivo de Graduados Sociales de España gestiona el 80% de las pymes, y actúa en el 60% de procesos judiciales laborales del país.

El objetivo principal de esta asamblea ha sido analizar e intercambiar inquietudes y experiencias sobre los temas y retos de la profesión.

El evento incluía un programa formativo que ha contado con las ponencias, entre otras, de la magistrada del Tribunal Constitucional Dña. María Luisa Segoviano; el magistrado del Tribunal Supremo D. Antonio Sempere y la jueza del Tribunal de Justicia de la UE Dña. Lourdes Arastey, quienes han abordado temas de actualidad como la discriminación, la inteligencia artificial, el teletrabajo y la conciliación.

La asamblea ha contado con una nutrida representación de colegiados de nuestra corporación.

Video resumen Asamblea:
https://vimeo.com/802670733/41c17f4fff

El Consejo General celebra en el Senado la XVII edición de los

Premios al Mérito Social 2022

El Consejo General de Graduados Sociales, presidido por **D. Ricardo Gabaldón**, celebró en el mes de diciembre la XVII edición de los Premios al Mérito Social 2022, cuyo objetivo es reconocer a las personas o instituciones que han destacado en su actividad profesional relacionada con la Justicia Social.

En este acto, conducido por el periodista **D. Javier Fernández Arribas**, quedó de manifiesto la esencialidad de los Graduados Sociales para el tejido empresarial (pymes, autónomos y trabajadores) no solo durante la pandemia, sino en el día a día. También se resaltó la necesidad de formar parte de la justicia gratuita.

El Presidente del CGCOGSE, tras agradecer la presencia de los asistentes y al presidente del Senado el poder celebrar el acto en el Salón de Plenos, tuvo palabras de felicitación para los galardonados a quienes agradeció, uno a uno, el gran trabajo realizado en sus respectivos cargos y la estrecha relación con el colectivo. Recordó, además, la época complicada vivida sin conciliación ni descanso, y defendió, entre otros objetivos, que se les tengan en cuenta antes de que la norma se publique oficialmente, "tenemos el termómetro de lo que pasa en las empresas", y que los graduados sociales entren a formar parte de la justicia gratuita.

La conselleira de Promoción del Empleo e Igualdad de la Xunta de Galicia, **Dª. María Jesús Lorenzana** fue nombrada Colegiada de Honor, quien afirmó sentirse "honrada y emocionada por esta colegiación". Asimismo, el presidente del Consejo General entregó los premios a La mejor Labor Periodística en Pro de la Justicia Social que recayó en la revista **Confilegal** y que recogió su director, **D. Carlos Berbell**; a La Defensa de la Profesión que fue para **D. Alejandro Ramos Guerra**, director general de Trabajo de Canarias; y a la trayectoria profesional, para **D. Agustín Rifé Fernández-Ramón**, letrado de la Administración de Justicia; y para **D. Juan José Camino Frías**, jefe del equipo en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castellón. **D. Antoni Oliver Reus**, presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears fue galardonado con el Mérito Social a la Justicia; y **Jesús Ángel Vázquez Forno**, director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña, recibió la medalla de oro al Mérito Colegial.

Las menciones a la Trayectoria Profesional se otorgaron al expresidente del Colegio de A Coruña y Ourense, **D. Germán Prieto-Puga Somoza**; a **D. Jesús Gascón Val**, exmiembro de la Junta de Gobierno del Colegio de Aragón; a **D. Antonio Villanueva Gómez**, Graduado Social del Colegio de Málaga y Melilla y a **D. Rafael Navarrete Paniagua**, ex vicepresidente

de la Junta de Gobierno del Colegio de Madrid y responsable del área jurídica de esta publicación.

Vídeo intervención D. Rafael Navarrete: 16122022_Acto_Entrega_Premios_MeritoSocial_Rafael_Navarrete_Paniagua.mp4

La **OISS** presenta el informe sobre la seguridad social para las personas artistas en Iberoamérica

El capítulo destinado al análisis de la situación individual de España ha sido desarrollado por nuestra compañera, Graduada Social y vocal de la Junta de Gobierno, Dña. Teresa Silleras.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) presentó el pasado 23 de febrero su informe sobre la 'Seguridad Social para las personas Artistas en Iberoamérica', el cual ha sido elaborado con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y cuyo objetivo es atender "la particular situación" de precariedad e informalidad que padecen los artistas en el desarrollo de cada una de las diversas actividades que se enmarcan en este concepto. El acto de apertura corrió por cuenta de la secretaria general de la OISS, Dña. Gina Magnolia Riaño Barón.

De la dirección de este estudio se ha encargado Dña. Eva María Blázquez Agudo, catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, el cual ha sido elaborado por personas expertas, contribuciones de la OEI y las instituciones de Seguridad Social. Cabe destacar que el capítulo destinado al análisis de la situación individual de España ha sido desarrollado por nuestra compañera, Graduada Social y vocal de la Junta de Gobierno del Colegio de Madrid, Dña. Teresa Silleras.

En la actualidad, el 1,7% de los empleos de la región de Iberoamérica se engloban dentro de este campo, fundamentalmente en el sector privado. En términos de actividad económico, las artes contribuyen entre un 2% y un 4% al PIB de los países. La clausura del acto estuvo a cargo de la directora de Cooperación con América Latina y el Caribe de la Aecid, Laura Oroz Uribarri y el secretario general Iberoamericano (Segib), Andrés Allamand.

Jornada de Puertas Abiertas

El pasado 15 de diciembre recibimos por primera vez en nuestro Colegio a los Graduados Sociales del futuro. Celebramos la Jornada de Puertas Abiertas de nuestro Colegio para alumnos y titulados en Relaciones Laborales de las Universidades Rey Juan Carlos y Carlos III de Madrid con el objetivo de acercarles información especializada sobre las salidas laborales.

La jornada fue organizada por la Comisión de Universidades que encabezan Dª. Teresa Silleras y D. Diego Chico. El programa abarcaba una sesión informativa sobre Recursos Humanos como salida profesional, un taller práctico en torno al trabajo en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales donde pudimos aprender y disfrutar con una amena sesión de realidad virtual de la mano de Asepeyo y una mesa de debate acerca de la Gestión Laboral de Despacho. Ya en la sesión vespertina tuvimos una amena presentación sobre las Prestaciones de la Seguridad Social, un taller práctico sobre el conocimiento y manejo de aplicaciones informáticas de despacho, una demo de programa de nóminas por cortesía de Monitor Informática y una demo de base de datos jurídica gracias a Lefebvre. Finalizamos este intenso día con una sesión sobre práctica procesal.

Y como todo no va a ser trabajo, finalizamos la jornada con un microconcierto en directo.

¿Pudo evitarse la tragedia del Titanic?

La importancia de la prevención

Con la prevención de riesgos laborales que conocemos hoy, ¿se podrían haber evitado tragedias del pasado? Este es el eje central de la exposición "¿Pudo evitarse la tragedia del Titanic? La importancia de la prevención", una muestra organizada por el IRSST y que un nutrido grupo de compañeros pudo visitar el pasado mes de enero.

La exposición analiza las circunstancias técnicas y humanas que provocaron aquella catástrofe trasladando al visitante la pregunta de qué papel pudo jugar la prevención de riesgos laborales en el naufragio. Además, rinde homenaje a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que estipula que los trabajadores deben contar con equipos adecuados a su puesto de cara al desempeño de sus funciones, hecho que no se dio aquella fatídica noche, en el caso, por ejemplo, del vigía, que no disponía de unos prismáticos que le hubieran permitido avistar antes el iceberg que taladró el barco en la maniobra de viraje. En la sala se pueden contemplar objetos y paneles explicativos, con información disponible a través de códigos QR. También se expone al visitante una simulación interactiva con las distintas maniobras alternativas que pudo haber realizado aquella noche el buque para evitar la colisión y las consecuencias de cada una de ellas.

Visitamos el Archivo Regional de la Comunidad de Madrid

Los pasados 22 de diciembre y 12 de enero, organizadas por la Comisión de Ocio y Tiempo Libre del Colegio realizamos sendas visitas al Archivo Regional de la Comunidad de Madrid, centro que custodia los documentos generados por el Gobierno y la Administración autonómica madrileña que se encuentran en las fases de archivo intermedio y de archivo histórico y los documentos producidos por las instituciones antecesoras de la Comunidad de Madrid.

En el mismo también pueden ingresar los fondos históricos de aquellos municipios que lo soliciten en el marco de las subvenciones anuales que la Comunidad de Madrid concede a los ayuntamientos de la Región, así como los documentos de los entes institucionales y las empresas públicas con las que se establezcan acuerdos pertinentes. Igualmente, puede incorporarse a los fondos del archivo aquellos documentos y fondos particulares que ingreses por compra o aceptación de donación, legado o dación en pago de impuestos.

¡Esperamos seguir adelante con estas iniciativas!

Una noche en el musical "Los Puentes de Madison"

Con el objetivo de fomentar actividades de tiempo libre hemos iniciado el desarrollo de actividades de ocio que puedan ser de interés para un amplio grupo de personas de nuestro colectivo. La primera de ellas ha sido, gracias a un acuerdo con Grupo SMedia, entidad que gestiona la principal red de teatros en Madrid, acudir elpasado 23 de febrero al Musical: "Los Puentes de Madison" Y como no podía ser de otra forma, vuestra acogida ha sido excelente. A buen seguro que repetimos con nuevas obras y espectáculos

El simbolismo de las puertas abiertas o cerradas han sido motores de la historia de la humanidad. La puerta cerrada presupone algo que debemos esconder, y por correlación lógica, lo que está guardado es porque tiene valor, puesto que sólo hay dos cosas que se escondan: las que avergüenzan y las que enriquecen.

Desde la revista "El Graduado" queremos ofrecer esa puerta abierta a nuestros jóvenes. En esta sección queremos visibilizar el "talento" de los/las jóvenes profesionales de las Relaciones Laborales, mostrando sus inquietudes y conocimientos; y para ello creamos esta nueva sección. Agradecemos sinceramente la implicación de la Universidad Rey Juan Carlos en esta nueva etapa, quienes amablemente nos han facilitado una amplia relación de TFG's.

Abramos nuestra puerta a los jóvenes, futuro y esperanza de nuestra profesión.

María Pinto Rodelgo

El transporte de mercancías peligrosas por carretera, una actividad peligrosa (TFG)

El transporte de mercancías peligrosas por carretera es una actividad peligrosa tanto para los transportistas como para el resto de vehículos y viandantes; por ello es necesario que los primeros tengan la formación adecuada, cumplan todos los protocolos y las medidas de prevención previstas en la normativa nacional e internacional que se expone en el trabajo de fin de grado.

Como normas a destacar tenemos el Acuerdo De Transporte De Mercancías Peligrosas Por Carretera y el Real Decreto por el que se regulan las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en el territorio español.

Para ejercer actividad los transportistas deben obtener una autorización habilitante y el Certificado de Aptitud Profesional. La carta de porte es esencial para garantizar la protección de la seguridad y salud de todas las personas que participan en el transporte. Además, dependiendo de la mercancía transportada se requieren determinados permisos y es obligatoria la señalización de estas.

Los vehículos deben llevar instalado el tacógrafo que mide la velocidad y el tiempo de conducción. Como figura a destacar tenemos el Consejero de Seguridad, que garantiza el cumplimiento de todas las medidas y es quien se comunica con la autoridad competente.

María Pinto Rodelgo:
https://www.linkedin.com/in/maria-pinto-rodelgo-036a65228/

Nerea Fernández Martínez

El derecho de adaptación del tiempo de trabajo como medida de conciliación (TFG)

Desde su entrada en vigor en 2007, el derecho de adaptación de la jornada (consagrado en el artículo 34.8 ET, y considerado como uno de los mejores derechos de conciliación) ha sufrido algunas reformas, siendo la del 2019 la que efectivamente ha supuesto ventajas para su ejercicio. El precepto no sólo expresa ahora los sujetos causantes del mismo, sino que también considera la posibilidad de renunciar a él y volver a la situación anterior, cómo se debe solicitar el derecho, o su tutela judicial, entre otros puntos. Si bien es cierto que, con respecto a la negociación colectiva, aún queda camino por recorrer, teniendo en cuenta que los Convenios Colectivos apenas regulan sobre los derechos de conciliación, y que el precepto les deja total libertad para regular los términos del ejercicio del derecho.

El Plan MECUIDA, elaborado a raíz de la nueva situación laboral que surgió por la pandemia del COVID-19, comporta una presunción iuris tantum del derecho de adaptación y configura un verdadero derecho de conciliación, con algunas modificaciones –respecto al derecho de adaptación original del 34.8 ET–, muy interesantes. Desafortunadamente se concibió como una medida temporal, ya no vigente pese a sus numerosas prórrogas.

Nerea Fernández Martínez:
https://www.linkedin.com/in/nerea-fernández-martínez-2392521bb

Aitana Núñez Custodio

El fraude de ley en los contratos de trabajo temporales estructurales (TFM)

La contratación temporal en el ordenamiento laboral español está configurada de forma excepcional; sin embargo, es evidente que en España existe, desde hace décadas, una alta tasa de temporalidad que supera con creces la media europea. Lo anterior se debe a que en nuestro país coexisten una serie de circunstancias, entre las que destacan: el miedo a la contratación indefinida debido a la situación económica, la cronificación de hábitos empresariales y el modelo estacional que define buena parte del tejido productivo y económico español.

El abuso de la utilización de los contratos de duración determinada supone, a su vez, un incremento de la tasa del fraude de ley al celebrarse un mayor número de contratos sin causa que permita justificar la temporalidad de los mismos. Para comprender las causas legales de temporalidad y el fraude de ley en la contratación, es fundamental realizar un estudio simultáneo de la jurisprudencia, la normativa legal y los convenios colectivos.

La consecuencia fundamental que lleva aparejada el fraude de ley, una vez éste queda probado, es que el contrato temporal deja de tener legitimidad, por lo que se priva de validez la cláusula temporal de la relación laboral haciendo que automáticamente esta devenga indefinida.

Aitana Núñez Custodio:
https://www.linkedin.com/in/aitana-n%C3%BA%C3%B1ez-custodio-b858ba198/

Alba Tomé Yagüe

La protección jurídica de la trabajadora víctima de violencia de género (TFM)

La violencia de género compone la máxima representación existente de desigualdad entre hombres y mujeres, constituyendo su erradicación uno de los grandes desafíos de los últimos años. El mayor avance legislativo que se ha producido lo protagoniza la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Dicha norma aborda la protección de las víctimas desde diferentes ámbitos, entre ellos el laboral y de Seguridad Social, articulándose medidas cuya finalidad reside en el mantenimiento del empleo y en garantizar la independencia económica de la mujer.

Si bien la promulgación de la LOPIVG supuso un progreso importante, no ofrece una protección completa, debiendo ser revisada.

Regula mecanismos que protegen a quienes ostentan la condición de víctima, pero no contempla medidas preventivas. Se requiere acreditar dicha condición, cuando ello no es sencillo en ocasiones. Por la composición del tejido empresarial español, aplicarlas resulta complicado, pues se vinculan a las circunstancias empresariales. Algunas comportan una reducción del poder adquisitivo sin que se prevean ayudas compensatorias. Entre otras.

Hay pendiente una gran labor que exige un compromiso político, judicial, institucional, pero, sobre todo, de reeducación social.

Alba Tomé Yagüe:
https://www.linkedin.com/in/alba-tome-yag%C3%BCe-26679b197

Mónica González Martínez

Régimen jurídico de la excedencia voluntaria laboral (TFM)

La excedencia voluntaria es una manifestación atípica de la suspensión del contrato de trabajo.

Resulta fundamental la trascendencia de la negociación colectiva en la regulación convencional de esta figura, siendo una oportunidad de desarrollo de la escasa normativa legal del artículo 46 ET. Es relevante recordar que, convencionalmente, se podrán regular nuevos supuestos de excedencia o mejorar esta, pero nunca disponer la propia excedencia voluntaria in peius.

Resulta interesante realizar un estudio jurídico teórico de las resoluciones jurisprudenciales más recientes del Alto Tribunal; como la sentencia sobre los trabajadores con contrato de duración determinada por sustitución, ya que tienen derecho a acceder a la excedencia voluntaria mientras la vacante asociada al contrato de interinidad no haya sido ocupada o el contrato no se haya extinguido.

Asimismo, a consecuencia de la doctrina jurisprudencial actual, se especifica el cauce procesal de las acciones legales según la casuística y la indemnización que puede corresponder derivada de ello; ya que, ante la negativa empresarial a reingresar al excedente, si manifiesta una voluntad extintiva de la relación laboral deberá llevarse a cabo por el cauce del despido; por el contrario, si únicamente existe una falta al derecho de reingreso, será por el proceso ordinario.

Mónica González Martínez:
https://www.linkedin.com/in/gonzalezmartinezmonica/

monitor informática

Programas de Laboral, Fiscalidad y Contabilidad

El mejor Software para asesorías y empresas

monitorinformatica.com

954 226 422

TRABAJO A DISTANCIA

ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TIEMPO EMPLEADO:

Resoluciones recientes de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Daniel Redondo Torres.
Contratado Predoctoral UCM.
Elías Antonio Bericat Guixá.
Graduado en RRLL-RRHH por la UCM.

La modificación de la regulación en materia de trabajo a distancia, contenida tradicionalmente en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), operada por el Real Decreto-Ley 28/2020, derogado por la Ley 10/2021 (LTAD, en adelante), es, sin lugar a dudas, una de las grandes novedades legislativas en materia laboral del último lustro.

En virtud de lo establecido en la exposición de motivos de la LTAD, apartado IV, el objetivo de la norma es proporcionar una regulación suficiente y transversal, que equilibre la utilización de estas modalidades de prestación de servicios. Ello, por medio de la ordenación de una serie de derechos y obligaciones que giran en torno a los principios de voluntariedad e igualdad de trato. Dentro del conjunto de derechos y obligaciones, resultan especialmente llamativos aquellos relacionados con el tiempo de trabajo, a los que la norma dedica una sección completa, la sección 3ª del capítulo III, y tres artículos de manera directa; el 13, relacionado con el derecho al horario flexible; el 14, relacionado con el registro horario; el 18, sobre la desconexión digital.

Referenciado el marco normativo relativo al trabajo a distancia, conviene analizar algunas resoluciones recientes sobre esta modalidad de prestación de servicios. En este sentido, nos hemos decantado por seleccionar tres sentencias relativamente recientes, y de suma relevancia, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN, en adelante). Ello porque, la AN se ha pronunciado en estas sobre la nulidad de diversas cláusulas, relacionadas directa o indirectamente con el tiempo de trabajo, incluidas en acuerdos de trabajo a distancia.

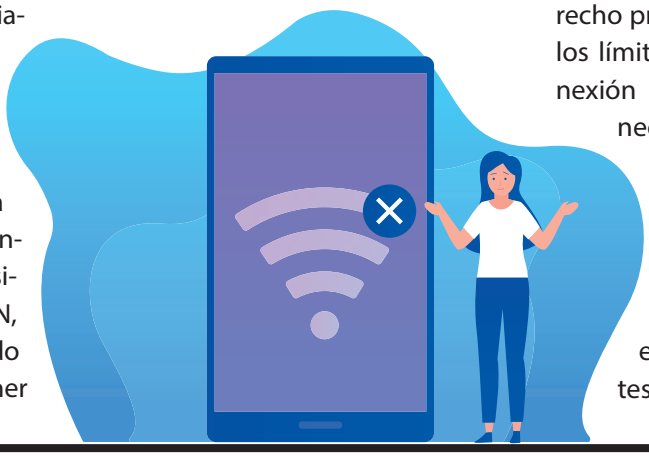
En primer término, interesa hablar del concepto de tiempo de trabajo. En este sentido la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN, en adelante) de 12/09/2022, Rec. 204/2022, se pronuncia sobre la consideración como tiempo efectivo de trabajo de las interrupciones, asociadas a incidencias técnicas o averías, acaecidas durante la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia, no imputables a las personas trabajadoras. La AN considera tiempo de trabajo efectivo las citadas interrupciones. En primer lugar, porque, atendiendo a uno de los principios que incardinan esta modalidad de prestación de servicios, la igualdad de trato, consagrada en el artículo 4 LTAD, si para los trabajadores presenciales, un corte en el suministro eléctrico no supone la obligación de prestar servicios en otro momento, ex artículo 30 ET, para los trabajadores a distancia tampoco debe suponer dicha obligación. En segundo lugar, como consecuencia del principio de ajenidad en los medios (artículo 1.1.

> **“La Audiencia Nacional considera como tiempo efectivo de trabajo de las interrupciones, asociadas a incidencias técnicas o averías, acaecidas durante la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia, no imputables a personas trabajadoras”**

ET) el empresario es el responsable del defectuoso funcionamiento, no imputable al trabajador, de los medios y equipos de trabajo. Siendo el empresario quien se encuentra obligado a aportar estos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 11 y 12 LTAD. Ello, independientemente de que sea el trabajador o un tercero quien haya contratado el suministro eléctrico, puesto que, este hecho no exonera al empleador de su obligación de dar ocupación al trabajador [artículo 4.2 a) ET]

En segundo término, la audiencia se ha pronunciado acerca de la distribución del tiempo dedicado al trabajo presencial y al trabajo a distancia. En este sentido, en las sentencias de 10/11/2022, Rec. 269/2022 y de 12/09/2022, deja claro que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 d) LTAD, debe reflejarse en el acuerdo de trabajo a distancia (ATAD, en adelante) el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. De la misma manera, la modificación de este elemento incluido en el ATAD, debe realizarse por acuerdo entre empresario y trabajador, conforme a lo previsto en el artículo 8.1 LTAD. Ello no es óbice para que, por parte de la empresa, concretada la distribución, materializada por ejemplo en un número de días concretos por semana, se establezcan los específicos días de prestación de trabajo a distancia y trabajo presencial, en atención a las necesidades empresariales. La AN, deja entender que, en todo caso, el ATAD debe contener una distribución concreta del trabajo a distancia y presencial, ya bien sea porcentual o numérica, no resultando admisible que sea el empresario unilateralmente quien determine dicha distribución. Relacionado con lo anterior, la SAN de 10/11/2022, analiza otra problemática conexa. En esta sentencia, en el ATAD, se dispuso la posibilidad de que la empresa pudiera requerir a la persona trabajadora para acudir presencialmente en ciertos supuestos asociados a situaciones imprevistas. No pudiendo sustituirse, desplazarse ni acumularse estos días. La AN acepta que la empresa pueda requerir, sin mediar preaviso, puesto que resultaría ilógico en atención a circunstancias imprevistas, al trabajador para prestar servicios presencialmente, en los citados supuestos, en atención a sus necesidades organizativas y/o productivas. Ahora bien, declara el segundo inciso de la cláusula, el relativo a la imposibilidad de compensar, sustituir o acumular estos días, nulo, por cuanto, supondría la posibilidad, por parte de la empresa, de modificar unilateralmente la distribución del tiempo de trabajo a distancia y presencial, vulnerando el artículo 8 LTAD.

> **“El Acuerdo de Trabajo a Distancia debe reflejar el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia**



En tercer y último lugar conviene mencionar la SAN de 22/03/2022, Rec. 33/2022 en relación con el derecho a la desconexión digital. En esta sentencia se plantea la posible nulidad de una cláusula de un ATAD, donde por un lado se concretaba el derecho a la desconexión digital, previsto en el artículo 18 LTAD, 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD, en adelante) y 20 bis ET, y por otro se establecía una excepción a dicho derecho en situaciones de urgencia justificada. La AN permite que se concrete el contenido del derecho a la desconexión digital, en los términos previstos en el ATAD, si bien, no resulta admisible, la limitación unilateral de dicho derecho por parte de la empresa, debido a que, si bien ningún derecho presenta perfiles absolutos, los límites al derecho a la desconexión digital deben articularse necesariamente, en virtud de lo previsto en el artículo 88 LOPDGDD, en la negociación colectiva o, en su defecto, por medio de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Josefa Sampayo

GRADUADA SOCIAL MÁS VETERANA EN ACTIVO DEL COLEGIO

Aurora García García
Graduada Social

Hay que remontarse al mes de diciembre del año 1967 para rememorar la primera vez que Josefa pisó la sede del entonces Colegio Oficial de Graduados Sociales de Castilla, y aún recuerda con ilusión aquella visita para aportar su documentación e iniciar su actividad profesional como colegiada ejerciente nº 315. Hoy, 56 años después accede a las instalaciones del Colegio, como dice ella, "llena de surcos y vivencias", pero con la misma energía de quien sigue al pie del cañón.

EG: Pepita, según consta en la base de datos eres la Graduada Social ejerciente más veterana de nuestro Colegio, con una larga carrera profesional, ¿qué te impulso a realizar estos estudios?

JS: *La necesidad de tener un título y una colegiación para poder ejercer el trabajo de asesoría laboral ante los organismos que en esos momentos se encargaban de la tramitación de labores similares a las que hoy hacemos a través del Sistema Red. Entonces era el Instituto Nacional de Previsión, en el que estaban unidos lo que ahora es Tesorería y el Instituto Nacional de la Seguridad Social.*

En aquellos momentos mi padre tenía un despacho en el que confeccionábamos nóminas, seguros sociales y cualquier trámite referente a la gestión laboral de las empresas.

EG: Tu actividad profesional siempre ha estado vinculada a la asesoría y gestión laboral de empresas y autónomos. ¿Qué recuerdos conservas de tus inicios?

JS: *Aquello era mucho más sencillo de lo que es ahora. Teníamos menos leyes que interpretar, aunque dedicabas más tiempo en desplazamientos para todas las tramitaciones que ahora hacemos desde nuestros despachos.*

EG: La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral desde los años 70, no se ha producido de igual manera en todos los sectores, en este sentido, ¿cómo era nuestra profesión cuando comenzaste?

JS: *Cuando inicié los estudios de Graduado Social, en Madrid solo éramos 3 mujeres y yo la más joven; creo que representábamos un 3% o un 4% en las clases. En los archivos del Colegio podéis comprobar en qué momento empezamos a colegiarnos e incorporarnos de forma notoria las mujeres al ejercicio libre o de empresa, pero seguro que fue mucho más adelante.*

EG: Has ejercido siempre por tu cuenta, ¿cómo surgió la idea de tener tu propio despacho?

JS: *Antes de estudiar la carrera yo ya tenía la práctica en el día a día de la profesión. Mi padre tenía su despacho y en aquellos años no era necesario ningún título, solo hacer este trabajo bien, con honradez para tener clientes fieles. Mi padre con mucho trabajo y una familia que mantener, no tenía el tiempo necesario para empezar a estudiar una carrera.*

Yo quería ser azafata de líneas aéreas, pero ante la necesidad, renuncié y decidir estudiar Graduado Social para poder trabajar dentro de la legalidad que esos momentos era necesaria para el acceso a los organismos de forma profesional.

No me arrepiento de haber renunciado a mi idea, porque he tenido muchas satisfacciones en esta profesión. Me he sentido muy arropada desde mis inicios por nuestro Colegio, porque con cualquier problema que haya tenido siempre los habéis resuelto y por la buena labor que hacéis.

> "Yo quería ser azafata de líneas aéreas, pero no me arrepiento. He tenido muchas satisfacciones como Graduada Social"

EG: Recientemente hemos vivido el 8 de marzo "día internacional de la mujer". En España el primer precepto que introduce la igualdad efectiva entre hombres y mujeres posiblemente es la Constitución de 1978, pero a día de hoy ¿cómo valorarías la evolución de esa igualdad, laboralmente hablando? ¿Crees que nos faltan objetivos por alcanzar?

JS: *Sólo te puedo responder a esta pregunta desde el punto de vista de nuestra empresa, porque siempre hemos trabajado por cuenta propia, junto a mi padre, mi hermana, también Graduado Social, y mi hijo. Hemos tenido empleados y empleadas teniendo en cuenta solo sus aptitudes, no su sexo, incluso creo que hemos tenido más mujeres que hombres a lo largo de los años.*

EG: A lo largo de tu carrera profesional, ¿cuáles son las mayores satisfacciones que esta actividad te ha reportado?

JS: *Pertenecer a un colectivo como el de Graduados Sociales, de sus Colegios de toda España y del Consejo General de Graduados Sociales y tener unos compañeros Graduados Sociales que siempre han aportado su conocimiento y buen hacer para que nuestra profesión esté muy valorada en estos momentos, ya*

que después del Covid-19 hemos demostrado que sin nuestro buen hacer, no hubiera sido posible que todas la Empresas y los Trabajadores afectados por los ERTEs como consecuencia del Estado de Alarma decretado por nuestro Gobierno, cobraran sus prestaciones de desempleo sin moverse de sus domicilios.

Podemos estar todos orgullosos de nuestra labor en esos momentos, a costa de nuestro sacrificio y de muchas horas de trabajo sin tregua y sin descanso.

EG: Pepita, nuestra profesión en la rama de asesoría y gestión de empresas, se ha visto inmersa en numerosos cambios a lo largo del tiempo, y principalmente desde la implantación de la informática en los procesos. Mirando atrás ¿en qué momento notas que la gestión laboral cambia considerablemente?

JS: *Muy sencillo; en el momento en que empiezan a cargarnos del trabajo que antes hacían los funcionarios de la Tesorería de la Seguridad Social y del I.N.S.S en sus oficinas y nos limitan la atención personal a los profesionales para poder gestionar los asuntos complicados que no se pueden tramitar electrónicamente.*

> "En el área de gestión hay mucho intrusismo de personas sin título, que provocan a veces serios problemas a sus clientes, y además nos hacen la competencia en precios de una manera desleal"

EG: En la parte procesal de nuestra rama hay otros cuerpos jurídicos que también ejercen, pero en la parte de gestión de empresas y autónomos, a lo largo del tiempo ¿has notado mucha presencia de otros profesionales en el sector? ¿A qué podría deberse?

JS: *A que hay mucho intrusismo de personas sin título, sin estudios suficientes y sin conocimientos mínimos, que provocan a veces serios problemas a sus clientes, y además nos hacen la competencia en precios de una manera desleal.*

EG: Sin ánimo de revivir el desafío que supuso para los Graduados Sociales afrontar la gestión de las empresas y trabajadores durante la pandemia, ¿cómo valorarías los cauces de comunicación con las administraciones en 2020? ¿Cómo te hubiesen gustado que fueran?

JS: *Inexistentes en Seguridad Social y en S.E.P.E., nadie respondía. Para mí, que ya tenía experiencia en los trámites de los EREs y ERTEs en las crisis anteriores, fue un gran desafío por las novedades que implantaron.*

Pienso en los jóvenes que no hubiesen tramitado ninguno, sin atención por parte de los organismos afectados,

con decretos publicados a las tantas de la noche para entrar en vigor a la mañana siguiente y tener que estudiarlos e informar a las empresas y ponerlos en práctica… Si no hubiera sido por vosotros, Colegios y Consejo, no hubiéramos podido hacer casi nada los unos y los otros. Es mi opinión.

EG: Además del avance imparable de la tecnología, es cierto que a raíz de la pandemia han cambiado considerablemente muchos aspectos en la gestión de las empresas. ¿Cómo valorarías las actuales plataformas de comunicación con las administraciones, especialmente con Seguridad Social e INSS? ¿Las ves adecuadas? ¿Qué se podría mejorar?

JS: *No sé si por mi edad y o por haber vivido la época de trato personal con los funcionarios, que ante un problema no provocado por nosotros los profesionales, te lo resolvían, y que ahora, son los nuevos sistemas de comunicación a través de plataformas, solo puedes explicar con pocas palabras lo que quieres que te solucionen. Lo encuentro tan impersonal que aunque nos respondan personas, no me acostumbro.*

EG: En una profesión como la nuestra, tan ligada a los cambios normativos especialmente en derecho del trabajo y seguridad social, ¿qué papel juega nuestro Colegio profesional?

JS: *Un papel IMPORTANTISIMO, ya que nos ayuda a conocer en profundidad, mediante la puesta en contacto de los profesionales más prestigiosos en todos los aspectos que mencionas, a través de su presencia en actos a los que ya podemos acudir en persona u on line, y que facilitáis a través de la Web, la posibilidad de volver a visionar los actos y así, proporcionar una más clara interpretación de la normativa en vigor.*

EG: ¿Que recomendación darías a los compañeros jóvenes que quieran desarrollar su actividad profesional en la asesoría y gestión de empresas?

JS: *Que se Inscriban en el Colegio de Graduados Sociales de su provincia, que van a estar informados y en una formación constante mediante las ponencias, conferencias, análisis de los temas que nos afectan, impartidas por los mejores profesionales y de más reconocido prestigio, ante los nuevos retos de nuestra profesión, ya que se estima que existen en España unas 100.000 normas en vigor, y creciendo cada día que se publica el B.O.E., por lo que necesitamos una especialización rigurosa en cada una de las ramas del derecho, cómo es el nuestro, el Derecho Laboral.*

Además y más importante, tener unos excelentes compañeros de profesión con mucha experiencia, que son muy buenos profesionales y de los que siempre se aprende, cuando plantean preguntas sobre la problemática del día a día en los eventos que realizáis.

Que los nuevos colegiados van a tener una buena defensa en el desarrollo de la profesión, ante los problemas que les pueden surgir con organismos que nos afectan en nuestro trabajo.

Josefa Sampayo Ponce.
Graduada Social.
Colegiada nº 315 del Excelentísimo Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

Animación a la lectura

Mª Cristina Monje Fuentes.
Graduada Social.
Ejerciente de Empresa

Puedo decir con orgullo que he tenido la suerte de que mi profesión haya sido mi pasión; pero a la vez me satisface enormemente hacer público, que además de mí profesión, tengo en mi vida otra gran pasión, a la que llevo dedicada ya más de 25 años. Se trata de LA ANIMACIÓN A LA LECTURA. Sé que os puede parecer un poco raro, pero esa es mi gran afición.

En el año 1997 tuve la suerte de conocer a dos mujeres, Montserrat Sarto y Carmen Olivares, que, pese a su edad, eran mucho más jóvenes, emprendedoras y de espíritu abierto que yo. Debo decir que siempre he sido aficionada a la lectura, pero lo que ellas me plantearon era integrarme en una asociación cultural centrada en la educación lectora y en el estudio y la difusión de la literatura infantil y juvenil de calidad. Me impacto su lema: "el que lee no está haciendo algo: se está haciendo alguien".

Hacia 1980 Montserrat Sarto— junto con la especialista en literatura infantil Carmen Olivares Ballesteros y con Francisco Cubells Salas como asesor pedagógico— introdujo en España el concepto específico de "animación a la lectura". El "Grupo" recibió en 1993 el premio internacional IBBY-Asahi Reading Promotion por su método innovador y la sencillez de su aplicación.

En el prólogo de su segundo libro "Animación a la lectura, con nuevas estrategias", publicado en Ediciones SM en 1998, José Antonio Marina dice : *"Leer, hablar, escribir, es decir explicar, comprender y disfrutar el mundo con palabras es una condicizón indispensable para desarrollar la inteligencia humana. (..) La ignorancia es iletrada. Esto conviene repetirlo en un momento en que estamos a punto de naufragar en la fascinación de las redes. Quién piense que conectarse con internet supone algún progreso o entraña algún aumento de conocimiento es un memo tecnológico. En la red se encuentra sólo lo que se sabe leer. El analfabeto funcional seguirá siéndolo conectado o desconectado".*

¿Que pretende este método?

Nos lo explica su autora Montserrat Sarto: "…. es en el campo de la lectura en libertad donde se apoya la animación a la lectura, la que no requiere una calificación ni está supeditada a un servicio utilitario de la enseñanza, pero consigue que el niño descubra el libro."

Las estrategias se plantean en forma de juego creativo, estimulando la interioridad, apoyadas en el silencio y la reflexión individual. Están creadas para contribuir al desarrollo de la capacidad lectora que tiene el niño y cultivar su inteligencia.

Como Graduados Sociales sabemos de la importancia de la competencia lectora al interpretar una ley, una sentencia o al redactar un recurso.

Una coma cambia el sentido de una frase y puede cambiar el sentido de la propia ley.

Me llega por whatsapp una conferencia del primer ministro francés de Finanzas Bruno Le Maire, en la que, dirigiéndose a los jóvenes, les dice "Las pantallas os devoran, la literatura os alimenta".

Animar a la lectura es tarea de todos. Empieza en el momento en el que leemos a nuestros hijos pequeños un cuento; somos los animadores a la lectura en su primera etapa, pero no podemos conformarnos con eso. No podemos olvidar "que nuestra inteligencia es una inteligencia lingüística; solo gracias al lenguaje podemos desarrollarla, comprender el mundo, inventar grandes cosas, convivir, aclarar nuestros sentimientos, resolver nuestros problemas, hacer planes" sigo citando a José Antonio Marina.

El libro de Montserrat Sarto ha tenido varias ediciones en España y se ha traducido, al japonés, coreano, esloveno y chino simplificado. En México existe una Diplomatura para capacitar a profesores en animación a la lectura, según este método; se han realizado conferencias, cursos y talleres en países hispanoamericanos: Argentina, Guatemala, Ecuador, El Salvador, Perú y Puerto Rico.

> **"No podemos olvidar que nuestra inteligencia es una inteligencia lingüística; solo gracias al lenguaje podemos desarrollarla, comprender el mundo, inventar grandes cosas, convivir, aclarar nuestros sentimientos, resolver nuestros problemas, hacer planes"**

En 2005, la editorial Piemme traduce al italiano el primer libro de Montserrat Sarto sobre animación a la lectura.

La Asociación formó parte, en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del proyecto "Yo vivo en Europa", un proyecto de cooperación transnacional dentro del programa Sócrates de la Unión Europea, con la participación de España, Alemania, Bélgica e Italia, siendo España el país coordinador.

El Proyecto se englobaba dentro de la acción Comenius - Educación Escolar-, concretamente en el marco de la Acción 2: Proyectos europeos de cooperación para la formación del personal docente de los centros escolares.

Se trató de un proyecto de investigación bibliográfica sobre literatura infantil y juvenil (de 6 a 12 años), publicada entre los años 1980-2000, y de una aplicación educativa de materiales enfocados a promover los valores de ciudadanía europea. Estos materiales servirían para la formación del profesorado que quisiera profundizar en los métodos y técnicas de la animación a la lectura a través de un curso específico.

Os dejo el enlace http://yovivoeneuropa.cnice.mecd.es para conocer más a fondo el proyecto.

Y ese mismo año la Asociación Cultural ESTEL colabora con la Fundación UNED en la elaboración de los contenidos del Curso Experto Universitario en Animación a la Lectura, que se imparte on-line desde el curso 2005/6

Si el papel de la lectura es fundamental ¿cómo podemos fomentarla? ¿Os animáis a pasar a la acción?
Os espero en
http://animacionalalectura.org/
http://www.estelanimacion.org
para conocernos mejor y engancharos como yo, a esta maravillosa tarea de la animación a la lectura.

Sabadell
Professional

1 / 6

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

Indicador de riesgo aplicable a la Cuenta Sabadell PRO.

Banco de Sabadell, S.A. se encuentra adherido al Fondo Español de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. La cantidad máxima garantizada actualmente por el mencionado fondo es de 100.000 euros por depositante.

Esta PROpuesta es para ti, de PROfesional a PROfesional

En Sabadell Professional trabajamos en PRO de los PROfesionales del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Innovamos constantemente nuestra oferta de productos y servicios para ayudarte a conseguir tus objetivos, proteger tus intereses, propulsar iniciativas y proponer soluciones financieras únicas, a las que solo pueden acceder PROfesionales como tú. Soluciones como esta:

Cuenta Sabadell PRO

La cuenta que trata con rigor y seriedad el dinero de los PROfesionales con la que tendrás acceso a los principales servicios y productos que requieras en tu día a día.

Si quieres conocer todas las ventajas que te ofrece la Cuenta Sabadell PRO, contacta con nosotros e identifícate como miembro de tu colectivo profesional y un gestor especializado te explicará con detalle las ventajas que tenemos para PROfesionales como tú.

Te estamos esperando.

Publicidad

sabadellprofesional.com

900 500 170

a3innuva Nómina

La solución laboral colaborativa para la empresa y los empleados

El mejor software de nóminas y gestión laboral para el departamento de RRHH

En un entorno cloud siempre disponible

a3innuva | Nómina es una solución escalable y modulable, a la que puedes añadir funcionalidades de todas las áreas de la gestión laboral e integrar con soluciones propias o de terceros.

Además, incorpora la firma electrónica de documentos, para que las gestiones con los empleados sean más ágiles y seguras.

/ Eficiencia **/ Innovación** **/ Colaboración** **/ Cloud**

Wolters Kluwer

a3wolterskluwer.com
a3clientes@wolterskluwer.com
900 11 11 66