



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL

III CONVENIO COLECTIVO DE
LA INDUSTRIA DE LA
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

JORNADA TÉCNICA

“LA MEDIACIÓN LABORAL
COMO OPORTUNIDAD EN LAS
RELACIONES LABORALES”

[Y ADEMÁS]

REDUCCIÓN DE
JORNADA, UNA
OPORTUNIDAD DE
CRECIMIENTO



Marzo- Ciclo Técnico formativo laboralista en materia de igualdad

NUEVA IMAGEN CORPORATIVA DE NUESTRO COLECTIVO



Te sorprenderá lo rápido que encuentras la solución



NOVEDAD

MEMENTO Social 2024

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

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

Ahora 15% menos: ~~186 €~~

158,10€ PRECIO SÚMIVA

PRINCIPALES NOVEDADES

- **Real Decreto-ley 7/2023**, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Reforma los subsidios por desempleo.

- **Real Decreto-ley 6/2023**, de 19 de diciembre, por el que se aprueban **medidas urgentes** para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en **materia de servicio público de justicia**, función pública, régimen local y mecenazgo. Incorpora importantes **novedades en materia de procedimiento laboral**.

 Consulta todas las novedades en lefebvre.es/tienda

infórmate en lefebvre.es/tienda



Queridas lectoras y queridos lectores:

Marzo se ha convertido en el mes dedicado a la mujer y nuestra revista no podía dejar pasar la oportunidad para reconocer a las Colegiadas que con su buen hacer consiguen engrandecer nuestra profesión, la portada de este número es un homenaje a todas ellas.

Durante un ciclo técnico de formación en Igualdad de hasta cinco sesiones nuestro Colegio apuesta por la profesionalización en una materia cada vez más regulada y que afecta a todas y cada una de las empresas clientes que asesoramos y acompañamos en su gestión diaria con independencia de su tamaño y número de personas trabajadoras.

Como viene siendo habitual, el Congreso de Actualidad Laboral y el Encuentro con la Justicia Social tienen su lugar destacado en El Graduado para no perder ni un ápice del conocimiento que comparten eminencias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a través de sus ponencias y conferencias en esta cita anual.

Así como marzo es el mes de la Mujer y la Igualdad de trato y de oportunidades, en enero celebramos el Día Europeo de la Mediación. Este año nuestro Colegio ha sido pionero en la celebración de una jornada técnica dedicada en exclusiva a la Mediación Laboral como oportunidad “capaz de conseguir unas relaciones laborales donde la convivencia pacífica entre las partes que la conforman garantiza las condiciones de bienestar, justicia, solidaridad, concordia y equilibrio que deben alcanzarse en una organización”.

Me gustaría que percibieses el cambio de imagen que proporciona el nuevo logo diseñado desde el Consejo General de Graduados Sociales de España para la profesión, proporcionando una imagen corporativa única y que nos distingue como profesionales expertos en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Aprovecha la oportunidad para conocer cómo acceder al mismo y usarlo en tu despacho.

Espero que disfrutes de la lectura de este número.

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:

Norberto Afonso Pérez

Alejandro Carretero Lozano

David Crespo Ortiz

Aurora García García

María José García Pedreño

Jon López Gurruchaga

Victoria Miravall Fernández

Pedro Poves Oñate

Teresa Silleras Martínez

María Cristina Tat Chirinos

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 CAMINO HACIA EL NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL

12 SENTENCIAS DEL TJUE

14 SENTENCIAS DE INTERÉS

16 CONVENIOS

18 LABORAL

18 La nueva situación de las prácticas académicas. ¿Qué ha cambiado en su cotización?

22 Reducción de jornada, una oportunidad de crecimiento

26 SEGURIDAD SOCIAL

Reclamación del ingreso mínimo vital cuando se ha denegado por el INSS

30 RECURSOS HUMANOS

30 Más allá del registro horario

32 Ruta 151 Asepeyo. Un viaje de transformación

36 MEDIACIÓN

36 La Mediación Laboral como oportunidad en las Relaciones Laborales



40 Experiencias en mediación. Diseñando acuerdos efectivos

42 NOTICIAS DEL COLEGIO

55 TALENTO SENIOR

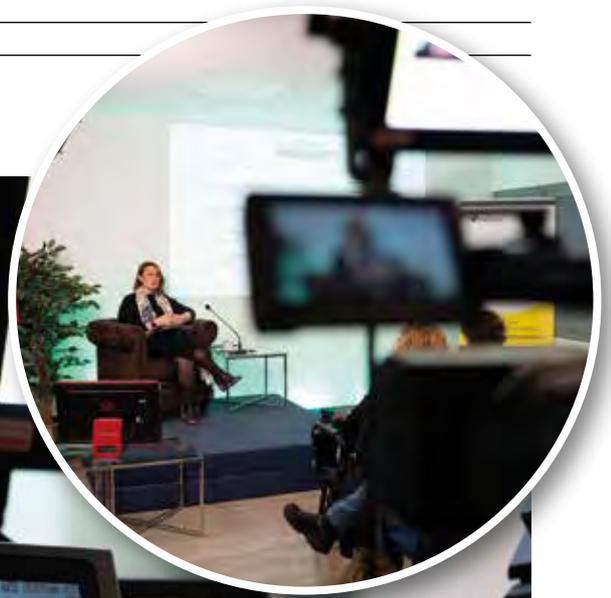
D. Francisco Lorenzo Alonso

58 TALENTO JOVEN

Jornada de puertas abiertas

61 CULTURA

I Edición Premio Díké "Justicia Social"



Camino hacia el nuevo modelo de

RELACIONES LABORALES

en el sector
audiovisual

Aplicación del III Convenio Colectivo de
la Industria de la Producción Audiovisual
(Técnicos)

Teresa Silleras Martínez
Graduada Social



Cuando nos sentamos en la butaca del cine o en el sofá de nuestra casa nos transportamos a mundos desconocidos y nos emocionamos con la interpretación de sus personajes. Estamos disfrutando de un producto audiovisual que funciona gracias al engranaje de actores, técnicos, productores y empresas que garantizan que cada producción fluya sin con-



tratiempos. En la actualidad uno de los puntos con más peso y, que han llegado para quedarse, es el relacionado con todos los aspectos legales. Dicho de otra forma, sin la aportación de una asesoría jurídica especializada en el mundo audiovisual ningún proyecto podría llevarse a cabo, y sobre todo, no podría desarrollarse sin garantías.

Una de las nuevas batallas a las que nos enfrentamos dentro de la industria es la aplicación del III Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos), que marcará el encuadramiento de

“**Los cambios normativos, la incertidumbre y el imperativo de interpretación de la norma hace que tengamos la necesidad de contar con un soporte jurídico que nos permita materializar la obra audiovisual de una forma segura**”

las relaciones laborales de ese equipo técnico y auxiliar, que junto con el equipo artístico hacen posible que la Industria Audiovisual Española sea considerada una de las más punteras y profesionales a nivel mundial.

SOPORTE JURÍDICO PARA LA CREACIÓN DE LA OBRA AUDIOVISUAL

Como siempre ocurre con los cambios normativos, la incertidumbre y el imperativo de interpretación de la norma hace que tengamos la necesidad de contar con un soporte jurídico que nos permita materializar esa obra audiovisual de una forma segura y con todas las garantías para el equipo técnico, que gracias a su esfuerzo, hace posible la ejecución de las producciones. Y ese es el momento actual ante el que son encontramos con este nuevo convenio colectivo.

Por esto motivo, el pasado 11 de enero, Silleras Asesores, despacho especializado en el asesoramiento jurídico laboral, fiscal y contable, del sector audiovisual, en colaboración con el Colegio de Graduados Sociales de Madrid presentaron unas jornadas formativas e informativas acerca





de esta nueva realidad jurídica, con una gran acogida, ya que más de 500 asistentes en versión presencial y telemática estuvieron presentes para conocer estas novedades.

Debido al gran interés mostrado, en mi calidad de titular del despacho y responsable del departamento jurídico, considero necesario llevar a cabo nuevas jornadas enfocadas a la resolución de aspectos prácticos, que nos permitirán indagar más en la aplicación de la norma y en este encuentro escrito analizará determinados aspectos que nos podrán ayudar a entender el nuevo escenario en el que nos encontramos.

Es imprescindible remarcar, que el convenio que analizamos afecta, no sólo al sector del cine y la ficción, sino a la totalidad del sector audiovisual, que enmarca el entretenimiento, la publicidad e incluso y de forma novedosa, aquellas empresas que presten servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual, creando de este modo un espectro tan amplio como lo es el sector en sí mismo. Esta amplitud, no bien recibida desde todos los subsectores que forman el audiovisual ha supuesto que la negociación



“**El convenio afecta, no sólo al sector del cine y la ficción, sino a la totalidad del sector audiovisual, que enmarca el entretenimiento, la publicidad e incluso y de forma novedosa, aquellas empresas que presten servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual”.**

entre sindicatos y patronal fuera especialmente complicada, al tener que hacer valoraciones de aplicación tan amplias como la propia industria y que fueran de aplicación real a cada uno de los proyectos a los que a futuro se aplicará la norma convencional.

Pese a haber sido firmado y acordado con fecha 13 de diciembre de 2023, su publicación se está resistiendo y está prevista para las próximas semanas, por lo que nos encontramos en la cuenta atrás para el inicio de su aplicación, ya que la misma deberá llevarse a cabo desde el preciso momento en que se publique en el Boletín Oficial del Estado.



Aunque a fecha de la redacción de este artículo todavía no tengamos luz verde para su aplicación por falta de publicación, la realidad es que su vigencia será relativamente corta, ya que la misma se tiene prevista hasta el próximo día 31 de diciembre de este año 2024, momento en el que pasará a situación de ultraactividad, manteniendo su aplicación, pero abierto a nuevas negociaciones.

El nuevo texto nos abre nuevas obligaciones adaptadas a la realidad de las relaciones laborales del siglo XXI, a las nuevas necesidades y a las nuevas exigencias del mercado laboral, generando una obligación de adaptación, que hasta la fecha no habíamos tenido.

¿CUÁLES SERÁN ESTAS NUEVAS PAUTAS QUE NOS MARQUE EL CONVENIO?

Obligaciones respecto del documento que una a las partes, el contrato de trabajo. El mismo, además de recoger la modalidad contractual, datos completos de las partes firmantes, el título de la obra audiovisual a ejecutar y el grupo o categoría profesio-

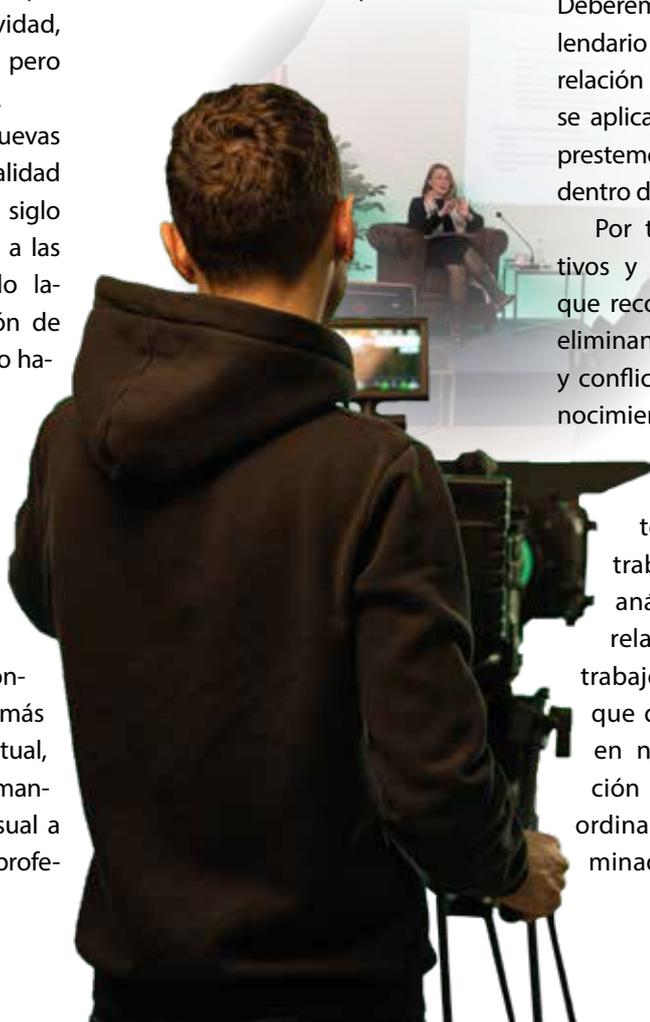
sional de la persona trabajadora, deberá albergar mucha más información, que esclarezca todas las características del vínculo laboral. Se deberá conocer el plazo de duración, en caso de contratos temporales, marcando no sólo el inicio de la relación laboral, sino la fecha tentativa en la que finalizarán

las funciones para las que la persona trabajadora fue contratada. Deberá determinarse la jornada de trabajo de forma explícita, gran cambio que analizaremos de forma separada. La remuneración pactada, así como identificación del centro de trabajo o centros de actividad donde llevaremos a cabo nuestro rodaje o grabación. Esta información y recopilación, siempre por escrito, deberá hacerse en contratos separados siempre que las producciones se desarrollen en periodos temporales diferentes, dando sustantividad propia a cada periodo de contratación.

Adicionalmente el contrato de trabajo deberá recoger información adicional, información tal como la realización de trabajo en horario nocturno, ya que como sabemos, nuestra actividad lo requiere por su propia naturaleza, pero dicho requisito deberá ser informado de forma explícita, así como el periodo de prueba establecido en el acuerdo privado, siempre cuantificando el mismo de forma clara y concisa. Deberemos también determinar el calendario laboral por el que se regirá la relación laboral, ya que de lo contrario, se aplicará aquel del lugar en el que prestemos servicios en cada momento dentro de la ejecución del proyecto.

Por tanto, debemos ser exhaustivos y concisos en la información que recogen los contratos laborales, eliminando cualquier tipo de dudas y conflictos generados por el desconocimiento.

Como hemos mencionado, uno de los aspectos a recoger en contrato de trabajo y que necesitan de un análisis más puntilloso es aquel relacionado con la jornada de trabajo, ya que es la primera vez que de forma explícita se recoge en nuestro convenio de aplicación la elevación de la jornada ordinaria, la ampliación a lo denominado jornadas especiales y la





“ De forma general la jornada se establecerá en 40 horas semanales, pero que dada las especiales circunstancias que enmarcan las relaciones laborales derivadas de la actividad, la misma, a través de abono de un plus salarial, denominado flexibilidad, podrá elevarse hasta las 45 horas semanales”.

distribución irregular de la jornada en su totalidad, permitiendo que la jornada se adapte a las necesidades que, a priori, tiene la industria de la producción audiovisual.

En el texto se establece, que de forma general la jornada se establecerá en 40 horas semanales, pero que dada las especiales circunstancias que enmarcan las relaciones laborales derivadas de la actividad, la misma, a través de abono de un plus salarial, denominado flexibilidad, podrá elevarse hasta las 45 horas semanales. Dicho plus, además abonará la flexibilidad respecto a la distribución y cambios de la propia jornada, y se dará única y exclusivamente en aquellas personas trabajadoras que presten servicios de forma directa a la ejecución de las producciones audiovisuales, con un importe fijo

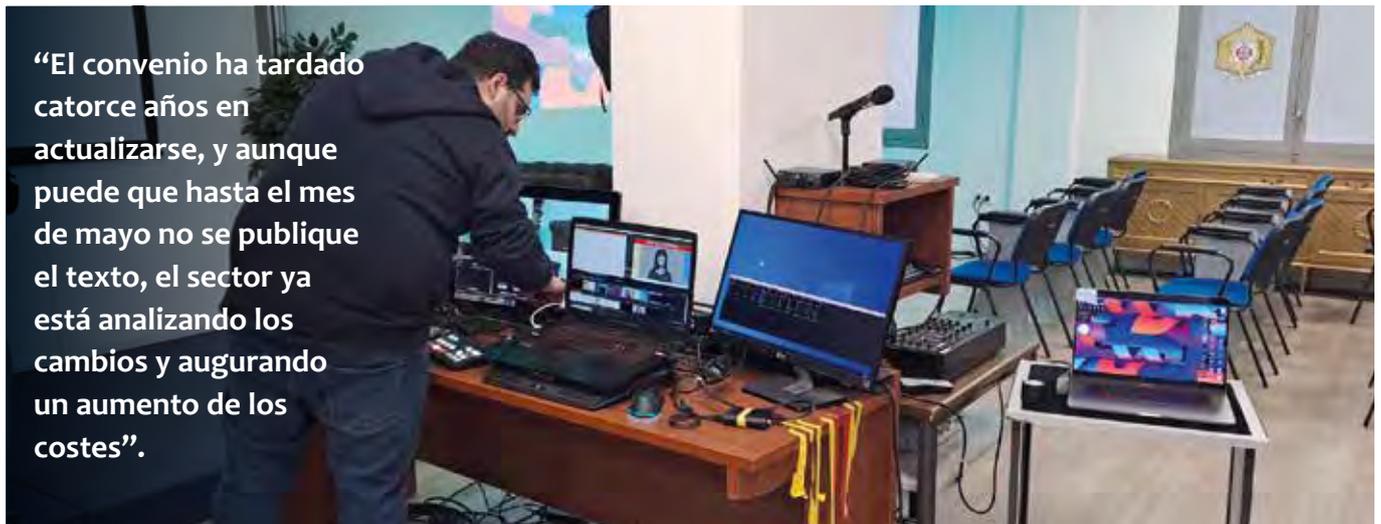
mensual, independientemente de la categoría profesional o funciones propias del empleado o empleada.

Además, y de forma totalmente transparente se declara de forma abierta la aplicación del concepto de jornada especial, permitiendo que las jornadas se eleven más allá de las nueve horas diarias, durante tres jornadas consecutivas, de forma general y hasta cuatro jornadas consecutivas en el caso de los proyectos de cine o ficción, estableciendo, que aquel exceso de las nueve horas diarias pueda compensarse con descanso posterior, distribuyendo, de este modo, irregularmente la jornada. Dicho concepto, totalmente novedoso, abre las puertas a nuevos requisitos en el establecimiento de los planes de trabajo y de la ejecución de los mismo.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y VIABILIDAD DEL PLAN DE TRABAJO

Por tanto, el concepto de jornada de trabajo y horario incrementan enormemente su importancia, teniendo que cumplirse unas pautas claramente marcadas, para salvaguardar no sólo los derechos de las personas trabajadoras, sino de la viabilidad del plan de trabajo.

Debido a ello, todas las personas trabajadoras deberán tener asignado un horario de referencia; deberán ser conocedoras del inicial plan de trabajo con una antelación mínima de diez días; las alteraciones de dicho plan deberán ser comunicadas con cuarenta y ocho horas de antelación, mínima, salvo eventos excepcionales



“El convenio ha tardado catorce años en actualizarse, y aunque puede que hasta el mes de mayo no se publique el texto, el sector ya está analizando los cambios y augurando un aumento de los costes”.

imprevisto; deberán conocer que la jornada de trabajado podrá darse durante las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana; serán conocedoras de que la jornada se iniciará a la hora en la que cada persona trabajadora fue convocada; deberán ser conocedoras, también de la duración de cada jornada para la correcta aplicación de los correspondientes jornadas y de las obligaciones de manutención dentro de las mismas. En definitiva, la jornada y su horario marcará el devenir de la totalidad de la relación laboral.

Otros aspectos que se han visto modificados son los relacionados directamente con la remuneración salarial y extrasalarial, estableciendo nuevos complementos, como el mencionado plus flexibilidad, la nocturnidad, la cuantía fija del trabajo en festivo, el complemento de fin de semana, el nuevo valor de la hora extraordinaria o el incremento del importe del kilometraje hasta los 0,26 euros, elevándolo así a los límites exentos de IRPF.

Todos estos cambios deben añadirse a la obligación de contratación de seguros por contingencias profesionales, que cubran el fallecimiento profesional, la incapacidad permanente total, absoluta o gran

“**Estos aspectos novedosos y cambiantes, además de modificaciones organizativas y estructurales generan nuevas necesidades presupuestarias y necesidades de un conocimiento amplio del derecho laboral y su aplicativo”.**

invalidez, que deriven de dichas contingencias, generando por tanto un incremento en el coste de cada producción, para conseguir una cobertura total de esta nueva exigencia. Junto con este aspecto asegurador,

se adopta una nueva garantía para todas las personas trabajadoras que se encontrasen en situación de incapacidad temporal en el momento de la extinción de la relación laboral y que la misma derivase de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, generando el derecho al percibo del complemento por incapacidad temporal hasta los tres meses posteriores a la finalización del contrato de trabajo.

Como hemos podido ver, estos aspectos novedosos y cambiantes, además de modificaciones organizativas y estructurales generan nuevas necesidades presupuestarias y necesidades de un conocimiento amplio del derecho laboral y su aplicativo de forma generalizada y particular hacia un sector, lo suficientemente potente para considerarse una industria propia con afectación directa a la economía de nuestro país.

Los despachos profesionales, en nuestro incansable esfuerzo de mejora, evolución y desarrollo, trabajamos día a día para garantizar el conocimiento en profundidad de la normativa y su aplicación práctica, para de este modo elevar a la producción audiovisual a un marco de seguridad jurídica que nos permita seguir creando y regalando magia en las pantallas



Centro de Mediación Laboral y Organizacional del
Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

Los conflictos forman parte de las relaciones laborales y organizacionales: son naturales, inevitables e incluso necesarios. Se derivan de un simple malentendido, una percepción diferente o sencillamente una sensación de malestar de una persona.

|
**Lo importante es cómo afrontar y manejar los conflictos.
No deje que se agraven.**

|
En el **CENTRO DE MEDIACIÓN** del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid hacemos que el conflicto se convierta en oportunidades para las personas que conforman la empresa



MEDIALOGS- CENTRO DE MEDIACIÓN
del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

c/ Arriaza, 4 Local – 28008 Madrid

📞 91 523 08 88

@ medialogs@cgs.m.es



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.

El TJUE considera que España debe modificar su legislación para disuadir del abuso de interinos que hacen las Administraciones públicas

La Justicia europea solicita a España que convierta a miles de interinos en fijos y que modifique su ley

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado una sentencia el pasado 22 de febrero en la que considera que el Derecho español no disuade adecuadamente a las Administraciones públicas del abuso de la contratación temporal, algo que puede llevar a emplear a trabajadores de forma precaria “durante años”, por lo que insta a España a hacer fijos a cientos de miles de interinos.

El TJUE insta a España a convertir a miles de interinos en fijos

La Justicia europea destaca que, “a falta de medidas adecuadas en la legislación española para prevenir y sancionar con arreglo a las normas europeas los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, estos contratos temporales deben convertirse en fijos, aun cuando tal conversión sea contraria a los artículos 23, aparta-

do 2, y 103, apartado 3, de la Constitución, tal como han sido interpretados por el Tribunal Supremo”.

El TJUE considera en esta sentencia que corresponde a la Justicia española modificar la jurisprudencia nacional consolidada si ésta se basa en una interpretación incompatible con los objetivos de la legislación europea, particularmente con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, por ello España debe cambiar su ley en este sentido.

Con este fallo la Justicia europea responde a una petición del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que solicitaba interpretación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a raíz del caso de tres trabajadores de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid.

Dichos trabajadores estuvieron, desde 1994 en los dos primeros casos y desde 1998 en el tercero, con contratos temporales sucesivos y por ello el TSJM pidió al TJUE que interpretase el acuerdo marco en relación con la eficacia de las medidas destinadas a evitar el abuso de los contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sector público.

La Justicia europea considera que la legislación española permite emplear a trabajadores de forma precaria durante años

En su sentencia, el TJUE responde al Tribunal Superior de justicia de Madrid que la expresión “utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada” contenida en el acuerdo marco comprende una situación en la que, de no haber convocado la Administración en cuestión en el plazo establecido un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada es prorrogado automáticamente.

En este sentido, el TJUE entiende que concluir que “no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada” solo porque “un trabajador esté vinculado a la Administración mediante un único contrato indefinido no fijo” en el que se mantiene por el “incumplimiento” de convocar en plazo un proceso selectivo podría “comprometer el objeto, la finalidad y la efectividad de dicho acuerdo marco”.

La sentencia de la Justicia europea lamenta que esta situación en España “xpermitiría emplear a trabajadores de forma precaria durante años” (los llamados interinos) además de “la utilización abusiva de dichas relaciones por parte de los empleadores para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal”.

La ley española no garantiza que se convoquen oposiciones. Y apunta que en estas circunstancias, “una normativa nacional que prevé la convocatoria de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por trabajadores temporales, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no

garantiza que esos procesos se convoquen efectivamente, no parece que pueda evitar la utilización abusiva de sucesivas relaciones laborales de duración determinada”.

Por eso el TJUE recuerda que, pese a que la normativa aplicable en España establece plazos concretos para que la Administración convoque esos procesos selectivos, “en realidad dichos plazos no se respetan y esos procesos son poco frecuentes”. Y concluye que la normativa española “no es suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al acuerdo marco europeo”.

En virtud de la citada sentencia del TJUE, el Gobierno del Estado tiene ahora la encomienda de iniciar un verdadero proceso de estabilización consistente en convertir de temporales a fijos todos los contratos de larga duración.

Por último, conviene aclarar que, si bien es cierto que esta sentencia se refiere exclusivamente a tres casos concretos de contratos laborales, cuando el TJUE tenga que pronunciarse sobre las cuestiones prejudiciales planteadas en relación con casos similares de funcionarios interinos, la línea argumental no puede ser diferente a la establecida para este caso pues, de lo contrario, se produciría lo que se conoce como discriminación por razón del vínculo laboral.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

(Sala Sexta) de 22 de febrero de 2024

<https://graduadosocialmadrid.org/novedades/95-novedades/900-sentencia-del-tribunal-de-justicia-sala-sexta-de-22-de-febrero-de-2024>



CURIA
buscador de
Jurisprudencia
del TJUE

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





Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Enero 2024.

Nº de Resolución: 107/2024

Ponente:

ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 5768/2022

Fecha 24.1.2024.

RESUMEN: Reclamación de clasificación profesional y diferencias por realización de trabajos de superior categoría. Modalidad procesal adecuada: cuestión de hecho que no alcanza a aspectos jurídicos complejos. Falta de contradicción. Sigue criterio sentado en STS 504/2023, de 11 de julio, Rjud.1998/2022.

Nº de Resolución: 67/2024

Ponente:

CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Nº Recurso: 11870/2021.

Fecha: 17.1.2024.

RESUMEN: Prescripción de la acción ejercitada, para la reclamación de las cantidades adeudadas tras sucesión empresarial. Diferencia entre el plazo de tres años del art. 44.3 ET y el plazo de prescripción de un año del art. 59.1 ET. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 3/2024.

Ponente:

IGNACIO NGARCIA PERROTE ESCARTIN.

Nº Recurso: 2078/2021.

Fecha 8.1.2024.

RESUMEN: FOGASA: el límite máximo de la prestación de 120 días del art. 33.1 ET se aplica en supuestos de una única relación laboral comprensiva del tiempo de actividad en las tres empresas del mismo grupo empresarial a efectos laborales. Sigue criterio de SSTS 1231/2021, de 3 de diciembre (rcud 2465/2020)

Diciembre de 2.023.

Nº de Resolución: 1323/2023

Ponente:

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE.

Nº Recurso: 4137/2022. Fe-

cha: 26.12.2023

RESUMEN: RECURSO DE SUPPLICACION. Demanda en reclamación de derecho, que en cómputo anual no alcanzan los 3.000 euros, y cantidades derivadas del derecho devenidas hasta el acto de juicio que superan dicho importe. Tiene acceso al recurso de suplicación.

Nº de Resolución: 1272/2023

Ponente:

MARIA LUZ GARCIA PAREDES.

Nº Recurso: 3616/2022.

Fecha: 21.12.2023

RESUMEN: Acceso a la jubilación anticipada parcial, vinculada a un contrato de relevo, de un trabajador fijo discontinuo.

Nº de Resolución: 1188/2023

Ponente:

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1155/2022.

Fecha: 19.12.2023

RESUMEN: CLECE. DESPIDO PARCIAL POR PÉRDIDA DE CONTRATA. Cuando la empresa, como consecuencia de la pérdida de una contrata, reduce la jornada (y el salario) de manera importante, ni el contrato cambia su modalidad (de tiempo completo a tiempo parcial), ni se produce un despido parcial (tácito).

Nº de Resolución: 1181/2023

Ponente:

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 439/2021.

Fecha: 19.12.2023

RESUMEN: Incapacidad temporal y vacaciones anuales no disfrutadas. Plazo para reclamar su compensación económica tras la extinción de la relación laboral. Inexistencia de contradicción. El supuesto de la referencial es anterior a la reforma del art. 38. 3 ET por la Ley 3/2012.

Nº de Resolución: 1163/2023

Ponente:

CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA.

Nº Recurso: 494/2021

Fecha 14.12.2023.

RESUMEN: RCU. Determinación de si el valor liberatorio del finiquito alcanza al pacto de confidencialidad: Falta de contradicción. Consecuencias del incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual: las cantidades abonadas son salario.

Nº de Resolución: 1108/2023

Ponente:

MARIA LUZ GARCIA PAREDES.

Nº Recurso: 4666/2022. Fecha 1.12.2023.

RESUMEN: Acceso al recurso de suplicación. Incremento del complemento por maternidad que ha sido reconocido solo por dos hijos y no por el otro que falleció a las pocas horas de su nacimiento. Existe afectación general. Supuesto anterior al RDL 3/2021.

Noviembre de 2.023.

Nº de Resolución: 983/2023

Ponente:

ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 3576/2020

Fecha 21.11.2023.

RESUMEN: Reducción de jornada por guarda legal. Concreción horaria para prestar servicios solo en turno de mañana cuando la jornada habitual era en turnos alternos de mañana y tarde. No cabe, con motivo de la reducción, modificar sustancialmente la jornada.

Nº de Resolución: 977/2023

Ponente:

ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 5547/2022

Fecha 15.11.2023.

RESUMEN: Complemento de maternidad por aportación demográfica reclamado por varón. Procede la indemnización para compensar los perjuicios efectivamente sufridos incluidas las costas y honorarios de letrado. Fijación de la indemnización. Cumplimiento STJUE 14-9-23

Nº de Resolución: 966/2023

Ponente:

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 3575/2020

Fecha 14.11.2023.

RESUMEN: Pensión de jubilación. Supuesto de falta de cotización empresarial debida a que la relación se entendía no laboral (contrato de colaboración social) hasta que por sentencia firme se declaró laboral. Responsabilidad empresarial en el abono de la prestación

SENTENCIA TJUE.

Sala 1ª, de 18 de enero de 2024, asunto n.º C631/22.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha emitido una sentencia que prohíbe el despido de un trabajador con discapacidad permanente total, sin que el empleador haya intentado adaptar su puesto de trabajo. La decisión se basa en el hecho de que el empresario no realizó ajustes laborales para confirmar si las modificaciones serían una carga excesiva, en el sentido de desproporcionadas -con un elevado coste financiero teniendo en cuenta su tamaño, los recursos financieros, su volumen de negocios o la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda-.

“cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada, ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores.

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



Convenios

Información elaborada por



1.- Convenio Colectivo de Tranvía de Parla, S.A., 2023-2026. (BOCM 41/2024 de 17 de Febrero de 2024) (Código: 28015122012010)

Resolución de 25 de enero de 2024, 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 Tranvía de Parla, S. A. (código número 28015122012010).

2.- Convenio Colectivo de Gerosol Asistencia, S.L., 2024-2027. (BOCM 41/2024 de 17 de Febrero de 2024) (Código: 28100832012014)

Resolución de 25 de enero de 2024, 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 Gerosol Asistencia, S. L. (código número 28100832012014).

3.- Convenio Colectivo de Repsol Trading, S.A., 2020-2024. (BOCM 35/2024 de 10 de Febrero de 2024) (Código: 28014172012007)

Resolución de 18 de enero de 2024, 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 Repsol Trading, S. A. (código número 28014172012007).

4.- Convenio Colectivo de Tolsa, S.A., 2021-2025. (BOCM 35/2024 de 10 de Febrero de 2024) (Código: 28103801012024)

Resolución de 18 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del con-

venio colectivo de la empresa Tolsa, S.A. (código número 28103801012024).

5.- Convenio Colectivo de Stellantis España, S.L., Centro de Madrid (CNAE 2910), antes Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., 2024-2027. (BOCM 29/2024 de 3 de Febrero de 2024) (Código: 28000312011981)

Resolución de 18 de enero de 2024, 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 Stellantis España, S. L., Centro de Madrid (CNAE 2910), antes Peugeot Citroën Automóviles España, S. A. (Código número 28000312011981).

6.- Convenio Colectivo de Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, S.A.U., 01/04/2023-31/03/2026. (BOCM 17/2024 de 20 de Enero de 2024) (Código: 28103771012023)

Resolución de 21 de diciembre 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 Audiovisual Mediaset España Comunicación, S. A. U. (código número 28103771012023).

7.- Convenio Colectivo de Cooperativa de Mayoristas y Comisionados de Pescados del Mercado Central de Madrid, 2023-2025. (BOCM 17/2024 de 20 de Enero de 2024) (Código: 28103792012023)

Resolución de 28 de diciembre 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 Cooperativa de Mayoristas y

Comisionados de Pescados del Mercado Central de Madrid (código número 28103792012023).

8.- Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A.U., 2023-2028. (BOCM 11/2024 de 13 de Enero de 2024) (Código: 28100291012013)

Resolución de 14 de diciembre 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 Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U. (código número 28100291012013).

9.- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, 2023. (BOCM 303/2023 de 21 de Diciembre de 2023) (Código: 28001055011982)

Resolución de 30 de noviembre 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 Construcción y Obras Públicas, suscrito por la Organización Empresarial Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y UGT FICA MADRID (Código número 28001055011982).

10.- Convenio Colectivo de John Bean Technologies Spain, S.L., 2024-2026. (BOCM 293/2023 de 9 de Diciembre de 2023) (Código: 28101451012016)

Resolución de 24 de noviembre 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 John Bean Technologies Spain, S. L. (código número 28101451012016).

11.- Convenio Colectivo de Unidad Editorial Revistas, S.L., 2023-2025. (BOCM 293/2023 de 9 de Diciembre de 2023) (Código: 28014942012009)

Resolución de 24 de noviembre 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 Unidad Editorial Revistas, S. L. (código número 28014942012009).

12.- Convenio Colectivo de Asal Facilities, S.L.U., 2023. (BOCM 281/2023 de 25 de Noviembre de 2023) (Código: 28103571012023)

Resolución de 8 de noviembre 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 Asal Facilities, S. L. U. (código número 28103571012023).

13.- Convenio Colectivo de Daimler Truck España, S.L.U., 2023-2025. (BOCM 281/2023 de 25 de Noviembre de 2023) (Código: 28103741012023)

Resolución de 8 de noviembre 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 Daimler Truck España, S. L. U. (Código número 28103741012023).

14.- Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid. (BOCM 279/2023 de 23 de Noviembre de 2023) (Código: 28001575011982)

Resolución de 8 de noviembre de 2023, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro y por la representación sindical, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid de CC OO, UGT Servicios Públicos Madrid y FSES-SATSE (código número 28001575011982).

15.- Convenio Colectivo de Alstom Movilidad, S.L., 2022-2024. (BOCM 274/2023 de 17 de Noviembre de 2023) (Código: 28009882011997)

Resolución de 31 de octubre 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 Alstom Movilidad, S. L. (código número 28009882011997).

La nueva situación de las prácticas académicas:

¿Qué cambios ha habido en su cotización?

David Crespo Ortiz

Investigador predoctoral
de la Universitat de València

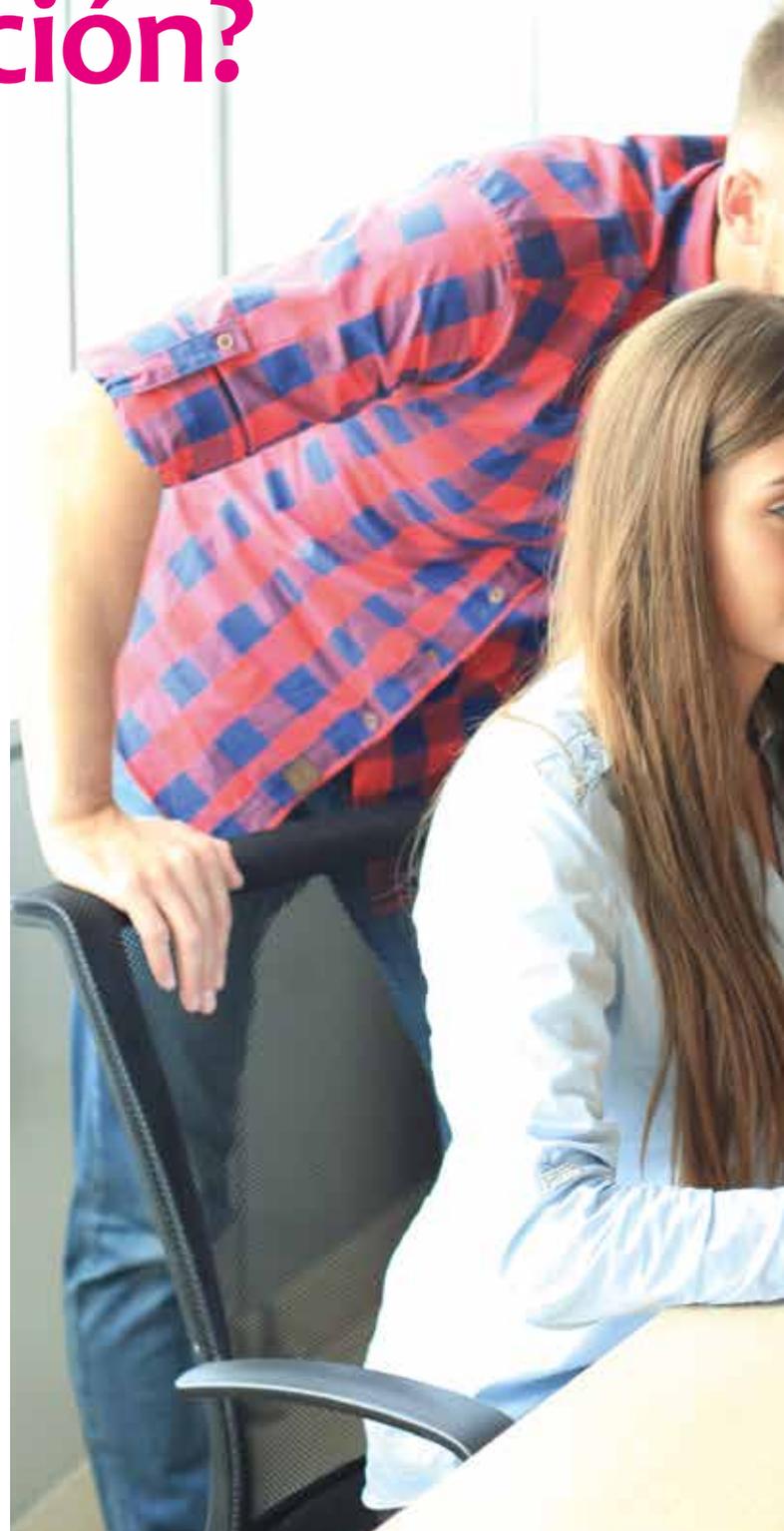


Introducción

Las prácticas académicas son una parte fundamental de la formación de los estudiantes universitarios y de formación profesional. Estas prácticas les permiten aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno real y adquirir experiencia laboral. Sin embargo, el pasado año se implantó un cambio significativo en la regulación de las prácticas académicas externas: la obligación de cotizar por ellas independientemente de que se trate de prácticas remuneradas o no. En este artículo, exploraremos las razones detrás de esta nueva regulación, sus implicaciones y las reacciones que ha suscitado en la sociedad.

Antecedentes y contexto

En marzo de este año, se aprobó el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, que modificó la cotización de las prácticas académicas, tanto en estudios universitarios como en formación profesional, con la adición a la Ley General de la Seguridad Social de la Disposición Adicional 52ª. Esta medida, anunciada ya en 2019, ha generado incertidumbre y malestar tanto entre los centros educativos como entre las empresas. Ciertamente, la protección del alumnado de prácticas supone un objetivo deseable, no podemos obviar como la formación, necesaria para poder acceder actualmente a la inmensa mayoría de puestos de trabajo y aportar mayor productividad social, ha supuesto también retrasar la entrada de los jóvenes en el mundo laboral, reduciendo su periodo de protección al tiempo que se ampliaban las exigencias para el disfrute de determinadas prestaciones.





Ampliar la protección social a aquellos periodos formativos en los cuales el alumno queda inserto dentro de una organización de trabajo supone, por tanto, mitigar una situación que viene preocupando a los agentes sociales desde hace más de una década.

¿Qué situaciones están insertas?

La distinción entre las prácticas externas y la actividad laboral se basa en sus finalidades: mientras que en un trabajo se busca un valor productivo para el empleador, en las prácticas se busca el enriquecimiento cultural, intelectual y técnico del estudiante. Sin bien, la línea que separa ambas situaciones puede volverse difusa cuando la práctica adquiere características propias de un trabajo remunerado. Aun así, algo que debe tenerse muy presente para poder entender cómo opera esta cotización es que en ningún caso supone la creación de un vínculo de laboralidad entre el alumno y el centro de realización de las prácticas o el centro formativo de origen. Por ello, la inclusión del alumnado dentro del Régimen General de la Seguridad Social se efectúa en calidad de asimilado a trabajador por cuenta ajena, estos alumnos no forman parte de la plantilla de la empresa pues no disponen de un contrato de trabajo ni son empleados de esta.



Con la incertidumbre que ha caracterizado la implantación de esta medida, las situaciones a las que deben aplicarse la nueva regulación recogida en la D^oAd. 52^a LGSS han ido ampliándose y redefiniéndose continuamente. Quedan dentro las prácticas externas universitarias curriculares y las prácticas externas universitarias extracurriculares que sean susceptibles de ser incluidas en el Suplemento Europeo al Título, ya sean de Grado, Máster, para la obtención de un título oficial o de un título propio de la universidad. También están incluidas las prácticas propias del sistema de formación

profesional reglada y formación profesional para el empleo no intensivas (ver Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo), las prácticas de las enseñanzas artísticas superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo. Quedan fuera las prácticas no laborales gestionadas por servicios públicos de empleo (SEPE), las de formación profesional intensiva y cualquier situación que suponga la existencia de un contrato de trabajo formativo de los recogidos en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Implicaciones para los centros educativos y empresas

Una vez constatada la aplicabilidad de la D^oAd. 52^a, lo siguiente es diferenciar entre prácticas remuneradas y no remuneradas. Cualquier contraprestación realizada al alumno sea en dinero o especie será considerada remuneración a estos efectos. En caso de existir remuneración, quedará obligado ante la Seguridad Social, como empresario, quien haga efectiva dicha contraprestación, es decir, quien figure como pagador hacia el alumno, cuestión que no ha variado respecto de la situación anterior. Por otro lado, en el caso de las prácticas no remuneradas, donde no existe contraprestación alguna, el obligado como empresario será el lugar en donde se realicen las prácticas si nada se dice o se pacta, sin embargo, cabe la posibilidad de, acordándolo previamente en el convenio de prácticas que firman el lugar de las prácticas y el centro formativo, sea el centro formativo quien asuma las obligaciones ante la Seguridad Social. Más allá de los acuerdos particulares a los que puedan llegar las partes, o incluso éstas con terceros, ante la Seguridad Social sólo figurará un único obligado, que será quien dé cuenta ante ella de todas obligaciones materiales y formales del “empresario” y será el responsable de su cumplimiento.

Determinado quien queda obligado ante la administración, este sujeto, considerado a efectos de la Seguridad Social como empresario, deberá tramitar los actos de encuadramiento, realizar los pagos y comunicar toda la información necesaria. El primer paso a realizar será solicitar a la Tesorería de la Seguridad Social un Código Cuenta de Cotización específico para el colectivo de alumnos en prácticas, y proceder a realizar las altas, las consecutivas comunicaciones de los días de prácticas y liquidaciones de cuotas, así como las bajas finalizado el período de prácticas. Se dispone, por lo general, de un plazo de diez días naturales desde el inicio del periodo de



“

Sólo figurará un único obligado ante la Seguridad Social, que será quien dé cuenta de todas obligaciones materiales y formales del “empresario” y será el responsable de su cumplimiento

prácticas para realizar el alta y de diez días naturales desde su finalización para la baja.

En el caso de las prácticas remuneradas, se cotizará de acuerdo con el sistema de cotización de los contratos de formación en alternancia, lo que en la práctica supondrá cotizar mediante el sistema cuotas únicas previstas para cada concepto determinadas por la LPGE de cada año como mínimos para este tipo de contratos.

En el caso de las prácticas no remuneradas, para calcular la cotización será necesario comunicar los días de prácticas por tandas mensuales, indicando aquellos días efectivamente realizados, aquellos previstos pero no realizados por IT profesional, aquellos previstos pero no realizados por otras situaciones cubiertas por prestación y, en caso de que en un mes no haya ningún día de prácticas que comunicar, también será expresamente indicada tal situación. Tras ello será necesario solici-





Reacciones y oposición

Desde diversos sectores de la sociedad, se han alzado voces en contra de esta nueva regulación. Universidades, rectores y estudiantes han expresado su preocupación por los posibles efectos negativos que esta medida pueda tener en el sistema educativo. De hecho, desde un primer momento se alzaron voces solicitando demoras en la implementación de la cotización, o directamente su anulación, argumentando serias dificultades económicas y sobre todo técnicas para asumir estas nuevas obligaciones. Se ha considerado que esta medida podría ser perjudicial para el alumnado y la formación en general, ya que se prevé una disminución importante en la oferta de prácticas académicas, debido al aumento de los costes. Cabe plantearse hasta qué punto la nueva regulación es eficiente para garantizar una mayor protección social para los estudiantes y evitar situaciones de explotación laboral.

Conclusiones y reflexiones

Las actuales medidas en la ampliación de la cotización de las prácticas académicas externas marcan un nuevo capítulo en la relación entre la educación y el mercado laboral. Si bien esta medida ha generado controversia, su objetivo es garantizar una mayor protección social para los estudiantes y atajar una dinámica perniciosa por la que los jóvenes, ante una cada vez mayor necesidad formativa impuesta por el mercado, veían postergada su entrada en el mundo laboral y reducida su posibilidad de cumplir con las exigencias temporales impuestas para el disfrute de ciertas prestaciones como la jubilación. Es fundamental seguir de cerca los desarrollos futuros en este ámbito para comprender plenamente sus implicaciones y beneficios a largo plazo.

En este sentido, es importante también reflexionar sobre la importancia de las prácticas académicas en la formación de los estudiantes y su papel en la transición al mercado laboral. Las prácticas académicas son una oportunidad única para que los estudiantes adquieran experiencia y apliquen sus conocimientos en un entorno real, pero también supone útil una herramienta para facilitar futuras contrataciones y por tanto colaborar con las políticas activas de empleo. Sin embargo, es fundamental garantizar que estas prácticas se realicen sin desconocer la protección y los derechos del alumnado.

Para profundizar más al respecto se sugiere una lectura de la norma, D^oAd. 52^a así como la consulta de los Boletines de Noticias RED 9, 10, 13, 16 de 2023 y 3 de 2024 y el Criterio 11/2023 de la DGOSS y sus sucesivas ampliaciones, entre otros.



tar una liquidación calculada mediante la aplicación de una cuota fija empresarial por día de prácticas con un máximo mensual, determinada también por la LPGE de ese año.

En ambos casos no se cotiza por desempleo, formación profesional, FOGASA o el MEI, y existe una reducción del 95% de la cuota, pero tan sólo de la parte de Contingencias Comunes, desaparece por tanto la anterior bonificación del 100% que existía para las prácticas remuneradas curriculares. Esta bonificación no se pierde aunque el obligado no se encuentre al día de sus obligaciones con la SS, pero sí se pierde en caso de no cumplir en tiempo y forma con las obligaciones antes descritas o por ingresar fuera de plazo.

REDUCCIÓN DE JORNADA

una oportunidad de crecimiento

Una visión exclusiva desde el punto de vista de pérdida de productividad es una visión simplista de la propuesta.

Por Pedro Poves Oñate.
Secretario Nacional
Empresa Privada CSIF.
-Abogado-



El 24 de octubre de 2023 el Partido Socialista Obrero Español y el Movimiento Sumar, firmaron un acuerdo de Gobierno cuyo compromiso número dos "Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios" recoge entre otros una reducción de la jornada hasta establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva

reduciéndose hasta las 38.5 horas en 2024 y culminándose en 2025.

Si tomamos como definición de salario, la recogida en el Estatuto de los Trabajadores esto es, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya contribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Y por jornada laboral la cantidad de tiempo que un empleado dedica a su trabajo en una empresa o entidad, y

que está establecido en su contrato o nombramiento.

Nos encontraremos que la limitación de la jornada máxima ya sea medida ésta en términos anuales o en términos semanales afecta al precio salario/hora.

Luego la reducción de la jornada sin reducción correlativa de salario conlleva una subida salarial para las personas trabajadoras.

Debemos también traer aquí a colación que en el coste del factor trabajo también intervienen los impuestos en modo de cotización a la seguridad social. Luego en teoría, desde el Estado,



“

La limitación de la jornada máxima sólo tendrá efectos en aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, esto es en el computo idealizado de 1.826 horas y 27 minutos”

ción. Así dependerá del sector concreto, habrá sectores que podrán reabsorber inmediatamente ese sobre coste por ejemplo, por tener una posición dominante en el mercado y alto margen bruto de ganancia, y habrá otras empresas de menor rentabilidad que puede que desaparezcan del mercado. Esto puede ser visto como una llamada al aumento del desempleo o como una oportunidad de cambiar y/o modernizar, nuestro sistema productivo.

Debemos aprovechar estos impulsos para mejorar nuestro tejido empresarial. Está comprobado que las empresas con más de 250 trabajadores son, en media, 6.23 veces más productivas que las empresas con menos de 9 trabajadores¹, a su vez el ratio de productividad entre España y el resto de países (Francia, Alemania e Italia), es que las empresas españolas pequeñas son un 19% menos productivas que las europeas mientras que las grandes son un 12% menos productivas, siendo por el contrario las grandes empresas españolas igual o más productivas que sus homólogas europeas².

Debemos entonces preguntarnos, más allá del simplismo de achacar toda la responsabilidad de la producción al factor trabajo, por qué sucede esto y buscar su solución, fuera del alarmismo por una justa rebaja de jornada de trabajo.

el legislador, no sólo puede subir los salarios de manera directa con la disminución de la jornada máxima, sino que también puede subir los salarios bajando las cotizaciones salariales y trasladando el diferencial de coste de dicho factor a los trabajadores en paso de salario bruto a neto, en los porcentajes impositivos propios del trabajador, o en teoría a través de la oferta y la demanda donde las empresas ofrecerían mayor neto para atraer talento a sus empresas sin mayor coste de inversión.

Además, recordemos que la limitación de la jornada máxima sólo tendrá efectos en aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, esto es en el computo idealizado de 1.826 horas y 27 minutos. STCT 01/07/1983. Lo que se encuentra superado en la mayoría de Convenios Colectivos.

Este aumento de coste salarial tendrá influencia directa en el beneficio empresarial, en su “productividad” que lógicamente se verá reducida al incrementar el coste de uno de sus factores de produc-

(1) MORAL-BENITO, E. (2016). Growing by learning: firm-level evidence on the size-productivity nexus, Documentos de Trabajo nº 1613, Banco de España.

(2) MORAL-BENITO, E. (2016). (sic).



Algunas de estas razones son, la excesiva regulación, la regulación fragmentada, la imposición de fronteras internas, la escasa inversión en I+D y la escasa capacitación de trabajadores, pero también y fundamental de los empresarios.

Así las cosas debemos recordar que la jornada de 8 horas diarias fue un logro que en España instauró el Real Decreto de 3 de Abril de 1919 publicado el 4 Abril 1919 Gaceta de Madrid.-Núm. 94. Con semana de 48 horas de trabajo, la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 reduce a 44 ese número de horas semanales, en 1980 el Estatuto de los Trabajadores cifra en 43 la jornada ordinaria partida y en 42 la continuada y no fue hasta Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días BOE núm. 155 de 30 junio de 1983.

La jornada ha estado petrificada desde entonces, en nuestro ordenamiento jurídico.

En 1919 era de uso común en España el arado romano y el índice de analfabetismo superaba el 70% y en la España de 1983 no existía internet, ni la alta velocidad, ni el teletrabajo, ni los teléfonos inteligentes ni “la nube”, es claro pues que la productividad de los trabajadores ha crecido y su reper-

cusión en las empresas ha aumentado exponencialmente mientras que la jornada en la que producen se ha estancado produciendo un enriquecimiento de las empresas que se han beneficiado de ese avance tecnológico y productivo.

En datos del Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 de la OIT (Nov. 2022), se muestra que, desde el año

“**La Administración también debe fomentar el aumento de productividad a través de la mejora de la implementación de buenas prácticas de gestión”**

2000, el crecimiento del salario real ha sido inferior al de la productividad en 52 países de ingresos altos sobre los que se tienen datos, así, la erosión del salario real en la primera mitad de 2022, junto con un crecimiento positivo de la productividad, ha vuelto a ensanchar la distancia entre productividad y crecimiento salarial. En efecto,

la brecha alcanzó en 2022 su punto de mayor amplitud desde el inicio del siglo XXI, pues el crecimiento de la productividad se situó 12,6 puntos porcentuales por encima del crecimiento de los salarios ³.”

Es claro pues que productividad y salario se influyen mutuamente. España se enfrenta al reto de aumentar la productividad como única vía segura para fortalecer su competitividad y lograr aumento sostenido de salarios y renta per cápita.

Este aumento de la productividad debe darse entre otros a través de la implementación de buenas prácticas de gestión. La mejora en la gestión de las empresas tiene una relación de un incremento del 10% del indicador de buenas prácticas de gestión conduce a un aumento del 1.74% de productividad del trabajo.

Fomentar el liderazgo, las habilidades directivas, la gestión de alianzas y recursos, la gestión de infraestructuras y personas, la estrategia digital, la medición de resultados, la planificación y la responsabilidad social corporativa, la innovación y la investigación, entre otros ítems, mejorará la productividad de nuestras empresas.

(3) Informe Mundial sobre salarios 2022-2023, resumen ejecutivo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862574.pdf

(4) MYRO, R. y SERRANO, J. (2017), “Salarios, productividad y gestión empresarial.”, Cuadernos de información económica.

Es un hecho que las empresas mayores y mejor gestionadas remuneran mejor a sus trabajadores. Además, la relación entre productividad y salario si es explícita fomenta y aumenta la producción al conocer el trabajador lo que debe de hacer para aumentar sus ingresos.

La Administración también debe fomentar el aumento de productividad a través de la mejora de la implementación de buenas prácticas de gestión y no sólo la búsqueda de la licitación menos costosa.

En lo que respecta a la experiencia de las empresas que ligan productividad a salario, nos encontramos con un déficit de confianza de la empresa respecto de los representantes de los trabajadores. Los derechos de información de éstos rara vez son respetados y la mayoría de las veces la información ofrecida es sesgada o distorsionada. Ligar productividad y salario implicaría una mejora en la transparencia de las empresas.

Recordemos que la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Se encuentra sin transponer a nuestro ordenamiento jurídico y el plazo finalizó el 1 de agosto de 2022.



Resumiendo:

- ✓ La productividad ha aumentado espectacularmente en los últimos decenios y por el contrario la jornada ha permanecido invariable.
- ✓ Se deben buscar fórmulas de aumento de la productividad que pasen por la transparencia de las empresa y administraciones, la mejora de la formación de los trabajadores, pero también esencial de los empresarios y gestores públicos.
- ✓ El aumento de la productividad conllevará el aumento del tamaño de nuestras empresas y el aumento de los trabajadores empleados.
- ✓ Se deben implementar “buenas prácticas de gestión” tanto en empresas como en la Administración, en búsqueda del aumento de la productividad y de la prestación de servicios.
- ✓ Se debe fomentar por la Administración en sus licitaciones, la utilización de buenas prácticas de gestión y no sólo la oferta menos costosa.
- ✓ La regulación fragmentada y el exceso de regulación (incluidos los ámbitos de los Convenios Colectivos) y el nivel impositivo sobre el factor trabajo, disminuyen la productividad en mayor medida que la reducción de la jornada.
- ✓ Se debe transponer la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y fomentar la presencia sindical en la dirección de las empresas y de las administraciones.

Los trabajadores de España no pueden permanecer ajenos a la disminuciones generalizadas de la jornada en nuestro entorno europeo, el avance de la tecnología, la robotización, la mejora en la gestión y formación posibilitan dar el paso hacia una rebaja de jornada que debe ser una oportunidad para que la sociedad española crezca.



RECLAMACIÓN DEL INGRESO MÍNIMO VITAL

cuando se ha denegado por el INSS





Jon López Gurruchaga
Graduado Social y CEO
BIRH Business & People



Aunque ya lleva varios años en vigor, antes quisiera recordar unos puntos de partida sobre el Ingreso Mínimo Vital (IMV).

El IMV se estableció por primera vez con el RD Ley 20/2020, de 29 de mayo, el cual fue derogado y sustituido por la Ley 19/2021, de 20 de diciembre. Tras la irrupción de la pandemia, se creó con el objetivo de 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, garantizando así un mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica. Su gestión corresponde al INSS y existen dos formas de percibirlo: una vía solicitud de la persona interesada si considera que cumple con los

requisitos para recibir esta prestación, la otra vía oficio por el propio INSS conforme a la Disposición Transitoria Primera de la Ley (también del RD Ley) en los casos que la persona percibiese una asignación económica por hijo a cargo.

Esta prestación va dirigida a los siguientes BENEFICIARIOS:

✓ de al menos 23 años que, aunque compartan domicilio con una unidad de convivencia, no se integren en ella, siempre que:

- No estén casadas, salvo que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio.
- No estén unidas a otra persona como pareja de hecho.
- o formen parte de otra unidad de convivencia.

Si se trata de personas de entre 23 y 29 años deberán haber tenido residencia legal y efectiva en España y haber vivido de forma independiente durante al menos los dos años anteriores a la solicitud, salvo que hayan abandonado el domicilio habitual por ser víctimas de violencia

de género, hayan iniciado trámites de separación o divorcio u otras circunstancias que se determinen.

Si se trata de personas mayores de 30 años deberán acreditar que, durante el año inmediatamente anterior a dicha fecha, su domicilio en España ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores, salvo que el cese de la convivencia con los progenitores, tutores o acogedores se hubiera debido al fallecimiento de estos.

✓ Mujeres mayores de edad víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual.

✓ Personas de entre 18 y 22 años que provengan de centros residenciales de protección de menores de las diferentes Comunidades Autónomas, habiendo estado bajo la tutela de Entidades Públicas de protección de menores dentro de los tres años anteriores a la mayoría de edad, o sean huérfanos absolutos, siempre que vivan solos sin integrarse en una unidad de convivencia.

✓ Personas sin hogar.

✓ No tienen derecho a la prestación las personas usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o sociosanitario, con carácter permanente, salvo en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual.

Para poder acceder a esta prestación deben cumplirse una serie de REQUISITOS:

✓ Residencia legal en España

✓ Estar en situación de vulnerabilidad económica

Para entender que se encuentra en dicha situación de vulnerabilidad económica, se computan todos los recursos de la llamada "Unidad de convivencia", no debiendo sobrepasar determinados umbrales ni de ingresos ni de patrimonio. Conviene

recordar que dentro del patrimonio, se debe excluir la vivienda habitual, comento esto porque en una vista en la que estuve de oyente, al calcular el mismo, sí se había tenido en cuenta la vivienda y fue el motivo de denegación de la prestación.

A continuación dejo una tabla con las rentas mínimas garantizadas para 2024 dependiendo de los integrantes de la unidad de convivencia:

Nº de personas	Supuestos	Escala Inrent	Renta
1	1 adulto solo	7.250,60	7.250,60
2	1 adulto y 1 menor	1,3	9.425,78
2	2 adultos	1,3	9.425,78
3	1 adulto y 2 menores	1,6	11.600,96
3	2 adultos y 1 menor	1,6	11.600,96
3	3 adultos	1,6	11.600,96
4	1 adulto y 3 menores	1,9	13.776,14
4	2 adultos y 2 menores	1,9	13.776,14
4	3 adultos y 1 menor	1,9	13.776,14
4	4 adultos	1,9	13.776,14
5 o más	1 adulto y 4 o más menores	2,2	15.951,32
5 o más	2 adultos y 3 o más menores	2,2	15.951,32
5 o más	3 adultos y 2 o más menores	2,2	15.951,32
5 o más	4 adultos y 1 menor	2,2	15.951,32
5 o más	Otros	2,2	15.951,32



Además de las cuantías indicadas se abonará un complemento mensual de ayuda para la infancia por cada menor de edad miembro de la unidad de convivencia (en la fecha de la solicitud), en función de la edad cumplida el día 1 de enero del correspondiente ejercicio, con arreglo a los siguientes tramos:

- Menores de tres años: 115 euros.
- Mayores de tres años y menores de seis años: 80,50 euros.
- Mayores de seis años y menores de 18 años: 57,50 euros.

Para saber más sobre el IMV, dejo el enlace de la Seguridad Social donde se explica más ampliamente todos los aspectos a tener en cuenta



sobre esta prestación: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7>

Pero ¿Qué hacer cuando el INSS deniega o lo que a veces es peor, primero concede el IMV y luego envía una notificación indicando que no corresponde lo abonado y procede a solicitar una reclamación de ingresos indebidos generando una deuda equivalente a varias mensualidades que ejecuta la TGSS? Este fue el caso de un cliente de quien escribe este artículo, y que paso a exponer muy brevemente.

En este caso, la persona venía percibiendo una asignación económica por hijo a cargo al tratarse de una madre con 2 menores a su cargo. El INSS conforme a la DT 1ª del RD Ley 20/2020 le pasó a conceder el IMV, abonando el mismo durante año y medio, momento en que recibe una carta indicando que los cálculos no fueron correctos y que debía devolver todo lo percibido en ese tiempo (14.000€), en ese momento la TGSS emitió una deuda que el cliente acordó ir pagando en mensualidades, procediendo al primer pago de la cuota en enero de 2023.



El capítulo VI de la LRJS (artículo 140 y siguientes) que regula la tramitación de reclamación judicial de las prestaciones de la Seguridad Social, señalando que antes de interponer demanda en el juzgado debe acreditarse el agotamiento de la vía administrativa interponiendo una Reclamación previa contra la resolución del INSS. En el caso señalado una vez agotada la vía administrativa, se interpuso demanda en enero de 2023.

En este caso, me gustaría señalar que un aspecto muy relevante a efectos de la sentencia fue el contenido de la respuesta obtenida tanto el escrito de la resolución inicial denegando la concesión, como en la respuesta obtenida tras la reclamación previa, ya que en ningún momento se hizo mención concreta, expresa y cuantificada de los límites sobrepasados que daban pie a anular la concesión y que habría la reclamación de importes. Existen bastantes casos donde la respuesta obtenida por el INSS es muy genérica y escueta en su contestación y no remite ningún dato económico concreto para poder rebatir y que genera cierta indefensión al cliente que no sabe que requisito ha incumplido, prueba de ello son las numerosas sentencias de

distintos TSJ que han abordado esta prestación del IMV dada la confusa redacción y sobre todo, aplicación en los términos de su concesión y/o supresión. De hecho, existen algunas plataformas para defender los derechos de las personas que se han visto afectadas por las resoluciones tomadas respecto al IMV, dado el volumen de casos de posibles perjudicados.

En mi caso, tras la vista en el juzgado de lo social, la sentencia revocó la resolución del INSS en fecha de septiembre de 2023 entendiendo que la clienta cumplía con los requisitos y no debía devolver ningún importe, sentencia que ha obtenido firmes ante la falta recurso por parte de la Administración. Sin embargo, quedaban pendientes de recuperar las cuotas abonadas a la TGSS desde enero de 2023, y es aquí donde han empezado los problemas.

Tras haber obtenido la sentencia

documentación y dependiendo del funcionario a quien he preguntado, me han remitido a CASIA (no existe opción en el desplegable ya que exige indicar un Régimen de cotización cuando no es el caso), ni tampoco a través de IMPORTASS ya que vuelve a pedir señalar CCC y Régimen. Como se trata de una cantidad reclamada que no obedece a ninguna cotización previa (no hablamos de cuotas de régimen general, RETA u otro régimen especial), me estoy encontrando con problemas para registrar la petición de devolución. En una URE me han confirmado que ellos no tienen acceso a los contenidos que tenemos los autorizados red y por tanto no saben cómo darnos una respuesta concreta para solventar el caso planteado.

Finalmente, dado que en la web de la Seg. Social se indica que *“Las solicitudes de devolución de ingresos deben dirigirse a la Administración de*

“

Existen algunas plataformas para defender los derechos de las personas que se han visto afectadas por las resoluciones tomadas respecto al IMV, dado el volumen de casos de posibles perjudicados”

en el mes de septiembre de 2023, y haber enviado a las Direcciones Provinciales del INSS y de la TGSS la solicitud de las devoluciones de las cuotas abonadas, seguimos sin obtener ninguna respuesta de dichos organismos. En estos meses hemos llamado al teléfono de atención de la TGSS y nos hemos personado en las URE de mi cliente y las de mi despacho y nadie saber darnos una solución efectiva. He cumplimentado el modelo TC 13/1 solicitando la devolución de ingresos indebidos, aportando las sentencias y resto de

la Seguridad Social correspondiente al domicilio del obligado al pago. En caso de que éste tenga centralizada su gestión en una Administración en concreto, será ésta la Administración competente” he optado por volver a presentar vía REG (Registro Electrónico General) la solicitud a la DP de la TGSS. A fecha de cierre de este artículo, he recibido resolución de la TGSS estimando la solicitud y van a proceder a abonar las cantidades reclamadas. Pero ha sido un proceso largo que pone a prueba la paciencia del cliente y del graduado.



MÁS ALLÁ DEL REGISTRO HORARIO

Avanzando hacia relaciones laborales más transparentes y equitativas

Victoria Miravall
Payroll & HCM Product
Strategy Director
Wolters Kluwer Tax
& Accounting España



Desde el año 2019, la regulación del registro horario de los trabajadores en España está definida por el Real Decreto Ley 8/2019, de 12 de marzo. Este marco legal tiene como objetivo principal garantizar el cumplimiento de los horarios laborales, haciendo hincapié en el control efectivo de la jornada de

trabajo para prevenir el fraude. A pesar de la existencia de esta regulación, y aunque la ley establece sanciones en caso de incumplimiento, persisten prácticas contrarias a la normativa, lo que genera dudas sobre la eficacia de las medidas vigentes. En este contexto, y en el marco de las negociaciones para la reducción de la jornada laboral,

el Ministerio de Trabajo ha propuesto ajustes en la normativa del registro horario con el objetivo de potenciar su eficacia. Esta propuesta se centra en lograr un control más efectivo del registro horario, aumentar las sanciones o explorar la posibilidad de imponer multas individuales por trabajador, en vez de por empresa. Por otro lado, el Ministerio se muestra receptivo a examinar la utilización de sistemas telemáticos que agilicen el control de las jornadas laborales e incluso ha sugerido que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acceda de forma remota al registro horario con el propósito de prevenir fraudes y asegurar la integridad, transparencia y control en los horarios de trabajo.

¿Cuál será el impacto de las posibles medidas de control del registro horario en el entorno laboral? Por un lado, podríamos observar beneficios en términos de transparencia, productividad y equidad en las relaciones laborales, mientras que, por otro lado, podríamos presenciar una mayor adopción de modelos laborales basados en la tecnología.

Así, la accesibilidad remota de la Inspección de Trabajo podría generar no solo transparencia y confianza, sino que también disuadiría de prácticas fraudulentas, fomentando un entorno laboral más equitativo y mejorando las relaciones laborales. Además, este control efectivo de la jornada podría repercutir positivamente en la productividad y eficiencia, al permitir una asignación de recursos más precisa. La propuesta refuerza también la protección de los derechos laborales, garantizando una jornada adecuada para la conciliación.

Por otro lado, la implementación de ajustes en la normativa podría plantear desafíos administrativos, especialmente para empresas con estructuras complejas o trabajadores que desempeñan sus funciones fuera del entorno



“**La regulación emerge como un factor que puede enriquecer las relaciones laborales al establecer un marco claro y justo para el control del tiempo laboral, reduciendo así posibles conflictos entre empresas y trabajadores”**

de trabajo convencional. No obstante, este desafío podría convertirse en un estímulo para la adopción de tecnologías: la necesidad de un registro horario más preciso podría motivar a las empresas a incorporar sistemas telemáticos y tecnológicos para gestionar y supervisar las jornadas laborales, impulsando así la modernización de los procesos laborales. En este contexto, la regulación podría orientar a las empresas a adaptarse a nuevos modelos de trabajo, más flexibles, y establecer mecanismos adecuados para el control remoto del registro horario a través de la digitalización.

El diálogo propuesto por el Ministerio de Trabajo nos invita a reflexionar sobre una futura transformación cultural en el ámbito laboral, un cambio positivo en el que se valore el cumplimiento del tiempo de trabajo y un entorno laboral más equitativo. En este contexto, la regulación emerge como un factor que puede enriquecer las relaciones laborales al establecer un marco claro y justo para el control del tiempo laboral, reduciendo así posibles conflictos entre empresas y trabajadores. Debemos prestar atención a este debate, ya que representa una oportunidad para fortalecer las relaciones laborales, transformar la cultura de trabajo y aumentar la productividad y la eficiencia, así como para proteger de manera más efectiva los derechos de los trabajadores.



Innovación tecnológica al servicio de la seguridad y salud

RUTA 151 ASEPEYO

Un viaje de transformación

Norberto Afonso Pérez
Coordinador territorial de
Prevención Asepeyo



La Ruta 151 de Asepeyo ha significado un antes y un después en la forma en que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social promocionamos los programas de la Planificación General de Actividades Preventivas (PGAP), que marca el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a nuestros mutualistas.

En clave interna también ha sido un trabajo titánico en equipo que ha dado sus frutos. La Ruta 151 ha sido, además, un increíble catalizador de relaciones humanas, una oportunidad para crear lazos y vivencias imborrables, potenciando sinergias presentes y futuras.

Más de 825 personas ilusionadas e implicadas con un proyecto disruptivo, retador e ilusionante, sin las cuales nada de esto hubiera sido posible.

En concreto, Asepeyo apuesta por la Ruta 151 como una plataforma que nos permite, a través de la innovación, la digitalización, los simuladores o la misma realidad virtual, en definitiva, las nuevas tecnologías, hacer más atractivos y efectivos los planes y programas de la PGAP a aplicar, facilitando acercarnos a empresarios y trabajadores. El proyecto pivota en la gestión de las emociones como elemento de sensibilización de los beneficios e importancia de actuar con hábitos preventivos.

La Ruta 151 forma parte de ese proceso de transformación y adaptación del antiguo servicio de Seguridad e Higiene a las necesidades de la Mutua y sus mutualistas, así

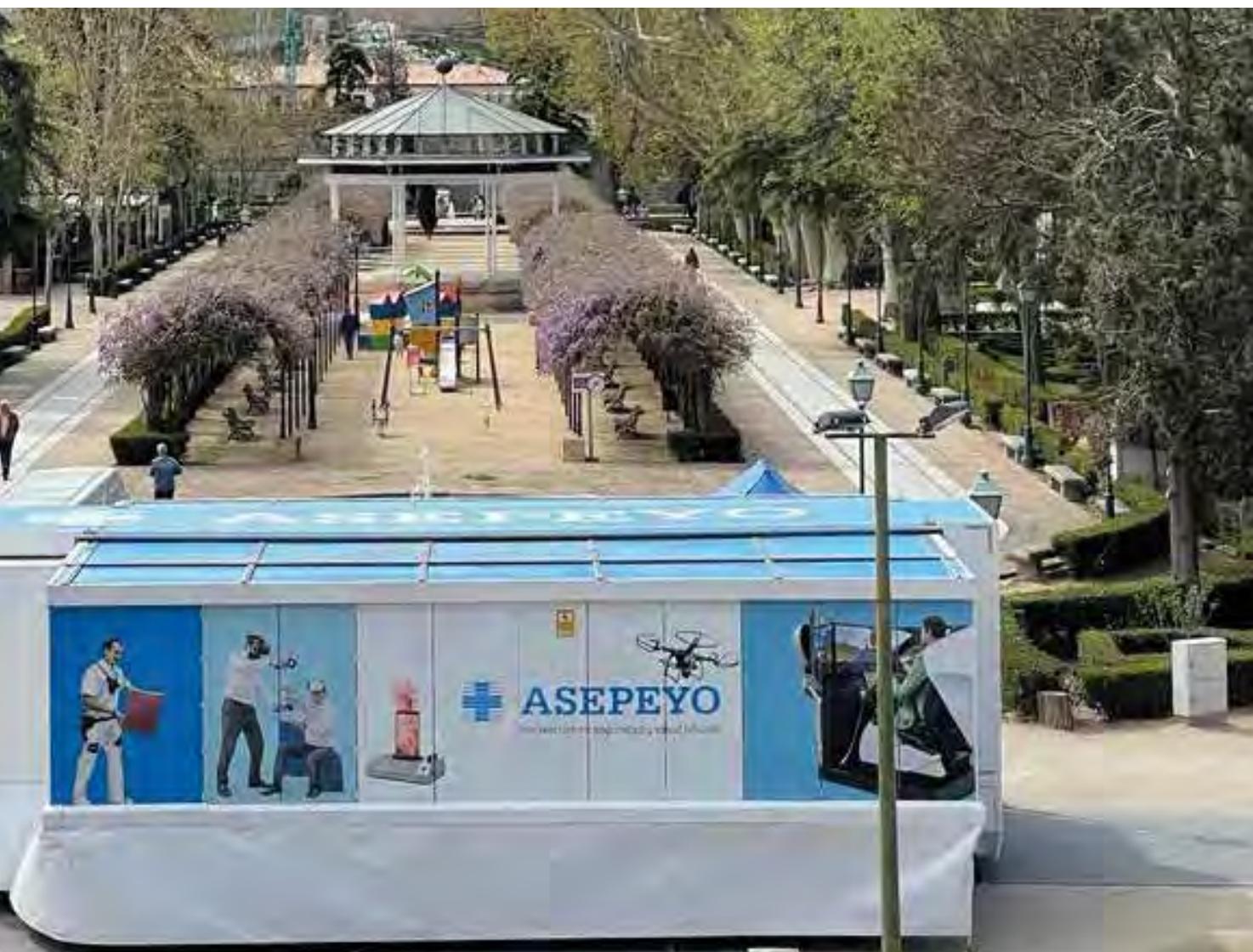


como a la realidad y evolución de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

Objetivos

El objetivo principal de la Ruta 151 es incrementar la efectividad de la aplicación de los programas de la Planificación General de Actividades Preventivas; promovido por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y aplicado por la Mutuas, aportando valor a nuestros mutualistas y a la sociedad en general, reduciendo la siniestralidad e implementado hábitos saludables en nuestras empresas asociadas.

El segundo objetivo del proyecto persigue potenciar la esencia preventiva de Asepeyo y animar al sector a seguir esta línea, reivindicando la importancia de las Mutuas Cola-



boradoras con la Seguridad Social como actores relevantes en la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral.

El tercer objetivo de la Ruta 151 es la propia transformación interna. Queremos generar un cambio de percepción y de cultura en nuestra organización respecto del ámbito preventivo, potenciando el trabajo en equipo y la integración de los consultores de prevención con el resto de la organización.

En el diseño del proyecto de la Ruta 151, alineado con el objetivo de transformación interna, se definió como punto clave la descentralización y la implicación del mayor número de personas en su realización y ejecución. Para que ello fuera posible el reto consistía en formar, implicar y alinear a más de 825 personas para el desarrollo de los 80 eventos previstos, potenciando de esta manera el trabajo en equipo, las sinergias y la implicación inter e intradepartamental.





Sumamos convencimiento a la obligación

Para potenciar y facilitar esta colaboración y alineación de tantos actores en la Ruta 151 se tuvo en cuenta que debíamos aportar valor a todos los departamentos y personas que participan en su diseño y ejecución.

Sumando las distintas fases del proyecto son más de 825 personas las que participan y colaboran. Algunas de manera permanente, durante las distintas fases de diseño y ejecución, y otras en el desarrollo puntual del evento en su ámbito geográfico.

¿Por qué el nombre “Ruta 151”?

El nombre otorga identidad, transmite la esencia del proyecto. De ahí la importancia en una buena elección, basadas en la simplicidad, brevedad y dando ciertas pistas en relación al objetivo del proyecto.

Ruta: definir la voluntad de itinerancia del proyecto.

151: Este es el número que nos define como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151 y que se nos reconoce por nuestra actividad protectora de la salud en la empresa, en esencia: prevención de accidentes laborales, asistencia sanitaria y prestaciones económicas.

La suma: Ruta 151 pretende emular a las míticas rutas que existen por todo el mundo, como sinónimo de ilusión, atrevimiento, aventura, nuevas experiencias, crecimiento personal, etc.

Las sesiones dentro de la Ruta 151 tienen una duración estimada de 1 hora y 30 minutos y el espacio está dividido en dos partes separadas por unos paneles que se pueden abrir o cerrar en función de las necesidades.

El grupo de asistentes se divide en dos grupos para que puedan disfrutar de la experiencia inmersiva, a los 30 minutos se cambian y al final se abren los paneles para dejar otros 30 minutos al networking.

Uno de los espacios que denominamos espacio inmersivo industrial trata de recrear un espacio industrial y exponemos todos los avances y novedades en seguridad y salud que estamos desarrollando en nuestro centro de I+D+i con el objetivo de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

El otro espacio denominado hábitos saludables y gamificación, donde los asistentes experimentan cómo la gamificación, en este caso en concreto a través de la realidad virtual, genera un efecto tractor y permite abrir puertas para abordar la promoción de los hábitos saludables en las empresas.

Ejemplos de las experiencias que nos encontraremos en la Ruta 151:

PREVENCIÓN DE INCENDIOS



Presentamos un vídeo de impacto de incendios, en segundo lugar pueden ver cómo explota en un tubo de Hartmann un polvo que en condiciones de suspensión y un punto de ignición pueden generar una explosión y un posterior incendio en una empresa.

REALIDAD VIRTUAL



El objetivo que pretendemos es que el usuario y los que observan interioricen que vivir una experiencia en primera persona de los efectos negativos, bien sean de las drogas o una caída de altura o de cualquiera de las 24 disponibles, consigue altos impactos que favorecen y perduran mucho más en el tiempo, favoreciendo una mayor consolidación en el cambio de hábitos.

SIMULADOR DE CONDUCCIÓN

Proseguimos con el abordaje de otra de nuestras grandes lacras en la siniestralidad laboral: los accidentes de circulación in itinere o en jornada. Utilizamos un simulador de alta inmersión de conducción en el que los asistentes pueden constatar cómo puede ayudar en su empresa a sensibilizar a trabajadores y mandos de la importancia sobre los buenos hábitos en la conducción o en la utilización de patinetes o bicicletas.



La mayoría de los usuarios quiere probarlos, son equipos que ayudan en la sensibilización para la implementación de mejoras ergonómicas para evitar lesiones de TME.

Agradecer a Doña Eva Torrecilla Hernández Presidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, su presencia e interés en el proyecto Ruta 151.

EXOESQUELETOS

Aquí presentamos buenas prácticas para prevenir trastornos musculoesqueléticos (TME). La promoción del ejercicio físico y la presentación de los exoesqueletos son elementos importantes y muy útiles.



Quiero terminar este artículo recordando a un excelente amigo y profesional, José M^a Bustamante de la Dehesa, Coordinador territorial de Prevención de Asepeyo, firme impulsor del proyecto y que lamentablemente nos dejó el 6 de diciembre de 2023, esto va por tí.



Jornada técnica conmemorativa de la Semana Europea de la Mediación



“La Mediación Laboral como oportunidad en las Relaciones Laborales”

M^a José García Pedreño.
Socia Fundadora SCL
Consultores



Con la celebración el pasado 1 de febrero de esta interesante jornada técnica y bajo la dirección de Dña. María José García Pedreño, responsable de la Comisión de Mediación, nuestro Colegio Profesional quiso dar relevan-

cia a la necesidad de avanzar en la implantación de la Mediación como proceso nuclear capaz de conseguir unas relaciones laborales donde la Paz Social, como convivencia pacífica entre las partes que la conforman, garantiza las condiciones de bienestar, justicia, solidaridad, concordia y equilibrio que deben alcanzarse en una organización para erradicar de ella desequilibrios y evitar la discriminación entre las personas trabajadoras, mujeres y hombres, con independencia de su

estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (artículo 4 letra c) LET).



Desde “El Graduado” trasladamos nuestro más sincero agradecimiento a Dña. Beatriz Losada Crespo, Directora del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP); D. Antonio Oteros Díaz, Graduado Social y miembro de Andalucía Emprende donde media en conflictos individuales buscando mejorar el Clima Laboral; Dña. Nuria Lasheras Mayoral, mediadora experta en empresa familiar, y D. Esteban Mate de Miguel, Subdirector General de Gestión. Fraternidad-Muprespa, cuyas ponencias inspiran este artículo.

La importancia de los Graduados y las Gradudas Sociales en la Mediación Laboral

Una jornada de tan alta calidad estuvo avalada por la presencia en su inauguración de la Excm. Sra. Dña. María del Carmen Martín García-Matos, Viceconsejera de Justicia y Víctimas de la Comunidad de Madrid; la Excm. Sra. Dña. Silvia Marina Parra Rudilla, Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid; la Excm. Sra. Dña. Eva Torrecilla Hernández, Presidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid y Dña. Carmen

“
La jornada resaltó la importancia de los Graduados Sociales en la Mediación Laboral tanto en el rol propio del proceso de mediación como profesional asesor de parte”

Rueda Hernández, Directora Territorial de Madrid y Grandes Mutualistas. Fraternidad-Muprespa. La clausura estuvo a cargo de D. Joaquín Merchán Bermejo, Presidente del Consejo General

de Graduados Sociales de España que no dejó pasar la ocasión para resaltar la importancia de los Graduados y las Graduadas Sociales en la Mediación Laboral tanto en el rol propio del proceso de mediación como profesional asesor de parte en el mismo.

Con profesionales de tan alto nivel y representantes institucionales vinculados directamente con la justicia en el Orden Social se reivindicó 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. Sin olvidar la importante labor mediadora del cuerpo de la Inspección de Trabajo que a través de su actuación inspectora es posible depurar responsabilidades, pero depurar responsabilidades no siempre soluciona los conflictos laborales, dado que los únicos que pueden hacerlo, son las partes en conflicto. En palabras de Beatriz Losada “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 en-



cuarenten la solución. Son las dueñas 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”.

Nuevas perspectivas en formación de las personas mediadoras en el ámbito laboral

En la actualidad el número de colegiados y colegiadas formadas en mediación es mínimo, por lo que se abordaron las nuevas perspectivas en formación de las personas mediadoras

“**La mediación precisa de estar entrenado en habilidades tales como comunicación eficaz, gestión emocional, escucha activa y técnicas de negociación”**

en el ámbito laboral haciendo hincapié en las aptitudes, y como destacó en su intervención Antonio Oteros son “la vocación, entrenamientos de habilidades y formación específica, la elección del enfoque o espacio de mediación, así como la titulación y requerimientos formativos específicos imprescindibles para el desarrollo del rol mediador”. Aunque el desarrollo de la mediación laboral puede realizarse por profesionales capacitados según la Ley 5/2012, de 6 de julio, ser Graduado o Graduada Social colegiado/a contribuye y facilita la tarea mediadora en un ámbito tan especializado como el laboral donde, además, es necesario estar entrenado en habilidades tales como comunicación eficaz, gestión emocional, escucha activa, análisis y valoración de conflictos y técnicas de negociación con formación específica en relaciones laborales.

Estas cuestiones se plantearon desde un enfoque eminentemente práctico con el que se consiguió sensibilizar a los colegiados y las colegiadas asistentes al tener la oportunidad de comprobar cómo es posible resolver a través de la mediación las numerosas discrepancias que gestionamos de manera habitual en nuestros despachos contando con Graduados y Graduadas Sociales con formación en mediación como expertos en Relaciones Laborales y RRHH.

Nos acercamos al Código Ético desarrollado en los servicios de mediación del conflicto individual de Andalucía como garante del Principio de Buena Fe negocial de quienes participan en los procesos de mediación como persona mediadora así como de los Graduados y las Graduadas Sociales que asisten a las partes en conflicto como terceros de parte.

La gestión del conflicto en la empresa familiar

El programa también recogía esta interesante materia, ya que se estima que la empresa familiar en España representa





el 89% del total de las empresas, contando con unas características propias donde la familia posee una participación significativa en el capital de la compañía, ejerce el control político y económico sobre la empresa, participa en la gestión mediante la incorporación de algunos miembros, y atesora el deseo de continuidad en las nuevas generaciones. Señaló en su exposición Nuria Lasheras que la gestión del conflicto en la empresa familiar necesita de la gestión de las dinámicas familiares pues "la existencia de una empresa ligada a la familia empresaria retroalimenta la historia familiar, la relación entre sus miembros y el sistema de valores". En la empresa familiar podemos encontrar con diferentes tipos de conflictos, entre los que podemos enumerar: Conflictos Familiares (mala relación personal, dificultad en la pareja/matrimonio o malentendidos puntuales), Incorporación de nuevos accionistas (discrepan-

cias acerca del porcentaje de participación, incorporación de ramas familiares no afines o del ex cónyuge, incorporación del cónyuge del fallecido, entrada de ajenos al grupo familiar), Salida de accionistas (voluntaria o forzada) y Gestión de la empresa (no separación del patrimonio familiar y empresarial, directivos familiares no cualificados, criterios de retribución para familiares, reparto de dividendos, toma de decisiones estratégicas, relevo generacional).

Las aportaciones de las personas que participaron como ponentes presentaron los avances alcanzados en la resolución de conflictos en las relaciones laborales desde diferentes entornos, desde el conflicto colectivo pasando por las discrepancias en la empresa familiar hasta el conflicto individual, aportando una visión prevencionista con la exposición del absentismo como factor de riesgo e indicador de la existencia de circunstancias capaces de perjudicar el clima laboral cuando se producen situaciones que merman la salud de las personas trabajadoras que, además, afectan a las relaciones con aquellas con quienes comparten el lugar de trabajo, tareas, toma de decisiones, etc.

Desde el Colegio agradecemos sinceramente la colaboración y aportación de Fraternidad-Muprespa para el brillante desarrollo de esta jornada que resultó de gran interés para el nutrido grupo de asistentes a la misma.



CENTRO DE MEDIACIÓN LABORAL Y ORGANIZACIONAL DEL EXCMO. COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID

MEDIALOGS se configura y nace como un servicio cuyo objeto principal se centra en la administración de procedimientos de mediación en los que las partes tienen la condición de empresas o personas empresarias y/o personas trabajadoras, erigiéndose asimismo en un referente de la mediación laboral y organizacional entre las personas que integran las relaciones laborales y organizacionales dentro de las empresas, y aportando y ofreciendo al usuario del Centro un grado de experiencia en el ámbito laboral y organizacional, así como de especialización por los y las profesionales Graduados y Gradudas Sociales, que sólo puede ofrecerse desde el bagaje y la práctica de un servicio dedicada desde su creación a la defensa y la promoción de los intereses en las relaciones entre personas empresarias y/o trabajadoras a nivel laboral y organizacional. El objetivo general de este centro de mediación es establecer el sistema de resolución de conflictos laborales y organizacionales mediante la creación de un servicio independiente de todo partido político, sindicato, patronal o negocio, destinado a la prevención y resolución de conflictos laborales y organizacionales antes descritos. En breve todos los colegiados y colegiadas recibiréis información detallada y puntual sobre los próximos pasos de MEDIALOGS y la forma de integrarse en el mismo

IDM- Jornada conmemorativa del Día Europeo de la Mediación



“Experiencias en mediación: DISEÑANDO ACUERDOS EFECTIVOS”

Nuestro Colegio forma parte de IDM desde su nacimiento en 2013, con el objetivo de promocionar, fomentar y difundir en la sociedad los procedimientos alternativos de resolución de conflictos y en particular la mediación para que nuestra sociedad pueda conocer y disfrutar de sus importantes beneficios y en el acto participaron la Presidenta del Colegio, Doña Eva Torrecilla y su Secretaria general, Doña María José García Pedreño.

El acto fue presentado por Doña María Luisa Montero Correal, responsable del servicio de mediación del ICPM, que dio paso a la apertura institucional a cargo del Decano del ICPM Don Alberto García Barrenechea y a Don Alberto García González - Secretario General Técnico del Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. La jornada contó con dos mesas, en las que se abordaron casos mediados y en los que se lograron acuerdos efectivos. En la primera

mesa, moderada por Doña Noemi de Córdoba (Servicio de Mediación del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España), intervinieron D. Jesús Rodrigo Fernández en el ámbito de la mediación contencioso-administrativa, Doña María de Sande Pérez-Bedmar, en el ámbito de la mediación social, y Doña Nuria Lasheras Mayoral experta en mediación en la empresa familiar.

La segunda mesa moderada por Doña Rocío Sampere Meneses- Presi-

Con motivo de la celebración del Día Europeo de la Mediación, IDM (Instituciones para la Difusión de la Mediación) desarrolló un acto en la sede del Colegio de Procuradores de Madrid el pasado día 24 de enero de 2024 en el que se abordaron diferentes experiencias.



denta del Instituto de Mediación de la Asociación Madrileña de Mediadores, ha contado con tres ponentes que han relatado acuerdos en casos en los que han intervenido como mediadoras: Doña Isabel Bermúdez - Presidenta del SMAS del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España un caso de mediación en materia hereditaria, Doña Sonia Bengoa - Mediadora de Familia de Procuraduría Madrid ICPM, un caso de mediación familiar y Doña Marta Pérez Ruiz - Mediadora Vecinal Asociación Provivienda un caso de mediación comunitaria. El cierre institucional del acto fue por cuenta de Doña Carmen Martín García-Matos - Viceconsejera de Justicia y Víctimas de la Comunidad de Madrid CAM

Datos 2024

En Madrid, en 2023, los colegios y asociaciones que forman parte de IDM llevaron a cabo más de 6000 mediaciones, cifra que ha supuesto un crecimiento a años anteriores, aunque no

“De forma sostenida se van logrando avances en el ámbito de la mediación en la Comunidad de Madrid, lo que repercute en el fortalecimiento del entorno profesional de los mediadores de nuestra región”.

el esperado cuando han pasado once años desde la entrada en vigor de la LM 5/2012.

El objetivo de IDM es fortalecer la colaboración y promover la profesionalización de la mediación en Madrid. Esta alianza estratégica alcanza a más de 300.000 colegiados/asociados y la integración de estas instituciones con IDM refuerza el compromiso de todas las partes para la promoción y difusión de la mediación.

IDM y las instituciones integrantes están comprometidos con mejorar la calidad de vida de los ciudadanos madrileños y promover una cultura de resolución pacífica de conflictos.



No solo es una cita con la excelencia en formación especializada y con las más altas personalidades de la Jurisdicción española, sino también un punto de encuentro y hermandad con otros profesionales que ejercen en alguna de las ramas en materia sociolaboral.

XVII CONGRESO de Actualidad Laboral

del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid



Aurora García García
Graduada Social



Este magnífico Congreso que en su decimoséptima edición consecutiva ya cuenta con unos cimientos intrínsecos en cuanto a identidad, contenido y participación desde su nacimiento, es mucho más que un circuito formativo del

más alto nivel para profesionales del ámbito socio-laboral.

¿Por qué decimos identidad, contenido y participación? Pues muy sencillo; nuestra identidad como Graduados Sociales no viene de una asignación o concesión externa. Son nuestros conocimientos adquiridos y formación especializada los que configuran nuestro marco de actuación, tanto en asesora-

miento a más del 80 % de las PYMES españolas, como a trabajadores, particulares, y otros cuerpos jurídicos de la rama social, así como en materia de dirección y gestión de personas, intervención en negociación colectiva, mediación laboral, asistencia y actuación en procedimientos administrativos, con órganos destacados como Seguridad Social, INSS, SEPE, Inspección de



Trabajo y Seguridad Social, siempre en sintonía con la Dirección General de Trabajo y colaboración en general con todas las Administraciones Públicas, Mutuas y Servicios de Prevención Ajenos, así como entidades que nos apoyan día a día con diseños de plataformas logísticas que en comunión con la evolución normativa, nos hacen más fácil nuestra extensa labor. Todo ello sin olvidar nuestro servicio ante asuntos procesales con previo intento de conciliación ante SMAC o ante el órgano correspondiente en Reclamación Previa, Jurisdicción Social, y Contencioso-Administrativo en las correspondientes materias y siempre en relación permanente con el resto de agentes sociales, y acercando al ciudadano un servicio de asesoramiento gratuito, que no puede perder de vista su origen en nuestro lema "Justicia Social" y su objetivo de devolver al usuario la confianza depositada en nuestra profesión.

Formación y actualización constante: referente consolidado para el estudio y actualización de conocimientos teórico-prácticos en materia socio-laboral

Sustentar la extensa labor del Graduado Social en todas sus ramas de actuación; requiere de la mejor formación y actualización constante. Es la necesidad de una formación espe-

cializada la que nos permite acudir a figuras profesionales del más alto nivel. Hablamos de figuras del Derecho del Trabajo y Seguridad Social que además de en muchos casos haber sido nuestros profesores, ocupan puestos dentro de la Administración de Justicia que ostentan como fruto de su contrastada carrera profesional y excelso conocimiento en las materias que eminentemente nos comparten, nos forman e informan, para que gracias a estas ilustrísimas figuras del ámbito del Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Relaciones Laborales podamos acometer nuestra labor con las necesarias garantías.

Además de la identidad y contenido, no debemos obviar y sí por el contrario agradecer enormemente la participación a todos los magníficos ponentes con los que hemos contado y no solo eso, también referirnos a las muestras de hermandad que en cada Congreso de Actualidad Laboral recibimos. Cada año nos enriquece la experiencia de convivencia que el Congreso nos regala no solamente con los compañeros/as de profesión, sino también nos encanta poder compartir espacio, opiniones, puntos de vista, o charlas en los descansos, con otros profesionales laboralistas, como puedan ser abogados, sus asociaciones, Mutuas, procuradores, o dirigentes y miembros de distintas entidades administrativas de

actividad socio laboral, así como el resto de agentes sociales que intervienen directa o indirectamente en la configuración de las Relaciones Laborales y su entorno normativo.

Nos enriquecemos al compartir e intercambiar criterios en distintos campos de actuación, o ante posiciones enfrentadas procesalmente como puedan ser las partes (empresa y trabajador), sobre todo en los campos de actuación que compartimos con otros profesionales.

Nos complace que nuestro Congreso de Actualidad Laboral sea un referente consolidado para el estudio y actualización de conocimientos teórico-prácticos en materia socio-laboral y por ello creo que el encuentro entre profesionales de las distintas disciplinas o ramas dentro del ámbito socio-laboral, no solo nos da cabida a todos sino que nos enriquece y cada vez mas nos ayudará a favorecer la descongestión y celeridad que como sabemos la Jurisdicción Social tiene por el alto volumen de asuntos y así como la estancada configuración organizativa actual en el Alto Tribunal.

Contenidos que abordan temas de máxima actualidad

Del contenido de las ponencias ¿qué podemos decir? Todos hemos podido asistir, bien presencialmente o de forma online. Abrió este Congre-

so de 2023 nuestra presidenta Dña. Eva Torrecilla y contamos en esta ocasión con el honor de tener como Presidente de este XVII Congreso de Actualidad Laboral al Ilmo. Sr. D. Ignacio Moreno González-Aller, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Los temas que se han tratado, como siempre de máxima actualidad han sido abordados, buscando la colaboración y debate a través de distintos formatos como conferencias, ponencias, mesas de debate o coloquios y con la posibilidad como siempre de participación a colegiados y asistentes que han seguido las jornadas en cualquiera de sus modalidades. Como no podía ser menos que en anteriores encuentros, hemos disfrutado de un maravilloso elenco de ponentes de las más altas instituciones de la Administración y la Judicatura española.

Se ha analizado la evolución de los ERTES y sus ayudas desde el Covid hasta la desaparición de este formato de ERTE ya extinto por desaparición de la causa de les dio lugar, así como ayudas en materia prestacional de contratos y sus bonificaciones. De la mano de Dña. María Luisa Segoviano hemos podido analizar como ha llegado el Tribunal Supremo a la consideración de falsos autónomos a los Ryder de Globo. Ha resultado muy interesante seguir el recorrido que



“**Nuestra identidad como Graduados Sociales no viene de una asignación o concesión externa. Son nuestros conocimientos adquiridos y formación especializada los que configuran nuestro marco de actuación**”

sigue el Justiciable para determinar que un algoritmo de la empresa, realiza las veces de empresario organizando, controlando y distribuyendo o penalizando al prestador de servicios, directa o indirectamente. Hemos mejorado e incorporado nuevas matizaciones en la consideración de ineptitud sobrevinida como causa de despido, de la mano de D. Jesús Mercader y hemos hablado de Mediación con Dña. Marlén Estévez mediadora y abogada, de nuevos retos hacia la consecución de una presencia real de estas técnicas en los servicios de Mediación de la Comunidad de Madrid, y la

importancia de la difusión de la mediación para conseguir independientemente de la sofisticación de la contraparte, una disposición receptiva a sentarse y negociar.

Hemos realizado un impagable viaje en el tiempo de la mano de D. Antonio Sempere Navarro, Magistrado y Presidente en funciones de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo viendo como en los últimos veinte años el legislador en materia de Seguridad Social ha ido cambiando su concepción de la jubilación pasando de una visión clásica, es decir la persona trabajadora se retira de toda actividad y por ello cobra la pensión de jubilación derivando hacia criterios más acordes a la esperanza de vida actual y viendo como una alternativa en la activación económica, las distintas posibilidades que a día de hoy ofrece la Ley General de Seguridad Social para compatibilizar trabajo y derecho a la prestación de jubilación, en sus distintas modalidades y con varias posibilidades dentro de estas.

También hemos podido disfrutar con la participación de nuestra Ilustrísima y querida compañera, Graduada Social, Abogada, y Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, ahora ya emérita desde el pasado mes de Julio de 2023, Dña. Rosa Ma-





ría Virolés. Una vez más nos ha deleitado con su abrumador conocimiento y exquisita exposición sobre los nuevos contenidos que introduce el RD Ley 5/2023 de 28 de Junio, las nuevas consideraciones y matizaciones que a tenor del extenso preámbulo de la norma deja claro que la finalidad es ampliar a todos no solo a matrimonios, sino parejas de hecho o convivientes la facilidad para disfrutar de aquellos permisos que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar, adaptando así la cobertura a la realidad social en cada momento. Así mismo se trata posteriormente en mesa debate la incidencia de la nueva norma en la negociación colectiva, dando un papel importante a la voluntad de las partes para alcanzar acuerdos, quedando patente en este sentido la valiosa aportación que las técnicas de mediación pueden ofrecer.

Se hace un repaso por parte de D. Oscar Santos a la situación o conflictos derivados de los llamamientos en los Contratos Fijos-Discontinuos y nos presenta la aplicación SALTRA. Queda patente que no solamente se deben realizar los llamamientos a las personas trabajadoras fijas-discontinuas sino que previamente debe acordarse y hacerse constar en el contrato de trabajo, la forma en la que el trabajador está de acuerdo en que éste se realice. La falta de plazo, que como mínimo ha de ser de 48 horas, con-

forme a jurisprudencia, además de la falta de forma, pueden dar lugar a situaciones que deriven en posibles supuestos de despido o de desistimiento, que se pueden prevenir, y para ello se ha diseñado la herramienta presentada y que observa plazos y forma de realizar los llamamientos conforme a Convenio Colectivo, o norma correspondiente en su defecto.

“
Hemos disfrutado de un maravilloso elenco de ponentes de las más altas instituciones de la Administración y la Judicatura española”

Otra vía que puede llevar a generar supuestos no pretendidos en un principio tal como magistralmente nos explica D. Antonio Cervera, Juez del Juzgado de Social nº 19 de Madrid, la aplicación del RD Ley 5/2023 junto con otras normas como la Ley 15/2022 amplían supuestos que pudiendo considerarse motivos de discriminación, se aumenta su alcance y/o

matices artículos como 34.8, 37, 38 ET, 53.4.2.C, 55 ET, en un supuesto de despido pueden dar lugar a nulidad e indemnizaciones por daño moral, acreditada la discriminación.

De la mano del INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de la Comunidad de Madrid, a través sus representantes, nos acercan las líneas de actuación para que marquen la cultura preventiva y reduzcan la siniestralidad laboral. Agradecemos también a ASEPEYO colaborador habitual de nuestro Colegio, aspectos relevantes de la ruta 151 de Asepeyo (contamos con un detallado reportaje en este número). Igualmente agradecemos la labor de WOLTERS KLUVER quienes nos mantienen informados y actualizados en materias tan importantes para nuestros despachos como la digitalización del negocio, así como las oportunidades del Kit Digital.



Encuentro anual con la Justicia en el Orden Social



Nuestro Congreso alcanza su punto álgido con el ENCUENTRO ANUAL CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL, inaugurado por el Excmo. Sr. D. Celso Rodríguez Padrón, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid quien un año más nos cedió su casa y puso a disposición del Colectivo a los magistrados especialistas del TSJM. Este año hemos tenido el placer y privilegio de contar con magistrados como Dña. Alicia Catalá y D. Rafael Antonio López, que realizaron magistrales exposiciones sobre las cuestiones prejudiciales planteadas al TJUE, por la Sala de Madrid, así como la exposición de las interpretaciones que realiza la norma sobre asuntos en materia de Seguridad Social derivados de la interpretación sobre la brecha de género. El RD de 14 de Junio, complementa también pensio-

nes que se pueden revisar respecto del hecho causante de cada una: a destacar la que habla de situaciones asimiladas alta, de cara a fijar el hecho causante.

Otro tema de interés refiere a las cuestiones prejudiciales que se pueden elevar a los Tribunales Europeos, asuntos que a modo de consulta tienen un procedimiento regulado en el art. 267 TFUE y que cualquier Órgano Judicial puede plantear siempre que corresponda, bien en materia de in-

“
Nuestro Congreso alcanza su punto álgido con el ENCUENTRO ANUAL CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL”

terpretación de Derecho Derivado de la Unión o bien sobre la validez del Derecho Derivado, cuestión está última sobre la que hasta la fecha no se vienen planteando consultas.

Para finalizar esta jornada de encuentro con la Justicia en este entorno magnífico entorno como es el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Tenemos en esta ocasión un doble privilegio, puesto que siendo el Presidente de Honor en este XVII Congreso de Actualidad Laboral el Ilmo. Sr. D. Ignacio Moreno Gonzalez-Aller, Magistrado de la Sala de lo Social de este Tribunal, hemos tenido la suerte, y por ello le estamos doblemente agradecidos, al poder disfrutar de su generosidad ilustrándonos como cierre al Congreso con una ponencia de frecuente y recurrente contenido en nuestro quehacer diario en los procesos judiciales ante los Juzgados de lo Social, que D. Ignacio ha tenido a bien desarrollar con el título propuesto por el CGSM “Viabilidad de la prueba de Detective Privado y sus límites en el Procedimiento Laboral”.

La validez de las pruebas a menudo es un tema controvertido, pero la obtenida a través de Detective Privado se encuadra, como nos indica el Magistrado, en un entorno que ya se encuentra muy protegido a nivel





La Comunidad de Madrid cederá un local al Colegio de Graduados Sociales para facilitar su servicio de asesoramiento jurídico gratuito

Dentro del marco de reuniones periódicas que el Colegio mantiene con la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local de la Comunidad de Madrid se ha concretado por parte del consejero D. Miguel Ángel García Martín la cesión de un local a nuestra corporación en la sede judicial de la calle Princesa 3, con el objetivo de facilitar el desarrollo del servicio de asesoramiento jurídico gratuito que hasta la fecha veníamos efectuando en la sede colegial.



Este anuncio se ha llevado a cabo tras la reunión mantenida el pasado 14 de noviembre entre el consejero D. Miguel Ángel García Martín, la viceconsejera de Justicia y Víctimas, D^a. Carmen Martín, la presidenta del Colegio, D^a Eva Torrecilla y varios miembros de la Junta de Gobierno.

El Colegio trabaja de manera altruista desde hace más de una década ofreciendo su servicio de orientación sociolaboral para alcanzar un acuerdo entre empresarios y trabajadores ante las reclamaciones de índole laboral, tratando de evitar el pleito, siempre como requisito previo al procedimiento judicial.

En la actualidad contamos con una sala de togas en este emplazamiento de la calle Princesa,3; si bien el nuevo espacio permitirá ejercer con mayor comodidad y eficiencia esta labor de intermediación.

fundamental por el texto Constitucional, de forma que debemos tener presente siempre como punto de partida el contenido de los artículos 10 y 18 de la Constitución Española, así como el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores que otorga al empresario la facultad de tomar las medidas necesarias que verifiquen el cumplimiento de los deberes y obligaciones en el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, este tipo de prueba debe conjugar en todo momento la protección de derechos fundamentales como son el derecho a la dignidad, derechos inviolables de la persona, como son la intimidad familiar y personal, el honor, el domicilio, con la capacidad por parte de la empresa de verificar el cumplimiento de instrucciones organizativas. Por ello la toma de la prueba de detective debe ser necesaria, idónea, proporcionada y legítima, acorde al asunto que se pretende averiguar y siempre que aquel no constituya un delito perseguible de oficio, sino que debe ser perseguible a instancia de parte, y siempre respetando lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil en su artículo 287, así

como la Ley de Jurisdicción Social en su artículo 87 y 90.

Como nos explica D. Ignacio la doctrina que se sigue basa su teoría en la "del árbol envenenado", entendiéndose como no válidos los frutos del mismo. Esto nos lleva a poder establecer una correlación entre el origen y objetivos que persigue la prueba, que deben estar contenidos en el contrato que las partes deben suscribir (empleador y agencia o detective) donde se exponga la necesidad de esta práctica. A partir de esta contratación, es fundamental obtener la información sin dolo o engaño y siempre atendiendo a criterios de necesidad, respeto y necesidad. Como bien nos ilustra nuestro Presidente este año, cada caso necesita de un estudio y análisis concreto como no puede ser de otra forma.

Reiterar nuestro máximo agradecimiento a todos los participantes, magistrados figuras del ámbito del Derecho del Trabajo y Seguridad Social así como a compañeros de todas las profesiones que han asistido por su contribución a hacer de la formación un elevado punto de encuentro profesional y de hermandad con otras profesionales y agentes operadores en esta materia.

La Comunidad de Madrid presenta los cambios estructurales y de espacio realizados en el SMAC

Dentro del marco de colaboración que nuestro Colegio mantiene con la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid el pasado día 17 de enero, la Presidenta del Colegio, junto con representantes del ICAM, fueron invitados para conocer de primera los cambios estructurales y de espacios que se han llevado a cabo en la sede del SMAC (c/ Princesa, 5) y que redundarán en el beneficio de todos los colegiados.

En concreto, se han habilitado nuevos espacios para el personal que presta sus servicios en el SMAC y se han reestructurado las salas de espera, siendo ahora más espaciaosas y cómodas. Asimismo, se ha modificado el área de registro y se han equipado nuevos puestos de atención al usuario, más amplios, personalizados y separados por mamparas. Las salas también se están dotando de pantallas informativas electrónicas que permitirán la verificación de llamadas y turnos de espera.

Ya en el apartado de nuevos servicios para los Graduados Sociales y abogados hay que resaltar la inauguración de una nueva sala para profesionales en la que se ha habilitado un espacio propio de trabajo (coworking) y en la que se van a instalar dos mesas para que los Graduados



Sociales que acudan a conciliación puedan utilizarlo para negociar y/o atender a sus clientes.

También destaca como novedad la próxima instalación de tres puestos telemáticos para que los propios usuarios puedan cumplimentar y presentar la papeleta de conciliación, y en los que estará presente un trabajador del SMAC para prestar ayuda o solventar dudas.

Esperamos que estas iniciativas sirvan para la mejora en la calidad de nuestro quehacer diario y por parte del Colegio seguimos trabajando y colaborando con la Dirección General de Trabajo en la mejora del servicio y en el procedimiento telemático.

Acuerdo de colaboración con Saltra Aplicaciones SL

El 23 de febrero tuvo lugar en la sede del Colegio el acto protocolario de firma del convenio de nuestro Colegio con SALTRA APLICACIONES SL. Por parte de nuestra corporación ratificó este acuerdo la Presidenta Dña. Eva Torrecilla, mientras que en representación de la nueva entidad firmante estuvieron presentes D. Óscar Santos y Don Jaime Gonzalo Santos.

SALTRA APLICACIONES es una plataforma que permite automatizar las tareas repetitivas que no



aportan valor al despacho a la hora de realizar comunicaciones con organismos oficiales como TGSS o SEPE, para por ejemplo la tramitación de altas, bajas o contratos. Gracias a esta herramienta el profesional puede ofrecer a sus clientes un servicio 24/7.

Optimiza tus tareas y como Graduado Social

colegiado benefíciate ahora de un 20% de descuento por la contratación de estos servicios.

Jornada sobre la transformación digital de la justicia

Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre

El pasado viernes 16 de febrero el Consejo General reunió a más de 500 profesionales tanto de forma presencial como telemática en una jornada formativa en la que se analizaron en detalle los cambios que introduce el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

Don Joaquín Merchán Bermejo, presidente del Consejo destacó la importancia de estos cambios en el ámbito del servicio público de justicia y su transformación digital. Además, aprovechó la ocasión para elogiar el avance significativo que ha experimentado la Administración de Justicia, invitando a otras instituciones como la Seguridad Social a seguir este ejemplo.

Durante la jornada, contamos con la participación de Doña Sofía Puente Santiago, secretaria general de Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia, quien contextualizó el RD-ley 6/2023 en el marco del proyecto 'Justicia 2030', impulsado por el exmi-



nistro Don Juan Carlos Campo. Puente destacó aspectos cruciales del decreto, como el concepto de 'justicia de los cuidados' y el derecho a entender y ser entendidos.

Por su parte Don Juan Fernández Henares, vicepresidente 1º del Consejo General de Graduados Sociales, subrayó la colaboración interprofesional

en la mejora de herramientas como Lexnet y Carpeta Justicia, agradeciendo el apoyo del Ministerio de Justicia de España. El evento también contó con la participación del director general de Transformación Digital de la Administración de Justicia, Don Aitor Cubo Contreras, quien reseñó el liderazgo de España en la transformación digital de la justicia y la financiación recibida para este fin.

Finalmente, la magistrada Doña Ana María Orellana ofreció una detallada explicación de los cambios en la ley reguladora de la Jurisdicción Social, incluyendo aspectos relacionados con la Inteligencia Artificial, que están revolucionando el ámbito legal a nivel mundial.

Por parte de nuestro Colegio participaron en esta destacada cita la Presidenta del Colegio, Doña Eva Torrecilla y los vocales ejercientes, Doña Ana María Cerezo, Don José Luis Perea, Doña Amaya Segovia y la Secretaria de la Junta de Gobierno, Doña María José García Pedreño.



Avances en el proyecto del expediente judicial electrónico de Madrid

El pasado 12 de febrero tuvo lugar una reunión con la Dirección General de Justicia de la Comunidad de Madrid para avanzar en la evolución de la implantación del expediente judicial electrónico en nuestra Comunidad, con el objetivo de intercambiar propuestas e información. Por parte de nuestro Colegio participaron en la misma la Presidenta, Dña. Eva Torrecilla Hernández y el vocal responsable de la Comisión de Ejercientes, D. Diego Chico Castaño. Por parte de la administración estuvieron presentes Dña. Alejandra Alonso Bernal, Directora General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia y Dña. Alicia López Díaz, Directora de Servicios a Justicia de Madrid Digital.

El expediente judicial electrónico ya está completamente implantado en los juzgados de lo social, civil y contencioso-administrativo, si bien unos juzgados pueden ir más avanzados que otros en su desarrollo y en el proceso de digitalización. En cuanto a la prueba a aportar en los autos para la vista oral, es imprescindible que estos documentos se aporten en pdf en formato OCR y en las características que el decreto de admisión de la demanda establece.

Asimismo, la prueba que se adjunta a la demanda, o la requerida y presentada con antelación a la vista oral, se pone a disposición de las partes en el acceso al expediente judicial electrónico. La prueba que se ha de aportar en el momento de la vista debe presentarse por Lexnet con la suficiente antelación, al menos 5 días, conforme a la Instrucción 1/2021 del Secretario de Gobierno del TSJ de Madrid para que sea recogida y adjuntada a los autos; o bien llevarla físicamente al juzgado



en un pendrive, con suficiente antelación a la hora señalada para la vista oral, para que pueda ser integrada en el sistema de gestión procesal. Este dispositivo ha de estar libre de virus, pues los sistemas de seguridad implantados en los juzgados detectan cualquier incidencia que pudiera tener el pendrive. Si el sistema detecta un problema, el pendrive queda bloqueado automáticamente, imposibilitando totalmente la incorporación de la prueba al expediente; por lo que es aconsejable acudir al juzgado con los medios de prueba en papel y en otro pendrive para solventar posibles incidencias.

A continuación detallamos una serie de propuestas presentadas por el Colegio para que sean valoradas para su introducción en la implantación del expediente judicial electrónico y que son las siguientes:

Conveniencia de generar una opción de Lexnet, que se marcara o señalara como prueba para valorar en la vista oral, y así no se tuviera acceso a dicha prueba a través del expediente

judicial electrónico, hasta el momento procesal oportuno, que es la fase de prueba en la vista oral.

Posibilitar que los poderes apud acta telemáticos recojan también la facultad de sustitución.

Continuar el desarrollo de la Carpeta Ciudadana (Comunidades Autónomas) y la Carpeta Justicia dependiente del territorio Ministerio.

Solicitar que todos los juzgados cuando realicen el Decreto de admisión y señalamiento y el Auto de admisión de prueba, lo hagan con el mismo contenido y mensaje, al estar ya implantado el expediente electrónico en los juzgados de lo social.

Se solicitó igualmente, ver la posibilidad de que todos los juzgados acepten y aprueben la homologación de los acuerdos que se alcancen y se presenten por Lexnet, sin tener que acudir a la sede judicial de forma presencial.

En la reunión se nos comunicó que el 31 de Marzo de 2024 entran en funcionamiento dos nuevos juzgados de lo social. Además de estos puntos

concretos arriba expresados, tuvimos la posibilidad de comentar y valorar la situación del colapso de los juzgados, la demora en los señalamientos que ya están en el 2025 y algunos en 2026, dependiendo de la materia del pleito, por lo que, se volvió a valorar la necesidad de impulsar la mediación. Por parte de

este Colegio se va a seguir desarrollando la colaboración y trabajando para potenciar la mediación como fórmula para la solución de conflictos, intentando que de este modo, no todos se judicialicen y se pueda cerrar con acuerdo. Asimismo se realizaron varias propuestas de modificaciones legislativas que

paliarían el actual colapso de los juzgados y el SMAC.

Por último se acordó preparar una jornada informativa a primeros de marzo, donde se expliquen las novedades del expediente judicial electrónico por parte de Madrid Digital, y de la que puntualmente se informará a los Colegiados.

Presentación de los avances en el anteproyecto de la Ciudad de la Justicia



El pasado día 5 de febrero el consejero de Presidencia, Justicia y Administración Local, D. Miguel Ángel García Martín avanzó a todos los colectivos profesionales del ámbito de justicia la situación del anteproyecto de esta nueva infraestructura que reunificará hasta 26 sedes judiciales de la capital. En el acto estuvieron presentes las autoridades de Judicatura, Fiscalía y los representantes de colegios profesionales, estando nuestra corporación encabezada por su Presidenta, Dña. Eva Torrecilla Hernández y acompañada por la Vicepresidenta, Dña. Teresa Silleras Martínez.

La Ciudad de la Justicia se ubicará en el barrio de Valdebebas y unificará en un solo complejo todas las sedes repartidas por la capital y que dan servicio diariamente a más de 30.000

personas. Los trabajos se llevarán a cabo por fases, por lo que una vez ejecutada cada etapa se posibilitará el traslado de los órganos de cada orden jurisdiccional.

Las obras se iniciarán en 2025 y la primera fase finalizará en septiembre de 2026 con la ubicación del Tribunal Superior de Justicia y las Audiencias Provinciales. De octubre de 2026 a septiembre de 2027 está prevista la ubicación del resto de órdenes judiciales, entre ellos los Juzgados de lo Social, completándose en 2028 el resto de organismos judiciales.

Los Colegios Profesionales de Graduados Sociales, Abogados y Procuradores dispondremos en estas nuevas instalaciones de sala de togas y salas de trabajo para negociación y conciliación.

Los nuevos edificios estarán dotados para la eficiencia energética y contarán con accesibilidad universal, tanto física, cognitiva, visual y auditiva y dispondrán también de cámaras Cesell, salas amigables para lactancia, salas de acompañamiento de menores y recorridos y espacios separados y diferenciados para víctimas de delitos y agresores.

Además se ha previsto la dotación de 2.900 plazas de aparcamiento y plazas restringidas para el uso de magistrados, jueces y personal funcionario, zonas ajardinadas y zonas comunes de servicios.

El proyecto contempla la creación de entre 10 y 13 edificios, que serán un referente en España en la modernización de las infraestructuras judiciales para hacerlas más accesibles y totalmente digitalizadas

Nueva imagen corporativa de nuestro colectivo

La nueva marca representa la profesión, destaca el ámbito competencial propio y promueve la cohesión y el reconocimiento del trabajo que llevamos a cabo los Graduados y Gradudas Sociales

Desde el Consejo General se ha llevado a cabo la realización de una nueva imagen corporativa que incluye el diseño de una nueva "identidad gráfica" para que sea utilizada por los Colegios, y a su vez por todos los Colegiados/as en sus comunicaciones; como forma de identificación, manteniéndose como imagen institucional nuestro Escudo Profesional.

Tras diferentes propuestas y presentaciones, la propuesta seleccionada, tanto en la Asamblea Nacional que se celebró en Málaga, como en el Pleno del Consejo, la imagen que se acompaña ha sido la más votada entre diferentes encuestas realizadas; y se ha considerado que es la que mejor representa a la profesión. Esta nueva imagen va acompañada de un descriptivo en forma de eslogan que contribuye a potenciar la especialidad profesional, y que también ha tenido un amplio apoyo por parte de los miembros del Consejo y las personas



encuestadas, que es: Experto / experta en Relaciones Laborales.

De esta manera, se considera que explica con total suficiencia que es un profesional Graduado Social, a la vez que se ajusta al Grado formativo que se imparte actualmente; proyecta con mayor amplitud el abanico de funciones profesionales de los Graduados Sociales y facilita la integración de otros perfiles profesionales en el colectivo.

La nueva identidad gráfica refuerza el carácter de especialización profesional al destacar las siglas de las palabras que conforma la profesión "GS", graduados y gradudas sociales, a las que se ha añadido un elemento singular, la balanza y la espada, como elemento identificativo de la justicia y característico de las tres profesiones jurídicas reconocidas por la Ley Orgánica del Poder Judicial, como lo son los Gradua-

dos Sociales. La nueva identidad utiliza como lenguaje cromático el color azul que transmite credibilidad, fuerza, profesionalidad y autoridad y el color gris, que se asocia a elegancia, neutralidad, seriedad y confianza.

Los profesionales colegiados pueden incorporar esta marca profesional en sus elementos de identidad profesional, como tarjetas de visita o firmas de correo electrónico, como garantía de calidad y de especialización hacia los clientes, sean empresas o la ciudadanía. Además, esta nueva marca profesional se puede incorporar también a la de los despachos y bufetes en los que ejerzan Graduados Sociales.

Descarga la nueva marca desde la web del Colegio:
www.graduadosocialmadrid.org



ACTIVIDAD FORMATIVA

Primer trimestre 2024

A lo largo de este 2024 hemos venido desarrollando una destacada programación formativa que ha tenido una gran respuesta por parte del Colectivo, y que gracias a las nuevas tecnologías permite su difusión a una gran escala. Todas estas actividades son grabadas y pueden visionarse si no hay oportunidad de presenciarlas en directo. Puedes solicitar cualquier grabación al Departamento de Formación del Colegio si así lo deseas.

FACTURACIÓN ELECTRÓNICA Y KIT DIGITAL



El 18 de enero tuvo lugar esta interesante jornada, ya que la facturación electrónica supone un paso relevante en la transformación digital de los negocios, especialmente en el caso de las pymes, y se afianza como una palanca de la Administración en la lucha contra la morosidad. Nuestra compañera Mónica Esteban, directora de ASETRA y Jaime Gonzalo, Director de FRESNO DIGITAL SOLUTIONS nos actualizaron en el desarrollo e implantación de la misma.

MODIFICACIÓN DE LOS REGLAMENTOS DEL IRPF Y DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES

De la mano de Monitor Informática, Don Juan Antonio Muñoz Molina, Técnico de Hacienda realizó un importante repaso sobre las novedades que incorpora el Real Decreto



1008/2023 de 5 de diciembre en aspectos relevantes como las retribuciones en especie, deducción por maternidad o las variaciones del Impuesto de Sociedades en materia de retenciones o ingresos a cuenta.

EXPERTO EN RECURSOS HUMANOS



Con una respuesta de más de trescientos participantes, a lo largo de los meses de febrero y marzo se está desarrollando este curso impartido por nuestro compañero Ignacio Franganillo, CEO de AceleraT en una formación intensiva no cubierta en programas universitarios, sobre todas las materias requeridas para desempeñar un roll de Manager, Responsable o Dirección de Recursos Humanos, aportando aquellos conocimientos clave y la práctica necesaria para desempeñar con autonomía y seguridad, las tareas demandadas en la actualidad.

TALLER LABORAL SOBRE PRESTACIONES ECONÓMICAS

Gracias a la colaboración de Unión de Mutuas el pasado 15 de febrero llevamos a cabo esta sesión al efecto de resolver mediante casuística las diferentes dudas que se presentan en el quehacer cotidiano del profesional en cuestiones tan variadas como cotizaciones y efectos en prestaciones, trabajadores fijos discontinuos y mínimos de cotización, atrasos de convenios y trabajadores de baja médica, entre muchas otras.

NOVEDADES EN EL PROCESO LABORAL

Don Antonio Cervera, magistrado del juzgado de lo Social nº 19 de Madrid realizó el pasado 29 de febrero un análisis de las principales novedades en el proceso laboral que entrarán en vigor a partir del 20 de marzo de 2024 de acuerdo con el Real Decreto ley 6/2023, de 19 de diciembre.





CICLO TÉCNICO LABORALISTA EN MATERIA DE IGUALDAD

A lo largo de cinco sesiones programadas para este mes de marzo se está desarrollando este interesante ciclo formativo en el que se exponen y analizan desde las medidas de igualdad a implementar en pymes y microempresas para cumplir con el artículo 45.1 L.O. 3/2007, a los protocolos de acoso, pasando por el repaso de destacados procesos en el orden social con perspectiva de género.

EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO



Doña María Salud Igual, magistrada del Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid presentó el pasado 6 de marzo de forma práctica los avances y novedades que trae la implantación del Expediente Judicial Electrónico en la Jurisdicción Social junto con los servicios técnicos de Madrid Digital, responsables

de la digitalización y modernización de todo el ecosistema de la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid.

TALLER PRÁCTICO DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA EMOCIONAL

En virtud de la colaboración que el Colegio mantiene con ASEPEYO, el 6 de marzo se desarrolló en la sede de nuestra Corporación este taller dirigido por Doña Inmaculada Lojo,



consultora de PRL en el que se abordó la comunicación efectiva y afectiva en PRL y la gestión de la energía emocional en el lugar de trabajo.

ERTES: GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE INCIDENCIAS



Gracias a la fluida línea de colaboración con la Dirección Provincial del SEPE de Madrid se ha desarrollado el 13 de marzo esta interesante jornada en la que se han analizado de forma pormenorizada las principales incidencias y resolución de las mismas derivadas de los procesos de gestión de los ERTES.

AVANCE DE PROGRAMACIÓN – SEGUNDO TRIMESTRE

La Comisión de Formación ha planificado a partir del mes de abril las siguientes acciones de las que puntualmente recibirás información pormenorizada.

Próximas acciones formativas: (Abril- Junio)

- TALLER LABORAL SOBRE PRESTACIONES ECONÓMICAS (II PARTE)
- ACTUACIONES DEL GRADUADO SOCIAL EN EL JUZGADO
- NOVEDADES EN MATERIA DEL IRPF
- PROCESOS DE IT: IMPUGNACIONES
- OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

D. Francisco Lorenzo Alonso

GRADUADO SOCIAL PIONERO EN POZUELO

Aurora García García

Graduada Social



Se asoma a esta sección Francisco Lorenzo, un muy conocido compañero Graduado Social, asentado desde sus principios profesionales en el próspero municipio de Pozuelo de Alarcón, donde ha desarrollado una magnífica carrera, continuada hoy por sus hijos en dos importantes despachos de esta población metropolitana, que encabeza a nivel nacional los índices de renta media anual por persona.

Paco, como es conocido por sus amigos y compañeros, es natural de Olmedo (Valladolid), donde cursó los estudios de Bachillerato Superior; pero al quedar huérfano de padre y formar parte de una familia con numerosos hermanos tomó la decisión de salir del pueblo en busca de un futuro mejor. Animado por uno de sus hermanos mayores se trasladó con él hasta Pozuelo de Alarcón, donde quedaría arraigado, no sin antes probar suerte en otros destinos.

EL GRADUADO- ¿Tienes una amplia trayectoria profesional como Graduado Social, pero ¿cómo surgió la idea de cursar esta formación?

Francisco Lorenzo- Me establecí en Pozuelo de Alarcón y abrí una Gestoría Administrativa colegiándome previamente en el Colegio de Madrid en fecha 23 de abril de 1973. Comencé mi



“Nuestro trabajo es resolver problemas, hacer que el cliente confíe en ti”

trabajo haciendo de todo, administrativamente hablando, pateando ayuntamientos, ministerios, hacienda... con sus colas, pero siempre tratando de ayudar a la gente que me confiaba sus problemas.

Un buen día tuve que ir a la oficina de la Seguridad Social con un tema que un cliente me había encomendado y me dijeron que tenía que personarse el interesado. Volví con la persona y solucioné el caso, pero al día siguiente

te pregunté qué había que hacer para resolver esa situación sin necesidad de molestar al cliente y me dijeron: “ser abogado o graduado social” y me decanté por hacer los estudios de Graduado Social. Yo tenía estudios de Magisterio, y buenos conocimientos de contabilidad. Además desde muy joven había trabajado en una multinacional que se dedicaba entre otros muchos negocios a la venta y comercialización de maquinaria para desalinizar el agua, por lo que mi rodaje

ya había sido intenso. De hecho, estuve dos años en El Aaiún, y cuando regresé a Madrid pensé que debía utilizar mi aprendizaje en dar servicio y trabajar para mí mismo.

EG- A pesar de haber comenzado tu actividad profesional en la rama de seguros, te vas decantando poco a poco como Graduado Social, ¿cómo se produjo ese cambio de actividad para ti? ¿qué te atrajo de nuestra profesión?

FL- Realmente no supuso un cambio de actividad, más bien una ampliación, al poder acudir a los tribunales laborales. Al final nuestro trabajo es resolver problemas, dar asesoramiento, hacer que el cliente confíe en ti y que sepa que tus gestiones son efectivas.

EG- Has tenido despacho profesional, y además de ofrecer asesoramiento y gestión en materia socio-laboral a empresas, también has ejercido como Graduado en la parte procesal, derivada de conflictos laborales. ¿Cómo se produjo tu ejercicio ante la Jurisdicción Social?

FL- Siempre he pensado que hay que ofrecer un servicio integral, por ello, y al tener bien asimilados los conocimientos adquiridos en la Escuela, me lancé a practicar la parte procesal y todo lo relacionado con la Jurisdicción Social lo empecé a llevar yo directamente.

EG- ¿Cómo ha sido el transcurrir de la actuación del Graduado Social en sede judicial desde tus comienzos? ¿Se actuaba en plano de igualdad con otros cuerpos jurídicos?

FL- El mero hecho de presentarse ante los tribunales siempre impone, pero si se va con respeto, todo es más llevadero, además que también es verdad que siempre encuentras ayuda. Desde mi punto de vista lo que nos vino bien fue la autorización para poder usar la toga, ya que con ello nos sentimos en



“

“Nuestros clientes deben saber que nuestras gestiones son efectivas”

plano de igualdad con los otros cuerpos jurídicos y así también quedaba escenificado.

EG- ¿Y qué razones crees que a día de hoy llevan a las empresas y particulares concedores de nuestra existencia, a solicitar un servicio tan especializado como el nuestro?

FL- Lo tengo muy claro. Lo primero de todo es la confianza, y ésta depende mucho del trato y en segundo lugar la economía, pero siempre en este orden de prioridad.

EG- Aunque la formación de Graduado Social en sus inicios surgió de una necesidad de la administración, con el transcurrir del tiempo se han ido incorporando otros profesionales del Derecho a la rama jurídico-social. En tu opinión ¿crees que nuestra formación de base puede ampliarnos la visión en el desarrollo de los procedimientos judiciales?

FL- Por supuesto. Somos los profesionales más especializados en la rama

del Derecho de Trabajo y Seguridad Social. De hecho en mi despacho siempre he tenido colaborando a abogados, peritos mercantiles, economistas... pero siempre he tenido y he dado oportunidad de trabajo a Graduados Sociales, no por corporativismo, sino por ser unos profesionales altamente cualificados.

EG- Francisco actualmente disfrutas de un merecido descanso, estás jubilado, sin embargo sigues manteniendo vivo tu vínculo con el Colegio de Graduados Sociales, siendo uno de los compañeros más veteranos, y activos en los actos sociales del CGSM. ¿Qué significa para ti este vínculo? ¿Cómo es participar de los viajes y eventos del Colegio en compañía de otros compañeros de profesión?

FL- El seguir vinculado con el Colegio de Graduados Sociales actualmente es parte de mi vida. Esto me mantiene con ilusión el poder participar en los viajes y eventos del Colegio, en compañía de otros compañeros de profesión. El primero de mis viajes fue a Mallorca, un viaje de ocio junto a mi esposa. Luego vinieron otros muchos, entre otros a los distintos tribunales de justicia europeos y siempre que puedo acudo a los eventos y actos sociales del Colegio. De hecho, estuve presente en la última

Cena de Hermandad donde se le rindió homenaje y reconocimiento a nuestro compañero Rafael Carmona, quien en sus orígenes fue trabajador de mi despacho. Ya lo dije antes, siempre he tenido trabajando junto a mi a magníficos Graduados Sociales.

EG- La formación continua es fundamental en una profesión tan especializada como la nuestra, ¿cómo valorarías en este sentido la formación que nuestro Colegio imparte tanto en modalidad presencial como online?

FL- La considero muy positiva y del todo necesaria, y más aún ahora, con las nuevas tecnologías que se pueden realizar online. Somos una profesión tecnológica y quien no se actualiza se queda atrás rápidamente. La carrera de Graduados Sociales te aporta los conocimientos suficientes para poder operar como verdaderos asesores especialistas dentro del campo Laboral



y Social, por lo que te obliga a seguir la actualización de cuantas normas se dictan. El avance de las nuevas tecnologías ayuda muchísimo al ejercicio de la profesión y, por supuesto, siempre mejorables.

EG- Nuestra profesión abarca un amplio campo de aplicación y desarrollo en dirección y gestión de personal, asesoría y gestión, procedimientos jurídico-laborales, pero a veces no reparamos en la labor mediadora que



venimos realizando intrínsecamente entre empresa y trabajador, desde la aparición de esta titulación hace ya mucho tiempo. En tu labor profesional ¿te has inclinado más por realizar litigaciones eficientes o también has optado por agotar la vía del diálogo con la otra parte?

FL- En mi relación profesional, desde que soy Graduado Social me he inclinado por agotar la vía del diálogo con razonamientos avalados sobre el conocimiento y aplicación de las normas laborales actualizadas y, ante la incompreensión, optar por realizar litigaciones eficientes, pero siempre anteponiendo el diálogo y la conciliación.

“**Los tribunales siempre imponen, pero si se va con respeto, todo es más llevadero, y siempre encuentras ayuda”**

EG- Ya para concluir Francisco, tu aprecio y dedicación a esta nuestra profesión es encomiable. Estamos encantados de seguir contando contigo como compañero, por ello nos gustaría que dices a los nuevos graduados que ahora comienzan su andadura, algún consejo o recomendación para llevar exitosamente su carrera profesional.

FL- A todos los nuevos compañeros les aconsejo con todo el cariño y les digo lo mismo que a mis hijos cuando se incorporaron al ejercicio profesional, que la prudencia y el respeto hacia los demás sea la norma principal de conducta, evitando a ser posible cualquier tipo de litigio, tratando de aplicar y llegar, por la vía del diálogo, a la conciliación, las más veces posibles. El trabajo debe reportarnos felicidad, y a mí, aunque ya no ejerzo, me gusta pasar todos los días un rato por la oficina a respirar su ambiente, ver mi correo, ver entrar y salir a los clientes y tener el contacto personal. Un abrazo a todos los compañeros y compañeras.

JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS:

ACERCANDO EL TALENTO AL COLEGIO

Alejandro Carretero Lozano
M. Cristina Tat Chirinos
Precolegiad@s CGSM



El día 22 de febrero se llevó a cabo una jornada de puertas abiertas en las instalaciones corporativas. Estas jornadas, orientadas al estudiantado del Grado en Relaciones Laborales, contaron con la presencia de alumnos de las tres universidades públicas en las que se imparten estos estudios: Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Carlos III y Universidad Complutense.

Esta jornada, dividida en dos sesiones, una de mañana y otra de tarde, dio la oportunidad a todos los estudiantes de conocer más de la profesión, de sus salidas y su futuro. Se destacó el imprescindible papel de los Graduados y Graduas Sociales en nuestro país, y como siendo una profesión ciertamente desconocida destacamos como, entre otros datos, asesoramos a más del 80% de las PYMES. Asimismo, se destacó nuestra labor esencial en un contexto tan difícil como fue la pandemia provocada por el COVID-19.



Adicional, también se les introdujo al Colegio y su papel en nuestra profesión, presentándoles las instalaciones, los servicios y a miembros de la junta de gobierno.

Las jornadas fueron inauguradas por Dña. Teresa Silleras, vicepresidenta del COGSM, quien dio paso a la primera ponencia del día, D. Francisco Javier Cerrajero Méndez, Graduado Social y agente del grupo de siniestralidad laboral de la Policía

“

Alumnos de las tres universidades públicas de Madrid participaron en esta jornada”



Municipal de Madrid. En esta primera ponencia se presentó a los asistentes la labor de dicha unidad, así como las labores propias de la PRL y su importancia.

A continuación, intervinieron D. Juan José Carmelo Santana, responsable de asesoría laboral en Arrabé Integra y Dña. Yolanda Redondo Trujillo, responsable de recursos humanos en Afianza Asesores. En



esta intervención se introdujo a los asistentes a las asesorías, en este caso multidisciplinarias, exponiendo todos los servicios que ofrecían y que eran demandados por las empresas.

En tercer lugar, de la mano de Dña. Iria Peón García, Graduada Social, se vio otra de las facetas propias de nuestra profesión, los procedimientos de extranjería y la internalización de servicios profesionales.

Por último, se finalizó la sesión de mañana con D. Norberto Afonso, coordinador territorial de prevención de Asepeyo. Durante esta intervención se trató de las novedades tecnológicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y se desarrolló un taller práctico con exoesqueletos en el ámbito laboral de la mano de Dña. Inmaculada Rojo.

Tras un descanso se retomaron las ponencias de la sesión de tarde, que comenzarían con la ponencia de D. Ignacio Franganillo, Graduado Social y CEO de AceleraT, que introdujo a los asistentes al amplio ámbito de los recursos humanos, exponiendo labor por labor todas las posibilidades que se pueden encontrar en este campo, tanto dentro como fuera de las empresas.

En la segunda intervención de esta sesión participaría Dña. María José García Pedreño, Graduada Social y CEO de SCL Consultores, que presentaría a los estudiantes los campos de la igualdad laboral y de la mediación como medio resolutivo de conflictos.

Paula Martín Sánchez, estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la URJC

Recientemente, tuve el privilegio de asistir, el pasado 22 de febrero, a la distinguida Jornada de Puertas Abiertas organizada por el Colegio de Graduados Sociales. Desde el momento en que entré, fui recibida con una cálida bienvenida que parecía envolverme en un ambiente familiar. El espacio, amplio y limpio, era perfecto para unas charlas íntimas y productivas como las que tuvimos el placer de formar parte.

Conocí a muchísimas personas, muchas de ellas grandes profesionales del sector. Las charlas fueron breves y me quedé con ganas de más, pero todas fueron productivas y entretenidas. Estas experiencias no solo ampliaron mi perspectiva, sino que también transformaron mi percepción respecto a los servicios que, como Graduados Sociales, podemos ofrecer.



“**El objetivo de las jornadas es dar a conocer la profesión, las salidas y el futuro”**

En tercer lugar, se contó con la presencia de D. Carlos Esteban Esteban y de Dña. Esther Mancheño Rozalén, miembros de Silleras Asesores Jurídicos, que enfatizaron en la importancia de la innovación y la sostenibilidad dentro de los despachos profesionales. Adicional, también impartieron un breve taller introductorio sobre el programa “A3 NOM” con el fin de acercar estas herramientas a los futuros profesionales.

Finalmente, se concluyeron las jornadas con una mesa redonda en la que participarían Dña. Teresa Silleras Martínez, vicepresidenta de la

Junta de Gobierno y CEO de Silleras Asesores Jurídicos; Dña. Mónica Esteban Amate, Graduada Social Ejecutiva y directora de Asesoría AS-ETRA y D. Diego Chico Castaño, vocal de la Junta de Gobierno y CEO de ASINEM. En esta última intervención se enfatizó en el papel del Graduado Social como especialista jurídico en el Orden Social.

Fe de erratas: Revista “El Graduado” (nº81) pág 55

Donde se indica “Agradecemos sinceramente la implicación de la Universidad Rey Juan Carlos en esta nueva etapa, quienes amablemente nos han facilitado una amplia relación de TFG ‘S’ debe decir: “Agradecemos sinceramente la implicación de la Universidad Carlos III de Madrid en esta nueva etapa, quienes amablemente nos han facilitado una amplia relación de TFG ‘S’”



I edición

Premio Díké

“Justicia Social”



Fundación Sonrisas de Bombay galardonada en reconocimiento a su dedicación incansable en la promoción de la justicia social



El Colegio de Graduados Sociales de Madrid, en su compromiso por promover su lema "Justicia Social", ha constituido los premios Díké con el propósito de reconocer la labor de aquellas personas o entidades que, trabajando al margen del ámbito jurídico, impulsan y promueven día a día la justicia social.

Desde el Colegio creemos fielmente que la justicia emana de cada ciudadano o corporación, que con su esfuerzo, trabajo e ilusión hacen del mundo un lugar mejor. Por ello, la Junta de Gobierno del Colegio por unanimidad ha considerado que La Fundación Sonrisas de Bombay ha demostrado un compromiso excepcional en la búsqueda de la igualdad y la

justicia social desde su constitución, lo que le acredita merecidamente para recibir esta distinción. Su misión es mejorar significativamente la calidad de vida de las comunidades marginadas en Bombay a través de una variedad de programas de educación, atención médica y desarrollo social y está fundada sobre valores de empatía, equidad y responsabilidad.

En esta primera edición La Fundación Sonrisas de Bombay ha sido galardonada con este prestigioso Premio DÍKÉ a la Justicia Social, en reconocimiento a su dedicación incansable en la promoción de la justicia social y el bienestar de las comunidades más vulnerables de la

India, Nepal, Bangladesh y también en España, para erradicar la trata de personas mediante la sensibilización, el rescate y la rehabilitación.





Acto de entrega: Cena de Hermandad de colegiados

La entrega del premio tuvo lugar el 17 de noviembre de 2023 durante la Cena de Hermandad que celebró el Colegio en Cuatro Vientos Meeting Incentive Congress Events, el cual fue recogido por el periodista y escritor Jaume Sanllorente, fundador de esta ONG que centra su acción, en la lucha pacífica contra la pobreza y por los Derechos Humanos

En su discurso, Sanllorente agradeció al Colegio y al colectivo de Graduados Sociales la distinción recibida y expuso que el marco principal de sus proyectos persigue la erradicación de la trata de personas y la acción trans-

Don Ignacio Moreno González-Aller fue galardonado como Presidente de Honor del XVII Congreso de Actualidad Laboral

formadora a través del acceso a la educación, a la salud y del desarrollo socioeconómico, lo que permite a las comunidades que los lideran conseguir cambios sostenibles. De estas acciones, ya se han beneficiado más de 10.000 personas, a las que se suman otras más de 22.000, durante acciones puntuales de emergencia.

Con el objetivo de abordar la problemática social de la trata, la Fundación Sonrisas de Bombay ofrece su apoyo a sus víctimas mediante la prevención, rescate y rehabilitación,

y actúa conjuntamente con las comunidades más desfavorecidas para que alcancen una vida digna, libre y con oportunidades de futuro.

Otras distinciones conmemorativas

En este mismo evento, y coincidiendo con la clausura del XVII Congreso de Actualidad Laboral celebrado los días previos, tuvo lugar el acto de entrega a Don Ignacio Moreno González-Aller de su galardón acreditativo como Presidente de Honor del mismo en esta decimoséptima convocatoria. En su discurso, el magistrado del TSJM agradeció al Colegio esta distinción y destacó "sentirme tan entrañablemente unido, por ser una corporación que inculca a sus colegiados y colegiadas la excelencia profesional y la cercanía con los órganos de la jurisdicción social, a los que sirve ejemplarmente vehiculizando intereses públicos".

Durante esta emotiva velada también tuvimos la oportunidad de reconocer la brillante trayectoria profesional como Graduado Social de nuestro compañero Don Rafael Carmona Gordillo y su colaboración con esta corporación



a3innuva Nómina

La solución
laboral colaborativa
para la empresa
y los empleados

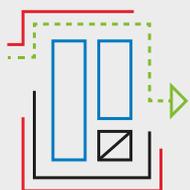


El mejor software de nóminas y gestión laboral para el departamento de RRHH

En un entorno cloud
siempre disponible

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

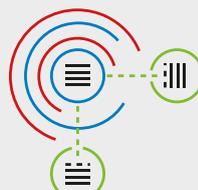
Además, incorpora la firma
electrónica de documentos,
para que las gestiones con los
empleados sean más ágiles y
seguras.



/ Eficiencia



/ Innovación



/ Colaboración



/ Cloud



¡Te presentamos el Ecosistema de Salud Vitaly!

El Ecosistema de Salud Vitaly representa un **enfoque integral** y vanguardista que aborda las necesidades de **salud y bienestar** tanto de las personas trabajadoras como de las organizaciones.



Vitaly Workspace

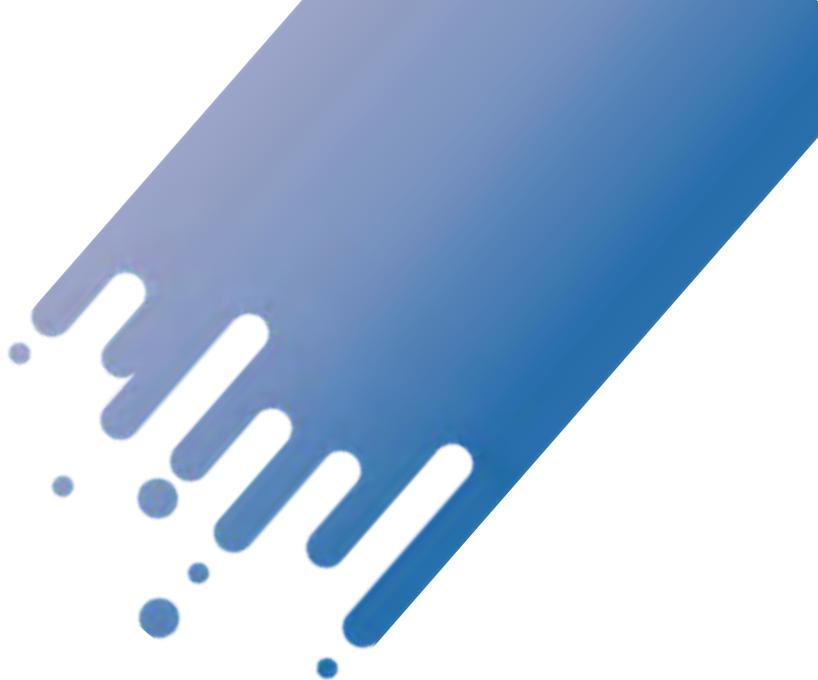
Entorno diseñado para simplificar la gestión técnica y documental relacionada con la prevención y salud laboral en el **ámbito empresarial**.

App Vitaly

Espacio de las **personas trabajadoras** con acceso único a una amplia gama de herramientas para la gestión digital de su salud.



saltra

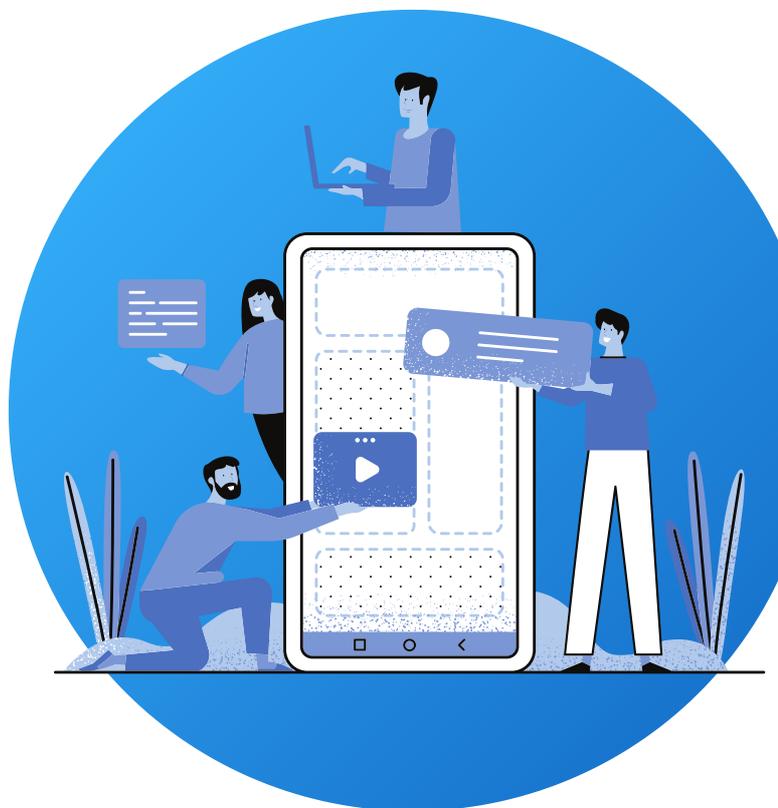


Altas desatendidas

Llamamiento Fijos Discontinuos

Firma digital

Disponemos de la herramienta que además de automatizar los procesos en el ámbito laboral, te lo hace de una forma ordenada, sencilla e intuitiva...



Por 50 €/mes

Condiciones especiales:

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid



Información
+34 621 18 31 03



Más información
saltra.es