



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

**LA PUNTUALIDAD
EN SEDE JUDICIAL**

**PENSIÓN DE
VIUDEDAD EN
PAREJAS DE HECHO**

[Y ADEMÁS]

**VOLVER A
LOS BÁSICOS EN
RECURSOS HUMANOS**

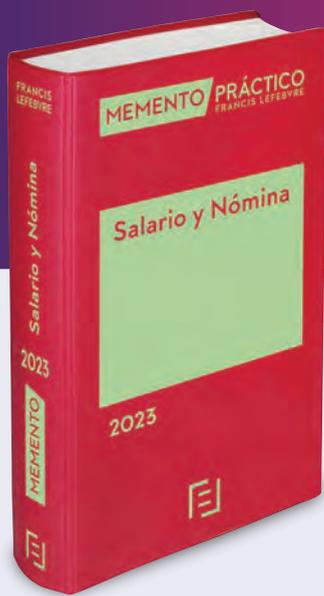
Beatriz Losada Crespo

DIRECTORA DEL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA)

JUNTA GENERAL ORDINARIA Y ELECCIONES PARCIALES:

- RENOVACIÓN POR MITAD DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE GOBIERNO

Porque con el dinero no se juega



15% de descuento exclusivo
Graduados Sociales colegiados

OFERTA DE PREPUBLICACIÓN
~~127€~~ 107,95€
PRECIO SIN IVA

MEMENTO Salario Nómina 2023

Un análisis exhaustivo de la **retribución salarial**, así como de los conflictos y consultas más frecuentes que se presentan a los asesores laborales y en los departamentos de Recursos Humanos.

Toda la información jurídica necesaria, acompañada de ejemplos, para resolver cualquier duda que pudiera surgir durante la **elaboración de una nómina**.

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

Realizamos un análisis exhaustivo de las **retenciones e ingresos a cuenta** correspondientes al **IRPF** y al **Impuesto de Sociedades**, así como de la contabilidad relacionada con los gastos de personal.

SUMARIO

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

[Adquiere en lefebvre.es/tienda](https://lefebvre.es/tienda)



Sentir el olor y el sabor del verano

Llega la época estival que nos regala tiempo, ese elemento que durante el resto del año añoramos porque nos impide dedicarnos a aquello que nos aporta un bienestar a múltiples niveles. Estoy segura de que la falta de momentos para la lectura sosegada es uno de esos placeres que echamos en falta en nuestro día a día.

Desde el comité de redacción de *El Graduado* nos gustaría pensar que este número os proporcionará momentos de lectura amena. Os invitamos a disfrutar de una edición cargada de grandes personas como D^a Beatriz Losada, Directora del SIMA, así como de D^a Gloria M^a Luque y D José Muñoz Arribas, ambos Colegiados Senior que comparten de forma generosa su vinculación y relación con nuestra profesión.

En este número encontrarás artículos que abordan temas de total actualidad, todos ellos con un talante didáctico que pretende devolvernos a la realidad más humana que a veces sentimos difuminada con el avance de la IA en cada uno de los ámbitos en los que el Graduado Social interviene. Sin duda, cada uno de los artículos y entrevistas que componen el número 80 de *El Graduado* ponen la persona en el centro destacándola como sujeto prioritario en la toma de decisiones, lo que influye directamente en los efectos sobre las relaciones sociales cualquiera que sea el escenario donde se produce.

Contamos con un artículo dedicado a la cultura con una crítica teatral fresca y amena de D^a Patricia Moreno Guerrero, joven Graduada en Psicología y Arte Dramático, que nos anima a acudir al teatro y disfrutar de dos comedias teatrales desternillantes.

Esperamos que mediante la lectura de este número sientas el olor y el sabor del verano, sobre todo deseamos que lo disfrutes.

Un abrazo!

C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

M^a. José García Pedreño

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

F. Javier Cerrajero Méndez

Aurora García García

Jon López Gurruchaga

Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Araceli Crespo Pascual

Aurora García García

Jon López Gurruchaga

Patricia Moreno Guerrero

Álvaro Rueda Sánchez

José Luis Saludas Trigo

Èlia Urgell

María Rosa Vela Balboa

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 PUNTUALIDAD EN SEDE JUDICIAL
	8 SENTENCIAS DE INTERÉS
	10 SENTENCIAS DEL TJUE
	14 CONVENIOS

16 ENTREVISTA

Beatriz Losada Crespo

Directora del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

24 RECURSOS HUMANOS

Volver a los básicos en los Recursos Humanos



28 RIESGOS LABORALES

Ley del Tuareg

32 LABORAL

32 Viudedad

35 Igualdad

38 FISCAL

40 NOTICIAS DEL COLEGIO

53 TELENTO SENIOR

53 José Muñoz Arribas

57 Gloria María de Luque Cánova

60 CULTURA

60 Época estival y el teatro





La PUNTUALIDAD en Sede Judicial:

Más que una opción, una necesidad lógica

El Juzgado tiene por desistida a la parte demandante por llegar con 15 minutos de retraso a la vista.

¿Se trató de un retraso o una incomparecencia?

Aurora García García
Graduada Social



Abrimos la sección jurídica de este número comentando la sentencia del Tribunal Supremo nº 102/2023, porque aunque todos sabemos de la necesidad de acudir con tiempo al Juzgado cuando tenemos señalado juicio, inevitablemente estamos expuestos a que nos surja algún imprevisto que ocasione un retraso, en cuyo caso debemos gestionar con la máxima precaución y diligencia.



EL pasado 2 de febrero de 2023, la sala cuarta de lo Social resolvió el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado de la Comunidad de Madrid en representación de la CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia de 29 de Mayo de 2019 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 689/2018 a instancia de la empresa Grupo Supeco Maxor SL frente a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la CAM.

El asunto se inicia a raíz de la incomparecencia de la parte demandante conforme a esta secuencia:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 30 DE MADRID:

Hay un juicio señalado en fecha 16/05/2018 a 9:45 horas. Partes: Demandante: GRUPO SUPECO MAXOR SL y Demandada: CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO y HACIENDA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. El Juzgado dicta decreto y confirma en Auto de fecha 18 de Junio de 2018, desistimiento de la parte actora por incomparecencia, haciendo constar que el letrado de la demandante se personó en la Secretaría del Juzgado a las 10:05 horas del día de señalamiento.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA:

Recurrido el Auto ante esta Sede en Suplicación, por el representante de la parte actora (GRUPO SUPECO MAXOR SL) el TSJ dictó sentencia estimando el Recurso y revocando así la resolución impugnada, ordenando al Juzgado de lo Social señalar un nuevo día para la celebración de conciliación y Juicio. La Sala de Suplicación de este Tribunal estima el recurso a GRUPO SUPECO porque entiende que aunque no hubo aviso alguno de la parte actora sobre el retraso ni alegación de causa concreta para ello, atiende, no solo a la ubicación de los Juzgados sino a que el leve retraso de la parte y la práctica forense de dar un margen de espera razonable, permiten entender que la parte no quiso desistir de su demanda, al haberse personado en la Secretaría del Juzgado.

TRIBUNAL SUPREMO-

La parte demandada (CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO y HACIENDA) interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia contradictoria con la recurrida, la dictada por la Sala de lo Social del TSJ. Por su parte el TS considera que existe identidad necesaria en las sentencias del Juzgado de lo Social y TSJ como para apreciar pronunciamientos contradictorios, y la admite a trámite.



La Sala de Suplicación estima el recurso porque entiende que la parte actora no quiso desistir de su demanda, al haberse personado en la Secretaría del Juzgado

Centrándose la cuestión suscitada en determinar si se debió tener por desistida a la parte actora ante su incomparecencia al acto de Juicio, este Tribunal resuelve confirmando el Auto del Juzgado Social nº 30 por el que se mantenía el Decreto de desistimiento al nwo haber sido justificada causa alguna que impidiera acudir al acto de Juicio en la hora señalada, habiendo acudido con más de 15 minutos de retraso, sin haber dado previo aviso.





La consecuencia vinculada a la incomparecencia de la parte actora, sin aviso previo, es tenerle por desistida

por si misma a la suspensión del Juicio, sino que la justificación debe tener eficacia probatoria y fuerza de convicción suficiente para que llegue al ánimo del Juzgador la veracidad de la circunstancia que impidió la comparecencia del actor para que pueda disponer la suspensión del juicio, decisión que como deja claro debe atender a circunstancias concretas, probadas e idóneas para poder justificar la suspensión. Incluso en una de las sentencias, se desestima el recurso de amparo, porqué existiendo enfermedad justificativa de la incomparecencia, no quedaron acreditadas las circunstancias que imposibilitaron comunicar por cualquier medio al Juzgado los motivos que impedían la asistencia.

La consecuencia vinculada a la incomparecencia de la parte actora, sin aviso previo, es tenerle por desistida, entendiendo el TS una sanción proporcionada a la garantía de obtener un proceso sin dilaciones indebidas y al derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte, en concordancia con el artículo 83.2 LJS.

Se aprecia que, estando señalado y citadas las partes en tiempo y forma al acto de Juicio el día 16/05/2018 a las 9:45 horas.

El Juzgado de lo Social aplicó el procedimiento en los términos del artículo 83.2 LJS, por el que se establece que si la parte actora no comparece al acto de juicio, se le tendrá por desistida de la demanda. El Juzgado Social, le tuvo por desistido por no haber avisado del retraso.

El TSJ por su parte entendió que aunque no se produjo aviso del retraso por parte del demandante, tiene en cuenta los desplazamientos en Madrid y la práctica forense que permite dar un margen de espera razonable, para entender que al haberse personado en la Secretaría del Juzgado 20 minutos más tarde, se deduce que el actor no tenía intención de desistir, ordenando un nuevo señalamiento del Juicio.

El Tribunal Supremo deja fundamentado y referencia varias sentencias del Tribunal Constitucional, cuya doctrina muestra que la mera alegación de una causa justificada no lleva



Del contenido de los fundamentos de derecho de la sentencia podemos deducir, que habiendo comparecencia fuera de hora en el Juzgado, ha sido determinante tener en cuenta los factores que darían lugar a la consideración de RETRASO y/o de INCOMPARECENCIA:

La falta de comparecencia en sede judicial a la hora citada, podría haber dado lugar a la consideración de RETRASO si además de existir una causa o motivos acreditables, se hubiera avisado al Juzgado por algún medio de que debido a dichos motivos, no era posible llegar a tiempo. Todo ello, sin entrar a valorar la calidad probatoria de dichos motivos ni la forma en que se hubiese comunicado al Juzgado el retraso, valoraciones que ya quedarían a criterio del Juzgador.

Pero lo que ocurrió en el caso que hoy comentamos, es que no se dio causa o motivos acreditables que originasen el retraso, ni tampoco se avisó del mismo al Juzgado por ningún medio, y fue la ausencia de motivos acreditables y la falta de aviso, lo que dio lugar a la consideración de INCOMPARECENCIA.



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Mayo 2023.

Nº de Resolución: 331/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
Nº Recurso: 1327/2020.
Fecha: 9.5.2023

RESUMEN: Prestaciones de desempleo. Posibilidad de compatibilizar el percibo de la prestación contributiva de desempleo y los rendimientos obtenidos por la instalación de paneles de energía eléctrica en unas parcelas de propiedad de la beneficiaria.

Nº de Resolución: 362/2023
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Nº Recurso: 3821/2022.
Fecha 17.5.2023.

RESUMEN: Percepción simultánea del complemento de maternidad por aportación demográfica por los dos progenitores en el régimen anterior al RD Ley 3/2021.

Nº de Resolución: 357/2023
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.
Nº Recurso: 3650/2020.
Fecha: 17.5.2023

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 J.M. Reitera.

Nº de Resolución: 380/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
Nº Recurso: 2339/2022.
Fecha: 25.5.2023

RESUMEN: Despido disciplinario del trabajador en situación de IT por realizar actividades incompatibles con sus dolencias. Informe de detective privado. Ilícitud de la prueba al obtenerse fotografiando al trabajador en el jardín de su domicilio.

Abril de 2.023.

Nº de Resolución: 253/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA.
Nº Recurso: 3030/2022.
Fecha: 11.4.2023

RESUMEN: Dies a quo del plazo de prescripción anual aplicable a la reclamación de los salarios de tramitación al Estado cuando la declaración del concurso es anterior a la fecha en la que fue dictada la sentencia de instancia que calificó improcedente el despido.

Nº de Resolución: 254/2023
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 3617/2020.
Fecha: 11.4.2023

RESUMEN: Relación laboral. Actividad periodística. La empresa facilita credencial y materiales. Facturación mensual por "piezas" y en cuantía similar; mínimo garantizado; actividad

dilatada en el tiempo; permanente disponibilidad; sin poder rechazar.

Nº de Resolución: 270/2023
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Nº Recurso: 1269/2022.
Fecha: 15.11.2022

RESUMEN: Validez del periodo de prueba que se ha pactado en el contrato de trabajo con remisión al convenio colectivo. Vulneración del derecho a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba. Despido improcedente.

Nº de Resolución: 276/2023
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES
Nº Recurso: 1368/2022
Fecha de 17.4.2023

RESUMEN: La falta de asistencia al trabajo por no reincorporación tras el alta médica por haberla impugnado en un proceso de IT no superior a 365 días no está justificada. Despido procedente por la ausencia al trabajo. Normativa anterior RD-Ley2/23 y RD 1060/22

Nº de Resolución: 283/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA.
Nº Recurso: 185/2021
Fecha 18.4.2023.

RESUMEN: Guardia de localización telefónica: no es tiempo efectivo de trabajo la guardia y su compensación. Cuestiona si incumple Directiva 2003/88, 47 RD 2001/83 y 28 CC empresa. Toda la guardia no es tiempo efectivo de prestación de servicio sólo la prestación



Nº de Resolución: 288/2023

**Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO-
PLENO**

Nº Recurso: 1022/2020.

Fecha 19.4.2023.

RESUMEN: BR jubilación: suscripción convenio especial no equiparable a desempeño de nueva actividad laboral, extinguida relación laboral y desempleo no equivale a inclusión RSS. Interpreta DF 12ª.2 Ley 27/11, ex RD-Ley 5/13 (actual DT 4ª 5 a LGSS). Sentencia Pleno

Nº de Resolución: 320/2023

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER**

Nº Recurso: 2860/2020

Fecha 26.4.2023.

RESUMEN: Solicitud de dejar sin efecto la concesión de jubilación poder solicitarla con posterioridad en un momento en que le resulte más favorable para sus intereses. No se trata de situación irreversible ni se está ante una renuncia al derecho a la jubilación.

Nº de Resolución: 312/2023

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO.

Nº Recurso: 292/2020

Fecha 26.4.2023.

RESUMEN: Excedencia por cuidado de hijo. Derecho incondicionado al reingreso. Reitera doctrina SSTs 21/2/2013, rcud. 740/2012 y 23/9/2013, rcud. 2043/2012.

Marzo de 2023.

Nº de Resolución: 169/2023

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER**

Nº Recurso: 3972/2020

Fecha 2.3.2023.

RESUMEN: Prestación de nacimiento y cuidado de menor en familia monoparental. Solicitud de reconocimiento de nueva prestación distinta a la ya reconocida y coincidente con la que hubiera correspondido al otro progenitor. Voto particular.

Nº de Resolución: 186/2023

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 1518/2020

Fecha 9.3.2023.

RESUMEN: Concepto de "propia actividad" a los efectos del art. 42 ET. Servicio de cafetería y comedor de los centros municipales de mayores gestionados por el Ayuntamiento de Madrid.

Nº de Resolución: 218/2023

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 1822/2020

Fecha 22.3.2023.

RESUMEN: RCUD. Excedencia voluntaria. Prescripción de la acción de reingreso. Ni consta que la empresa efectuara ninguna comunicación al actor, ni que el demandante conociera la existencia de vacantes.

Nº de Resolución: 236/2023

**Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO**

Nº Recurso: 2322/2020

Fecha 29.3.2023.

RESUMEN: Criterios de interpretación de los convenios colectivos. Jubilación parcial prevista en convenio colectivo: alcance de la obligación empresarial de aceptarla y formalizar el correspondiente contrato de relevo

Nº de Resolución: 242/2023

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 1253/2020

Fecha de 29.3.2023

RESUMEN: Entidad concursada. Despido colectivo. Indemnización pactada. Reclamación de cantidad. Responsabilidad del FOGASA por silencio administrativo positivo.

Febrero de 2023.

Nº de Resolución: 167/2023

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO.

Nº Recurso: 3225/2021

Fecha de 27.2.2023

RESUMEN: COMPLEMENTO DE MATERNIDAD: feto nacido muerto no computa a efectos del devengo del complemento del art. 60 LGSS por aportación demográfica. Con la ST-

JUE 12/12/19 no cabe hermenéutica de perspectiva de género. Voto particular atender desventajas maternidad

Nº de Resolución: 142/2023

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER**

Nº Recurso: 3843/2019

Fecha de 21.2.2023

RESUMEN: Cesión ilegal. Falta de acción referida a una declarativa anterior a un posterior despido no combatido. En la de contraste se discute si hay acción de despido y cesión ilegal precedida de una demanda de conciliación declarativa. Falta de contradicción.

Nº de Resolución: 149/2023

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER**

Nº Recurso: 3723/2021

Fecha de 21.2.2023

RESUMEN: DESPIDO: conductor de autobús positivo por cocaína no se exige que exista incidencia efectiva sobre la conducción. Es una infracción de peligro y no de resultado por estar afectado por las drogas. Finalidad preventiva. Acreditada la causa de despido.

Nº de Resolución: 129/2023

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER**

Nº Recurso: 4366/2019

Fecha de 10.2.2023

RESUMEN: Reintegro de prestaciones indebidas. Prestación de jubilación parcial que se percibe después de la extinción del contrato a tiempo parcial, tras lo cual no se solicita la jubilación ordinaria. Voto Particular.

Resumen Sentencias elaborado por *Rafael Navarrete para el Colegio de Graduados Sociales de Madrid.*
Fuente CENDOJ del Consejo General del Poder Judicial.



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 C199/21 (ECLI:EU:C:2022:789), Prestaciones familiares - Derecho a prestaciones en virtud de una pensión.

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre DN y el Finanzamt Österreich (Administración tributaria de Austria), anteriormente Finanzamt Wien (Administración tributaria de Viena, Austria) (en lo sucesivo, «Administración tributaria»), en relación con la recuperación de las prestaciones familiares que DN percibió en Austria durante el período comprendido entre enero y agosto de 2013 en concepto de carga económica ligada a la manutención de su hija, que vivía con su exesposa en Polonia.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 67, segunda frase, y del artículo 68, apartados 1 y 2, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO 2004, L 166, p. 1; corrección de errores en DO 2004, L 200, p. 1; DO 2007,

L 204, p. 30, y DO 2013, L 188, p. 10), así como del artículo 60 del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento n.º 883/2004 (DO 2009, L 284, p. 1; corrección de errores en DO 2018, L 54, p. 18).

El Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

1) El artículo 67, segunda frase, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que, cuando una persona percibe pensiones en dos Estados miembros, esta persona tiene derecho a las prestaciones familiares con arreglo a la legislación de ambos Estados miembros. Cuando la percepción de tales prestaciones en uno de esos Estados miembros esté excluida en virtud de la legislación nacional, no se aplicarán las normas de prioridad previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 68 de dicho Reglamento.



2) El artículo 60, apartado 1, tercera frase, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento n.º 883/2004, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite la recuperación de las prestaciones familiares que, cuando el progenitor que tiene derecho a ellas en virtud de dicha normativa no ha presentado ninguna solicitud, se han concedido al otro progenitor, cuya solicitud ha sido tramitada con arreglo a dicha disposición por la institución competente y que soporta de hecho exclusivamente la carga económica ligada a la manutención del hijo.

TJUE Asunto C625/20 (ECLI:EU:C:2022:508), Política social - Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre KM y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en relación con la negativa de este último a reconocer la compatibilidad de dos pensiones de incapacidad permanente total reconocidas a KM en virtud del mismo régimen legal de seguridad social sobre la base de períodos de cotización y de lesiones diferentes.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 4, apartado 1, 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 materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

El Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 4, apartado 1, 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 materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que impide a

los trabajadores afiliados a la seguridad social percibir simultáneamente dos pensiones de incapacidad permanente total cuando corresponden al mismo régimen de seguridad social, mientras que permite tal acumulación cuando dichas pensiones corresponden a distintos regímenes de seguridad social, siempre que dicha normativa sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores, especialmente en la medida en que permita disfrutar de dicha acumulación a una proporción significativamente mayor de trabajadores, determinada sobre la base de todos los trabajadores sujetos a la referida normativa, respecto de la proporción correspondiente de trabajadoras, y que esa misma normativa no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

TJUE Asunto C1/22 (ECLI:EU:C:2023:193), Política de inmigración - Derecho a la reagrupación familiar - Directiva 2003/86/CE

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre, por un lado, la Sra. X, el Sr. Y y los hijos menores de edad de ambos, A y B (en lo sucesivo, conjuntamente, «demandantes en el litigio principal»), y, por otro lado, el État belge (Estado belga), en relación con la negativa de este último a tramitar la solicitud de visado de reagrupación familiar presentada por la Sra. X y sus hijos.

La petición de decisión prejudicial que es objeto de las presentes conclusiones versa sobre la interpretación del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar, (2) de los artículos 23 y 24 de la Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, a un estatuto uniforme

para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria y al contenido de la protección concedida, (3) y de los artículos 7 y 24 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

El Tribunal de Justicia (Sala Tercera) resuelve:

El artículo 5, apartado 1, de la Directiva del Consejo 2003/86/CE, de 22 de septiembre de 2003, relativa al derecho a la reagrupación familiar, leído en relación con el artículo 7 y el artículo 24, apartados 2 y 3, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse como:

se opone a las normas nacionales que exigen, a efectos de la presentación de una solicitud de entrada y residencia por reagrupación familiar, que los familiares del reagrupante, en particular de un refugiado reconocido, se desplacen personalmente a la oficina diplomática o consular de un Estado miembro competente para el lugar de su residencia o estancia en el extranjero, incluso en una situación en la que les resulte imposible o excesivamente difícil desplazarse a dicho puesto, sin perjuicio de la posibilidad de que dicho Estado miembro exija la comparecencia personal de dichos miembros en una fecha posterior etapa del procedimiento para solicitar la reunificación familiar.

TJUE Asunto C-132/22 (ECLI:EU:C:2023:489), Libre circulación de los trabajadores - Artículo 45 TFUE – Reglamento (UE) nº 492/2011 - Artículo 3, apartado 1 - Obstáculo - Igualdad de trato.

Dicha petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre BM y NP, dos nacionales italianos que adquirieron experiencia profesional en Estados miembros distintos de la República Italiana, y el Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación, Italia; en lo sucesivo, «Ministerio»), en relación con la legalidad de un Decreto Ministerial que establece que solo

serán admitidos al procedimiento de inclusión en las listas que se elaboren para la contratación de personal, mediante contratos de trabajo por tiempo indefinido y contratos de trabajo de duración determinada, en los centros públicos italianos de formación superior artística, musical y coreográfica los candidatos que hayan adquirido cierta experiencia profesional en esos centros.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 45 TFUE, apartados 1 y 2, y del artículo 3, apartado 1, letra b), del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (DO 2011, L 141, p. 1).

El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 45 TFUE artículo 45 TFUE y el artículo 3, apartado 1, letra b), del Reglamento (UE) nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece que únicamente los candidatos que hayan adquirido cierta experiencia profesional en los centros públicos nacionales de formación superior artística, musical y coreográfica podrán ser admitidos en un procedimiento de inclusión en las listas elaboradas para la contratación, mediante contratos de trabajo por tiempo indefinido o de duración determinada, de personal en esos centros y que impide de tal manera que se tenga en cuenta, a efectos de la admisión en el referido procedimiento, la experiencia profesional adquirida en otros Estados miembros.



CURIA
buscador de
Jurisprudencia
del TJUE



<https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=es#>



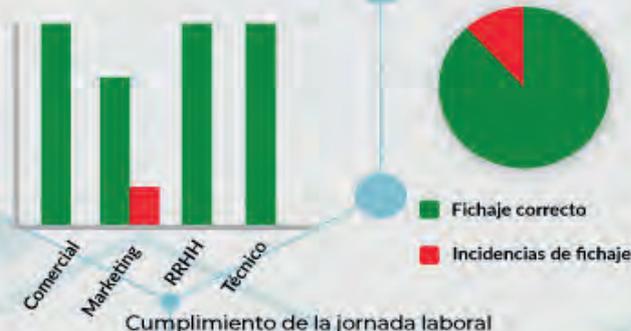
La aplicación más completa, fácil e intuitiva, para el correcto registro del Control Presencial y el Control Horario



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

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

Envío automático del Informe mensual por e-mail al trabajador



Octubre 2022

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

Vista semafórica del cumplimiento de la jornada laboral



Convenios

Información elaborada por  **LEFEBVRE**
INTELIGENCIA JURÍDICA

1.- Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L., 2023. (BOCM 131/2023 de 3 de Junio de 2023) (Código: 28103592012023)

Resolución de 17 de mayo 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 Star Madrid Retail, S. L. (código número 28103592012023).

2.- Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos). (BOCM 125/2023 de 27 de Mayo de 2023) (Código: 28011640012002)

Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de Modificación del convenio colectivo de la empresa Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos).

3.- Convenio Colectivo de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid. (BOCM 122/2023 de 24 de Mayo de 2023) (Código: 28000805011982)

Resolución de 8 de mayo 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 Comercio Vario, suscrito por la organización empresarial COPYME y por la representación sindical UGT y CC.OO. (código número 28000805011982).

4.- Convenio Colectivo de Gestión de Parque de Animales de Madrid, S.L., 2023-2026. (BOCM 113/2023 de 13 de Mayo de 2023) (Código: 28015112012009)

Resolución de 20 de abril 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 Gestión de Parque de Animales de Madrid, S. L. (código número 28015112012009).

5.- Convenio Colectivo de DHL Express Spain, S.L.U., 2022-2025. (BOCM 107/2023 de 6 de Mayo de 2023) (Código: 28102301012019)

Resolución de 18 de abril 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 DHL Express Spain, S. L. U. (código número 28102301012019).

6.- Convenio Colectivo de Metro Ligero Oeste, S.A., 2022-2025. (BOCM 106/2023 de 5 de Mayo de 2023) (Código: 28100100012014)

Resolución de 18 de abril 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 Metro Ligero Oeste, S. A. (Código número 28100100012014).

7.- Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid. (BOCM 97/2023 de 25 de Abril de 2023) (Código: 28009435011996)

Resolución de 12 de abril 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 Hospedaje de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial Asociación Empresarial Hotelera de la Comunidad de Madrid (AEHM) y por la representación sindical Federación de Servicios



para la Movilidad y el Consumo de UGT de Madrid y la Federación de Servicios de CC. OO. de Madrid (código número 28009435011996).

8.- Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid. (BOCM 90/2023 de 17 de Abril de 2023) (Código: 28012065012003)

Resolución de 30 de marzo 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 Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid suscrito por la organización empresarial AE-TRAM y por la representación sindical SLT (código número 28012065012003).

9.- Convenio Colectivo de Casino de Juego Gran Madrid, S.A., 2022-2023. (BOCM 87/2023 de 13 de Abril de 2023) (Código: 28000452011983)

Resolución de 30 de marzo 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 Casino de Juego Gran Madrid, S. A. (código número 28000452011983).

10.- Convenio Colectivo del personal laboral del Tribunal Constitucional. (BOCM 81/2023 de 5 de Abril de 2023) (Código: 28010282011998)

Resolución de 17 de marzo 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 Tribunal Constitucional (personal laboral) (código número 28010282011998).

11.- Convenio Colectivo de Diario AS, S.L., 2022-2023. (BOCM 78/2023 de 1 de Abril de 2023) (Código: 28100812012014)

Resolución de 17 de marzo 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 Diario AS, S. L. (código número 28100812012014).

12.- Convenio Colectivo de Hotel Wellington, S.L., 2019-2021. (BOCM 72/2023 de 25 de Marzo de 2023) (Código: 28002132011984)

Resolución de 13 de marzo 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 Hotel Wellington, S. L. (código número 28002132011984).

13.- Convenio Colectivo de Bluetietar Multiservicios, S.L., 2023-2025. (BOCM 67/2023 de 20 de Marzo de 2023) (Código: 28103562012023)

Resolución de 7 de marzo 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 Bluetietar Multiservicios, S. L. (código número 28103562012023).

14.- Convenio Colectivo de General Logistics Systems Spain, S.A., 2023-2027. (BOCM 67/2023 de 20 de Marzo de 2023) (Código: 28103551012023)

Resolución de 7 de marzo 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 General Logistics Systems Spain, S. A. (código número 28103551012023).

15.- Convenio Colectivo de Grupo Ferroatlántica de Servicios, S.L.U., 2021-2022. (BOCM 57/2023 de 8 de Marzo de 2023) (Código: 28103492012023)

Resolución de 13 de febrero 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 Grupo Ferroatlántica de Servicios, S. L. U. (Código número 28103492012023).

Beatriz Losada Crespo

DIRECTORA DEL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA)

Afable, empática y gran conversadora. Así podemos definir a Beatriz Losada, Directora del SIMA desde 2017, cargo para el que fue nombrada por el Patronato de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

**María José García Pedreño
F. Javier Cerrajero Méndez**



Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, ha desarrollado su trayectoria profesional como Inspectora de Trabajo y Seguridad Social en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social donde ha ocupado diversos puestos de responsabilidad, entre los que destacan el de Consejera Técnica de Asistencia Técnica y Normas de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Directora Territorial Jefe de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid. De esta extensa entrevista, y como Graduados Sociales nos llevamos guardada esta reflexión de nuestra interlocutora: “El mediador laboral tiene que conocer el Derecho

del Trabajo y la Seguridad Social. Los Graduados Sociales son uno de los colectivos especialistas en esta materia y por lo tanto deben ser considerados para el desarrollo de estas labores e incorporar las habilidades mediadoras en su actividad profesional”

Desde esta publicación agradecemos a la señora Losada su atención y el tiempo que ha tenido a bien dedicarnos.

EL GRADUADO. A lo largo de su trayectoria profesional siempre ha llevado a gala la encomienda del artículo 1.2 de la Ley ordenadora del sistema de ITSS en cuanto a la mediación, como facultad inspectora entre las más conocidas como son la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes.

¿Nos podría hablar sobre esta faceta mediadora?

Beatriz Losada Crespo. Lo primero muchas gracias por pensar en mí para esta entrevista. Efectivamente, soy inspectora de trabajo y seguridad social, y al ingresar en el Cuerpo Superior de ITSS nos impartieron un curso de mediación extraordinario, bajo la coordinación de un compañero, José Antonio Zapatero.

La formación recibida, condicionó a partir de este momento la percepción de la mediación como una herramienta fundamental en el mundo de las relaciones laborales, cuya principal y fundamental virtud es la búsqueda de la satisfacción de los intereses de las partes en conflicto, ayudándolas a transformar una negociación de posiciones en una negociación de intereses. Así fui consciente de que con ocasión de la actuación inspectora



“ *Los conflictos laborales son falta de comunicación, errores de percepción y de filias y fobias, no hay más* ”

podía desarrollar labores mediadoras. No obstante es necesario precisar, que para que un inspector pueda desarrollar labores verdaderamente mediadoras con eficacia vinculante, debe ser solicitado por ambas partes.

EG. *¿Y cómo fue su paso a la mediación en conflicto colectivo laboral? BLC. Llegué a la mediación en conflicto colectivo laboral muchos años después, al estar destinada en Madrid. Fue entonces cuando me propusieron formar parte de la lista del*

SIMA como mediadora. Creo que llevo siendo mediadora unos 17 años y ahora directora desde 2017.

El desarrollo de labores mediadoras me ayudó a comprender que a través de la actuación inspectora se depuran responsabilidades, pero depurar responsabilidades no siempre soluciona los conflictos laborales, dado que los únicos que pueden hacerlo, son las partes en conflicto. Eso es para mí lo que me ha enseñado la mediación. Cuando escuchas a las personas y cuando te das cuenta

de que tú solamente les ayudas a que se escuchen y reflexionen, a que les hagas pensar sobre sus propias palabras, utilizando las habilidades y herramientas propias de la labor mediadora, descubres que esa es la forma en la que la persona mediadora ayuda a que las partes encuentren la solución. Son los dueños de la solución y la solución alcanzada, goza del mayor grado de legitimidad, garantizando su cumplimiento y eliminando prácticamente en su totalidad los supuestos de impugnación.

En el SIMA hemos podido comprobar que no se impugna ni un solo acuerdo de mediación porque ha nacido de la voluntad de las partes. No hay vencedores, no hay vencidos; es la mejor solución y la que da final al proceso porque se adapta a las verdaderas necesidades de las partes.

EG. Como Directora del SIMA ha impulsado la edición de una “Guía de las Buenas Prácticas en Mediación”, ¿nos podría contar cómo surgió la idea?

BLC. A pesar de que el Organismo tiene una amplia experiencia en mediación laboral y que ha sufrido constantes actualizaciones, nunca nos habíamos detenido a analizar la función mediadora de forma reflexiva, es decir, nunca se han analizado qué prácticas deben ser potenciadas en la búsqueda de un papel ideal del órgano de mediación en la mediación laboral y cuáles deben ser abandonadas, por inservibles o contraproducentes. Desde la Fundación SIMA-FSP consideramos que toda esta experiencia acumulada en mediación, tanto en la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje como en la resolución de conflictos en el ámbito laboral era suficientemente motivadora para llevar a cabo un diagnóstico de las variables que pueden influir en la calidad del servicio, identificando qué pautas o elementos son susceptibles de mejorar y aquellos que deben seguir potenciándose.



Para ello, se crearon dos grupos de trabajo, de aproximadamente 20 personas en cada grupo, con el fin de trabajar de una manera ordenada en los módulos de los que se pretendía obtener las principales conclusiones. Se realizaron dos sesiones de trabajo, una para cada grupo, con una duración de siete horas en cada sesión. Sin embargo, yo quería que el resultado fuera algo que pudiera leerse en dos paradas de metro.

Fruto de esas horas de trabajo es esta “Guía de las Buenas Prácticas en Mediación” que recoge en forma de ilustración las anotaciones de las personas que participaron en dichas sesiones de trabajo. Esto es saber escuchar, fomentar el diálogo, fomentar la comunicación y, como digo yo, sacar tu mejor versión.

EG. ¿Qué ventajas resaltaría usted sobre la mediación laboral?

BLC. Si existe en este país un modelo de mediación implementado es el de la mediación laboral, que deriva del propio modelo constitucional de relaciones laborales, es decir, un modelo



basado en el diálogo social, que cuenta con sujetos especialmente legitimados, esto es, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. A estos sujetos, se les atribuye una capacidad cuasilegislativa, que se materializa en el derecho a la negociación colectiva (desde el convenio colectivo de empresa hasta el sectorial estatal), pasando por los importantes acuerdos derivados de la concertación social y el diálogo social. Justamente fruto del diálogo social, se crean las herramientas de solución extrajudicial/autónoma de conflictos laborales; herramientas que vienen a ofrecer soluciones pacíficas al conflicto laboral, por contraposición a las tradicionales y reguladas legalmente como la huelga y el cierre patronal.

Aquí en el SIMA lo que gestionamos es el conflicto colectivo laboral de ámbito estatal. El año pasado hubo 473 conflictos colectivos de ámbito estatal que afectan a cinco millones de trabajadores, que se dice pronto. Entonces uno se puede preguntar si esto va a encontrar una mejor solución en los tribunales. Automáticamente te respondes que no, ahí no la va a encontrar. Las personas tenemos que aprender a hablar, a escucharnos, este es mi mantra.

EG. ¿En un proceso de mediación laboral, usted diría que las partes tienen el control de la solución?

BLC. Efectivamente, no depende de un tercero que te solucione un conflicto que es interno. Cuando la persona lleva el procedimiento, cualquier conflicto laboral a una sede judicial o administrativa como puede ser la Inspección, pierde el control del conflicto; mientras está en un proceso de mediación las personas son dueñas del conflicto, dueñas de la solución. Otra ventaja es que hay una solución negociada, equilibrada, no hay vencedores, no hay vencidos. En



“**Nuestra “Guía de las Buenas Prácticas en Mediación” recoge en forma de ilustración las anotaciones de las personas que participaron en las sesiones de trabajo. Esto es saber escuchar, fomentar el diálogo, fomentar la comunicación y sacar tu mejor versión”.**

tercer lugar, cuando se obtiene una solución decidida por un tercero no está legitimada porque no ha nacido del acuerdo de las partes, entonces es muy probable que una de las partes se sienta en desventaja, que no ha conseguido lo que pretendía, por tanto, el problema sigue en la propia relación. Por último, es necesario decir que es la forma más rápida para resolver un conflicto laboral.

Gran parte de los conflictos laborales derivan de la falta de comunicación, errores de percepción, ideas preconcebidas y de filias y fobias. Todo conflicto laboral, tiene una parte emocional. Por ejemplo el conflicto individual deriva en numerosas ocasiones de problemas de convivencia (_que me llevo mal contigo o que me dejas la taquilla desordenada_). En la negociación colectiva no siempre resulta fácil ceder en los puntos fundamentales, que permitirían el encuentro de intereses, porque se encuentran camuflados en posiciones defendidas por los negociadores presentes. En estos supuestos, es fundamental contar con el ejercicio responsable de la autonomía colectiva. Lo determinante es ser consciente de que somos personas, el conflicto laboral es conflicto humano, somos cajas de pasiones...

EG. A su juicio, ¿cuáles son las principales ventajas que ofrece la mediación laboral?

BLC. Pues que las partes mantienen el control del conflicto, existiendo la oportunidad de encontrar la mejor solución a una parte muy importante de la conflictividad laboral: los conflic-

tos de intereses. En estos supuestos, el conflicto no va a encontrar la mejor y más adecuada solución por aplicación estricta de una norma, la mejor solución no depende de un tercero que solucione un conflicto que es interno. La mejor y más adecuada solución depende y está en manos de las propias partes en conflicto.

Como hemos señalado previamente, es una de las formas más rápidas y por lo tanto eficaz, para resolver un conflicto laboral. Cualquier conflicto colectivo laboral en el SIMA FSP, se cita en el plazo máximo de diez días, salvo los procedimientos previos a convocatoria formal de huelga, que lo serán en tres días.

Para entender qué es la mediación laboral y el fundamental papel de la persona mediadora, voy a compartir una parábola que me contó un mediador con mucha experiencia: cuando un árbitro ha arbitrado bien un partido de fútbol, nadie habla del árbitro, hablas de los equipos, de las partes. Sin embargo, cuando se habla del árbitro, es porque a juicio de las partes, no ha arbitrado imparcialmente, no ha sido honesto.

Siguiendo con el símil futbolístico, se comenta que la generación de confianza de Vicente del Bosque cuando ganamos el Mundial es lo que llevó a la selección al triunfo; pues el papel mediador debe tender a eso mismo, generar confianza en las partes en conflicto para que confíen en él, para que te cuenten lo que no son capaces de contarse entre ellas.

Los acuerdos alcanzados en mediación gozan de los equilibrios que las partes necesitan. Éstos pueden parecerse al equilibrio de la torre de Pisa. El mediador no debe establecer cómo deben ser los equilibrios en el ámbito laboral, lo deciden las partes y ¿quién soy yo para decir que la torre tiene que estar recta para sostenerse? Son las partes quienes tienen que estar conformes,



porque son los dueños de las relaciones, los conflictos y las soluciones.

Por lo tanto, un mediador debe intervenir en el conflicto sin hacer daño a las partes, generando confianza y no empeñándose en si la torre está inclinada, es decir, su prudencia pone de relieve el respeto a las partes, sin decidir cómo debe ser la solución, son las partes quienes deben decidir esto. De esto está lleno la Guía de las Buenas Prácticas en Mediación de la Fundación SIMA FSP.

“**Gran parte de los conflictos laborales derivan de la falta de comunicación, errores de percepción, ideas preconcebidas y de filias y fobias”**

EG. En cuanto al porcentaje, ¿cuántos casos son promovidos por la parte empresarial y cuantos por la social?

BLC. Sólo un 1% son promovidos por la parte empresarial. Esto tiene su justificación, en la configuración tuitiva del derecho del trabajo, y aunque las herramientas de solución pacífica pueden ser utilizadas de igual forma por la patronal y por la sindical, la parte social es más proactiva en la promoción de procedimientos de mediación.

Esto ha cambiado en los últimos cinco años y una parte muy importante deriva del contenido del Sexto Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos, que además de las herramientas tradicionales de gestión de procedimientos en el SIMA FSP, es decir la mediación y el arbitraje, como requisito previo para la interposición de demanda ante la audiencia Nacional, crea dos herramientas fundamentales, el impulso a la negociación y, por otro

lado, la gestión preventiva del conflicto. Esto ha dado lugar a una reflexión, que ha provocado que se negocien en el seno del SIMA planes de igualdad, convenios colectivos, ...con la ayuda de una persona llamada facilitadora, que les acompaña en el proceso. Estos procesos vienen promovidos de común acuerdo entre las partes.

EG. En su experiencia, y a otros niveles ¿qué opina sobre la mediación laboral individual?

BLC. Pienso que es la que realmente tiene más posibilidades de éxito. En mi opinión, creo que la mediación, la verdadera mediación, no la conciliación que hacemos en España es la que tiene más posibilidades de éxito. Y es más, comunidades autónomas donde los sistemas han asumido la competencia en mediación individual, tienen los porcentajes de éxito más abrumadores, creo recordar que alcanzan por ejemplo en Aragón un 70%. Defiendo que hay que transformar los SMAC en verdaderas unidades de mediación y eso necesita mucha implicación.

EG. ¿Cree importante promover la mediación intrajudicial en el ámbito de los Juzgados de lo Social? También nos gustaría conocer su opinión sobre el uso de la mediación laboral extrajudicial para la solución de conflictos individuales.

BLC. Cualquier conflicto que se pueda resolver por cualquier vía que elimine la judicialización me parece que es una acertadísima solución. Respecto al conflicto individual, aunque haya muchos críticos, yo sigo pensando que hay una parte débil y una parte fuerte, no con carácter general pero es necesario ayudar al trabajador a encontrar una solución rápida y cómoda donde ambas partes queden satisfechas y que no se atasquen más. En cuanto a la mediación intrajudicial creo que ha-



bría que analizarla con muchísimo detenimiento, dado que antes de llegar a vía judicial nuestro sistema da oportunidades de solucionar el conflicto, por lo que habría que estudiar muy bien cómo desarrollarla, quién va a mediar en esos procesos intrajudiciales, el papel de los jueces, quién crea esas unidades de mediación intrajudicial en el orden social y qué formación tie-

nen las personas que median en esos procesos.

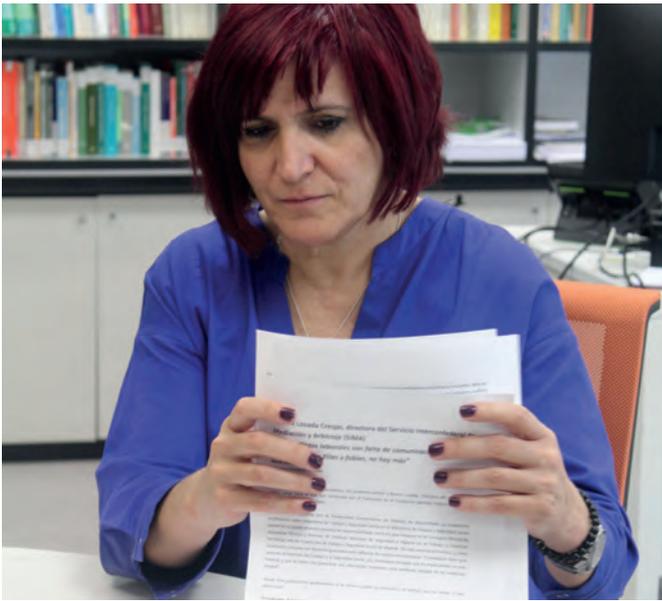
EG. ¿Estima importante la profesionalización de los mediadores laborales?

BLC. Debo reconocer que soy bastante crítica con la formación que se ofrece en Mediación, porque no suele estar muy relacionado con el mundo de las relaciones laborales, centrándose en la mediación civil, mercantil, familiar, sanitaria, etc.

Considero que está pendiente un tratamiento integral de la formación en esta materia, dado que más allá de la impartida de una manera específica por los organismos de solución autónoma o extrajudicial de conflictos, no existe. La formación en mediación laboral, debería ser obligatoria para todos los profesionales vinculados con el mundo de las relaciones laborales. Esta formación precisa de un contenido eminentemente práctico.

La solución o los sistemas de solución pacífica o los llamados ahora medios alternativos de solución deberían haberse inspirado de la mediación laboral. Me sigue sorprendiendo que se hable de la novedad en mate-

“
El SIMA necesita mediadores muy implicados y comprometidos con muy buena formación. Cuando incorporamos un nuevo mediador le entregamos la “Guía de las Buenas Prácticas en Mediación” y le indicamos que lo único que esperamos de él/ella, es que le vean como una buena persona”.



ria de mediación o métodos alternativos de solución, desde la aprobación de la ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, Ley 5/2012 de 6 de julio, cuando la laboral, deriva del propio modelo constitucional de relaciones laborales, cuya experiencia acreditable y acreditada alcanza los 39 años del PRECO en el País Vasco, o el SIMA, 25 años de experiencia en conflicto colectivo estatal.

El SIMA necesita mediadores muy implicados y comprometidos con la mejor formación, por ello, cuando se incorporan nuevas personas a las listas del SIMA, además de una formación teórica y práctica de 100 horas, se entrega la Guía de las Buenas Prácticas en Mediación y se le indica que eso es lo único que esperamos de él/ella, que le vean como una buena persona, que sea capaz de generar confianza para que las partes sean capaces de compartir aquello que necesitan para recuperar canales de comunicación y soluciones negociadas.

Tengo que poner de relieve que el Patronato de la Fundación SIMA aprobó en el Pleno del Patronato un contenido formativo mínimo y ese contenido está basado en las herramientas y habilidades propias de la mediación, conforme las previsiones

contenidas en la Recomendación 92 de la OIT

EG. ¿Cuál cree que debiera ser el papel de los Graduados Sociales en la mediación laboral?

BLC. Los mediadores del ámbito laboral tienen que conocer el ámbito de las relaciones laborales. Aunque se dice que para mediar da igual tu profesión, yo sí que creo que las relaciones laborales tienen una idiosincrasia muy propia y que el mediador tiene que conocer el Derecho del Trabajo y

la Seguridad Social y los Graduados Sociales sois los especialistas en esta materia, no existiendo motivo alguno que los aparte del desarrollo de estas labores en el ámbito laboral.

EG. Para concluir ¿cómo cree que puede potenciarse o divulgarse la mediación laboral en la sociedad? ¿Qué se podría hacer desde las instituciones?

BLC. Creo que habría que cambiar la estructura total de la sociedad y eso solo se puede hacer desde la educación, desde la Educación Primaria. En estos momentos hay muchos proyectos de formación en mediación en los colegios a través de los que enseñan a los/as niños/as desde muy pequeños/as a la gestión de las emociones. Yo soy fan de la educación a todos los niveles y del acercamiento a esas realidades. Dar charlas a los empresarios, personas trabajadoras y a través de los Colegios Profesionales difundir la bondad y necesidad de estas herramientas es fundamental, por lo que quiero terminar **AGRADECIENDO EXPRESAMENTE** esta entrevista, porque supone acercar al colectivo de Graduados Sociales y divulgar la mediación laboral como un método idóneo de resolución de conflictos laborales.

“El mediador tiene que conocer el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y los Graduados Sociales sois los especialistas en esta materia. Sinceramente opino que el SIMA se vería beneficiado por la presencia del Graduado Social en las mediaciones”



GRUPO LAE

EMPRESAS

TU PARTNER EN

CONSULTORÍA NORMATIVA Y FORMACIÓN

¿Cumple tu empresa con la normativa legal obligatoria?



RGPD/LOPD-GDD
Y LSSI-CE



PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN DE
ACOSO ABORAL



PLAN DE
IGUALDAD



NORMATIVA DE
ALÉRGENOS



PREVENCIÓN DE
BLANQUEO DE
CAPITALES



COMPLIANCE



CANAL DE
DENUNCIAS



CALIDAD ISO



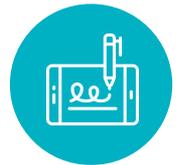
REGISTRO
HORARIO



CERTIFICADO DIGITAL
Y NOTIFICACIONES
ELECTRÓNICAS



SEGURIDAD
INFORMÁTICA



FIRMA ELECTRÓNICA,
E-MAILS Y SMSs
SEGUROS



943 211 151
empresas@grupolae.net
grupolae.net/empresas





VOLVER A LOS BÁSICOS

en los
Recursos
Humanos

Recursos Humanos siempre ha sido el gran ausente en los Comités de Dirección de las compañías porque se entendía que no era un departamento de ingresos, más bien, se trataba de un “mal necesario” para controlar el coste salarial, a ser posible manteniendo un modelo estandarizado y uniforme de gestión y política retributiva para toda la plantilla.

Jon López Gurruchaga
Graduado Social



Desde el año 2000 hemos asistido a un proceso de renovación del departamento, tal vez demasiado influenciado por el “marketing cool”, donde hemos sido testigos de una prolífica renovación de términos recogidos del inglés, pero sin saber bien el objetivo final a conseguir.

En las últimas décadas se ha desarrollado un proceso de renovación en la gestión de los Recursos Humanos, pasando de la figura del “Jefe de Personal” que pagaba las nóminas a la figura del “Gestor de la Felicidad”.

Si bien es cierto que la sociedad ha cambiado, y afortunadamente el término de “recurso” cuando hablamos de personas no dejaba de ser peyorativo y era necesario una evolución en el departamento, no puedo evitar tener la sensación de que nos “hemos pasado

de frenada” y me consta, hablando y escuchando a compañeros del sector, que es una sensación compartida.

Gestionar y aprovechar el talento que tiene cada organización es una cuestión vital para mantener la competitividad y la supervivencia de la empresa. Ya no vale con limitarnos a calcular las nóminas, poner alguna sanción y despedir a quien no cumple con las expectativas.

Está muy bien recibir un “welcome pack” al incorporarse a una nueva orga-



nización, tener la posibilidad de desarrollar nuestro trabajo bajo un modelo híbrido, contar con una “happy hour” los jueves por la tarde, introducir un estilo “healthy” donde podemos comer fruta en el área de descanso o recibir una parte de nuestro salario devengado a través de una plataforma “super-guay” del móvil, pero nada de esto sirve si no mantenemos unos planteamientos básicos que garanticen de verdad la estabilidad de la empresa.

Cuando hablamos de poner al empleado en el centro de la organización, no se trata de tratarlo como a un niño, llenarle el cuarto de juguetes de colores y sonidos llamativos (los mencionados en el párrafo anterior), y esperar que de esta forma decida quedarse en la empresa.

Estamos hablando de un entorno laboral integrado por adultos. Para mí hay 5 pilares básicos que no se deben menospreciar, y que sin ellos, el resto de medidas no tienen fuerza para mantener una relación sana y a largo plazo.

Condiciones económicas mínimas para conseguir independencia:

Tras más de 2 décadas en el mundo laboral, he podido constatar como las curvas de crecimiento del coste de la vida y de los salarios han subido de forma muy diferente. Los sueldos apenas han subido respecto a los que se cobraban hace 20 años, y sin embargo el coste de las viviendas (en compra o alquiler) se han incrementado más del doble, y ahora también asistimos a un aumento más que significativo de la cesta de la compra. Este desajuste ha provocado que nuestros jóvenes hayan retrasado la edad en la que se emancipan, y en muchas ocasiones es para irse de alquiler compartido.

Mientras una persona no perciba una retribución que realmente le permita independizarse y crear su propio entorno, no podemos hablar de un salario justo.

Cada vez están más cerca el SMI (destinado a personas que no tienen formación pero que deben recibir una retribución mínima por su labor cuando se incorporan al mercado laboral) y el salario medio que percibe gran parte de la población que ha invertido durante años en una formación complementaria (incluso la universitaria con máster incluido), lo que provoca que estos últimos, al comparar salarios y responsabilidades, sientan que hay una “injusticia” y su motivación normalmente es baja. Las empresas, conscientes de esta situación, en un intento de mitigar esa desmotivación, han invertido en medidas que ayudan a mejorar el clima laboral, pero se trata de un mero parche, ya que, un billar, un espacio de descanso, tener libre el día del cumpleaños, o un seguro de salud, no paga las facturas a las que

“
Las actuales estructuras de las empresas ya no son tan jerárquicas. Han pasado a ser más planas, con equipos interdisciplinares donde se trabaja por proyectos



inevitablemente se va a enfrentar una persona conforme madure y adquiera nuevas responsabilidades personales.

Respeto a la otra parte:

Es otro pilar básico de las relaciones, no sólo entre niveles jerárquicos, también entre compañeros.

Las actuales estructuras de las empresas ya no son tan jerárquicas y ha pasado a ser más planas, con equipos interdisciplinares donde se trabaja por proyectos. En ocasiones, esta nueva estructura hace que se pierdan algunas formas, y no conviene olvidar que todas las personas que integran la compañía están realizando una labor para que toda la maquinaria del reloj esté bien engranada.

He asistido a momentos donde se ha tratado con desdén a personal de taller y limpieza por parte de mandos intermedios o altos (sobre todo en empresas muy jerarquizadas), y también entre compañeros de igual nivel por el hecho estar en otros departamentos. Entender y respetar la labor de la persona que está a nuestro lado es vital para el clima laboral y evitar que personas válidas se marchen de la compañía cansadas de tener que trabajar en lugares con un mal jefe o un mal clima laboral.

Pasamos muchas horas de convivencia juntos y es normal que se genere alguna discrepancia, la cual, para solventarla, debe abordarse desde una conversación constructiva, fluida y sobre todo, no ocultarla esperando que el tiempo la resuelva, pues eso no va a suceder, más bien se enquistará y provocará que se generen otras nuevas por un malentendido previo, pasando a acrecentar el problema.

Honestidad:

Honestidad en todos los sentidos y empezando desde el momento que se decide incorporar a una persona a la organización, incluyendo las entrevistas de selección con candidaturas abiertas.



Lo que ahora se llama “employer branding” comienza con las publicaciones de las ofertas laborales y los procesos de selección. Ocultar la banda salarial a percibir, no informar a la persona del estado de su candidatura, sobre todo cuando el proceso se estanca o la persona no continúa en el mismo, son ejemplos de mala praxis más que conocidos. El candidato no necesita leer una oferta como si fuera un anuncio publicitario, pero sí necesita saber realmente que busca la empresa y que ofrece de verdad.

Si tomamos las entrevistas de trabajo como un escaparate donde empresa y candidato sólo dicen lo que la otra parte quiere escuchar, ocultando información relevante (por ejemplo la salida de otros miembros del departamento, los problemas de comunicación interna, o la retribución real) lo más probable es que el proceso esté abocado al fracaso.

Asegurémonos que cuando una persona quiere incorporarse a nuestra organización, tiene una información veraz sobre la realidad a la que va a enfrentarse en su día a día. Claro está que debemos pedirle a dicha persona esa misma honestidad durante el proceso de selección, y si una vez incorporada, detectamos que no ha sido honesta, invitarla a salir lo antes posible.

Formación:

Se sigue sin aprovechar el poder de la formación para la retención del verdadero talento. Cuando se elabora un

Plan de Formación riguroso (no sólo por aprovechar el crédito disponible sin haber hecho un trabajo previo de necesidades reales) y se explican previamente los objetivos esperados, se permite a la persona formada sentirse valorada.

Un tema recurrente de discusión suele ser si la formación debe realizarse dentro o fuera del horario laboral, para mí la respuesta es clara: siempre dentro del horario. Primero porque la persona percibe que la empresa no está buscando un “doble beneficio” y segundo porque una formación bien hecha es una inversión de la que se espera un retorno, si tenemos dudas de que su realización (por contenidos o alumnado) tenga un retorno positivo, simplemente no la hagamos y busquemos otra acción que sí aporte valor real.

El miedo a la formación muchas veces es infundado, quien piensa que el trabajador luego puede irse de la empresa con la formación ya en la mano, suele ser el mismo tipo de persona que pide el trabajador venga formado antes de incorporarse a la compañía, no cree en su equipo.

A veces no tenemos dinero para una subida salarial consistente y perdurable en el tiempo, pero sí podemos ofrecer la formación como un reconocimiento al empleado, y buscar acciones formativas que sean de valor real para empresa y empleado, preguntar no sólo al gerente o responsable, sino también al potencial alumno, hace que se le involucre positivamente (a nadie nos gusta que nos incluyan a realizar cursos a la fuerza).

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDICIÓN Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS:

Una empresa está para ganar dinero, no nos equivoquemos. Por eso la labor de Definir, Medir y Comunicar los resultados sea posiblemente la parte más difícil de realizar, dado que supone un trabajo adicional en varios niveles de la organización. Cuando el empleado no conoce los motivos por los que realiza su labor, es muy difícil conseguir que ponga toda su capacidad al servicio de la consecución de dichos objetivos y su sentimiento de pertenencia se difumina. Aquí tiene una labor primordial los mandos intermedios, que deben convertir los objetivos generales en otros más específicos para sus equipos, al tiempo que deben establecer unos modelos de Evaluación de Desempeño, señalando en el mismo los objetivos y los resultados esperados, basados en parámetros medibles y contratables que no den atisbo de duda sobre si han sido logrados o no, por dos razones: Primero por interés del propio empleado, pues es una información útil para su mejora personal, y segundo, para que no se pongan en duda por parte de otros empleados, departamentos o desde la propia Dirección, las acciones que benefician (bonus) o perjudican (sanción/despido) a una determinada persona por los resultados obtenidos tras realizar la evaluación final.

En resumen, no debemos olvidar nunca que tratamos con personas con las que debemos convivir gran parte de nuestras vidas, por lo que, al igual que hacemos con nuestras parejas o familiares, si queremos que la relación sea duradera y saludable, debemos aplicar las mismas reglas de convivencia, sólo que además añadimos otras variables propias de un entorno profesional.

vitaly

Prevención · Salud · Tranquilidad

Vitaly, compañía resultante de la fusión entre Grupo Previving y Cualtis. Somos líderes en el ecosistema empresarial nacional, promovemos **entornos saludables** y orientamos a las empresas y sus personas en **salud y bienestar**.

Tecnología y Digitalización

Inteligencia Artificial

Innovación

Vitaly en cifras...



+ 240 millones
de facturación

Crecimiento
sostenido



+ Elevada
cuota de
mercado

+ 70
compañías
adquiridas

**Primer
operador**
en el sector por
crecimiento y
rentabilidad



+ 130 mil
clientes

+ 2.5 millones
personas
protegidas

**Pymes, gran-
des cuentas,
sector público**



Implantación
**nacional e in-
ternacional**

+ 4.000
personas
trabajadoras

La Ley del Tuareg & la Ley de Prevención de riesgos laborales



Jose Luis Saludas Trigo
Graduado Social.
Doctorado en Derecho
Privado



Desde que existe el desierto existe el Tuareg, el hombre azul del desierto. Ellos saben muy bien lo penoso que es sobrevivir en lugares tan inhóspitos. Por este motivo existe una ley, no escrita, existente desde hace miles de años, consistente en que nadie que se encuentre, puede abandonarse a su suerte en las arenas del desierto, porque supondría la muerte.

Ha llegado a significar esta ley tanto en este pueblo que, ha supuesto ser considerado como uno de los pueblos más hospitalarios. Cualquiera que llegue a una "Jaima", su morador está

obligado a darle cobijo y a mantenerle, así como a protegerle, incluso hasta con su vida, dándose la paradoja que puede ser el llegado el mayor enemigo del residente pero mientras esté bajo su techo se convertirá, a partir de ese momento, el casero, en su mayor protector. Cualquier rotura en este procedimiento supone el deshonor durante generaciones.

He querido hacer esta introducción para dejar sobre la mesa lo que entiendo por la Seguridad y Salud en el Trabajo = a la ley del Tuareg. Lo que para mí sería el llegado = el trabajador y la predisposición del hombre de azul en dar cuidado y protección = al empresario. Aunque todas estas igualdades no se cumplen.

Con independencia de su menor antigüedad, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus ana-

logías anteriores, siempre ha determinado la necesaria protección que el empresario ha de dar al trabajador por una ingente cantidad de motivos que pueden simplificarse en tres: por ser el trabajador el activo más importante de la empresa, por ser una cuestión de legalidad y, por último, por una cuestión de humanidad.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo... "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo"... "El empresario deberá de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores"... "El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento



cia de este alto tribunal. La abstracción es muy sencilla, “casa de juegos: un cliente amenaza de muerte a un trabajador de esta casa. El empresario se lo toma a broma. Días después el cliente se persona en el lugar de la empresa y le descerraja una serie de tiros al trabajador amenazado, resultando herido.

En la doctrina sentada en materia de responsabilidad, la empresa, ante la existencia de amenazas proferidas por cliente problemático, debió adoptar medidas de protección para proteger a sus empleados y demás usuarios, por ejemplo, no dejándole entrar en el local, comprobación de si porta algún elemento peligroso, etc. pero nunca no hacer nada, porque como dice el magistrado “El deber empresarial de protección es incondicionado”. Y ¿a qué, es esto debido? A la Ley del Tuareg. El empresario debe proteger a todo aquel que se encuentre bajo el techo que él domina y que controla cualquier movimiento que en él se produzca. La responsabilidad de la empresa dimana de su carácter de titular del local y este sentimiento ha de extenderse, no solo a sus trabajadores, sino también a clientes, proveedores y sobre todo, a los trabajadores de otras empresas que en ese momento se encuentren trabajando para el empresario principal.

Estamos delante de un fenómeno de tragedia y dramatismo como consecuencia de las situaciones que pueden darse a cabo en el seno de la empresa con referencia al derecho, que tiene la persona trabajadora, de protección y la obligación de dar seguridad, por parte del empresario. Las decisiones que en un momento determinado tome el empresario, así como su escala de mando, pueden conllevar una decisión equivocada, bien por no haber tomado

de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos”...

Estos párrafos entresacados del art. 14 de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre, señala, entre otras, las múltiples obligaciones que el empresario tiene en materia de seguridad hacia sus trabajadores. Esta obligación, esta responsabilidad viene determinada, porque a la hora de la firma del contrato de trabajo el empresario se convierte de dador de seguridad hacia su trabajador, y es en dos sentidos como ha de llevar a cabo el cometido: poniendo a disposición del trabajador todos los medios de seguridad ne-

“
La Ley del Tuareg diría que el empresario debe proteger a todo aquel que se encuentre bajo el techo que él domina y que controla cualquier movimiento que allí se produzca”

cesarios y vigilando que hace uso de esos medios adecuadamente.

Don Antonio Sempere¹, Magistrado del Tribunal Supremo, nos lo dice más claro en un comentario a una senten-

(1) SEMPERE NAVARRO, A.V. Responsabilidad civil subsidiaria de la empresa cuando la víctima del delito pertenece a su plantilla, comentarios a la STS-PEN núm. 53/2020, de 17 de febrero. En Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 4/2020.

la correcta, o habiéndola tomado, no se ha vigilado de su correcta ejecución.

Otros muchos, más capaces que la mayoría, han roto sus elementos de escritura al intentar grabar, más que escribir, para que así pudiera quedar más claro, pero el tener que seguir repitiéndolo puede ser por sordera legal o imprudencia. El empresario deberá de cumplir con su obligación genérica cumpliendo con todas las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales dentro de la empresa y en todos y cada uno de los procesos productivos, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños. Nos encontramos por lo tanto ante una responsabilidad de medios², aunque los resultados no sean los deseados. Y se incumplirá la obligación genérica, incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso” (Sala Franco, 1996).

Doña Emilia Casas³, Presidenta emérita del Tribunal Constitucional, nos recuerda, entre otros, el art. 24 de la Ley 31/95 de PPRL. “Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”.

Además, requiere la atenta lectura del Real Decreto 171/2004, de 20 de enero, en su art. 10: “El empresario principal, además de cumplir las medi-

“**Todas las normas, encapsuladas en sus correspondientes códigos, gritan las diferentes formas de actuación, así como también las diferentes formas de castigo existente a aquellos sordos o imprudentes”**

das establecidas en los capítulos II y III de este real decreto, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas, cuando estén trabajando bajo el techo/Jaima del Empresario/Tuareg, el cual debe de dar la protección necesaria”.

Todas las normas encapsuladas en sus correspondientes códigos gritan las diferentes formas de actuación, así como también las diferentes formas de castigo existente a aquellos sordos o imprudentes. La situación después de haberse producido la pubertad de la citada Ley 31/95 sigue siendo caótica. Los accidentes de trabajo siguen estando demostrando la inoperancia de todos los integrantes del mundo del trabajo. Los costes que esto está

suponiendo son verdaderamente escalofriantes y con un claro manifiesto de impotencia en todos aquellos que libran una auténtica batalla por sobrevivir a una jornada laboral.

Las distintas medidas que se habrían de haber tomado guardan su correspondiente turno. Los responsables de las actuaciones dilatorias para que la razón pudiera alcanzar un nivel bajo, cumplen con un estricto código burocrático donde nadie pone el más mínimo orden y concierto, quedándose solo el papel de mero contable para comunicación de datos a los estadísticos para convertir las tropelías derivadas de los incumplimientos en meros componentes de una base de datos donde el nombre del número ni siquiera aparece.

El hombre de azul, con su taza de té ardiente y azucarado, sentado en el porche de su Jaima, espera impaciente que aparezca ese desconocido que se ha perdido en las arenas del desierto. Espera dar el socorro necesario, está solicitando un feliz día para su vida nómada, que solo conseguirá cuando haya dado el cuidado y el auxilio necesario a aquel que se lo solicitada, que asume esa responsabilidad y que no desea ni quiere que ese visitante se convierta en un dato de una estadística. Así el empresario debería, para su mejor día feliz, conseguir que el trabajador volviera a su casa en las mismas condiciones en la que vino. Gracias por vuestro tiempo.



(2) La obligación de medios, impone al deudor el deber de mantener una determinada conducta o de poner al servicio del acreedor determinados medios, pero sin garantizar un concreto resultado. Por ejemplo, la obligación del médico con el paciente no es de resultado, sino de medios, pues se compromete a actuar conforme a su formación y especialidad y si no consigue la curación del paciente, queda exonerado de responsabilidad si prueba que ha actuado de conformidad con la lex artis aplicable al acto médico practicado.

(3) María Emilia Casas Baamonde Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional, comentarios a la STS núm. 497/2021, de 6 de mayo. Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo en contratas y subcontratas. La responsabilidad civil solidaria como solidaridad impropia. En Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 6/2021



monitor informática

Programas de Laboral, Fiscalidad y Contabilidad



El mejor Software para asesorías y empresas

monitorinformatica.com

954 226 422

Pensión de viudedad en parejas de hecho: Casuística jurisprudencial

María Rosa Vela Balboa
Abogada Asesoría Jurídica
Mutua Universal



El artículo 221.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) regula la viudedad de las parejas de hecho, estableciendo que *“se reconocerá como pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona ni constituida pareja de hecho, y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años, salvo que existan hijos en común, en cuyo caso solo deberán acreditar la constitución de la pareja de hecho de conformidad con lo previsto en el párrafo siguiente.”*

En el segundo párrafo del 221.2 LGSS se recogen los requisitos de acreditación de la pareja de hecho a estos efectos: *“La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con*

“**La norma exige como pareja de hecho estable una convivencia mínima de cinco años a la fecha del deceso del causante y su inscripción en el registro específico o mediante documento público**”



respecto a la fecha del fallecimiento del causante.”

Es decir, la norma exige, por un lado, un requisito material, referido a la convivencia como pareja de hecho estable durante un período mínimo de cinco años a la fecha del deceso del causante y, por otro lado, un requisito formal, la verificación de que la pareja se ha constituido como tal ante el Derecho, mediante la inscripción en el registro específico o mediante documento público. En ambos casos, es preciso que estos requisitos sean anteriores al fallecimiento del causante un mínimo de dos años.

Se han producido distintos pronunciamientos judiciales tanto sobre los requisitos materiales para considerar que existe pareja de hecho, como sobre los medios de acreditación de la misma.



matrimonial ni hubieran constituido pareja de hecho con otra persona, y acrediten la convivencia estable, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria inmediatamente al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años, si existieran hijos en común sólo será preciso acreditar el requisito formal (inscripción en el registro o documentación en escritura pública).

La STS Sala de lo Social de 23 de enero de 2020 no reconoce el derecho a la pensión de viudedad al entender que la convivencia previa a la disolución del matrimonio no es computable y únicamente tiene en cuenta la posterior al divorcio, la cual es inferior a dos años, además no existe una convivencia tras el matrimonio superior a un año antes del fallecimiento.

La reciente STS Sala de lo Social de 26 de octubre de 2022 ratifica esta doctrina sobre percepción de pensión de viudedad en parejas de hecho, declarando que el tiempo en que una persona permanece casada mientras simultáneamente convive con su pareja no computa a efectos de generar derecho a la pensión.

3 La inscripción de la pareja de hecho en el registro específico o el reconocimiento mediante documento público como "conditio sine qua non" para el acceso a la pensión de viudedad

Sobre el requisito formal de constitución de la pareja de hecho, las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) de 11 de noviembre de 2014, de 22 de octubre de 2014 y 4 de mayo de 2017 sentaron la doctrina de que la inscripción en el registro específico autonómico o municipal o la documentación en escritura pública es un requisito "ad solemnitatem" y no puede

Veamos a continuación las sentencias más destacables.

1 La doctrina del Tribunal Constitucional sobre los requisitos de la acreditación de la pareja de hecho a efecto del reconocimiento de la pensión de viudedad

El Tribunal Constitucional (TCO) en las Sentencias 45/2014 de 7 de abril de 2014 y 51/2014 de 7 de abril de 2014 resolviendo sendas cuestiones de constitucionalidad declararon dichos requisitos acordes a la Constitución Española (CE) al entender que "el trato desigual por sí mismo considerado no es necesariamente contrario a la Constitución, pues no toda desigualdad de trato legislativo en la regulación de una materia entraña una vulneración del dere-

cho fundamental a la igualdad ante la ley del artículo 14 CE sino únicamente aquellas que introduzcan una diferencia de trato entre situaciones que puedan considerarse sustancialmente iguales y sin que posean una justificación objetiva y razonable".

2 La convivencia como requisito material de la pareja de hecho a los efectos de acceso a la pensión.

El 221.2 LGSS determina los requisitos materiales de la pareja de hecho: constitución con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no se hallen impedidos para contraer matrimonio, ni tengan un vínculo



ser sustituida por la propia acreditación de la convivencia “more uxorio”.

Se trata, pues de un medio idóneo, necesario y proporcionado, que permite identificar una concreta situación, tal y como ha ratificado el propio TCo en las sentencias anteriormente citadas “... la exigencia de la constitución formal, “ad solemnitatem”, de la pareja de hecho...no carece de una finalidad constitucionalmente legítima, en tanto que atiende a constatar, a través de un medio idóneo, necesario y proporcionado, el compromiso de convivencia entre los miembros de una pareja de hecho”.

4 La doctrina vacilante de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo sobre el requisito de inscripción en un registro de la pareja de hecho la acreditación mediante documento público.

La Sala de lo Contencioso del TS ha variado su criterio sobre la acreditación de la existencia de pareja de hecho a los efectos del reconocimiento de pensiones de viudedad en el Régimen de Clases Pasivas del Estado hasta 3 veces. Recordemos que, aunque estos pronunciamientos no son vinculantes en el orden social veremos que algunas Salas de lo Social de algunos TSJ se han pronunciado en base esta jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso.

En concreto, la STS de 28 de mayo de 2020 en un supuesto de solicitud de viudedad del régimen de clases pasivas del Estado entendió que la prueba de una pareja de hecho solamente puede acreditarse a los efectos del reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad de este régimen mediante la inscripción en un registro específico autonómico o municipal del lugar de residencia o mediante un documento público, debiendo ser ambos anteriores en al menos dos años al fallecimiento del causante (art. 38.4 Real Decreto



Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado).

Posteriormente, cambió su criterio radicalmente en la STS de 7 de abril de 2021. En efecto, la sentencia estableció que la prueba de una pareja de hecho no solo puede acreditarse a los efectos del reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad de este régimen mediante la inscripción en un registro específico autonómico o municipal del lugar de residencia o mediante un documento público (ambos anteriores en al menos dos años al fallecimiento de la persona causante), sino también mediante el certificado de empadronamiento o cualquier medio de prueba válido en derecho que demuestre la convivencia de manera inequívoca. En el caso enjuiciado se consideró que 30 años de convivencia probada en juicio

son bastante para el reconocimiento de la pensión de viudedad.

Como consecuencia de la anterior sentencia de la Sala de lo Contencioso del TS se ha producido algún pronunciamiento en el orden Social que han ido en contra de la doctrina asentada por la Sala de lo Social del TS. En efecto, las sentencias de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 14 de julio de 2021 y 14 de septiembre de 2022, entre otras, acogieron el criterio de la Sentencia de la Sala Tercera del TS de 7 de abril del 2021.

La Sala de lo Social del TS ha dictado diferentes autos de inadmisión de RCU por falta de idoneidad de la sentencia de contraste al ser de otro orden jurisdiccional, por ejemplo, el auto de 28 de septiembre de 2022.

Posteriormente, la STS de 24 de marzo de 2022 volvió a la doctrina general fijada en la STS de 28 de mayo de 2020 exigiendo como requisito inexcusable la inscripción de la pareja en un registro específico autonómico o municipal o mediante un documento público, ambos anteriores, al menos, en dos años al fallecimiento del causante.

En conclusión, la doctrina del Supremo se mantiene firme, tanto en el Orden Social como en el Orden Contencioso Administrativo, en solicitud de la concurrencia de los requisitos legalmente establecidos para considerar la existencia de pareja de hecho a los efectos de la percepción de la pensión de viudedad. Estaremos pendientes de los posibles cambios en esta doctrina en el futuro.

“
Hasta tres veces la Sala de lo Contencioso del TS ha variado su criterio sobre la acreditación de la existencia de pareja de hecho a los efectos del reconocimiento de pensiones de viudedad en el Régimen de Clases Pasivas del Estado



Grandes novedades y reformas en pro de la *igualdad*

El día 14 de julio entró en vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de gran impacto en el orden social.

Araceli Crespo Pascual
Letrada de la
Administración de Justicia



Su preámbulo la define como una ley de garantías, porque pretende garantizar los derechos ya existentes, desarrollando el artículo 14 de la Constitución Española e incorporando en nuestra legislación una amplia jurisprudencia constitucional al respecto; una ley general, porque abarca la protección de cualquier tipo de discriminación en contraoposición de otras leyes sectoriales; y, por último, una ley integral, omnicomprensiva a todas las formas de discriminación.

En cualquier caso, se trata de una norma de mínimos en defensa del derecho fundamental a la no discriminación en el ordenamiento jurídico español.

Precisamente este derecho fundamental está constitucionalmente previsto en el artículo 14 de la Constitución Española, complementando al derecho a la igualdad, también previsto en este artículo.

La jurisprudencia lo ha definido como el derecho subjetivo que tienen

todos los ciudadanos a no ser objeto de trato desigual en base a determinados factores diferenciados, que provocan un especial rechazo, y que históricamente han sido causa de opresión o segregación para determinados grupos de personas, atribuyendo a su vulneración unas consecuencias jurídicas específicas de mayor gravedad.

El problema, por tanto, está en concretar qué factores considera el legislador que producen ese rechazo social para elevarse a causas prohibidas de trato desigual.

Así, la Constitución Española, en su ya citado artículo 14, reconoce como tales: el nacimiento, la raza, el sexo y la religión u opinión, y deja abierta la posibilidad de incluir cualquier otra circunstancia personal o social.

Y también desde el punto de vista comunitario, son muchas las normas existentes al respecto, destacando principalmente la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

del año 2000, elevada a Derecho primario u originario en diciembre de 2009, y por tanto de aplicación directa en todos los países de la Unión, a tenor de lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, del Tratado de la Unión Europea, que prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. También destacar el artículo 19 de la versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (DOUE de 30/03/2010) que prevé que el Consejo, por unanimidad y un procedimiento legislativo especial, pueda adoptar medidas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Y, por último, este derecho a la



interdicción de la discriminación ha sido objeto de numerosas directivas y decisiones marco, así como de estrategias y políticas de la Comisión Europea con el fin de garantizar su efectividad.

Pues bien, llegados a este punto, la reciente Ley 15/2022 incluye como causas prohibidas de discriminación además de las previstas en la normativa europea y en la Constitución Española, otras que van a ser fundamentales para erradicar en nuestra sociedad la discriminación y dotar de efectiva protección a sus víctimas, como son la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos, la identidad sexual, la expresión de género, la lengua, la situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ahora bien, como todo derecho fundamental, el derecho a la no discriminación no es un derecho absoluto e ilimitado, sino que debe ponerse en contexto con el principio de unicidad de la Constitución Española, y como tal, está sometido al principio de proporcionalidad en relación con el resto de derechos fundamentales y bienes jurídicamente protegidos, siendo así que no todo trato diferenciado es constitutivo de un acto de discriminación.

Además, el derecho no ser discriminado prohíbe cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, siendo directa cuando una persona es tratada

de manera desigual respecto de otras personas en situación análoga o comparable por razón de las causas legalmente previstas, y siendo indirecta, cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, ocasiona o puede ocasionar una desventaja particular a una o varias personas con respecto a otras por razón de las causas previstas en la ley.

Precisamente, en materia de Seguridad Social, y en relación a una posible discriminación indirecta por razón de sexo, un tribunal español planteó una cuestión de prejudicialidad ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), que fue resuelta en Sentencia de 30 de junio de 2022, y en la que se discutía si la normativa nacional, que impide a las personas trabajadoras percibir dos o más pensiones por

incapacidad permanente total cuando corresponden al mismo régimen de la seguridad social, se oponía al derecho de la Unión Europea contenido en 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 materia de seguridad social. La norma española en cuestión es la contenida en el artículo 163 del Real Decreto Legislativo 8/2015, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS). A este respecto el tribunal español propone que la norma, interpretada por nuestro Tribunal Supremo a sensu contrario, permite compatibilizar y acumular pensiones por incapacidad permanente total derivadas de distintos regímenes y sin embargo no lo permite cuando se trata de un mismo régimen, y eso en la práctica, afirma el tribunal español, da lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo afectando esa incompatibilidad en mayor medida a las mujeres trabajadoras que a los hombres. Con el fin de acreditar este extremo propone datos estadísticos con los que acredita una afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos inferior de las mujeres respecto de los hombres, y de ahí esa desventaja particular y discriminación indirecta que le ocasiona la norma. El TJUE concluye que la apreciación y valoración de los datos estadísticos, en cuanto a su fiabilidad, corresponde al juez nacional, quien además ha de ser quien interprete la normativa nacional, pero afirma que no está justificado un trato desigual en esos casos (pese a las afirmaciones al respecto del INSS y del Gobierno español que basaban esa distinción en la viabilidad del sistema nacional de la Seguridad Social) por lo que el artículo 163 LGSS se opone a lo previsto en la mencionada directiva en la medida en la que sitúa a las mujeres en situación de desventaja particular con respecto a los trabajadores varones.

“La perspectiva de género exige integrar el derecho a la igualdad en la aplicación e interpretación del ordenamiento jurídico y en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género”.

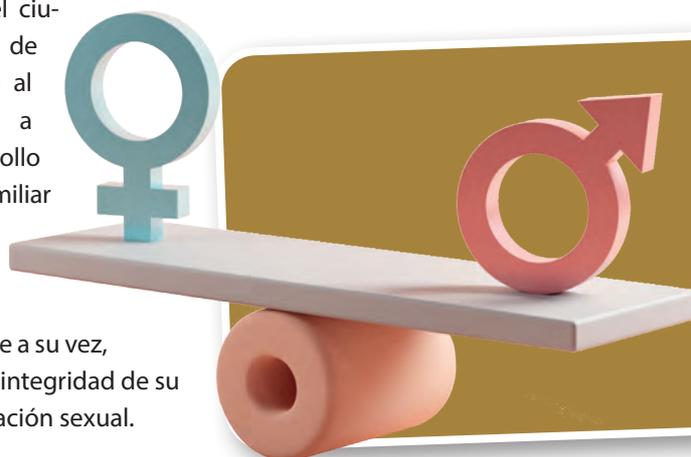
Por otra parte, es importante acen-
tuar que la interdicción de la discrimi-
nación ampara conductas que atentan
contra la igualdad de trato en un con-
texto de discriminación estructural, es-
timando muy importante ampliar esas
causas expresamente prohibidas de
discriminación al momento actual, en el
que hay nuevos tipos de rechazos socia-
les, fundamentalmente debidos a moti-
vos de salud y motivos de identidad u
orientación sexual de las personas.

En este sentido, debemos destacar
el contenido de la Sentencia del Tribu-
nal Constitucional (en adelante TC) de 2
de junio de 2022, anterior a la entrada
en vigor de la Ley 15/2022, que resuel-
ve un recurso de amparo interpuesto
por una persona trabajadora, en base
a una supuesta vulneración, en el ám-
bito laboral, de su derecho a la no dis-
criminación por razón de identidad de
género. En este caso, lo primero que
hace el Constitucional es examinar si
esta característica de la persona puede
entenderse incluida entre las causas de
interdicción de la discriminación, pues-
to que expresamente no está prevista
en el artículo 14 de la CE. Y concluye afir-
mativamente, adelantándose a las pre-
visiones contenidas en la Ley 15/2022,
en base al artículo 8.1 del Convenio Eu-
ropeo de Derechos Humanos, según el
cual “Toda persona tiene derecho al res-
peto de su vida privada y familiar, de su
domicilio y de su correspondencia”, y de
la jurisprudencia del Tribunal Europeo
de Derechos Humanos, porque como
condición personal del ciu-
dadano, la identidad de
género está vinculada al
derecho fundamental a
la intimidad y al desarrollo
de la vida privada y familiar
de las personas, que
comprende el dere-
cho a su integridad fí-
sica y psicológica, y éste a su vez,
incluye el derecho a la integridad de su
vida sexual y su orientación sexual.

Por otro lado, con-
sidero curioso desta-
car que incluso accio-
nes legislativas positivas
a favor de la mujer tra-
bajadora, han requerido
de una interpretación
extensiva por nuestro Tri-
bunal Supremo en el ámbito
social y prestacional, apli-
cando para ello el derecho
fundamental a la igualdad
como principio informador
del ordenamiento jurídico, tal y como
postula el artículo 4 de la Ley Orgánica
3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad
efectiva de mujeres y hombres, y la pers-
pectiva de género.

Tal es el caso de la cuestión resuelta
en la Sentencia del Tribunal Supremo
de 23 de junio de 2022, en la que se
discute la aplicación de las cotizacio-
nes ficticias por parto, previstas para
las prestaciones contributivas de jubi-
lación e incapacidad permanente en el
artículo 235 LGSS, a efectos del subsi-
dio de desempleo para mayores de 52
años. Pues bien, efectivamente el dere-
cho a la igualdad de trato exige eliminar
situaciones discriminatorias directas,
pero también situaciones discrimina-
torias indirectas, como sería el caso,
toda vez que la norma cuestionada
aparentemente es neutra pero genera
un impacto negativo en el colectivo
femenino. Por su parte, la perspectiva
de género exige integrar el derecho a la
igualdad en la aplicación e interpreta-

ción del ordenamiento jurídico y en la
búsqueda de soluciones equitativas
ante situaciones desiguales de género.
Por todo lo cual, razona el Supremo que
si bien es cierto que literalmente el artí-
culo 235 LGSS cuestionado excluye las
cotizaciones ficticias a efectos de pres-
taciones no contributivas, la aplicación
del derecho a la igualdad desde la pers-
pectiva de género obliga a interpretar
la norma atendiendo a la finalidad del
precepto, y siendo que la misma es au-
mentar la vida laboral cotizada a todas
las mujeres trabajadoras, incrementan-
do el periodo de cotización con aque-
llos periodos faltos de ella por razón de
su maternidad, concluye el Supremo
que lo relevante es el alumbramiento y
por ello que los periodos de cotización
asimilados por parto deben también
tenerse en cuenta para comprobar el
cumplimiento de los requisitos de care-
ncia del subsidio de desempleo para
mayores de 52 años.



Como conclusión

podemos afirmar la constante evolución
legislativa y jurisprudencial que en materia
de derechos fundamentales y en concreto
del derecho fundamental a la igualdad y a
la no discriminación está viviendo nuestro
país, que redundo, sin lugar a dudas, en
beneficio de la sociedad en general y de los
ciudadanos en particular.

Hacia una facturación digital de las empresas





La transformación digital de las empresas, que desde hace años viene impulsando la automatización de sus procesos y flujos de trabajo, afectará de forma significativa el ámbito de la facturación, según se desprende de dos normativas que hay pendientes de aprobación y que, una vez entren en vigor, tendrán un gran impacto en el tejido empresarial: el Reglamento de la Ley Antifraude, que establecerá nuevos requisitos al software de facturación, y el de la Ley Crea y Crece, que introducirá el uso de la factura electrónica entre empresas y profesionales.

Son dos regulaciones distintas, que han nacido de ámbitos diferentes, persiguen objetivos diferentes y tienen recorridos también distintos (aunque a medio plazo pueden llegar a converger), pero con puntos en común, ya que ambas afectan a la facturación de las empresas e impulsan su digitalización.

Por un lado, el objetivo del Reglamento de la Ley Antifraude es evitar el fraude fiscal y, por ello, establece una serie de requisitos y condiciones al software de facturación. Estos requisitos consisten en disponer de un registro por cada factura expedida de forma simultánea o inmediatamente anterior a la creación de la factura garantizando su inalterabilidad, accesibilidad, conservación, trazabilidad; la remisión voluntaria de estos registros a la Agencia Tributaria; la generación de un registro de eventos producidos en el sistema, y disponer de una declaración responsable del software conforme está adaptado a la normativa.

Estarían obligadas a cumplir esta normativa las empresas que, obligadas a emitir facturas, utilizan un software de facturación, y también los desarrolladores tecnológicos de este software. Por la mera tenencia de programas informáticos que no se ajusten a lo establecido a esta normativa, la sanción sería de 50.000 euros por cada ejercicio.

Por otro lado, la Ley Crea y Crece tiene entre sus objetivos evitar la morosidad y, por ello, establece la obligatoriedad de emitir y recibir facturas en formato electrónico en todas las operaciones realizadas entre empresas y profesionales, quedando excluidas las facturas emitidas a particulares.



Esta normativa establece que la factura electrónica debe ser un instrumento útil para reducir los costes de transacción o garantizar la no obligatoriedad de utilizar una solución, plataforma o proveedor de software predeterminada por el receptor.

En cuanto a su incumplimiento, las empresas que, estando obligadas a ello, no ofrezcan la posibilidad de recibir facturas electrónicas o no permitan el acceso de los clientes a sus facturas, serían sancionadas con apercibimiento o multa que puede llegar a 10.000 euros.

Con la implantación de ambas normativas, prevista para los próximos años, se automatizarán los circuitos de facturación, se modificarán los modelos relación entre las empresas, entre los clientes, los proveedores y con la Agencia tributaria, y se producirá un decisivo impulso a la digitalización del tejido empresarial.

Èlia Urgell

*Senior Product Manager
de Fiscalidad, Contabilidad
y Facturación en Wolters
Kluwer Tax & Accounting España*





JUNTA GENERAL Ordinaria junio 2023

Este año la celebración de la Junta General Ordinaria el pasado 14 de junio estuvo llena de emociones; un encuentro en el que pudimos dar la bienvenida a las personas que inician su andadura en la Junta de Gobierno (D^a Amaya Segovia Mahillo, D^a Elena Tolbaños Cobo, D. José Luis Perea Prieto y D. Álvaro Rueda Sánchez) y agradecer a quienes renovaron como vocales (D. Manuel Rodríguez Noguera, D^a Ana María Cerezo Rodríguez y D. José Carlos Astudillo Agudo).

Especialmente emotivo por la despedida de aquellas personas que han formado parte de la Junta de Gobierno y que merecen todo el respeto y reconocimiento por su dedicación y labor a nuestra profesión. Nos referimos a D. Pedro Bonilla Rodríguez, secretario, D. José Luis Saludas Trigo, tesorero, y D. Santiago Sánchez-Mariscal Lozano, vocal Ejerciente encargado de la encomiable labor Deontológica; todos ellos grandes profesionales que han dedicado años a nuestro Colegio de forma recta y diligente por la que merecen de forma encarecida el reconocimiento y agradecimiento de cada uno de los miembros de la Junta de Gobierno y por ende de los colegiados y las colegiadas, desde la redacción de El Graduado queremos mostrar la gratitud a la generosidad de quienes dedican parte de su tiempo a defender los intereses de nuestro colectivo allá donde es necesario y que desde hace un tiempo se ha convertido en algo primordial para la subsistencia del Graduado Social como una de las profesiones más bonitas y gratificantes por su prestigio y labor de darse a otros.

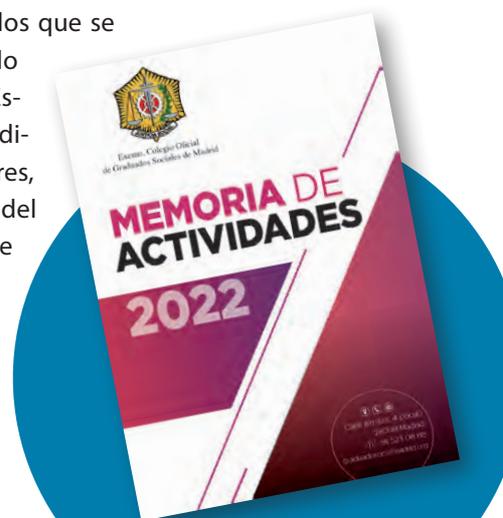
Tal como estipulan los Estatutos la Junta General Ordinaria comienza con la lectura del acta de la Junta anterior que fue aprobada por unanimidad. El orden del día continúa con el informe de Presidencia que en esta ocasión estuvo marcado por la información de los procedimientos judiciales abiertos. Se presentó la Memoria Anual correspondiente a 2022 por nuestra Presidenta, D^a Eva Torrecilla, dando cuenta de todas las actividades realizadas durante el año pasado en cuanto a las acciones formativas, institucionales, el Con-



greso de Actualidad Laboral y el encuentro con la Justicia Social, la mención a nuestro compañero fallecido, D. Enrique Cano y el informe realizado por las comisiones de trabajo, siendo aprobada por unanimidad.

D. José Luis Saludas Trigo asumió como tesorero saliente la presentación de las cuentas anuales de ingresos y gastos y del presupuesto para 2023, siendo aprobadas por unanimidad las primeras y por mayoría el segundo. Toda esta documentación está a disposición pública a través del portal de transparencia de la web del Colegio.

En cuanto a las proposiciones de la Junta de Gobierno y de los Colegiados la Presidenta tomó la palabra para exponerlos, entre los que se encuentra el desarrollo de nuestros propios Estatutos colegiales y Código de Premios y honores, la instauración del Día del Colegiado, como día de disfrute para los/as colegiados/as de forma distendida y familiar.





Elecciones parciales: renovación por mitad de los miembros de la Junta de Gobierno

En cumplimiento de los Estatutos Colegiales, recogidos en el RD 1415/2006, de 1 de Diciembre de 2006, por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, el Colegio debe realizar la elección de parte de los Miembros de su Junta de Gobierno cuyo mandato caduca en el tiempo fueron convocadas elecciones parciales, por mitad de los Miembros de Junta, en el seno de nuestro Colegio para el día 14 de junio de 2023.

Dado que el número de candidatas ha sido coincidente con el número de vocalías vacantes, no se ha llevado a cabo el proceso electoral convocado, resultando así todos ellos proclamados por aclamación.

Los nuevos miembros electos para un periodo de cuatro años son los siguientes:

VOCALES EJERCIENTES

ANA MARÍA CERZO RODRÍGUEZ
JOSÉ LUIS PEREA PRIETO
MANUEL RODRÍGUEZ NOGUERA
AMAYA SEGOVIA MAHÍLLO
ELENA TOLBAÑOS COBO

VOCALES NO EJERCIENTES

JOSÉ CARLOS ASTUDILLO AGUDO

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA 2023



El pasado 17 de marzo celebramos en la sede colegial la Jornada Técnica “Por unas relaciones laborales en igualdad de oportunidades y de trato” en conmemoración de esta destacada efeméride.

En la misma pudimos contar con la participación de un numeroso grupo de destacadas Graduadas Sociales de distintas generaciones que nos expusieron su visión acerca de la evolución de la profesión y el papel y protagonismo que las mujeres han ido ganando dentro de ella con el devenir de los años.

Agradecemos muy sinceramente la participación en la misma de:

Rosa M^a. Virolés Piñol
Eva Torrecilla Hernández
M^a. José García Pedreño
Francisca Moyano Rodríguez
Paloma Rodríguez Laso
Teresa Silleras Martínez
Natalia Herranz Rey
Esther Mancheño Rozalén

Visualizar la jornada: <https://youtu.be/TEXq81uW5SM>



Acto de Entrega de Medallas



Por segunda vez a lo largo de este año, y al objeto de poder ir actualizando las entregas que no permitió la pandemia, el Colegio de Graduados Sociales de Madrid celebró en la mañana del pasado 19 de mayo el 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 dora-

da, 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 D^a. Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM, quien estuvo acompañada por D. Sebastián Lastra Liendo, Secretario de Gobierno del TSJM y por la Secretaria Coordinadora Provincial del TSJM, D^a. Verónica Ezcurra.



Profesionales en el TSJM



En su intervención, D^a. Aurora de la Cueva destacó la importante labor que desempeñan los Graduados Sociales como operadores jurídicos sin los cuales no se entenderían las relaciones laborales, mientras que D. Manuel Rodríguez Noguera, vicepresidente del Colegio, asumió las funciones de nuestra Presidenta D^a. Eva Torrecilla, quien no pudo estar presente en esta ocasión por indisposición, destacó que “la

entrega de medallas y distinciones profesionales es parte intrínseca de nuestro espíritu corporativo donde expresamos públicamente el reconocimiento de un camino arduo, un recorrido de perfeccionamiento personal y profesional”.

La sesión finalizó con un animado coctel en el hall de acceso al TSJM donde los compañeros pudieron departir con familiares y amigos.

Actos Institucionales

Inauguración del centro de orientación y emprendimiento del SEPE

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) inauguró el 3 de abril el Centro Estatal de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo situado en la Calle Costa Rica, 30 en Madrid.

La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, D^a. Yolanda Díaz y el director general del SEPE, D. Gerardo Gutiérrez Ardoy, han presidido el acto de inauguración al que también acudieron el director provincial de



Madrid, D. Ricardo Cuesta y nuestra presidenta D^a. Eva Torrecilla.

El Centro Estatal de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo será el dinamizador y coordinador de la red COE, formada por 20 centros y se convertirá en un espacio técnico colaborativo y soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo para la innova-

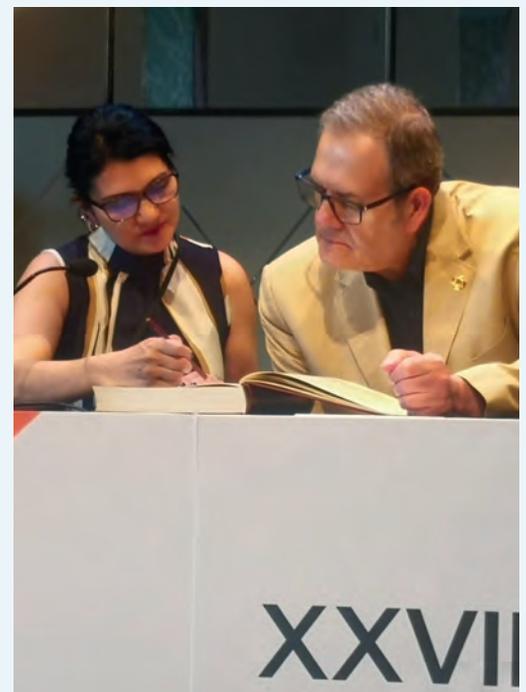


ción y experimentación en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

Lectura continuada del Quijote

El Colegio ha participado en la tradicional Lectura Continuada del Quijote que ha celebrado su vigésimo séptima edición este 2023. A lo largo de 48 horas, los ciudadanos han tenido la oportunidad de acercarse a la Sala de Columnas del Círculo de Bellas Artes, convertida en una enorme sala de lectura, para revivir las andanzas y desventuras de Quijote y Sancho Panza.

En esta edición la lectura fue inaugurada con la intervención del último Premio Cervantes, D. Rafael Cadenas, y por parte de nuestro Colegio intervinieron los vocales D. Diego Chico y D. José Luis Saludas.



Nueva sede del Colegio de Graduados Sociales de Almería

El Colegio de Graduados Sociales de Almería inauguró el pasado viernes 12 de mayo su nueva sede en la capital, ubicada en la calle Poeta Aquino, 18 y 20.

La magistrada D^a. Rosa María Virolés, presidenta de la Sala IV del Tribunal Supremo, destapó la placa conmemorativa acompañada de la alcaldesa de Almería, D^a. María del Mar Vázquez.

El acto institucional contó con la participación del presidente de la Audiencia Provincial de Almería, el magistrado D. Luis Miguel Columna, y de nuestra Presidenta, D^{ña}. Eva Torrecilla.



50º aniversario del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona



El Colegio de Graduados Sociales de Tarragona organizó el pasado 29 de mayo las celebraciones conmemorativas de su 50 aniversario. A lo largo de la jornada se llevó a cabo por un lado, el acto de imposición de togas a los nuevos colegiados, acto presidido por la presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, D^a. Rosa M. Virolés y por otra, su tradicional cena anual, en el marco del cual



se entregan varias distinciones a sus colegiados. En esta ocasión ha tenido la particularidad de acoger un emotivo homenaje a los fundadores y miembros de las Juntas de Gobierno que se han sucedido a lo largo de sus 50 años de historia. Un total de 300 personas tomaron parte en esta cita, acudiendo en representación de los Graduados Sociales de Madrid, la Presidenta D^a. Eva Torrecilla.

Actos Institucionales

Pleno del Consejo y 50 aniversario de los Colegios del País Vasco

Con motivo del 50 aniversario de los Colegios Provinciales del País Vasco, entre el 1 y el 3 de junio se celebraron distintos actos institucionales en Bilbao, San Sebastián y Vitoria a los que asistió la Presidenta de nuestro Colegio, D^a. Eva Torrecilla, coincidiendo con el Pleno del Consejo.

El programa de actividades comenzó la tarde del jueves con la celebración en el Palacio Euskalduna Jauregia de Bilbao de la "Jornada Laboralista 50 Aniversario" con la intervención de D^a. Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que explicó



los puntos críticos sobre la indemnización por despido.

Durante la segunda jornada de este encuentro, los participantes se trasladaron a San Sebastián para la celebración del Pleno del Consejo General, donde fueron recibidos por el alcalde en funciones, D. Eneko Goia. Los actos institucionales finalizaron el sábado 3 de junio con una recepción en el Palacio de la Provincia en Vitoria.

D. Alfonso Hernández Querada, nuevo presidente del Colegio de Graduados Sociales de Murcia

El 23 de junio tuvo lugar el acto de toma de posesión del nuevo presidente del colegio de Murcia, con los representantes del Poder Judicial ante los que refrendó su cargo: D^a. María Ángeles Arteaga, secretaria de la sala de lo social del TSJ de Murcia; D. Antonio Sempere, magistrado del Tribunal Supremo; D. Ricardo Gabaldón, presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España; D. Mariano Gascón, presidente de la Sala de lo Social; José Luis Díaz Manzanera, Fiscal Superior; y Javier Parra García, Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Murcia. En representación de nuestro Colegio acudió a este acto el vicepresidente, D. Manuel Rodríguez Noguera.

En su intervención, el nuevo presidente murciano destacó que "un sistema productivo como el nuestro precisa de expertos en Derecho del Trabajo y Seguridad Social para alcanzar las máximas cotas de excelen-



cia con una mano de obra eficiente, y nosotros facilitamos ese objetivo por dominar el entorno jurídico".

El acto de toma de posesión tuvo que realizarse en el Hotel Nelva ante la situación vivida por la huelga en los últimos meses. Esta circunstancia impidió que se realizará en la Ciudad de la Justicia, como es habitual.

GRUPO LAE renueva su acuerdo de colaboración con el Colegio



los profesionales colegiados servicios ligados a la normativa de obligado cumplimiento para empresas, así como la tramitación de formación bonificada.

Estos servicios de consultoría normativa incluyen LOPD- GDD, Delegado de Protección de Datos (DPO), Registro Horario, Prevención del Blanqueo de Capitales, Prevención del Acoso Laboral, Plan de Igualdad, Compliance Penal, LSSI – CE, Ley de alérgenos e ISO C.

Nueva división: Gestión y Tramitación de Subvenciones

Además, GRUPO LAE acaba de lanzar una nueva unidad dirigida a empresas para informar, tramitar y gestionar subvenciones para empresas. Entre otras, destaca la subvención del “Kit digital” destinada a la transformación tecnológica de las empresas.

La división empresarial de GRUPO LAE seguirá apoyando y dando servicio a todos los profesionales Graduados Sociales a través de sus servicios de consultoría normativa y formación. GRUPO LAE EMPRESAS, consultora

jurídica y formativa con más de 20 años de experiencia implantada a nivel nacional ha renovado su acuerdo con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid para este año 2023. En virtud de este acuerdo, LAE EMPRESAS pondrá a disposición de

17ª Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales

El Colegio de Graduados Sociales de Valencia organizó en la Ciudad de la Justicia de Valencia los pasados 1 y 2 de junio la decimoséptima edición de sus tradicionales Jornadas Valencianas de Relaciones laborales.

En representación de nuestra corporación asistió a las mismas la vocal de la Junta de Gobierno, D^a. Teresa Silleras quien pudo presenciar conferencias de alto interés para el colectivo como la impartida en su clausura por D^a. María Luisa Segoviano, magistrada del Tribunal Constitucional quien abordó la última doctrina en los derechos fundamentales en el proceso laboral.

La RAE, Premio Gumersindo de Azcárate de los Registradores en su XIII edición

El Colegio de Registradores de España y el Decanato Autonómico de los Registradores de Madrid han otorgado a la Real Academia Española (RAE) el Premio Gumersindo de Azcárate en su XIII edición, por “velar desde su creación, hace 310 años, por qué la lengua española, en su continua adaptación a las necesidades de los hablantes, no quiebre su esencial unidad”.

Los registradores tienen instituido este galardón para reconocer a personas o entidades que promueven el Estado social y democrático de derecho y el desarrollo institucional y con ellos la paz, la convivencia y el progreso económico y social. La entrega del premio tuvo lugar el 7 de junio en el Real Casino de Madrid, donde nuestra Presidenta acudió en representación de nuestro colectivo.

“La Negociación Colectiva

como instrumento necesario para las Relaciones Laborales del siglo XXI”

El pasado 18 de mayo tuvo lugar en la sede de nuestro Colegio con una magnífica acogida entre el colectivo esta interesante jornada, bajo la dirección de D^a. M^a. José García Pedreño y en la que pudimos contar con destacados representantes tanto de la administración pública, patronal y sindicatos quienes abordaron diferentes aspectos de la negociación colectiva bajo diferentes prismas.

Abrió la sesión D^a. Beatriz Nombela García, Subdirectora General de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid quien realizó una exposición en la que resaltó la importancia de que la Negociación colectiva incluya la prevención de riesgos laborales en sus acuerdos por la importancia que tiene la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico como instrumento de regulación de condiciones de trabajo y porque es el medio idóneo de adaptación de las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial.



Asimismo destacó la flexibilidad de la duración temporal del convenio colectivo ya que favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos.



Por su parte, D. Luis Méndez López, Director de Asuntos Laborales de CEIM, centró su intervención destacando las cláusulas novedosas que están recogiéndose en materia de negociación, destacando por ejemplo aspectos importantes como la evitación del absentismo, el incremento salarial, los esfuerzos y medidas para la eliminación de la violencia de género, igualdad y protocolos de acoso, promoción del plan de pensiones y formación, entre otros.



En representación del ámbito sindical participó D. Pedro Poves Oñate, Secretario Nacional de Empresa Privada

de CSIF, quien abordó la “Constitución de la mesa negociadora en los Planes de Igualdad”.

En dicha ponencia, se destacó la composición de las mesas desde el marco jurídico ofrecido por las distintas reglamentaciones publicadas al efecto y muy especialmente con las incidencias que se están ocasionando en relación con este asunto. De esta forma, el Señor Poves llevó a cabo una pormenorizada relación de las sentencias que se han ido publicando hasta la fecha y la incidencia que las mismas están teniendo a la hora de componer las mesas negociadoras.

Cerró la jornada D. Emilio de Castro Marín, Profesor de Derecho de la Universidad Complutense, abogado experto en Negociación Colectiva quien abordó las cuestiones controvertidas tras la última reforma en materia de ultraactividad del convenio colectivo. Concluyendo que “cierta continuidad en el modelo legal desde la perspectiva de que la regla general es la de la absoluta primacía de la autonomía de la voluntad de las partes, y sólo de manera supletoria, la opción por la ultraactividad indefinida (a salvo 2012 ob-



viamente). En este sentido, serán los propios negociadores los que, en cada mesa de negociación, libremente decidan una u otra opción: eso sí, en defecto de pacto, ultraactividad sine die”.

Visualizar grabación:

<https://attendee.gotowebinar.com/recording/7342401642539998806>



Reducción de la siniestralidad: Reunión con el IRSST para conocer las futuras bases de subvenciones.

En la mañana del pasado 20 de junio el Colegio de Graduados Sociales de Madrid mantuvo una reunión con la dirección del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid con el propósito de conocer de primera mano las futuras bases para la concesión de subvenciones dirigidas a la reducción de la siniestralidad mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En la misma participaron D^a. Luisa Montesinos Arencibia, Secretaria General del IRSST de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, y D^a. Eva Torrecilla Hernández y D. Manuel Rodríguez Noguera, Presidenta y Vicepresidente, respectivamente, de nuestra corporación quienes acordaron llevar a cabo acciones divulgativas para nuestro colectivo, una vez se publique la orden de convocatoria de las subvenciones y se



concreten las líneas y objetos subvencionables por parte de la Comunidad de Madrid en este ejercicio en relación a la Orden de 23 de mayo de 2023, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, durante la vigencia del VI Plan Director de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

En aplicación de las líneas estratégicas establecidas en el vigente Plan Director, se pretende fomentar el conocimiento preventivo, tanto en su generación como su adquisición, así como atender a determinados riesgos, como son los relacionados con la Seguridad Laboral con incidencia relevante en la accidentalidad laboral y promocionar la salud en el trabajo.

Ciclo formativo en colaboración con la Dirección Provincial del SEPE de Madrid



En virtud de las estrechas líneas de colaboración que se vienen desarrollando con la Dirección Provincial del SEPE de Madrid, hemos venido celebrando en los últimos meses en coordinación con D. Ricardo Cuesta, Director Provincial del SEPE, y con alto interés por parte del colectivo una serie de jornadas formativas, celebradas en formato híbrido (tanto presencial como webinar) sobre materias que atañen a nuestro quehacer cotidiano.

Así, la primera de estas sesiones arrancó en la sede de nuestro Colegio el 27 de abril donde llevamos a cabo una jornada sobre la prestación por desempleo tras prestación por ERTE, analizando la normativa que afecta a nuevos derechos tras ERTE COVID 19 (ETOP o Fuerza Mayor), ERTE Fuerza Mayor NO COVID, y Mecanismo RED. En esta

sesión intervinieron como ponentes D. Miguel Ángel Castillo Heredia, Subdirector Provincial de Prestaciones del SEPE-Madrid y Doña D^a. Nina Ruiz Cencerrado, Jefa de Grupo de Regulación de Empleo de la Dirección Provincial del SEPE de Madrid quienes expusieron de forma práctica diferentes supuestos.

El 11 de mayo trasladamos el escenario de realización de este ciclo formativo a las reformadas instalaciones de la Dirección Provincial del SEPE de la calle Costa Rica, donde llevamos a cabo la jornada "Herramientas, medios telemáticos y comunicaciones con el SEPE" con la participación de D^a. María Luisa Macías González del departamento ERE de la Dirección Provincial y de D. Miguel Ángel Castillo Heredia, Subdirector Provincial de Prestaciones.





Concluimos este primer grupo de sesiones el 25 de mayo, también en la sede del SEPE, con la intervención de D. Juan Ramón Puerta Sagarzazu, Jefe de departamento de Pago Único y Colectivos Especiales quien realizó una exposición con diversos supuestos prácticos de capitalización de desempleo.

Tras el periodo estival es intención de ambas partes continuar con el desarrollo de estas sesiones y se está barajando ya la realización en el mes de septiembre de una jornada al calor de la resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

Visualizar grabaciones:

Jornada "Prestación por desempleo tras prestación por ERTE": <https://attendee.gotowebinar.com/recording/7118690608247910659>

Jornada "Herramientas, medios telemáticos y comunicaciones con el SEPE": <https://attendee.gotowebinar.com/recording/5973630612088808110>

Jornada "capitalización: Modelos y supuestos. Cumplimentación, pago único y otras prestaciones": <https://register.gotowebinar.com/recording/4114618133596966914>



Ingreso Mínimo Vital

Dentro de la línea de colaboración que el Colegio mantiene con el INSS el pasado 15 de marzo celebramos en la sede de nuestro Colegio un webinar en formato híbrido donde repasamos de la mano de D^a. M^a. José Gámez Saiz, de la Jefatura de Servicio UPT- Unidad Provincial Telemática de la Dirección Provincial INSS Madrid la Prestación del Ingreso Mínimo Vital, la reforma por excelencia en materia de Seguridad Social durante la crisis del COVID-19.

En la misma se abordó la fundamentación jurídica de la misma, su normativa y gestión, así como las últimas novedades en materia del IMV, ayuda para la infancia y compatibilidad con las relaciones de trabajo.



El Ingreso Mínimo Vital es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas. Se configura como derecho subjetivo a una prestación económica, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social, garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica y persigue garantizar una mejora real de oportunidades de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.

“PÍLDORAS FORMATIVAS”:

Talleres presenciales de formación práctica



A lo largo de estos dos últimos meses hemos desarrollado en las aulas de la sede colegial, por iniciativa de la Comisión de Formación, una serie de talleres prácticos de formato reducido de seis horas “píldoras formativas”, con magnífica respuesta por parte de los colegiados.

En el primero de ellos contamos con la colaboración de D. Antonio Cervera Peláez-Campomanes, magistrado del juzgado de lo Social nº 19 de Madrid quien ha desarrollado un curso sobre las actuaciones prácticas del Graduado Social en sala donde se han repasado las notas generales so-



bre la intervención oral ante el Juzgado de lo Social, los trámites previos al acto del juicio, así como el desarrollo de este acto.

La segunda de estas píldoras versó sobre el proceso de reclamación de prestaciones ante la Seguridad

Social. Este taller fue desarrollado por D. Rafael Navarrete Paniagua quien ha repasado los eventos producidos con bajas, diferencias de calificación entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Común; así como las prestaciones de Accidente de Trabajo o de Enfermedad Común, reclamación previa, caducidad del procedimiento y modelos de demandas en reclamación de prestaciones por Incapacidad Permanente

Finalizamos este bloque formativo realizando un taller práctico sobre el proceso de despido dirigido por nuestro compañero D. Rafael Barrado Zapata en el que los alumnos tuvieron oportunidad de realizar supuestos prácticos de conciliación previa, los aspectos esenciales de la demanda judicial, las distintas fases procesales y sus estrategias, finalizando con un somero repaso sobre el recurso de suplicación.

Dada la buena acogida que han tenido estas “píldoras formativas” la Comisión de Formación ya está trabajando en la planificación de nuevas acciones para los meses de septiembre y octubre.



PLAN DE ACTUACIÓN

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

Invertir en conocimientos produce siempre los mejores beneficios.

Benjamin Franklin

Álvaro Rueda Sánchez



Esta célebre frase de Benjamin Franklin (científico, político e inventor norteamericano) nos recuerda la importancia de invertir en el origen del conocimiento como fuente de riqueza e interés para el futuro. Nosotros, como Graduados Sociales, tenemos el primer contacto con nuestra profesión a través de la universidad. Es por este motivo que entendemos y hacemos propia la necesidad de integrar a la universidad y su alumnado como un pilar esencial para el crecimiento sostenible de nuestra profesión.

Para lograr una óptima integración y crecimiento de nuestra profesión dentro de la universidad se ha confeccionado, desde nuestro Colegio y en colaboración con las Universidades, un "Plan Estratégico de Actuación para el Curso Académico 23/24" que engloba y recoge diversas líneas de actuación para la consecución de los objetivos planteados.

El principal objetivo que se pretende alcanzar es promover una divulgación efectiva de las principales competencias que ejercemos como juristas expertos en relaciones laborales y recursos humanos. De esta forma, con independencia del lugar o entidad de estudio, podremos



dar a conocer la riqueza de nuestra profesión desde el inicio de la etapa universitaria. Asimismo, ofreceremos un servicio de orientación profesional -desde una perspectiva global, integradora y práctica- en la que el futuro colegiado pueda conocer la práctica profesional que ejercemos en la jurisdicción social. Esta simbiosis entre lo académico y lo profesional fomentará el corporativismo, las redes profesionales o "networking" y, por tanto, la consolidación y crecimiento sostenible de nuestro Colegio.

No obstante, la viabilidad de estos objetivos emana de un impulso y compromiso institucional entre el Colegio y las diferentes universidades de nuestro ámbito de actuación. Para ello se han creado diversas comisiones compuestas por estudiantes y compañeros de nuestro

Colegio que pretenden impulsar la participación de los sectores más jóvenes de nuestra profesión incrementando exponencialmente el diálogo, las propuestas y nuestra utilidad pública como entidad.

En conclusión, las universidades y los estudiantes conforman nuestro mayor activo de inversión para la sostenibilidad efectiva de nuestro Colegio y profesión. Los estudiantes precolegiados son origen y a la vez futuro, pues ellas y ellos son nuestro pasaporte para el mañana. Es por ello que debemos centrar nuestros esfuerzos en ofrecer un espacio enriquecedor de conocimiento práctico de la profesión que, a su vez, constituya -de forma complementaria a lo académico- una oportunidad de crecimiento individual y colectiva de futuros Graduados Sociales y, por tanto, de nuestro querido Colegio.

José Muñoz Arribas

UN PIONERO DE LA PROFESIÓN



“Los jóvenes deben focalizar el camino por el cual quieren desarrollar su trayectoria: Las nuevas promociones tendrán muchas posibilidades profesionales”

Jon López Gurruchaga
Graduado Social



Hablar de José Muñoz Arribas es hablar de la historia de nuestra profesión, de nuestro Colegio y de esta revista. Diplomado en Relaciones Laborales, Derecho, Psicología Industrial y Sociología, lleva más de 50 años como colegiado. Pepe, como así le llaman la mayoría de sus coetáneos, cursó estudios en la antigua Escuela de Graduados Sociales de Madrid, donde fue delegado de curso y presidente de la asociación de estudiantes, comenzando allí una trayectoria de servicio hacia el colectivo que aún hoy perdura.

Nos reunimos con Don José en la sede de nuestro Colegio, su Colegio, si bien nos confiesa que a su edad cada día le cuesta más acercarse hasta Madrid, pues se encuentra más cómodo en la sierra, con sus perros en el campo, pero sin abandonar su pasión por el mundo del Derecho Laboral y por el colectivo de Graduados Sociales.

EL GRADUADO Nos comentabas que estás escribiendo un libro sobre los Graduados Sociales, ¿qué nos vamos a encontrar cuando lo leamos? José Muñoz Arribas.- Primero debo señalar que aún no lo he terminado, y luego quedará editarlo antes de su publicación. Se trata de un estudio que hice ya hace tiempo sobre el Graduado Social como profesión colegiada y titulada.

Arranco en la época en que no existía el título, sino que se emitía un diploma; luego ya analizo cómo se consigue el título y posteriormente cómo se empieza a regular la profesión hasta nuestros días. Es un poco una visión histórica donde incluyo también un análisis jurídico de la figura del Graduado Social hasta su intervención en los procedimientos laborales, la importancia que tuvo poder vestir la toga, el tema de asistencia en los estrados, etc.

EG.- Antes de centrarnos en la actualidad, retornemos a los orígenes. ¿Cómo recuerdas tus tiempos de estudiante?

JMA.- Al terminar mis estudios en la Escuela Social yo ya trabajaba en la Administración, pedí la excedencia y me

fui a la empresa privada, precisamente al departamento de Recursos Humanos que era un tema que me interesaba y desde entonces ahí he seguido a lo largo de más de 50 años.

EG.- En tu trayectoria profesional unida al Colegio, has llegado a ocupar varios cargos dentro de la Junta de Gobierno y del Consejo, ¿Cómo valoras la evolución del colectivo?

JMA.- La valoro bien, creo que es positiva. Los tiempos cambian, hay nuevos proyectos y nuevas realidades, nuevas formas de entender todo. Si es verdad que los que somos ya mayores y empezamos con algo apenas 20 años ahora recordamos aquellas etapas iniciales como pioneros. Entonces había que hacer de todo, no teníamos nada, al principio no teníamos ni siquiera un local.

Tras hacer balance lo de realizado desde entonces hasta nuestros días uno se siente satisfecho, al ver que ahora hay un colectivo grande, con muchísimas mujeres y con un gran desarrollo profesional. Creo que las nuevas promociones, sin perder las esencias de lo que ha sido siempre un Graduado Social, tendrán muchas posibilidades profesionales.

EG.- También has colaborado activamente muchos años con esta revista, *El Graduado*, publicando decenas de artículos, gran parte de ellos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales unida a la responsabilidad civil y penal derivada en caso de accidentes. ¿Qué opinas de la labor a nivel docente que presta la revista?

JMA.- La labor docente de la revista es muy importante. Nosotros creamos el primer boletín informativo del Colegio, entonces llamado Colegio de Graduados Sociales de Castilla en el año 1968 si mal no recuerdo. Yo fui director del primer número que hacíamos a ciclostil, de allí pasamos a la imprenta y lo llamamos Boletín Informativo y luego de allí pasamos a *El Graduado*.



“
**Los tiempos cambian:
ahora hay un colectivo
grande, con muchísimas
mujeres y con un gran
desarrollo profesional”**

Fueron diferentes etapas y los que dirigimos estos boletines y *El Graduado* - recuerdo ahora mismo a José Manuel Valero y a Paco Zamora - siempre tuvimos la intención y la ilusión de que fuera didáctico, es decir, que hubiera colaboraciones profesionales, porque al final es una manera de trasladar conocimientos, vivencias y experiencias a las personas y compañeros que nos leen. Creo que esa es una gran función de *El Graduado*, y debéis de mantenerla.

EG.- Igualmente has realizado una relevante labor docente en distintas instituciones, empezando en la Escuela Social, y posteriormente también en centros universitarios y superiores ¿Cómo valoras la evolución de los alumnos? ¿Crees que ya salen preparados para incorporarse al mundo laboral y a los despachos?

JMA.- El mundo de la enseñanza es complicado y el mundo de la especialización más aún. Yo tuve una etapa en la que fui primero profesor ayudante en la Escuela de Graduados Sociales, luego fui profesor titular muchos años de Dere-

cho Cooperativo y luego ya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; también he sido profesor en Garrigues y en otras instituciones. Me ha gustado mucho la enseñanza como complemento del ejercicio profesional, y siempre te queda la duda de si preparamos bien a las personas para la realidad del trabajo. Siempre es un problema, cada vez la sociedad demanda más conocimientos, pues cada vez es más complicado estar al día y honradamente yo no sé si ahora mismo los actuales centros de formación en Relaciones Laborales están dando la información adecuada.

El tema en mi opinión es sencillo, y es que no hay que formar a la gente para muchos conocimientos teóricos, lo que hay que hacer es dotar de una base cultural y luego formar a la gente para lo que va a hacer en su trabajo diario, es decir, especializar. Hay que afrontar la especialización.

Espero y deseo que las actuales escuelas de toda España en Recursos Humanos y las universidades en sus Grados de Relaciones Laborales lo hagan así. Y si no fuese el caso, esa labor la deben realizar los Colegios Profesionales. Nosotros creamos hace ya 40 años la primera escuela práctica de Madrid con este objetivo. Es de vital importancia que los Colegios Profesionales y sus escuelas de práctica profesional ahonden en una formación especializada.

EG.- Hace muchos años abriste tu propio despacho. Ahora, con tus

hijos al frente, has visto crecer el mismo, tanto por propuesta de servicios como por número de plantilla. Según tu opinión, ¿hacia dónde deberían dirigirse los despachos para mantener su competitividad?

JMA.- *Hacia la especialización. Yo creo que hay mucha competencia en todas las actividades. Los despachos cada vez tienen que ser más especializados, y también tener en cuenta que la digitalización va a ir suprimiendo el 80% de las tareas que se hacen en la actualidad. Ahora son las máquinas las que nos dan el resultado del cálculo de una pensión o de una declaración de impuestos, por lo tanto hay que adaptarse a una realidad donde la burocracia, entendida como mera gestión, en un 90% va a morir por el efecto de la digitalización y la robotización.*

EG.- El mundo de las relaciones laborales ha cambiado mucho en estos últimos años, tal vez acelerados por la pandemia ¿hacia dónde crees que se dirigen las nuevas relaciones laborales?

JMA.- *Pienso que hay una evolución importante, y ahí encontramos un papel también clave de los graduados sociales. Ya sea pequeña, mediana o gran empresa, cada vez más se mira el “valor-trabajo”. Cada vez más se empieza a interiorizar por parte de las empresas la idea de que para que el trabajo salga adelante con garantías y funcione, el trabajador tiene que tener un trabajo satisfactorio. Por lo tanto hay que promover unas relaciones laborales basadas en el respeto a la condición humana del trabajador, que es fundamental, y cuando la empresa consigue resultados positivos, hay que procurar repartir esos resultados entre todos.*

EG.- Después de tantos años de dedicación, obtuviste la Medalla de Oro al Mérito Colegial. ¿Recuerdas que sentiste ese día?



JMA.- *Siempre agrada recibir algún detalle, alguna medalla o diploma, y lo recuerdo con satisfacción. Tras muchos años vinculado al Colegio he vivido muchas situaciones de distinta índole. He estado en la Junta directiva, fui secretario general del Colegio, vicepresidente, vocal del Consejo, etc. Han sido muchas las experiencias vividas, pero me quedo y valoro especialmente las amistades acumuladas en estos años, sobre todo la amistad con muchos y muy buenos Graduados Sociales con los que aún sigo manteniendo contacto.*

EG.- Por favor, háznos una valoración sobre la legislación actual, ¿consideras que se está realizando de forma correcta, dando estabilidad y seguridad a profesionales y a la sociedad, o al contrario se está dejando margen a ciertas lagunas que provocan incertidumbre y litigiosidad?

JMA.- *Lamento decir que creo que hay un exceso de legislación que está creando una inseguridad jurídica absoluta. Lamento decir esto, pero creo que nunca en tan pocos años, se han podido hacer las cosas tan mal hechas. Mi opinión es*

negativa, a golpe de Boletín Oficial del Estado se está creando una inseguridad absoluta, no solo para el profesional, sino también para los ciudadanos. No tengo más que decir al respecto.

EG.- Ya para finalizar, ¿qué recomendaciones le darías a las nuevas generaciones de graduados sociales que quieran desarrollarse en la profesión?

JMA.- *Pues fundamentalmente que sepan focalizar el camino por el cual quiere desarrollar su profesión. Esta profesión da muchas opciones: puedes dirigirte al mundo de los Recursos Humanos (recuerdo que nosotros hicimos la primera y segunda convención nacional de graduados sociales de empresa, en una época donde la figura del jefe de personal estaba ocupada por generalmente por graduados sociales), puedes abrir tu propio despacho, o tal vez participar en despachos colectivos, también puedes optar, como actividad complementaria, a la docencia, etc.*

Una vez elegido el camino a recorrer, como ya he dicho anteriormente, lo realmente importante es invertir en especialización con una formación continua, puesto que actualmente nuestra realidad es muy cambiante y ante esa falta de estabilidad y de seguridad jurídica, hay que estar todos los días estudiando, actualizar conocimientos e intentar adaptarse a los cambios constantes que nos llegan desde tantos ámbitos.

“
Hay un exceso de legislación que está creando una inseguridad jurídica absoluta”

Gloria María de Luque Cánova

GRADUADA SOCIAL DE CORAZÓN

“Aunque ejerciera durante muy poco tiempo, Graduado Social siempre ha sido mi carrera. Por ello sigo colegiada: ya me darán de baja cuando me muera...”



Aurora García García
Graduada Social



A lo largo de esta sección tenemos la oportunidad de conocer trayectorias profesionales apasionantes de compañeros y compañeras que han forjado su vida laboral ejerciendo en sus despachos. Pero como cada persona es única e irrepetible, cada uno de nosotros tenemos nuestras propias vivencias y sentimientos. Desde

estas páginas tenemos la oportunidad de apreciar el sentir de Gloria María de Luque, nuestra protagonista hoy, quien a pesar de los derroteros por los que le ha llevado el mundo laboral, ha sido y continuará siendo hasta el fin de sus días una Graduada Social ejemplar.

EL GRADUADO. Gloria, nos indicas que eres Graduado Social de profesión, pero sobre todo de corazón. ¿Cómo surgió la idea de cursar estos estudios?

Gloria María de Luque. *Me gustaba el Derecho del Trabajo y creía que esta carrera podía llegar a equilibrar a la empresa y al trabajador. Además, soy más de letras que de ciencias y la carrera de Graduado Social proporcionaba una especialización en temas laborales.*

EG. Estudiaste en la Escuela Social de Madrid, ¿recuerdas cómo era el ambiente, las clases, las salidas profesionales que entonces tenía esta profesión?

GMdL. *El ambiente era buenísimo, es-*

tábamos todos los compañeros muy unidos. Había algunos catedráticos muy exigentes como Ruiz Jarabo, pero otros eran más asequibles. Recuerdo a un compañero, Juan Luis Villaverde, que era campeón de esgrima, íntimo amigo mío, el cual venía siempre con los sables y las máscaras de entrenamiento a clase. Teníamos todas las salidas laborales, aunque creo que ahora aún hay más, casi tantas como los abogados.

EG. A lo largo del tiempo, y sobre todo desde los años 70, la mujer se ha ido incorporando progresivamente al mundo laboral cuando cursabas los estudios ¿eráis muchas alumnas en las aulas?

GMdL. “Aproximadamente éramos un 25% de chicas, teniendo en cuenta que en aquella época Graduado Social era una de las carreras que contaba con más mujeres en aula. Sirva como dato que por ejemplo, en Veterinaria, carrera que cursaba mi hermano, en su promoción solo había una mujer y actualmente es una carrera con mayoría femenina. La sociedad ha cambiado mucho, pero realmente



“**Tengo la ilusión de que mi nieta sea Graduada Social, aunque yo ya no lo vea”**”

hemos sido nosotras quienes la hemos conseguido cambiar.

EG. ¿Qué variaciones destacarías en la situación laboral de la mujer actual respecto a la de tus inicios profesionales?

GMdL. Todos los cambios se han producido desde que yo me incorporé. Piensa que antes muy pocas mujeres estudiaban carreras y que luego tuvieran una vida profesional eran muy pocas, casi no existían. Nosotras hemos vivido la integración al trabajo, así como la conciliación de la profesión y la maternidad llegando con nuestro esfuerzo a conseguir tener hoy un papel en nues-

tra sociedad y alcanzando las cotas más altas, tanto directivas como mujeres en altos cargos.

EG. Gloria, a pesar de realizar la formación que elegiste, profesionalmente tus pasos te introdujeron en otra actividad, ¿a qué se debió?

GMdL. Aparte de estudiar Graduado Social hice las oposiciones a Agente de la Propiedad Inmobiliaria (API), porque era tradición en mi familia. Mi abuelo fundó una de las primeras agencias inmobiliarias de España, mi padre la continuó y yo fui su sucesora. Quiero resaltar que mi padre fue la primera persona que vendió un edificio por pisos en España, algo tan normalizado y corriente en nuestros días.

Mi padre siempre quiso que estudiara Farmacia, pero yo era de letras y ¡mira lo que es la vida!... fueron mis dos hijas quienes cursaron esos estudios y nosotros tenemos ahora una oficina de farmacia, e incluso yo misma he terminado trabajando en la farmacia con ellas para poder ayudarlas. El destino es caprichoso.

EG. Pero a pesar de haberte desarrollado profesionalmente en otra actividad, tu identidad es la de Graduado Social, cuéntenos, ¿qué significa para ti formar parte de este colectivo?

GMdL. Lo es todo, puesto que para mí siempre ha sido mi carrera, mi vocación y por eso sigo colegiada, ya me darán de baja cuando me muera..., aunque ejerciera durante muy poco tiempo. Siempre he creído en los derechos del trabajador y la ayuda que se puede brindar desde nuestra profesión creando lazos de unión entre la Seguridad Social, la empresa y los trabajadores, siendo parte fundamental del sistema.

EG. ¿Qué vinculación has mantenido con el Colegio de Graduados Sociales durante todo este tiempo?



GMdL. Siempre he estado muy vinculada. Cuando me llegaba una circular siempre la leía para estar más al día. Recuerdo que hice un curso por los cambios sociales y de derecho que se desarrolló para que nos actualizáramos. Me he preocupado por conocer de primera mano los cambios normativos y legislativos que se iban produciendo. Además, tenía bastante relación con el Secretario que me ayudaba a localizarme las cosas, artículos que necesitaba... siempre dije que el personal de nuestro Colegio sabía más que el de los abogados...

EG. ¿Y en tu vida particular has precisado los servicios profesionales de un Graduado Social?

GMdL. La verdad es que no, porque mis conocimientos adquiridos me han servido para su aplicación en mi propia empresa, y si necesitaba algo puntual, llamando al Colegio siempre me resolvían los problemas. Quiero también resaltar que en mi vida empresarial me he considerado siempre una persona muy justa con mis trabajadores.

EG. Gloria, una Graduada Social de corazón como tú ¿por qué recomendaría esta carrera a aquellos estudiantes que todavía no tienen decidida su elección formativa?

GMdL. Porque como te he dicho anteriormente un abogado sirve para todo lo que tenga que ver con leyes, el plano jurídico y contencioso; pero nosotros vamos más allá, estamos especializados en el mundo del trabajo, seguridad social, empresa, trabajadores, convenios, etc., ¡Con todos los follones que hay es un buen momento para la profesión dado que somos los especialistas necesarios para abordar el volumen de trabajo que existe en una materia tan viva como es el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social!



“
Atravesamos un buen momento para la profesión dado que somos los especialistas necesarios para abordar el volumen de trabajo que existe en una materia tan viva”

EG. Nuestra profesión actualmente abarca un extenso campo de aplicación y desarrollo en dirección y gestión de personal, asesoría y gestión de empresas tanto en procesos como en obligaciones así como en procedimientos administrativos y jurídicos ante la Jurisdicción Social. ¿Qué recomendaciones darías a los nuevos Graduados Sociales que comienzan su andadura profesional?

GMdL. Que siempre se sientan orgullosos de la carrera que han elegido, que tienen muchísimas salidas laborales, que sean honestos y justos para todas las partes, que de esa forma podrán llegar muy lejos.

EG. La formación continua es fundamental en una profesión tan especializada como la nuestra, en tu opinión ¿qué papel juega el Colegio de Graduados Sociales en este ámbito?

GMdL. El Colegio es el elemento vertebrador indispensable de la profesión. Su labor es la defensa del profesional, ofertar cursos o formaciones online para actualizarnos, porque tal y como están ahora las jornadas laborales y la sociedad no tenemos tiempo para nada. Además, los cursos deben estar subvencionados con un precio especial para los colegiados, estando atentos a lo que la sociedad demanda para que se organicen esos cursos.

EG. Gloria, ya para concluir. Tu profundo afecto y contribución a la difusión de esta profesión es sin duda encomiable, tanto es así que fuiste galardonada con la medalla de oro profesional. ¿Qué significó para ti esta distinción?

GMdL. Todo mi orgullo. Aunque tengo ya 78 años soy la persona más feliz por tener esta distinción y tener esta carrera.

La época estival es sinónimo de teatro

Patricia Moreno Guerrero
Psicóloga General Sanitaria.
Titulada en Arte Dramático
por la Escuela Municipal
de Madrid.



Yllana nació como compañía de teatro de hilaridad gestual y, aunque en la actualidad ha diversificado su actividad, siempre será todo un referente de creatividad y un verdadero santuario de humor. Desde 1991, cerca de seis millones de espectadores de 48 países de todo el planeta han reído con estos maestros de la comedia.

En España, Yllana ha hecho temporadas teatrales en todas las grandes ciudades y este año ha decidido pasar el verano de escenario en escenario, cuestión que posibilita una ruta completa por la cartelera madrileña donde tienen un hueco más que destacado con diferentes representaciones. Por ejemplo, en el próximo mes de julio celebra su trayectoria en el Teatro Amaya con un espectáculo que repasa los mejores gags de su exitosa

carrera: Lo mejor de Yllana. El resultado es un montaje desternillante y muy cuidado, en todos sus apartados, que comienza con una idónea escena en la que los protagonistas se disponen a cortar la cinta inaugural; lo que, en principio, parece una cosa sencilla pronto se convierte en algo disparatado y fuera de lo común.

Jony Elías, Juanfran Dorado, Fidel Fernández y Luis Cao son cuatro intérpretes magníficos -a los que podemos ver en otras obras de esta compañía que despliegan su fabulosa vis cómica y nos deleitan con el sello típico de Yllana. Todos es-





tán insuperables en sus respectivos papeles y nos regalan momentos hilarantes mientras se mueven por el escenario como peces en el agua o, mejor dicho, como astronautas en el espacio. Ya pueden ser escenas con mayor o menor duración pero estos hombres dominan el género de la comedia con muecas y expresión corporal, sin abrir prácticamente la boca, provocando carcajadas en el patio de butacas. Mención especial para la recreación que realizan del casino de Las Vegas, donde con dos tablas son capaces de reproducir las mesas sobre las que se juega, las puertas giratorias de acceso e, incluso, los aseos y sus elementos. Un recital de talento y gestualidad del que prefiero no revelar nada más para asegurarme de no destrozarse el factor sorpresa.

Por otro lado, el espectáculo *The Opera Locos* también tiene una cita en el mes de julio en el Gran Teatro Caixa Bank Príncipe Pío de Madrid, una obra que mezcla lo mejor del humor gestual y la música de ópera con el que Yllana da el do de pecho. Y el resultado es simplemente sensacional, un montaje ganador del Premio Max 2019 a Mejor Musical. Para ello, han escogido a cinco grandes cantantes: Antonio Comas (tenor), Irene Palazón, (soprano), Mayca Teba (mezzo soprano), Edwin Monclova (contratenor) y Enrique Sánchez-Ramos (barítono) que nos deleitan con sus cualidades vocales y con su capacidad de bromear.



“**Yllana realiza una constante ruptura de la cuarta pared y suelen compartir escenario con alguna persona que no forma parte de la compañía, lo que se traduce en un ritmo ágil**”.

De forma ágil y efectiva, Yllana ha fabricado *The Opera Locos* en base a tres líneas argumentales que funcionan como nexo de unión para el resto del espectáculo. Por un lado, el

conmovedor romance entre el antiguo tenor que sufre abatimiento y desánimo profundo con la soprano que se desvive por él; por otro lado, la jocosa pareja que se va creando entre el rígido profesor de canto y su estafalario alumno; y, por último, la mujer que quiere sentirse atractiva y gustar a los hombres. Todo esto sucede mientras los protagonistas van desgranando los éxitos más populares del mundo de la ópera. Una dirección excelente que consigue parodiar y aproximarnos a un género sin que en ningún momento parezca una burla; eligiendo conocidos clásicos de la ópera junto con otros estilos musicales de la manera más animada y peculiar.

Por último, cómo no hablar de *Pagagnini*, un espectáculo que Yllana coproduce junto al conocido violinista Ara Malikian y del que se puede disfrutar en el Teatro Príncipe Pío durante el próximo mes de agosto. Reuniendo en un mismo plano el humor y música, a través del virtuosismo de cuatro grandes músicos - tres violinistas y un violonchelista -, repasan grandes obras de la música clásica y las fusionan con el característico ingenio de esta compañía de humor gestual. Eduardo Ortega, Thomas Potiron, Fernando Clemente y Gueorgui Fourdnajev nos muestran composiciones de grandes genios como Mozart, Manuel de Falla, Bizet, Paganini, etc. pero también se acercan a estilos más contemporáneos convirtiendo el violín o el violonchelo en guitarras o instrumentos de percusión.



sión que desposeen a la música clásica de la seriedad con la que siempre se le ha caracterizado. Toda una demostración de que puede representarse de mil maneras.

Ni que decir tiene que, en todos los espectáculos de Yllana, la interacción con los espectadores es uno de sus puntos fuertes. Realizan una constante ruptura de la cuarta pared y suelen compartir escenario con alguna persona más que no forma parte de la compañía, lo que se traduce en un ritmo ágil que no decae en ningún momento.

En definitiva, los espectáculos Lo mejor de Yllana, The Opera Locos o Pagnini nos harán reír en mayor o menor medida pero, desde luego, no decepcionarán a nadie. La época estival es una buena ocasión para disfrutar de estos montajes de calidad que proporcionan una bocanada de aire fresco, animan, divierten y, además, nos permiten evadirnos durante un buen rato dejando atrás el ajetreado ritmo de la vida moderna.

Crónica Teatral: <http://enplatea.com>

Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales

Tirant Lo Blanch, 2023

Desde los comienzos de los años 90 se viene investigando en los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones. A diferencia de los controles empresariales tradicionales, estos sistemas tienen la capacidad de reconocer emociones y estados de ánimo, se basan en los datos biométricos (rostro, voz, entre otros) y emplean algoritmos e inteligencia artificial. Todo ello incrementa la capacidad de análisis y explotación de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras por parte de las empresas.

A partir de la definición de sistema automatizado de reconocimiento de emociones de la propuesta europea de Reglamento de Inteligencia Artificial, el presente libro da respuesta a interrogantes de gran calado: ¿debe prohibirse cualquier sistema de reconocimiento de emociones en el ámbito laboral, o sólo los llamados de alto riesgo?; ¿cómo inciden estos sistemas en los derechos fundamentales de las personas empleadas?; ¿están legitimadas las empresas para su aplicación? Además, se analizan las primeras resoluciones sobre este tema en Europa.



Ana Belén Muñoz Ruiz. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Miembro de la Comisión de Estudio de las Repercusiones Laborales de los Algoritmos del Ministerio de Trabajo y Economía Social desde junio 2021 para desarrollar el deber empresarial de transparencia algorítmica.



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, impulsar 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.





a3innuva ERP

La solución online que simplifica la gestión del negocio de la pyme y del autónomo, integrando la facturación y la contabilidad de forma centralizada y completamente adaptada a tus necesidades.



Gestionar tus **presupuestos**, crear tus **facturas de compra-venta**, o gestionar los **cobros y pagos** nunca había sido tan fácil ni rápido.



Facilita la gestión de la **contabilidad** y **presentación de impuestos** accediendo a toda tu información de manera rápida y eficiente.