



# El Graduado

Revista del  
Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

**I JORNADAS  
LABORALISTAS  
DEL COLEGIO**

**ENTREGA DE  
DISTINCIONES  
PROFESIONALES**

**DÍA DEL COLEGIO**

**[ Y ADEMÁS ]**

**NUEVO SISTEMA  
DE INCENTIVOS A  
LA CONTRATACIÓN  
LABORAL**

## Señor empresario, “Queda usted detenido”

**Cuando el accidente de trabajo se transforma en delito  
contra los derechos de los trabajadores**

**ENTREVISTA: DON FERNANDO SIGRE GILABERT**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



# Encuentra la solución que buscas en segundos



NOVEDAD



## MEMENTO Seguridad Social 2024

Soluciones concretas y prácticas sobre todas las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social en un solo volumen.

Libro de consulta esencial para la Administración Pública, para el responsable de personal en la empresa y para el asesor.

Incluye cuestiones sobre **cotización, recaudación, procedimientos de reclamación y tramitación, devengo de prestaciones, su cuantía, incompatibilidades**, etc.

Incorpora la cuantía de pensiones contributivas y no contributivas para 2024 y las bases y tipos de cotización.

Realiza el análisis más exhaustivo de todas las modificaciones que se han producido hasta 2024 en materia de Seguridad Social.

Cada solución propuesta está fundamentada con la jurisprudencia y doctrina más reciente y relevante.

### SUMARIO

#### PARTE 1ª. Obligaciones en materia de Seguridad Social

Inscripción de empresas  
Afiliación de trabajadores  
Altas y bajas en el Régimen General  
Cotización  
Recaudación  
Convenios especiales

#### PARTE 2ª. Acción protectora

Prestaciones  
Accidente de trabajo y enfermedad profesional  
Prestaciones derivadas de maternidad/paternidad

Incapacidad temporal  
Incapacidad permanente  
Jubilación  
Asistencia sanitaria  
Prestaciones familiares  
Ingreso mínimo vital  
Desempleo  
Muerte y Supervivencia SOVI

#### PARTE 3ª. Colectivos específicos

Artistas  
Autónomos  
Cooperativas de trabajo asociado y sociedades

laborales  
Deportistas  
Empleados del hogar  
Empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiesta  
Estudios de mercado y opinión pública  
Frutas, hortalizas y conservas vegetales  
Industrias resineras  
Minería del carbón  
Penados en talleres penitenciarios  
Profesionales taurinos  
Representantes de comercio

Servicios extraordinarios de la industria de hostelería  
Tomate fresco destinado a la exportación  
Trabajadores migrantes  
Trabajadores extranjeros  
Trabajadores del campo  
Trabajadores de la mar  
Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo  
Víctimas de violencia de género y terrorismo

#### PARTE 4ª. Incumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social

Infracciones, sanciones y reclamaciones de deudas por cuotas de la Seguridad Social  
Responsabilidad penal del empresario y del trabajador

#### PARTE 5ª. Procedimientos en materia de Seguridad Social

Procedimientos administrativos  
Procedimientos judiciales

#### PARTE 6ª. Previsión social complementaria

Ahora 5% menos: ~~158€~~

150,10€ PRECIO SIN IVA

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



## *También en verano, activos/as y actualizados/as*

**D**esde el Comité de Redacción de “El Graduado” deseamos que puedas disfrutar del merecido descanso tras un curso de mucho trabajo y, como viene siendo habitual, colmado de novedades legislativas que nos permiten mantenernos siempre activos y actualizados/as.

El verano nos ofrece momentos relajados en buena compañía, permitiéndonos salir del despacho de la mano del sol que ilumina nuestro entorno ofreciéndonos la oportunidad de deleitarnos en una terraza o en nuestro lugar preferido para disfrutar de una buena lectura.

Como profesionales sabemos que nuestros clientes también nos acompañarán en esta época especial, aunque asumiendo que también nosotros/as necesitamos un respiro y algo de calma para el alma, lo que reconocen como una ventaja que somos capaces de recibir para recuperar la energía necesaria que requiere la vuelta a nuestra rutina. El cansancio que sentimos a estas alturas hace que necesitemos una pausa para reponernos, aunque nuestra maleta estará llena de lecturas pendientes porque nuestro ADN nos pide estar informados y a la última de todo cuanto acontece en las Relaciones Laborales y Recursos Humanos; todo ello con el único objetivo de dar lo mejor de nosotros/as mismos/as.

Dejamos en tus manos un número tan especial como los momentos que tenemos por delante y en el que esperamos que encuentres una lectura a la altura de lo que mereces.

Un abrazo,

C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

## DIRECCIÓN:

M<sup>a</sup>. José García Pedreño

## DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

## CONSEJO DE REDACCIÓN

F. Javier Cerrajero Méndez

Aurora García García

Guillermo Vázquez Ramón

Vanessa Violero Martín

## COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Alex Carreño Fuente

F. Javier Cerrajero Méndez

Aurora García García

Iria M<sup>a</sup>. Peón García

M<sup>a</sup>. Gema Quintero Lima

Rika Saruhashi

Raquel Sellarès Cusidó

María Rosa Vela Balboa

## COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

## DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

## IMPRESIÓN:

Infinity Producción Gráfica

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

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

## Distribución gratuita.

SÍGUENOS EN:



## 5 ENTORNO JURÍDICO

### 5 ACCIDENTE DE TRABAJO

#### SEÑOR EMPRESARIO, QUEDA USTED DETENIDO

### 14 SENTENCIAS DE INTERÉS

### 16 SENTENCIAS DEL TJUE

### 18 CONVENIOS

## 20 ENTREVISTA

### Don Fernando Sicre Gilabert

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

## 26 LABORAL

### 26 Prestación económica por riesgo durante el embarazo

### 30 Nuevo sistema de incentivos a la contratación laboral

## 35 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

### Prevención 4-0



## 40 RECURSOS HUMANOS

### Transformando los Recursos Humanos:

Innovaciones y Tendencias para 2024

## 42 NOTICIAS DEL COLEGIO

## 55 TALENTO SENIOR

### D. José Antonio Losada García

## 58 TALENTO JOVEN

### Talento y vocación joven, universidades y colegios de graduad@s sociales: algunas reflexiones rápidas

## 61 CULTURA

### ¿Qué es el REIKI?

## ACCIDENTE DE TRABAJO

Señor empresario,  
"queda usted  
detenido"

### Comisaría de Coordinación Judicial de la Policía Municipal de Madrid

Cuando el accidente de trabajo se transforma en delito contra los derechos de los trabajadores con responsabilidad penal del empresario

**F. Javier Cerrajero Méndez**  
Graduado Social



**E**n 2023 la Policía Municipal de Madrid intervino en 946 accidentes de trabajo en la ciudad de Madrid en los que 192 trabajadores sufrieron lesiones de carácter grave o muy grave y 13 resultaron fallecidos. Todos los casos fueron analizados por el Grupo de Siniestralidad Laboral (en adelante GSL) de la Policía Municipal de Madrid.



En 31 de los casos en los que se produjeron lesiones graves o muy graves, se dieron unas circunstancias especiales que motivaron el traslado de los hechos a la Fiscalía de Seguridad y Salud en el Trabajo para su conocimiento.

En los 13 casos de fallecimiento como consecuencia de accidentes laborales se dio traslado al Juzgado de Guardia, que ordenó la inmediata apertura de Diligencias Penales.

A esas cifras hay que sumar 17 requerimientos de los Juzgados de Instrucción, ordenando al GSL la investigación de siniestros laborales denunciados por sus víctimas ante el Juzgado de Guardia que por turno deba conocer, siendo un total de 61 atestados policiales los elaborados por este Grupo en el año 2023, resultando 5 personas detenidas y otras 17 investigadas, sumando un total de 22 personas encartadas como presuntos autores de un delito contra los derechos de los trabajadores, en algunos casos en concurso con el delito de lesiones u homicidio imprudente.

Nos encontramos en la Comisaría de Coordinación Judicial de Policía Municipal de Madrid, donde se encuentra adscrito el Grupo de Siniestralidad Laboral (GSL) que en colaboración con el Grupo de Inspecciones Oculares y el

Servicio de Documentoscopia Forense, investigan esos accidentes de trabajo que tienen visos de ser perseguidos como delitos contra los derechos de los trabajadores, y por tanto, materia de gran interés para los Graduados Sociales, en su calidad de profesionales y operadores jurídicos del Derecho del Trabajo, para que gracias a su cercanía con los empresarios puedan intervenir como “cadena de transmisión” con éstos y así minimizar los índices de Siniestralidad Laboral.

Y todo ello, porque en estos 61 atestados se han visto implicados miembros de Dirección Facultativa de Proyectos de Obra; de Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo,

“**La Comisaría de Coordinación Judicial de Policía Municipal de Madrid investiga los accidentes de trabajo que tienen visos de ser perseguidos como delitos contra los derechos de los trabajadores**”

así como de Actividades Empresariales; de Departamentos de Prevención de Riesgos Laborales; de Servicios de Prevención ajenos, propios y mancomunados; de Jefatura de Obra; Recursos Preventivos, etc., y aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales amplía su radio de acción en la exigencia de responsabilidades a Fabricantes, Importadores, etc., inclusive a los propios trabajadores, pero lo cierto es que el principal foco de atención se centra en el empresario, garante de la seguridad y salud de los trabajadores.

## GRUPO DE SINIESTRALIDAD LABORAL

Estamos con Yolanda Rodríguez y Salva Duque, los dos componentes más veteranos del Grupo de Siniestralidad Laboral (GSL) desde su origen en el año 2006, que nos van a contar algunos aspectos de gran interés en la investigación de accidentes de trabajo.

**El Graduado.** - De toda su amplia experiencia en el GSL ¿Podrían indicarnos algunos accidentes laborales que hayan investigado y que les haya quedado más recuerdo por su magnitud, anecdótico, repercusión, etc.?

**Yolanda Rodríguez.** - Le podría indicar que han sido prácticamente todos. Cada siniestro deja una huella imborrable por lo que comporta cada situación y sus consecuencias para los trabajadores y familiares. Desde el año 2006, han sido muchos los investigados, si bien, recuerdo el sepultamiento de un trabajador que realizaba labores de construcción de una galería en mina de la red de saneamiento. La víctima, desgraciadamente fallecido, era el padre del recurso preventivo, quien esta-



ba a su lado cuando se produce el derrumbe e intentó desenterrarlo ansiosamente sin poder conseguirlo. Otro que no puedo olvidar es el ataque de un gorila a una trabajadora del zoo cuando estaba dando el desayuno a las bestias. Estuvo más de 20 minutos con el animal hasta que pudieron rescatarla y aunque sufrió fracturas en todo su cuerpo afortunadamente está viva, pero sus secuelas son importantes. Podría estar contando casos todo el día... la reciente explosión de un edificio en la Calle General Pardiñas donde murieron dos trabajadores, los derrumbes de un edificio en la Calle General Martínez Campos y otro en la Calle Lagasca también con fallecidos, la electrocución y fallecimiento de un trabajador en las fiestas de San Isidro el año pasado, y así un largo etcétera.

**Salva Duque.** - Todos los siniestros laborales investigados quedan grabados en la memoria, pero recuerdo con especial sensibilidad el de un conductor-operario de camión que falleció al resultar atrapado por el sistema hidráulico de elevación de contene-

dores del camión que él mismo manipulaba. Tras observar las grabaciones de una cámara de seguridad, pudimos ver que el trabajador había sufrido una larga agonía, mientras sus propios compañeros seguían trabajando a su lado sin percatarse del suceso. Y lo más duro fue descubrir que su esposa se encontraba en la cabina del camión, y no se enteró hasta que empezó a ver llegar vehículos policiales. También fue duro el caso de una joven magrebí sin permiso de residencia y trabajo, que perdió todos los dedos de una mano manipulando una máquina picadora de carne. En el hospital trató de ocultar los hechos y atendiendo a las instrucciones de su jefe, dijo que se había lesionado en casa, por miedo a ser expulsada del país.

**El Graduado.** - De entre todos los accidentes de trabajo que se producen en Madrid ¿Qué circunstancias se tienen que dar en ellos para que tenga que intervenir el GSL?

**Yolanda y Salva.** - Atendiendo al protocolo de actuación firmado en 2006 entre la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el Decanato de los Juzgados de Instrucción de Madrid, el Ayuntamiento de Madrid, los sindicatos mayoritarios y la Inspección de Trabajo; el GSL investiga los siniestros laborales con resultado de

“**El Grupo de Siniestralidad Laboral investiga los siniestros laborales con resultado de lesiones muy graves o fallecimientos, o en los que se observen graves deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales**”

“**Muchos empresarios piensan que al contratar la Prevención de Riesgos con empresas externas o al designar un Recurso Preventivo delegan esa responsabilidad, desconociendo su deber “in vigilando” y “in eligendo” que en esta materia poseen y que no pueden delegar.**”

lesiones muy graves o fallecimientos, o en los que se observen graves deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales de las que se pudieran derivar delitos de riesgo contra los derechos de los trabajadores.

**El Graduado.** - Una vez que se requiere la presencia del GSL en un siniestro ¿Cómo se desarrolla sus funciones?

**Yolanda y Salva.** - Nuestra presencia siempre la requiere el primer patrulla interviniente (a través de la Emisora Directora) que procura la primera asistencia a la víctima, custodia el escenario y recoge los primeros datos de víctima, testigos y partícipes. Seguidamente este equipo en calidad de instructor inicia diligencias de investigación y atestado, comisiona al Grupo de Inspecciones Oculares de la Sección de Policía Científica y se trasladan al lugar para el esclarecimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de delitos. Inmediatamente se informa a la autoridad laboral (Inspección de Trabajo) y al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo que actúan conforme a sus competencias, y se da una primera información a la autoridad judicial: juez de guardia en caso de fallecimiento y



fiscalía de guardia si las víctimas han resultado con heridas de gravedad.

**El Graduado.** - En relación con los accidentes de trabajo implicados en un accidente de tráfico ¿Cómo actúan?

**Yolanda y Salva.** - En este caso los protocolos internos de intervención de Policía Municipal de Madrid establecen que si confluye un accidente laboral con un accidente de circulación (accidente in itinere o in misión), los hechos se investigan como accidente de tráfico por la Comisaría de Policía Judicial de Tráfico, existiendo la posibilidad de que se traspasen diligencias de la comisaría citada.

**El Graduado.** - Cómo es la elaboración de los atestados policiales que realiza el GSL?

**Yolanda y Salva.** - Estos atestados suelen ser laboriosos, extensos y de gran calidad técnica puesto que se tratan aspectos en los que adquiere un peso importante la prueba documental que se analiza tras ser recabada a promotores, contratistas, subcontratas, autónomos y trabajadores implicados. Esto da cuenta del elevado conocimiento de los componentes de este GSL en materia laboral y de pre-

vención de riesgos laborales con gran cantidad de normativa. También son de especial interés las declaraciones de los implicados, imprescindibles para el esclarecimiento de los hechos, y la reconstrucción del accidente basada en la inspección ocular técnico policial realizada por el Grupo de Inspección Ocular.

**El Graduado.** - A qué apoyo técnico recurre el GSL para la investigación de los accidentes de trabajo?

**Yolanda y Salva.** - En calidad de instructores del atestado y cuando la materia a investigar en el siniestro precisa de una especialización técnica, se solicita la colaboración de instituciones externas públicas o privadas, como telefónicas, videograbaciones de seguridad, departamentos técnicos de construcción, industria, energía... a los que si es preciso, se requiere formalmente mediante por la autoridad judicial.

“  
**El Graduado Social, por su cercanía con el empresario, debe asumir el reto de intervenir en la labor de asesoramiento a éste en materia de responsabilidades como consecuencia de los accidentes de trabajo”**

Asimismo, el GSL se apoya en diversos departamentos de la Policía Municipal de Madrid, como la Comisaría de Apoyo Aéreo y el uso de sus drones, y especialmente los dos grupos altamente especializados de la Sección de Policía Científica, por un lado, el Grupo de Inspecciones Oculares y

por otro el Servicio de Documentoscopia Forense (SEDOFOR). Este último es el encargado de determinar la veracidad de determinados documentos aportados por algunos implicados (cursos de formación de los trabajadores, documentos de identidad extranjeros, Planes de PRL, actas de entrega de EPIS, etc.) y que en ocasiones son de dudosa procedencia y veracidad, o presentan indicios de falsedad.

**El Graduado.** - Cuando se produce un accidente de trabajo ¿participan y se relacionan con miembros de otras instituciones?

**Yolanda y Salva.** - Sí. Cuando se produce un siniestro laboral en el término municipal de Madrid, las empresas deben comunicar el suceso a Emergencias 112, la cual activa los servicios competentes en esta materia, que son Policía Municipal, SUMMA, Bomberos, así como el IRSST y la ITSS, siendo la coordinación muy eficaz.

**El Graduado.** - A su juicio y por su experiencia en estos casi 20 años, ¿consideran que los empresarios son conscientes de la responsabilidad penal a la que se enfrentan cuándo se produce un siniestro laboral en su empresa?

**Yolanda y Salva.** - En términos generales no son conscientes y en este sentido hay mucho trabajo por hacer. El empresario es el garante de la seguridad y salud de sus trabajadores y el primer responsable de la empresa en materia de PRL. Eso le convierte en el principal sujeto activo del tipo delictivo que investigamos. Muchos desconocen el plan PRL de su empresa, la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo de sus empleados, la planificación de la actividad preventiva, y sus obligaciones en materia de PRL; así como otros documentos primordiales, considerándolos un mero trámite documental sin





entender lo que se firma. Hay quien piensa que al contratar la Prevención de Riesgos con empresas externas o al designar un Recurso Preventivo delega esa responsabilidad, desconociendo su deber “in vigilando” y “in eligendo” que en esta materia poseen y que no pueden delegar.

A nosotros nos resulta desagradable informar a un empresario de sus obligaciones tras producirse siniestros laborales en los que se observan delitos de lesiones u homicidio por imprudencia en el ámbito laboral, o cualquier otra conducta que implique delitos contra los derechos de los trabajadores, porque en estos momentos también vamos a informarle de sus derechos, en presencia de su letrado, tal y como reza el título de esta entrevista: “Señor empresario, queda usted detenido (o investigado) como presunto autor de un delito de ..... y estos son los derechos que le asisten”.

No es agradable imputar un delito a quien desconoce sus obligaciones, pero no creo que sea necesario recordar que el desconocimiento de la norma no exime de su cumplimiento y de su responsabilidad.

**El Graduado.** – ¿Cómo consideran que los Graduados Sociales podrían

**participar en la lucha contra la siniestralidad laboral?**

**Salva.** - La labor informativa les corresponde a los responsables de seguridad de las empresas y a los Técnicos en PRL, pero a mi modo de ver, es un terreno en el que los Graduados Sociales tenéis mucho que aportar. Sin duda, el Graduado Social debido a la cercanía con el empresario, debe asumir el reto de intervenir en la labor de asesoramiento al empresario en materia de responsabilidades como consecuencia de los accidentes de trabajo, sin entrar en las competencias de los prevenciónistas. Es decir, ser “la persona de confianza” del empresario que le recuerde que tiene que actualizar la evaluación de riesgos, la información de los trabajadores, etc., si se producen modificaciones en el centro de trabajo. El empresario debe evaluar desde un punto de vista práctico (y tal vez egoísta), que la relación coste/ahorro en PRL es directamente proporcio-

nal al resultado y a su propia responsabilidad, o sea, a mayor inversión en PRL, menor coste emocional y en indemnizaciones; y viceversa, a mayor ahorro en PRL, mayor coste emocional y en indemnizaciones.

**Yolanda.** - Cada vez se interesan más Juzgados de lo Social solicitando las actuaciones del GSL en accidentes de trabajo y esta situación da de lleno en la labor del Graduado Social como operador jurídico. Además, gracias a su cercanía con los empresarios, y aunque pudiera pensarse que la siniestralidad laboral es una competencia más de los servicios de prevención, lo idóneo sería que entre todos se potencie al empresariado sobre la cultura preventiva, es decir, sobre el conocimiento y cumplimiento de los planes de PRL, de las evaluaciones de riesgo, de la planificación preventiva, de los EPIS necesarios en todo momento, del uso de maquinaria, etc. Pero especialmente existe un talón de Aquiles en este ámbito y es la información y formación en PRL de los trabajadores. En numerosas ocasiones nos encontramos con cursos que se declaran realizados por los trabajadores, cuando éstos después manifiestan no haber recibido dicha formación. En este sentido, creo que el primer actor que debería poseer una formación específica en PRL es el empresario, como máximo responsable de sus trabajadores. Aliviaría la ignorancia existente en esta materia, que por otro lado como ya hemos dicho, no exonera la responsabilidad a la que están expuestos.

## GRUPO DE INSPECCIONES OCULARES

Una de las principales funciones que desarrolla este Grupo, que nace en el año 2006, es la de





apoyo técnico a la Comisaría Judicial de Tráfico en la instrucción judicial por accidentes de tráfico con fuga del autor con la finalidad de determinar el vehículo implicado, así como su conductor, procesando técnicamente el escenario de los hechos y los vehículos, recogiendo indicios biológicos y no biológicos y en su caso realizando la correspondiente necro-identificación.

Asimismo, este grupo está presente en todas las investigaciones por siniestros laborales, desplazándose por escenas a veces complejas y peligrosas como colapsos de edificios, procesando la escena del suceso, realizando la correspondiente inspección ocular técnico policial, fotografiando, recogiendo muestras, verificando los equipos de trabajo, las medidas de

“**En los siniestros laborales con fallecidos este Grupo se encarga de la necro-identificación de los trabajadores finados a través de la toma de impresiones dactilares al cadáver o muestras de ADN”**

protección de los trabajadores tanto individuales como colectivas, chequeando la maquinaria, con la finalidad de tratar de aportar a la investigación la causa técnica desencadenante

del suceso, así como tomando medidas para posteriormente realizar una infografía de la reconstrucción de los hechos en 3D, la cual irá incluida en el correspondiente informe a entregar al Equipo Instructor del Grupo de Sinies-tralidad Laboral que se incluirá en el atestado policial que estos elaboren para la autoridad judicial.

La propia idiosincrasia de la investigación de siniestros laborales, así como la variedad de escenas a investigar, lleva aparejada una alta especialización de los componentes de este Grupo en temas eléctricos, construcción de aparatos elevadores, incendios, explosiones, maquinaria industrial, etc., entre los que destacan el Oficial Cazorla y los policías José Ángel Mancebo, Jesús Serrano y Julián Perea por su dilatada experiencia.



Destacable es la función que desarrolla este Grupo en los siniestros laborales con fallecidos desarrollando la tarea de necro-identificación de los trabajadores finados a través de la toma de impresiones dactilares al cadáver o muestras de ADN. Los fallecidos que nos encontramos en multitud de siniestros laborales no presentan disparos o heridas por arma blanca, sino que en numerosas ocasiones están en un estado de degradación importante, ya que han podido ser atrapados por maquinaria pesada, precipitados, electrocutados, etc., por lo que las manos suelen estar en un estado complicado, lo que va a requerir el uso de técnicas muy específicas para la toma de impresiones dactilares, comenta el Oficial Cazorla, responsable de este Grupo.

Por otra parte, Julián Perea, perteneciente al Departamento de delitos T.I.C. (NNTT), ha colaborado en algunas ocasiones con el GSL en el análisis forense de dispositivos de telefonía móvil, realizando la extracción de datos necesaria para determinar las posibles relaciones laborales entre trabajador y empresario, así como en la extracción de fotografías y vídeos de los terminales, relacionados con los siniestros laborales investigados.

Finalmente, el atestado realizado por el Grupo de Siniestralidad

Laboral, conteniendo la inspección ocular realizada por el Grupo de Inspecciones Oculares, será la base fundamental para que por parte de la Fiscalía especializada de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga un conocimiento profundo sobre lo acontecido y pueda realizar sus funciones judicialmente.

## SERVICIO DE DOCUMENTOS-COPIA FORENSE (SEDOFOR)

Los componentes de este Grupo, entre los que se encuentran Carlos Martín y M<sup>a</sup>. Dolores Amores, tienen como principal cometido establecer la autenticidad o falsedad de cualquier tipo de documento, ya sea público, oficial, privado o mercantil, prestando también apoyo a otras policías de nuestro país e incluso otros cuerpos policiales fuera de nuestras fronteras. En un primer acercamiento a este departamento de Policía Científica, creado en el 2003, nos encontramos que realizan un apoyo fundamental a los policías que se encuentran en la vía pública, los cuales en muchas circunstancias desconocen los documentos que los ciudadanos de cualquier lugar del mundo les exhiben para su identificación o acreditar su autorización para conducir en nuestro país.

Este apoyo se hace extensivo a los diferentes Juzgados quienes re-



quieren de su colaboración para esclarecer la autenticidad o falsedad de los tipos de documentos que anteriormente se han citado una vez que estos se presentan en sede judicial. Es también reseñable subrayar la realización de informes técnicos en diversas fases de instrucción o de informes periciales requeridos por la autoridad judicial. En este último caso es muy frecuente la realización de informes periciales en el campo de la grafística donde estos expertos determinan la autenticidad o falsedad de diferentes escritos, así como la autoría de los mismos. Entre dichos documentos cabe reseñar el análisis de contratos, cheques bancarios, recetas médicas, autoría de firmas, testamentos ológrafos o la estrecha colaboración con los juzga-

“

**Es muy frecuente la realización de informes periciales en el campo de la grafística donde los expertos determinan la autenticidad o falsedad de diferentes escritos, así como la autoría de los mismos”.**



dos de violencia sobre la mujer para identificar la autoría de escritos amenazantes, anónimos y cualquier otra tipología a este respecto.

Es precisamente en el campo de la grafística donde estos expertos entran a colaborar con el Grupo de Siniestralidad Laboral ya que es habitual que en la instrucción de los atestados que los componentes de

este Grupo elaboran, sean aportados al mismo diferentes documentos de identidad de los implicados, en muchas ocasiones de otros países tal y como pueden ser pasaportes, cartas de identidad, certificados de ciudadanos de la UE, etc., todos ellos susceptibles de poder ser falsos o falsificados. Es por ello que en este departamento se procede a realizar

un exhaustivo análisis para establecer su autenticidad o falsedad.

Asimismo, a esta compleja instrucción se aportan tanto por parte del empresario como por parte del trabajador siniestrado o sus familiares, documentos tales como certificados médicos o de aptitud, titulaciones sobre formación, contratos laborales, entregas de EPI, etc. Documentos éstos, en ocasiones manuscritos o en la mayoría de las ocasiones firmados por una o ambas partes, por lo que se hace necesario establecer la autenticidad o falsedad de los mismos si son documentos oficiales o la autoría de las firmas que éstos contienen. Es en este apartado donde toma protagonismo el Servicio de Documentoscopia Forense de Policía Municipal de Madrid, que a través de sus expertos y apoyados con material de laboratorio necesario para estas labores realizan el pertinente informe técnico que se aportará al atestado.

## El Graduado Social, herramienta útil para erradicar la siniestralidad

A modo de conclusión de este reportaje se puede extraer que la intervención del colectivo de Graduados Sociales se hace necesaria en la erradicación de la lacra de la siniestralidad laboral. Es un verdadero drama que un trabajador se levante para ir a trabajar y no vuelva a casa o lo haga en condiciones pésimas para su integridad física; y ese drama es extensible a todos los implicados, pero especialmente al empresario y a los familiares de éste y del trabajador. Se trata de una situación que en muchos casos tarda bastantes años hasta que se resuelva judicialmente.

Sin entrar en materia del prevencionista intentando evaluar riesgos, y pareciéndose a la figura del

“compliance” en aquello de asesorar y alertar de los riesgos y responsabilidades en que puede incurrir el empresario, sin encargarse de velar por el estricto cumplimiento de la legalidad, que solamente le corresponde al empresario, los Graduados Sociales no pueden ponerse de lado ante los índices de siniestralidad laboral. Es el momento de demostrar que son operadores jurídicos estrechamente unidos al derecho del trabajo y también al empresario, lo que le sitúa en una zona con bastante influencia sobre el empresariado para ayudarle a que se reduzcan las cifras de accidentabilidad en el trabajo.



**“Los Graduados Sociales no pueden ponerse de lado ante los índices de siniestralidad laboral”.**

# Construye tu jubilación a tu ritmo

con los Planes de Pensiones de Empleo Simplificado para Autónomos



**Elige cuándo y cuánto aportar** a tu plan de pensiones hasta 4.250 €<sup>1</sup>

**Se adapta a tu edad** y a la fecha de tu jubilación

**Ahorro fiscal** anual de hasta el 47%<sup>2</sup>

1. Las aportaciones realizadas a título particular a planes de pensiones y PPA, junto con las contribuciones empresariales que en su caso procedan en los planes de empleo, no pueden exceder el límite conjunto de 10.000 €. En caso de que se supere dicho límite, así como los referidos de manera individual para cada uno de los productos, el orden de prioridad en el mantenimiento de dichas aportaciones es el siguiente: Planes de Pensiones de Empleo para Empresas, Planes de Pensiones de Empleo Simplificado para Autónomos y Planes de Pensiones Individuales / PPA.

2. El porcentaje de ahorro fiscal dependerá de las circunstancias económicas y personales del partícipe y de la comunidad autónoma de residencia.

**Régimen fiscal en IRPF:** La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF en territorio común y en el territorio foral de Navarra será el importe menor entre la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas según la normativa fiscal vigente. Las que no hubieran podido ser objeto de reducción por insuficiencia de base imponible o por aplicación del citado límite porcentual del 30% podrán utilizarse en los cinco ejercicios siguientes. En la normativa foral del País Vasco, el límite máximo de reducción anual de la base imponible en el IRPF por aportaciones individuales es de 5.000 €, 8.000 € por contribuciones empresariales y un límite conjunto de 12.000 €.

**Entidad gestora:** BanSabadell Pensiones, E.G.FP, S.A., con NIF A58581331 y domicilio social en la calle Isabel Colbrand, 22, 28050 Madrid. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid y en el Registro de Entidades Gestoras de la DGSyFP con la clave G-0085. **Entidad depositaria:** BNP Paribas Securities Services, S.C.A., sucursal en España, con NIF W-0012958-E y domicilio social en la calle Emilio Vargas, 4, Madrid. Inscrita en el Registro especial de entidades depositarias de fondos de pensiones de la DGSyFP con la clave D-0163. **Entidad promotora:** Consejo General de Economistas. **Entidad comercializadora de planes de pensiones:** Banco de Sabadell, S.A., con NIF A08000143 y domicilio en avda. Óscar Esplá, 37, 03007 Alicante. Inscrita en el Registro Mercantil de Alicante y en la DGSyFP con la clave D-0016.



Escanea el siguiente QR para acceder al documento de datos fundamentales e información complementaria.



# Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua  
Dirección Jurídica "El Graduado"

## Tribunal Supremo

**Febrero 2024.**

Nº de Resolución: 297/2024

**Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Nº Recurso: 2026/2023

Fecha 14.2.2024

**RESUMEN:** Cuantía de la base reguladora de la pensión de jubilación: computo de las cuotas correspondientes al convenio especial de cuidador no profesional, coincidentes con el periodo en el que beneficiario percibió subsidio de desempleo para mayores de 52 años.

Nº de Resolución: 296/2024

**Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Nº Recurso: 899/2023

Fecha 14.2.2024

**RESUMEN:** Despido individual en el marco de un despido colectivo. Negativa de los trabajadores a formar una comisión ad hoc, decidiendo estar todos en el proceso negociador. Se aplica la doctrina de la ST-JUE de 5 de junio de 2023 (Asunto C-496/22). Reitera doctrina

Nº de Resolución: 302/2024

**Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Nº Recurso: 1830/2021

Fecha 20.2.2024.

**RESUMEN:** Incapacidad permanente total. Determinación de la contingencia. Legitimación activa de la

empresa para recurrir en suplicación la sentencia desestimatoria de la demanda de la mutua. Supuestos de legitimación empresarial en materia de S. Social. Reitera.

Nº de Resolución: 300/2024

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Nº Recurso: 1698/2021

Fecha 20.2.2024

**RESUMEN:** VIUDEDAD: acredita que fue víctima de violencia de género, derecho a la pensión, no es aplicable al caso de VVG la DT 18ª LGSS/94 además el divorcio es de 2012. Se refuerza la literalidad de la norma con perspectiva de género derecho a la pensión de VVG.

Nº de Resolución: 304/2024

**Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Nº Recurso: 1179/2021

Fecha 21.2.2024

**RESUMEN:** Según la redacción vigente antes de la Ley 21/2021, la jubilación anticipada por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador no estaba al alcance de quienes habían extinguido su contrato por ineptitud sobrevenida (art. 52 ET).

Nº de Resolución: 349/2024

**Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Nº Recurso: 2962/2021

Fecha 23.2.2024

**RESUMEN:** Reclamación de cantidad, empresa de trabajo temporal, se reclama diferencias salariales en función de la aplicación del Convenio Colectivo u otro (mensajería o el de Logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías de Madrid).

Nº de Resolución: 362/2024

**Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Nº Recurso: 687/2022

Fecha 23.2.2024

**RESUMEN:** EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN: momento procesal de su planteamiento por vez primera en acto de juicio no invocada en conciliación previa al proceso, es posible invocarla en juicio, aplica art. 85.3 LRJS. Diferencias con la reclamación administrativa previa.

Nº de Resolución: 393/2024

**Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Nº Recurso: 3956/2022

Fecha 26.2.2024

**RESUMEN:** Complemento de maternidad. Varón Demanda de tutela DSFF. Derecho al complemento e indemnización por su denegación injustificada: aplicación SSTJUE 12.12.2019 (C-450/18) y 14.09.2023

(C-113/2022). Derecho a indemnización más costas: límite lo solicitado.

Nº de Resolución: 398/2024  
**Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Nº Recurso: 215/2021  
 Fecha 27.2.2024

**RESUMEN:** Salarios de tramitación a cargo del Estado tras anulación de resolución que autorizó la extinción colectiva. Los arts. 56.5 ET y 116 LRJS solo son aplicables al procedimiento de despido individual. Aplica STS 1110/2020, de 10.12.2020 (rec. 41/2019).

### Marzo de 2024.

Nº de Resolución: 486/2024  
**Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**  
 Nº Recurso: 115/2022  
 Fecha 19.3.2024.

**RESUMEN:** Asignación de coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación: requisitos.

Nº de Resolución: 413/2024  
**Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**  
 Nº Recurso: 180/2021  
 Fecha 5.3.2024.

**RESUMEN:** Cantidad. Mejoras voluntarias. Incapacidad temporal. Determinación de las partidas que se deben incluir para su determinación.

### Abril de 2024.

Nº de Resolución: 520/2024  
**Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**  
 Nº Recurso: 24/2023  
 Fecha 2.4.2024

**RESUMEN:** Demanda de revisión con fundamento en la STEDH 19 enero 2023 (Domènech Aradilla contra España) que declaró vulnerado el derecho de propiedad (art. 1 del Protocolo nº 1 al CEDH).

Nº de Resolución: 523/2024  
**Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Nº Recurso: 2195/2021  
 Fecha 3.4.2024

**RESUMEN:** Convenio aplicable. Indemnización de 28.000 euros en concepto de mejora voluntaria de Seguridad Social para un trabajador en situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, que prevé el convenio colectivo para el sector

Nº de Resolución: 529/2024  
**Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES**  
 Nº Recurso: 197/2022  
 Fecha 4.4.2024

**RESUMEN:** Despido disciplinario declarado procedente. Reposición de los autos al momento anterior a dictarse sentencia, a la vista de la documental aceptada al amparo del art. 233 LRJS: sentencia del Juzgado de lo social que afecta a los hechos. Reitera doctrina

Nº de Resolución: 544/2024  
**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**  
 Nº Recurso: 197/2023  
 Fecha 4.4.2024

**RESUMEN:** INCOMPATIBLE TRABAJO CON LA GRAN INVALIDEZ: vendedor de la ONCE, se cuestiona en proceso de ejecución de sentencia la incompatibilidad del trabajo con las declaraciones de IPA o GI. Pleno, rectifica doctrina y regresa a criterios de jurisprudencia antigua.

Nº de Resolución: 547/2024  
**Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**  
 Nº Recurso: 2003/2021  
 Fecha 12.4.2024.

**RESUMEN:** Pacto de no competencia postcontractual: reintegro a la empresa de la cantidad percibida como compensación económica por el pacto

de no competencia post-contratual, una vez declarada su nulidad

Nº de Resolución: 546/2024  
**Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**  
 Nº Recurso: 3073/2020  
 Fecha 12.4.2024

**RESUMEN:** RCUD. Indemnización por daños y perjuicios dimanantes de un accidente de trabajo, cuando se ha manifestado en el proceso penal la reserva de las acciones civiles. Cómputo del plazo prescriptivo del art. 59 ET. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 552/2024  
**Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**  
 Nº Recurso: 3581/2021  
 Fecha 16.4.2024.

**RESUMEN:** Jubilación RETA. Fecha del hecho causante si pide en la primera solicitud un aplazamiento del pago de cuotas y presenta otra solicitud de jubilación muy posterior al cese en el trabajo. Fecha de la solicitud original. No contradicción.

Nº de Resolución: 558/2024  
**Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**  
 Nº Recurso: 2281/2021  
 Fecha 17.4.2024.

**RESUMEN:** Base reguladora de la prestación de incapacidad permanente total. No es incongruente la sentencia que concede la prestación sobre una base reguladora superior a la reclamada en la instancia, si la reconocida es la legalmente procedente. Reitera doctrina

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



# Sentencias

## del TJUE



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

**TJUE Asunto C631/22 (ECLI:EU:C:2024:53), “Procedimiento prejudicial — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Accidente de trabajo — Incapacidad permanente total — Resolución del contrato de trabajo — Artículo 5 — Ajustes razonables”**

La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato.

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre J. M. A. R. y Ca Na Negreta, S. A., en relación con la resolución del contrato de trabajo de J. M. A. R. por parte de dicha sociedad debido a que este se hallaba en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2021, L 204, p. 49), a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35; en lo sucesivo, «Convención de la ONU»).

**El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:**

El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

**TJUE Asunto C589/22 (ECLI:EU:C:2024:155), Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 2, apartado 1 — Nacimiento de la obligación de información y de consulta — Número de despidos previstos o reales — Artículo 1, apartado 1 — Extinciones voluntarias de contratos de trabajo antes de los despidos — Método de cálculo del número de despido.**



Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre, por una parte, J. L. O. G. y J. J. O. P. y, por otra parte, Resorts Mallorca Hotels International, S. L., en relación con la validez del despido de aquellos.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1, apartado 1, y 2, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1998, L 225, p. 16).

#### **El Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:**

El artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que la obligación de consulta que establece nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales.

**TJUE Asunto C649/22 (ECLI:EU:C:2024:156), Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 5, apartado 1 — Principio de igualdad de trato — Artículo 3, apartado 1, letra f) — Concepto de “condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal” — Concepto de “remuneración” — Indemnización que ha de abonarse en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal derivada de un accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de su misión**

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre XXX, trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, por una parte, y Randstad Empleo ETT, S. A. U. (en lo sucesivo, «Randstad Empleo»), sociedad con la que celebró un contrato de trabajo para su puesta a disposición de empresas usuarias, Serveo Servicios, S. A. U., anteriormente Ferrovial Servicios, S. A. (en lo sucesivo, «Serveo Servicios»), empresa usuaria a la que fue cedido, y la compañía de seguros Axa Seguros Generales, S. A.

de Seguros y Reaseguros (en lo sucesivo, «Axa»), por otra parte, en relación con el importe de la indemnización a la que XXX tiene derecho por hallarse en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual a causa de un accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de su misión en dicha empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación laboral.

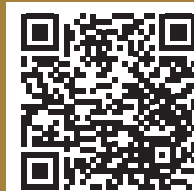
La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), del artículo 2 TUE y del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO 2008, L 327, p. 9), en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de la misma Directiva.

#### **El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:**

El artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, es de un importe inferior al de la indemnización a la que dichos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo motivo, si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.




**CURIA**  
buscador de  
Jurisprudencia  
del TJUE



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



# Convenios

Información elaborada por  LEFEBVRE

## **1.- Convenio Colectivo de Prisa Media, S.A.U., 2024-2025. (BOCM 130/2024 de 1 de Junio de 2024) (Código: 28103612012023)**

Resolución de 20 de mayo 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 Prisa Media, S. A. U. (código número 28103612012023).

## **2.- Convenio Colectivo de Club de Tenis Chamartín, 2024-2025. (BOCM 130/2024 de 1 de Junio de 2024) (Código: 28005972011990)**

Resolución de 20 de mayo 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 Club de Tenis Chamartín (código número 28005972011990).

## **3.- Convenio Colectivo de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid. (BOCM 130/2024 de 1 de Junio de 2024) (Código: 28102195012018)**

Resolución de 20 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid suscrito por las organizaciones empresariales ASEGSA y AMEGA y por la representación sindical UGT y CC. OO. (código número 28102195012018).

## **4.- Convenio Colectivo de Telefónica Broadcast Services, S.L.U., Supersport Televisión, S.L., UTE, 01/07/2023-30/06/2024. (BOCM 112/2024 de 11 de Mayo de 2024) (Código: 28103202012021)**

Resolución de 22 de abril 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 Telefónica Broadcast Services, S. L. U.-Supersport Televisión, S. L., UTE (código número 28103202012021).

## **5.- Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid. (BOCM 124/2024 de 25 de Mayo de 2024) (Código: 28001175011982)**

Resolución de 7 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid y la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y por la representación sindical Federación de Industria Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FI-CA) y CC. OO. del Hábitat de Madrid. (Código número 28001175011982).

## **6.- Convenio Colectivo de Casino de Juego Gran Madrid, S.A., 2024-2026. (BOCM 112/2024 de 11 de Mayo de 2024) (Código: 28000452011983)**

Resolución de 22 de abril 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 Casino de Juego Gran Madrid, S. A. (Código número 28000452011983).

## **7.- Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid. (BOCM 106/2024 de 4 de Mayo de 2024) (Código: 28007395011996)**

Resolución de 22 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector ayuda a domicilio suscrito por la organización empresarial, Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE) y por la representación sindical, UGT FSC Madrid, CC OO DI Hábitat de Madrid, OSAD y CGT (código número 28007395011996).

**8.- Convenio Colectivo de Agencia Colpisa, S.L., 2024-2026. (BOCM 106/2024 de 4 de Mayo de 2024) (Código: 28015032012010)**

Resolución de 16 de abril 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 Agencia Colpisa, S. L. (Código número 28015032012010).

**9.- Convenio Colectivo de Alas Courier, S.L., 2024-2028. (BOCM 94/2024 de 20 de Abril de 2024) (Código: 28103841012024)**

Resolución de 2 de abril 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 Alas Courier, S. L. (Código número 28103841012024).

**10.- Convenio Colectivo de Holcim España, S.A.U., 2018-2024. (BOCM 88/2024 de 13 de Abril de 2024) (Código: 28103831012024)**

Resolución de 15 de marzo 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 Holcim España, S. A. U. (código número 28103831012024).

**11.- Convenio Colectivo de Consejo General del Notariado y las personas trabajadoras de su Oficina Administrativa, 2024-2027. (BOCM 82/2024 de 6 de Abril de 2024) (Código: 28011892012002)**

Resolución de 15 de marzo 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 Consejo General del Notariado (código número 28011892012002).

**12.- Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid. (BOCM 82/2024 de 6 de Abril de 2024) (Código: 28002085011981)**

Resolución de 15 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por las organizaciones empresariales Hostelería Madrid, Noche Madrid y AMER y por la representación sindical de UGT y CC OO. (Código número 28002085011981).

**13.- Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid. (BOCM 76/2024 de 30 de Marzo de 2024) (Código: 28102145012018)**

Resolución de 8 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresas de Educación Cultura y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (Educatia-Madrid), la Asociación Madrileña de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (AMESOC), por la Federación Regional de Enseñanza Comisiones Obreras de Madrid (FREM-CC. OO.) y la Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT (FESP-UGT Madrid) (código número 28102145012018).

**14.- Convenio Colectivo de Unidad Editorial Revistas, S.L., 2023-2025. (BOCM 75/2024 de 28 de Marzo de 2024) (Código: 28014942012009)**

Resolución de 1 de marzo 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 Unidad Editorial Revistas, S. L. (código número 28014942012009).

**15.- Convenio Colectivo de Codere Apuestas, S.A., 2024-2027. (BOCM 65/2024 de 16 de Marzo de 2024) (Código: 28103812012024)**

Resolución de 20 de febrero 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 Codere Apuestas, S. A. (código número 28103812012024).

# Don Fernando Sicre Gilabert

## INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Al calor de las I Jornadas Laboralistas del Colegio, Don Fernando, reconocido experto en economía aplicada al ámbito sociolaboral atiende a “El Graduado”

**Aurora García García**  
Graduada Social



Inspector Jefe de Trabajo y Seguridad Social en Cádiz, licenciado en Ciencias Económicas, licenciado en Derecho, doctorado en ambas titulaciones, licenciado en Historia y Ciencias Políticas... profesor universitario en la rama de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, autor de numerosos libros en materia de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, articulista y colaborador en distintos medios de comunicación... A buen seguro nos dejamos algo relevante en este magnífico currículum, que nos muestra a las claras que nos encontramos delante de una persona en constante evolución, preocupado por la ampliación del saber.

**AURORA GARCÍA:** Este excelso currículum demuestra que es usted un

extraordinario gestor del tiempo, simultanea estudios y actividades profesionales. ¿Cómo logra compaginar acciones de tanto calado? A día de hoy, ¿encuentra cumplidos sus objetivos o le quedan estudios o proyectos abiertos por realizar?

**Fernando Sicre:** *Le voy a decir el secreto. Me gusta reunirme todos los días con mis amigos un ratito al concluir mi jornada laboral. Como madrugo mucho, por la mañana realizo mi jornada de trabajo, hago un receso para compartir con mis amigos y las tardes las dedico principalmente al estudio. De su exposición faltarían un par de cosas que son actuales; este pasado junio acabo de terminar el Grado en Filosofía, y si Dios quiere, empezaré a estudiar Teología.*

**AG:** Hemos contado con su participación en las I Jornadas Laboralistas del Colegio interviniendo en la mesa de debate sobre la responsabilidad

empresarial en materia de prevención y actuación ante casos de acoso laboral. En ella nos ha hecho reflexionar sobre si las empresas son conscientes del alcance de la responsabilidad a la que hacen frente y objetivamente nos llega un mensaje claro por su parte como es el de trabajar en la prevención, evaluación y atención activa en materia de riesgos laborales. Solo el cumplimiento y conocimiento de la norma puede minorar el riesgo para los trabajadores en sus puestos, pero también para los empresarios, en materia de infracciones y sanciones y en orden al posible recargo de prestaciones. Los riesgos de tipo psicosocial cada vez tienen mayor presencia en las organizaciones, aunque la conexión entre la protección y la vigilancia de la salud no es nueva. ¿Cree que esta situación puede deberse a que cada vez reparamos más en la existencia

*“ Lo importante para que el empresario se exonere de responsabilidad es activar el protocolo de acoso, pero que es interesante hacerlo de forma escalonada ”*



**de este tipo de riesgos o realmente se dan más casos?**

FS: Antes de contestar quiero hacer un par de puntualizaciones. Como Ana Orellana la Magistrada que me precedió en la mesa expuso la parte técnica completa, me centré en cuestiones prácticas y ejecutivas atendiendo a preguntas planteadas por los asistentes y que consideré importantes. Desde la perspectiva de la Inspección de Trabajo hay dos cri-

terios técnicos sobre acoso y riesgos psicosociales, porque desde la perspectiva del empresario, lo importante es seguir el protocolo de actuación. Planteaba una asistente, que a veces las denuncias son falsas, y yo quise dejar claro que lo importante para que el empresario se exonere de responsabilidad es activar el protocolo de acoso, pero que es interesante hacerlo de forma escalonada: una primera fase en la que la parte afectada

puede reconocer, o no, si se están produciendo los hechos comunicados a través de los canales de denuncias; y en caso de serlo, iniciar una segunda fase con el desarrollo e instrucción completa del protocolo. Sea como fuere, una vez que el empresario tiene conocimiento del problema es fundamental poner en marcha el protocolo, adecuando la actuación según se trate de denuncia veraz o no. Los riesgos psicosociales no son una materia

específica según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino que son una parte de la evaluación ordinaria de riesgos; no hay una especialidad como tal, pero están ubicados dentro de una de las especialidades, por lo que una evaluación bien hecha es más engorrosa si se centra en sí misma en estos riesgos, que no son fáciles de determinar por un componente subjetivo que existe, y requiere del diagnóstico de facultativos.

**AG:** Quizás la protección debida por parte de la empresa respecto de cualquier riesgo laboral incluyendo los de tipo psicosocial choca con una doble dificultad; por un lado obtener un diagnóstico médico acorde a la sintomatología, así como la obtención de la prueba en fase judicial. Actualmente la protección se ve reforzada con la disposición para la persona trabajadora del canal de denuncias y protocolos por acoso. ¿Estas medidas pueden resultar eficaces por sí mismas o en ocasiones pueden convertirse en la observación de un mero trámite de cumplimiento para la empresa?

**FS:** Desde el punto de vista de la empresa para exonerarse de responsabilidad es fundamental activar el protocolo, pero es importante desagregarlo en dos fases: una inicial para averiguar la



“**Actualmente, veo poco sentido a los órganos actuales administrativos de las Comunidades Autónomas encargados de la mediación, arbitraje y conciliación tipo SMAC, que, o no cumplen la función encomendada, o la cumplen a destiempo.**”

veracidad de la denuncia y una segunda en la que se lleve a cabo el protocolo en sí, con la comisión de investigación en caso de ser necesario. También es cierto que en muchas ocasiones choca la necesidad de reorganización de la empresa en cuanto a horarios, producción etc. con las costumbres del trabajador. En ocasiones se confunde la necesidad por ejemplo de adaptar horarios o funciones con una exposición a riesgos de tipo psicosocial. El tratamiento debe ser acordado por especialistas en la cuestión. La prevención de riesgos psicosociales supone una parte de los riesgos evaluables y sobre los que hay que adoptar en ocasiones acciones tendentes a compatibilizar la actividad laboral con la problemática psicosocial. En cualquier caso, muchas veces colisionan las necesidades de las empresas legítimas (cambios de jornadas, horarios...) con necesidades personales del propio trabajador que se ve afectado y que sufre problemas psicológicos debido a los cambios. Repito, cambios presumiblemente legítimos y apropiados.

**AG:** Los Graduados Sociales somos un colectivo que trabaja activamente el diálogo y la negociación con la contraparte en aras de obtener acuerdos, pero el tratamiento de



los conflictos laborales, la aparición de otros nuevos vinculados a las actuales formas organizativas nos muestra como en muchas ocasiones, pueden resolverse buscando el compromiso de las partes implicadas a través de la mediación laboral. Recientemente se ha puesto en marcha en nuestro Colegio el Centro de Mediación Laboral y organizacional MEDIALOGS, con ánimo de contribuir a la resolución de conflictos laborales pacíficamente, evitando en muchos casos la escalabilidad de los mismos y reclamaciones posteriores. ¿Cuál es su opinión sobre la posibilidad de solución de conflictos de este modo y en qué casos podría resultar más aconsejable?

**FS:** Veo poco sentido a los órganos actuales administrativos de las Comunidades Autónomas encargados de la mediación, arbitraje y conciliación tipo SMAC, que, o no cumplen la función encomendada, o la cumplen a destiempo. Quizás si tuvieran más potestad los letrados de la administración podrían llevar a cabo sus funciones dentro del plazo que la Ley otorga, pero a día de hoy, como digo, no son eficaces.

Vuestra medida me parece una solución adecuada siempre que se cuente con dos requisitos: uno, que las personas que encarnan el órgano de mediación debe de gozar del necesario prestigio entre las partes para someterse a ellos y constatar soluciones justas y equitativas y segunda, que sea de una agilidad absoluta porque si no pecaríamos del mismo problema que se le imputa a los órganos administrativos de esta naturaleza.

**AG:** La facultad de control y organización por parte de la empresa ha venido sufriendo cambios y adaptaciones a la normativa vigente. La predominante utilización de medios digitales tanto en las comunicaciones, como en el desempeño de las

“  
El servicio MEDIALOGS que impulsa el Colegio me parece una solución adecuada siempre que se cuente con dos requisitos: uno, que las personas que encarnan el órgano de mediación tengan aquiescencia, y segundo, que sea de una agilidad absoluta”.

funciones y el teletrabajo dan sentido al derecho a la Desconexión Digital. Las empresas deben garantizar la desconexión digital a sus empleados, pero frecuentemente atendemos casos de trabajadores que dicen estar de alguna forma conectados continuamente a la empresa, teniendo que participar en redes sociales o grupos de chat con compañeros y responsables donde reciben instrucciones, apercibimientos, cambios de turno o cualquier comunicación, una vez fuera de su horario de trabajo. En su opinión, ¿se practi-

ca la desconexión digital tal y como se debería?

**FS:** Existe la ley de trabajo a distancia que deja claro que los derechos de asistir al trabajo son los mismos con la salvedad de que el trabajo se realiza en remoto, fuera del centro de trabajo de la empresa. A cualquier hora se envían mensajes o cambios de turno, pero si esto está fuera del horario de trabajo es también una cuestión de reconocimiento y educación. Uno debe saber cuando está en horario de trabajo y cuando no, para saber si tiene que estar o no pendiente de los medios digitales de comunicación con la empresa. También existe el registro horario que recoge perfectamente el horario de trabajo y salvo que se trate de una cuestión urgente, hay que entender que las cuestiones fuera del horario de trabajo en principio pueden esperar porque los trabajadores tienen derecho al descanso y a su vida privada. Evidentemente hay empresarios que abusan, que deberían ser sancionados y condenados, pero este problema se solucionaría si el mercado de trabajo fuese más ágil.

**AG:** Revisando el modelo de mercado de trabajo tras las últimas reformas en materia de contratación ¿Considera que los actuales modelos de contrato se ajustan más a las necesidades de las empresas y de los





**trabajadores? ¿Este nuevo modelo ha reducido la tasa de temporalidad como se podía prever? ¿Y qué repercusión tiene el aumento de los contratos de fijos-discontinuos?**

**FS:** Son dos cosas diferentes. El ya extinto contrato por obra o servicio, con una reforma que hubo en el año 2012 \_ época del PP\_ ya se establecía que cuando tuviese una duración superior a 4 años se convertía en fijo. Este contrato desapareció y ahora el que se utiliza en el caso de la subcontratación es el fijo discontinuo. Yo soy de la opinión de que hay que facilitar las cosas. El coste de la desvinculación del contrato se debería pagar mensualmente porque además de la claridad contable, cuando se vende una empresa hay una sucesión, y uno de los costes fundamentales es el de la provisión contable por los supuestos casos del despido de la plantilla. Yo lo propondría al trabajador que lo quisiera como un salario diferido para conformar un plan de pensiones; lo que nos permitiría tener las ideas claras e iniciar un procedimiento de reforma de pensiones de verdad y adecuarlo al modelo sueco, que realmente era parecido al nuestro hasta que este fue reformado en la década de los noventa, pero repito que para poderlo llevar a cabo, debiera exigirse el consentimiento del trabajador. Podría ser una

forma de impulsar de manera particular el plan de pensiones colectivos que ahora (30 años después de haberse implantado en Suecia, pretenden ponerlo en marcha en nuestro país. Estar pluriempleado es legal, pero un trabajador no puede hacer un número de horas extraordinarias acordable entre las partes, por supuesto perfectamente pagadas... la legislación condiciona la actividad.

“**Las normas jurídicas requieren un previo y exhaustivo análisis económico. El trabajo es un factor de la producción, realizado por personas, pero en resumidas cuentas, un factor de la producción. Creamos una norma jurídica que otorga una serie de derechos pero que no se corresponde con la realidad económica**”

El contrato de obra tal y como estaba era perfecto, y en algunos convenios colectivos se establecía que cuando había sucesión de empresas el empresario iniciaba un procedimiento de despido colectivo. Los trabajadores eran indemnizados y posteriormente contratados exnovo por la nueva empresa y esa situación era buena; sin embargo, ahora con los contratos fijos discontinuos creo que no se adecúa.

**AG:** En su opinión ¿se están aplicando correctamente por parte de las empresas los actuales modelos de contrato eventuales por circunstancias de la producción? ¿Ve correcto utilizarlos en la contratación de artistas?

**FS:** Para poder acometer una norma jurídica, previamente es necesario el análisis económico y aquí lo hacemos al revés. Creamos una norma jurídica que otorga una serie de derechos pero que no se corresponde con la realidad económica. Con la reforma del año 2021 que modifica varios artículos del Estatuto, si modificamos el artículo 15, cambiamos los principios y valores del Ordenamiento Jurídico, porque en la anterior redacción se decía que el contrato podía ser temporal o fijo y ahora se dice que es fijo el contrato preponderante y circunstancialmente puede ser temporal, por lo



que el engaño está en que el contrato fijo discontinuo lo es porque lo dice la ley no porque en realidad lo sea.

Por otro lado, el contrato de trabajo de causa previsible que establece un máximo de 90 jornadas contratadas, en mi opinión es totalmente absurdo. El contrato de causas imprevisibles lo veo correcto, lo que ocurre es que hay que poner mucho cuidado en la redacción de la causa porque si no se concreta bien, puede generar otro tipo de contrato. En el caso de artistas, en principio se trata de una actividad de naturaleza temporal, por lo que es necesario poner mucha atención en la redacción del objeto del contrato. Desde la perspectiva económica y jurídica es adecuado aunque es complicado darle redacción a la causa y es lo que determina si finalmente, se hace o no de manera adecuada.

**AG:** Sin tener en cuenta los trabajos cíclicos o de campaña, ¿cree que el aumento de la realización de contratos fijos-discontinuos contribuye a la reducción de la temporalidad? ¿O quizás pudiera también traducirse en un aumento de personas pluriempleadas? Desde su experiencia, ¿puede existir algún tipo de conexión entre las nuevas formas de contratación y la tasa de empleo registrada?

**FS:** Teniendo en cuenta que la economía sigue siendo la misma, la tasa de temporalidad no ha cambiado. USO mantiene que en España hay alrededor de 4 millones de desempleados en lugar de los 2 millones que dice el Ministerio, porque el trabajador fijo -discontinuo está desempleado cuando no trabaja. El engaño radica en que la Ley dice que el fijo discontinuo es un trabajador fijo aunque su actividad sea temporal.

**AG:** Dentro del amplio campo de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia del cumplimiento de la normativa,



normalmente es el trabajador el que solicita su protección, pero bajo su Dirección ¿se ha encontrado algún caso en el que sea la empresa la que solicita consulta o actuación frente a situaciones de conflicto en las relaciones laborales?

**FS:** Cuando hay conflicto hay veces que la empresa llama porque se ve desamparada y pretende que alguien al que se le presume conocimientos y objetividad en la actuación de su parecer. Si es un sindicato el que pone en conocimiento de la Inspección una problemática determinada, cuando hay un conflicto se puede intervenir porque la Ley prevé esa posibilidad a instancia de las partes, así como asesorar a la empresa en cualquier en cualquier expediente abierto relacionado con esa empresa y al trabajador en cualquier caso.

**AG:** ¿Suscitan muchas reclamaciones ante la Inspección de Trabajo las obligaciones de Registro retributivo y el registro de jornada?

**FS:** Ni una cosa ni la otra. El tema del registro retributivo es algo que está por ver porque está previsto para los planes de igualdad y el registro horario se está haciendo y más o menos se está cumpliendo.

**AG:** La aparición del derecho del subsidio al desempleo en el sector de emplead@s de hogar, en principio parece un avance positivo pero, ¿puede ocasionar alguna consecuencia no deseada?

**FS:** Si una familia dispone de una renta, la que sea, y tiene un máximo posible para destinarlo al gasto que le supone el empleado de hogar, una subida desmesurada en el SMI y coste de seguridad social, si necesitases sus servicios por mera necesidad, o bien la contra menos horas o se "sumerge" la actividad manteniendo el coste laboral, incumpliendo la norma. De hecho, cuando se produjo la primera subida del SMI, al día siguiente se produjeron 134.000 bajas en Seguridad Social, por lo que es evidente que existe una relación directa.

Desde "El Graduado" agradecemos a Don Fernando Sicre su generosa disposición para manifestarnos su opinión experta en estos temas y esperamos contar con usted en activo mucho tiempo, para ofrecer a nuestros lectores nuevas publicaciones y artículos que siempre nos sirven de ilustración y referente en nuestro quehacer profesional.

# Prestación económica por riesgo durante el embarazo

¿La concesión anticipada de la Prestación de Riesgo durante el embarazo por una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social produce daño en el patrimonio de la Seguridad Social? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 7 de febrero de 2024

**María Rosa Vela Balboa**  
Abogada Asesoría Jurídica  
Mutua Universal



La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo es una de las funciones propias de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (art. 80.2.c) LGSS).

La situación de riesgo durante el embarazo viene definida en el art. 186 LGSS "... se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el art. 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados"

Deben, pues, concurrir dos requisitos para que la mujer embarazada tenga derecho a la prestación económica. Por un lado, que el puesto que desem-

peña pueda influir negativamente en su salud y en la del feto. A tal efecto, el empresario está obligado a realizar una evaluación de los riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora. Por otro, que no sea posible el cambio de puesto de trabajo.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de febrero de 2024 (Rec. 796/2023) resuelve el recurso de la mutua colaboradora de una empresa textil impugnando una sanción de la Inspección de Trabajo (ITSS) por reconocer anticipadamente prestaciones de riesgo durante el embarazo a trabajadoras de la citada





“

**La ITSS consideró que existían contradicciones entre la evaluación de riesgos emitida por la empresa y los certificados que la mutua había emitido en la gestión de las prestaciones de riesgo durante el embarazo de las trabajadoras, siendo esta conducta objeto de sanción.**

empresa, contraviniendo los criterios de la Guía de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO).

En el supuesto que nos ocupa la ITSS consideró que existían contradicciones entre la evaluación de riesgos emitida por la empresa y los certificados que la mutua había emitido en la gestión de las prestaciones de riesgo durante el embarazo de las trabajadoras, siendo esta conducta objeto de sanción al existir por parte de la mutua colaboradora una falta de diligencia suficiente en la supervisión de la gestión de la prestación, la cual se produjo de forma reiterada y prolongada en el tiempo, siendo esta conducta una infracción muy grave (art. 29.9 de la LISOS) al provocar un perjuicio al patrimonio de la Seguridad Social.

El procedimiento de reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo se inicia a instancia de la trabajadora. Para ello se precisa un informe médico del Servicio Público de Salud que acredite embarazo y fecha

probable de parto. La empresa emitirá, además, una declaración sobre la actividad realizada y las condiciones del puesto de trabajo. Finalmente, será la Entidad Gestora o la mutua colaboradora quien emita la certificación médica constatando o no la existencia de condiciones negativas para la salud de la trabajadora y del feto (art. 26.2 LPRL).

Las declaraciones sobre la situación por riesgo durante el embarazo de la empresa textil se firmaron por su Servicio de Prevención Propio pero estas declaraciones carecían de validez ya que este Servicio de Prevención Propio no contaba con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud, especialidad que la empresa textil tenía concertada con la empresa Quirón Prevención, no siendo, pues, estas declaraciones válidas al efecto de tramitar una prestación de riesgo durante el embarazo.

Esas declaraciones firmadas por el Servicio de Prevención Propio de la empresa fueron consideradas válidas

por la mutua colaboradora, sirviendo las mismas de base para el reconocimiento de las prestaciones a las trabajadoras de la empresa textil.

Entiende la ITSS que existe una falta de diligencia en la conducta de la mutua colaboradora, no siendo en ningún caso reprobable la actuación de la empresa. En efecto, es la mutua quien ha aceptado un certificado de riesgos no válido en la tramitación de la solicitud.

Esta "culpa in vigilando" de la mutua colaboradora, según la sentencia, se extiende, además, a la determinación del puesto de trabajo que figura en el certificado de riesgos de la empresa que no coincide con la información que ella dispone sobre el mismo, no habiendo supervisado y contrastado la información que le suministran ante su falta de coherencia, siendo la mutua a quien le corresponde aceptar o denegar la expedición de la certificación médica que determina la existencia de riesgo por embarazo (art. 39.2 LPRL).

Por último, la sentencia se pronuncia acerca de la fecha probable de parto, semana y día de concesión de la prestación en los expedientes según las recomendaciones indicadas en la Guía SEGO. De acuerdo con la Resolución de la ITSS se ha dado por buena la semana anterior a la que señala la Guía SEGO en que comienza a existir riesgo para el embarazo de las trabajadoras de la empresa textil.

Entiende la sentencia que la mutua actuó con falta de negligencia en la gestión, habida cuenta el elevado número de casos de actuación irregular y su prolongación en el tiempo, ya que de 582 casos otorgó anticipadamente la prestación en 147 casos, es decir un 25'25% de los casos inspeccionados, correspondientes al período de 1 de enero del 2020 a 1 de enero de 2022.

La falta de supervisión correcta por parte de la mutua colaboradora en la gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo produjo, según el Tri-



“

**La sentencia del TS exonera de responsabilidad a la empresa textil, a pesar de que los certificados de riesgo expedidos por su servicio de prevención propio carecieran de validez, y culpa, de modo exclusivo y directo, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social por su falta de diligencia en la comprobación de los mismos.**

bunal Superior de Justicia de Madrid, un perjuicio en el Patrimonio de la Seguridad Social que debe ser considerado como falta muy grave según la LISOS, fijando la sanción en 40.000 euros.

En conclusión, la sentencia del TSJ de Madrid exonera de un modo expreso de responsabilidad a la empresa textil, a pesar de que los certificados de riesgo expedidos por su servicio de prevención propio carecieran de validez, y culpa, de modo exclusivo y directo, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social por su falta de diligencia en la comprobación de los mismos y, por no seguir los criterios de la Guía SEGO para determinar la semana en la que comenzaría el riesgo para el embarazo, suponiendo, además, dicha actuación negligente un perjuicio para el Patrimonio de la Seguridad Social.

1/6

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

Banco Santander está adscrito al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. Para depósitos en dinero el importe máximo garantizado es de 100.000 euros por depositante en cada entidad de crédito.



# En el Santander os tenemos en cuenta.

Por ello, tenemos una cuenta que se adapta a ti: la **Cuenta Corriente Colectivos del Santander**, sin comisión de administración ni mantenimiento de la cuenta<sup>1</sup>, sin comisión por transferencias en euros, nacionales y UE realizadas por internet, banca móvil o cajeros.

No aplica a urgentes e inmediatas, y con las tarjetas\*:

- **Tarjeta Crédito Santander**  
Todo lo que necesitas en una única tarjeta.
- **Tarjeta Débito Santander<sup>2</sup>**  
Sin comisión de emisión ni de mantenimiento.

También tenemos una **oferta preferente de financiación** para ti.

Infórmate en el **915 123 123** o en nuestras oficinas.

1. Cuenta no remunerada. TIN 0% **TAE 0%**. Para un supuesto de que se mantenga de forma constante durante 1 año un saldo diario de 7.000€, aplicando un tipo de interés nominal anual de 0% y una comisión de mantenimiento de 0€. 2. Concesión de la tarjeta sujeta a previa aprobación del Banco. Esta tarjeta permite el pago aplazado. Ten en cuenta que, si eliges una cuota demasiado baja, tu deuda puede alargarse en el tiempo más de lo previsto, ya que la cuota mensual se destinará en primer lugar al pago de intereses y comisiones y en una cantidad menor a la amortización del capital. Recuerda usar tu tarjeta de crédito de forma responsable. El uso abusivo de financiación implica un riesgo de sobreendeudamiento con consecuencias a largo plazo que pueden afectar a tu planificación financiera.

\*Consulta resto de condiciones en tu oficina más cercana.

# Nuevo sistema de incentivos a la contratación laboral



El 1 de septiembre de 2023 se ha puesto en marcha un nuevo sistema de bonificaciones a la contratación laboral como medida de apoyo al empleo de calidad. Publicado en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, tiene como finalidad promocionar la contratación de personas desempleadas en situación vulnerable, el fomento del trabajo autónomo e incentivar que los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, pasen a contratos a tiempo completo e indefinidos ordinarios.

Todo ello, a través de incentivos como la rebaja de cuotas de la Seguridad Social o diferentes subvenciones públicas.

## ¿Cuáles son los requisitos para obtener estas bonificaciones?

- No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones, ayudas públicas y beneficios e incentivos fiscales y de la Seguridad Social.
- No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por infracciones graves o muy graves.
- Estar al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- Contar con un plan de igualdad.
- Mantener el empleo, al menos tres años, en las bonificaciones a la contratación indefinida.

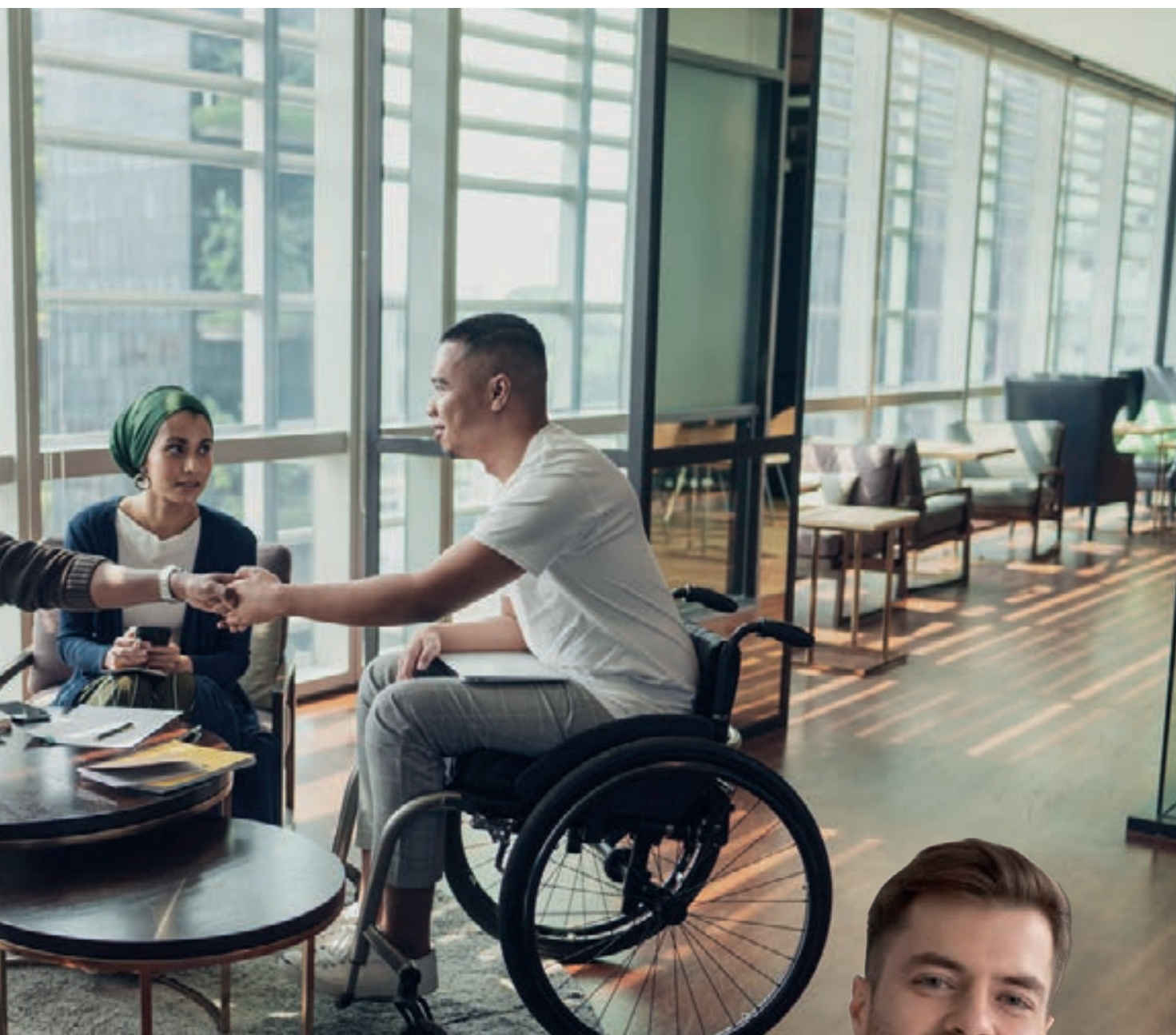


## ¿Cuáles son estos incentivos?

A continuación, detallamos las bonificaciones establecidas:

### 1 Contratación de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas, tras cesar en la empresa por incapacidad permanente:

- Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite: 128 €/mes durante 4 años.
- Contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta: 138 €/mes durante 2 años.



## 2 Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos y explotación sexual o laboral:

- Contratación indefinida: 128 €/mes durante 4 años.
- Contratos de duración determinada de personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos. 366 €/mes:
- Desempleados menores de 30 años, que sustituyan una persona que cobre el subsidio por riesgo durante el embarazo y lactancia (SREL).
- Desempleados menores de 30 años que sustituyan una persona que cobre nacimiento, cuidado de menor y corresponsabilidad del cuidado del lactante.



- Sustitución de autónomos que cobren las prestaciones de los casos anteriores.
- Desempleados con discapacidad para sustituir a empleados con discapacidad durante la incapacidad temporal.
- Bonificaciones a las personas trabajadoras sustituidas durante SREL y de nacimiento y cuidado de menor y corresponsabilidad en el cuidado del lactante: 366 €/mes.
- Bonificación por cambio de puesto de trabajo compatible con la situación de embarazo y lactancia natural evitando los riesgos 138 €/mes. .
- Bonificación por cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o contratación en otra empresa en los casos de enfermedad profesional en un puesto compatible 138 €/mes.

### 3 Contratación de personas en situación de exclusión social y desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo:

- Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social: 128 €/mes durante 4 años. Será de 147 €/mes durante 12 meses, si proviene de una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores, y no haya prestado, posteriormente, sus servicios por cuenta ajena durante un período superior a 30 días para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción.
- Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración: 110 €/mes durante 3 años.
- Contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo: 128 €/mes durante 4 años.

### 4 Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación:

- Contrato de formación en alternancia: 91 €/mes de la aportación empresarial y 28 €/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social, y por los conceptos de recaudación conjunta. Excluye los programas públicos mixtos de empleo-formación.
- Transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo:
- Contratos formativos: transformación en indefinidos 128 €/mes si es hombre o 147 €/mes si es mujer durante 3 años.
- Contratos de relevo: transformación en indefinidos 55 €/mes si es hombre o 73 €/mes si es mujer durante 3 años,



“ El Real Decreto-ley de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral tiene como objetivo general mejorar la calidad en el empleo, su creación neta y su mantenimiento y promocionar la contratación de las personas desempleadas

- Contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas: 138 €/mes durante 3 años. Indefinido si es una persona con discapacidad.
- Contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral: 115 €/mes.
- Formación en alternancia.





En el primer año de vigencia del real decreto-ley, los contratos indefinidos que se celebren con personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 275 euros/mes, durante tres años



## 5 Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos:

- Incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales (cuenta ajena): 73 €/mes durante 3 años. Menores de 30 años o mayores de 35 con discapacidad, el primer año, 147 €/mes.
- Transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias: 55 €/mes si es hombre, 73 €/mes si es mujer.
- Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística, de mantener la actividad en los meses febrero, marzo y noviembre: 262 €/mes.

- Personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos: agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias, así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla 262 €/mes. Necesario acciones formativas al menos de 20 horas si la bonificación es superior a 6 meses.

## 6 Contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil:

- Los contratos celebrados con menores de 30 años desde el 1 de septiembre de 2023 a 31 de agosto de 2024: 275 €/mes por 3 años.

## 7 Contratación de personas en el entorno familiar:

- Las bonificaciones incluidas en la DA 1ª del Real-decreto ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadores al servicio del hogar.



## 8 Bonificaciones en la cotización de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas:

- Las incluidas en la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

## 9 Contratación de personas con discapacidad:

- Contratación indefinida o transformación de temporales de fomento del empleo o formativos con personas con discapacidad: 375 €/mes durante toda la vigencia del contrato.
- Si la persona con discapacidad tiene parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %: 425 €/mes durante toda la vigencia del contrato.
- Bonificación 100 % todas las cuotas empresariales por contratación de la ONCE a personas con discapacidad.
- Bonificación 50% cuotas empresariales por CC por contratación a personas con discapacidad con contratos formativos.

## 10 Bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción:

- Las empresas de inserción social que contraten personas en exclusión social: 70,83 €/mes. 147 €/mes si es menor de 30 años, o 35 años con discapacidad igual o superior al 33% durante 3 años.

“ Este sistema de bonificaciones pretende homogeneizar todos los incentivos a la contratación, dando cobertura a las mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas con discapacidad, desempleados de larga duración y jóvenes con baja cualificación

## 11 Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social del personal investigador:

- Bonificación del 40% cuota empresarial por CC por contratación indefinida, por empresas dedicadas a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica, de personal para la realización con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo, + 5% si son jóvenes investigadores (menores de 30 años) y + 5% si son mujeres.

## 12 Contratos de duración determinada que se celebren para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales:

- Bonificación 100% cuotas empresariales CC en contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo durante la suspensión o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo durante 6 meses.
- Bonificación 100% cuotas empresariales CC en contratos de interinidad con desempleados para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo durante la suspensión o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo durante 6 meses.

## 13 Bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en las instituciones penitenciarias:

- Las empresas de inserción social que contraten personas en exclusión social: 70,83 €/mes o 147 €/mes si es menor de 30 años, o 35 años con discapacidad igual o superior al 33% durante 3 años.



## NUEVOS RIESGOS LABORALES: PREVENCIÓN 4.0

**N**uestro entorno laboral está cambiando a gran velocidad. Si antes de la pandemia, ya se evidenciaba un avance cultural y de época, con la Covid-19 la metamorfosis empresarial ha sido de tal calado que ha introducido nuevas prácticas, como el trabajo a distancia, que han venido para quedarse. Si no en su totalidad, sí a través de un sistema híbrido que permita a las personas conciliar mejor su vida profesional y familiar.

La evolución tecnológica ha impulsado el uso de nuevos sistemas de tra-

bajo, la transformación digital, el teletrabajo, las profesiones emergentes... a lo que va intrínsecamente unido un cambio de valores en la Sociedad, como puede ser el paso del presentismo al trabajo por proyectos, -siendo habitual el cambio de empleo, - o la consideración de factores como la transversalidad, la confianza, la flexibilidad o la conciliación, como beneficios que deben ser inherentes a nuestra actividad profesional. En consecuencia, es imprescindible la adaptación al cambio, considerando lo que a priori

puede parecer una amenaza, como una oportunidad.

De hecho, como todo en la vida, hay múltiples ejemplos que nos pueden ayudar a ver la botella medio vacía o medio llena, según la perspectiva o actitud desde la que estemos observando. Si atendemos a la inteligencia artificial aplicada a la seguridad vial, si bien es cierto que debemos adaptarnos en cuanto a infraestructuras, marco jurídico, fiabilidad de los mapas o la percepción que tenemos las personas sobre los vehículos autónomos... tam-

bién lo es que su vertiente positiva será una mayor seguridad vial y movilidad, un tráfico más fluido en las ciudades, menos multas y gastos en seguros, mayor eficiencia del consumo de gasolina y mayor calidad del aire.

Otro ejemplo, es el e-commerce, cuyo auge ha incrementado tanto los accidentes con furgonetas como el estrés de los trabajadores, debido a las jornadas de mayor duración, la presión de las horas de entrega y las distracciones por uso del GPS y del móvil. Aunque su aumento, es el resultado de la adaptación de la Sociedad a un nuevo entorno con unas nuevas necesidades. Como muestra, reflexionemos acerca de nuestros hábitos durante la pandemia.

En esta línea, se constata que la evolución del entorno laboral nos ha llevado a la transformación de la prevención de riesgos laborales. Una materia que ha pasado de “prevenir” los riesgos (principalmente físicos) asumiendo que van a ocurrir, a una materia “proactiva”, en la que el objetivo es mejorar la salud y el bienestar integral de las personas en el lugar de trabajo. Tanto en su vertiente física como mental. Con un punto en común en la evolución del entorno laboral y preventivo: las personas.

Está demostrado que las empresas que ponen a las personas en el centro, son las más eficientes y competitivas, logrando mejorar sus indicadores y resultados económicos. Entendiendo por personas, no sólo al cliente sino también a la plantilla, pues las relaciones interpersonales tienen lugar entre los propios trabajadores y entre éstos y proveedores, clientes, aliados... Sin olvidar que quien impulsa a las organizaciones, son quienes realizan los productos y servicios, quienes las lideran, quienes se ocupan de las relaciones corporativas... y, en definitiva, las personas que las integran. Para ello es imprescindible analizar qué factores son los más valorados, con el objetivo de mejorar su bienestar y salud integral.

“

**Esta materia ha pasado de “prevenir” los riesgos (principalmente físicos) asumiendo que van a ocurrir, a una materia “proactiva”, en la que el objetivo es mejorar la salud y el bienestar integral de las personas en el lugar de trabajo**

A raíz de un estudio elaborado por Egarsat con Esade, pudimos contrastar a través de la opinión de cerca de 1000 trabajadores y 325 directores y responsables de recursos humanos que, en esencia, existen 5 factores clave que deben abordarse a nivel empresarial si queremos adaptarnos al nuevo entorno: la organización, motivación, conciliación, el uso de las tecnologías y la gestión de la edad. La clave es con qué medidas podemos prevenir los nuevos riesgos laborales intrínsecos a esta evolución.

### ORGANIZACIÓN

Medidas como la aplicación de un buen plan de comunicación interna o de protocolos de gestión de conflictos, se llevan a cabo principalmente en microempresas, en las que existe una menor percepción de la gestión de este factor. Por otra parte, los directores de recursos humanos de grandes empresas, afirman que es preciso realizar una gestión avanzada de la organización, generalmente a través de los mandos

intermedios, por ser quienes conocen las cargas de trabajo de sus equipos y quienes pueden aplicar una óptima gestión por competencias. Distribuir correctamente los proyectos y mantener una comunicación fluida bidireccional, son medidas que favorecen la obtención de información suficiente para tomar decisiones acertadas.

### MOTIVACIÓN

La motivación, es considerada hoy en día como un valor indiscutible. Además, tiene una gran ventaja, y es que puede ser aplicable a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, actividad y nivel de absentismo. De hecho, aquellas empresas que implementan programas de bienestar y promoción de la salud, consiguen aumentar la motivación de sus plantillas, incrementando la producción en un 20%, y reduciendo tanto el presentismo en un 33% como el absentismo laboral entre un 12 y un 36%. Es importante ser conscientes del hecho de que, porque una persona se





“**Las empresas que permiten conciliar y flexibilizar aumentan la atracción y retención de talento, y a su vez, reducen enormemente el doble coste de la pérdida de profesionales con experiencia y los derivados de los procesos de selección**”

encuentre en su puesto de trabajo, no implica necesariamente que esté presente “mentalmente”, por lo que la motivación será el motor que lo convierta en un trabajador implicado.

Existen múltiples medidas que pueden implementarse para aumentar la motivación. Desde programas para fomentar el sentido de pertenencia o protocolos de gestión del absentismo, a protocolos de selección de personal, planes de carrera y medidas para fomentar la cultura corporativa, de modo que las personas se sientan integradas con el resto de plantilla y con una proyección profesional.

## CONCILIACIÓN

La posibilidad de conciliar es percibida por la mayoría de los trabajadores como un beneficio básico e irrenunciable, cuya no contemplación puede conllevar que se planteen un cambio profesional. En las microempresas se

cree que este factor se gestiona mínimamente, sin embargo, en las pymes y grandes empresas ello es muy distinto. De hecho, los directores de recursos humanos de las mismas, creen firmemente en la necesidad de crear paquetes retributivos con implicación emocional, donde aspectos como la conciliación o el desarrollo de competencias son importantes para la retención y captación de talento.

Abordar la conciliación, requiere un planteamiento previo por parte de las empresas acerca de los costes directos e indirectos que conlleva sustituir a las personas que abandonan ante la imposibilidad de conciliar. Debe considerarse que las empresas que permiten conciliar y flexibilizar aumentan la atracción y retención de talento, y a su vez, reducen enormemente el doble coste de la pérdida de profesionales con experiencia y los derivados de los procesos de selección. Aparte, disminuyen el riesgo de estar en inferioridad de condiciones respecto a las empresas del mismo sec-

tor y, por tanto, de quedar obsoletas. Por ejemplo, es recomendable estudiar el coste de los procesos de selección, la formación de candidatos, o los casos de reducciones por guarda legal ante la imposibilidad de flexibilizar.

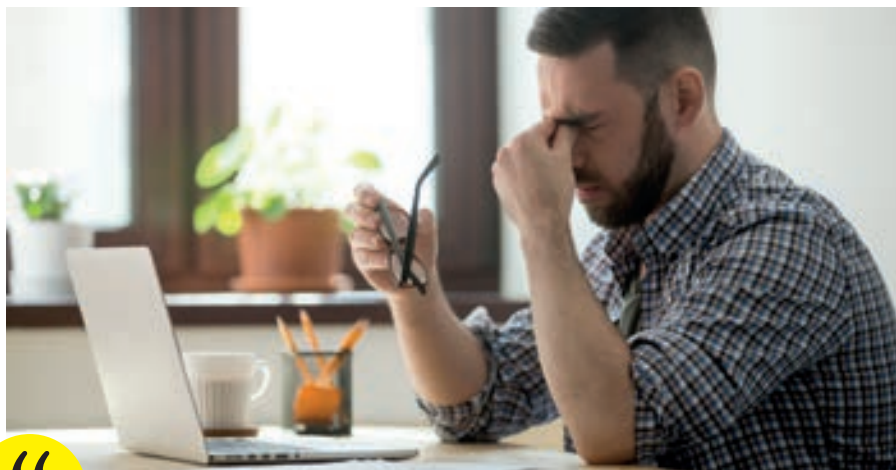
## USO DE TECNOLOGÍAS

El uso de las tecnologías y el tecnoestrés, ha ido en aumento los últimos años, y esencialmente durante la pandemia derivada de la Covid-19. Incluso la regulación de la desconexión digital se ha hecho necesaria a través de convenios colectivos al verse el riesgo psicosocial que conlleva estar permanentemente “conectado”.

Destaca que, si atendemos a las distintas percepciones por generaciones etarias, la conciencia de la valoración de la tecnología como riesgo, es mayor a medida que aumenta la edad de las personas, especialmente como un riesgo presente.

Por ello, para prevenir los nuevos riesgos laborales derivados de las tecnologías, se requiere la aplicación de medidas como la adaptación de los puestos de trabajo a las mismas, facilitar formación para su uso, realizar programas de I+D+i para buscar nuevas tecnologías que mejoren los procesos, o bien aplicar protocolos sobre su uso, tanto en el espacio personal (uso de correo o realización de llamadas fuera del horario laboral), como en el profesional (por ejemplo, el uso del móvil en el trabajo).

En este apartado, merece especial atención el teletrabajo, pues, aunque disponga de beneficios tales como una mayor conciliación, la disminución de accidentes in itinere y en misión, o la menor rotación de personal, deben tenerse en cuenta aspectos relevantes como: el grado de preparación de la empresa del que se parte para su implantación, la identificación tanto de puestos de trabajo como de aptitudes y actitudes de



“

**Nuestras capacidades van variando con los años, por ello es muy recomendable adoptar medidas como pueden ser llevar a cabo la vigilancia de la salud específica por tramos de edad, o implantar programas para transmitir el talento y conocimiento entre generaciones**

las personas, los costes económicos y su viabilidad, el modo en el que se llevará a cabo la desconexión digital... Y en la misma línea, la manera de abordar el “teledirigido”, pues los mandos deben aplicar métodos que profundicen en la confianza con sus colaboradores, en la evaluación por objetivos o proyectos, que conozcan cómo tratarán la unidad del equipo ante la falta de contacto con el resto de compañeros, que apliquen la desconexión digital, o que ejerzan una óptima comunicación interna para evitar entre otras cosas, la sensación de aislamiento.

## GESTIÓN DE LA EDAD

En cuanto a la gestión de la edad, destaca que mientras en las microempresas existe una menor conciencia del riesgo entre los trabajadores, en las grandes empresas se percibe como un riesgo presente y futuro.

En el estudio se pudo constatar que el tejido empresarial es consciente de la coexistencia de diferentes genera-

ciones, aunque la opinión generalizada es que, o bien no existen medidas para gestionarla, o bien éstas son desconocidas. Sin embargo, es una evidencia que la población laboral activa española está envejeciendo a gran velocidad, hasta el punto que las previsiones establecen 2050 como el año en el que España se situará en el segundo país más envejecido del mundo por detrás de Japón.

Por este motivo, y por el hecho de que nuestras capacidades van variando con los años (no es lo mismo realizar un trabajo a los 20 años, que a los 40 o 60), es muy recomendable adoptar medidas como pueden ser llevar a cabo la vigilancia de la salud específica por tramos de edad, implantar programas para transmitir el talento y cono-

cimiento entre generaciones, elaborar planes para reducir el impacto provocado por la edad y la antigüedad, o bien adaptar los puestos de trabajo de acuerdo al desgaste físico y mental.

En conclusión, estamos en una época en la que el entorno cambia y muy a menudo, por lo que nuestra capacidad de adaptación es esencial para asumirlos. Ello llevado al plano laboral, hace que también tengamos que adaptarnos a nuevos riesgos que van surgiendo con las nuevas tecnologías y profesiones. Sin embargo, en el centro de estos cambios, estamos las personas, uno de los principales activos de las empresas, sin las cuales, no pueden sobrevivir. Para ello, es preciso conocer qué es lo que las conecta con sus emociones y qué favorece su salud y bienestar integral. En consecuencia, adoptar medidas relacionadas con la organización del trabajo, aumentar la motivación, facilitar la conciliación y la flexibilidad, y ayudarlas a adaptarse a los nuevos tiempos (el paso de los años, las tecnologías...), es esencial para promover la prevención antes que la rehabilitación. Para alargar más tiempo una buena calidad de vida y lograr que las empresas dispongan de trabajadores sanos. En resumen, ser capaces de crear una dirección estratégica en las empresas, donde los sistemas de liderazgo en pro de las personas, sea uno de los ejes fundamentales.



**Raquel Sellarès Cusidó**

*MBA, Licenciada en Derecho*

*Técnica Superior en PRL*

*LinkedIn Raquel Sellarès*


*Directora departamento Gestión*

*Preventiva de Mutua Egarsat*

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@cgsn.es**



# TRANSFORMANDO LOS RECURSOS HUMANOS: Innovaciones y Tendencias para 2024

El mundo de los Recursos Humanos está en plena ebullición con nuevas tendencias que están revolucionando la forma en que las empresas gestionan su talento. Imagina un futuro donde cada empleado se sienta valorado y motivado, gracias a estrategias innovadoras que combinan tecnología y empatía humana. Utopía presente, ¿y futura?



Alex Carreño Fuente.  
Corporate Solution  
Manager IEBS



## Empresas con Alma: La Conciencia Social en Acción

Las empresas ya no solo se enfocan en el lucro. Ahora, la responsabilidad social corporativa es un pilar fundamental. Los empleados buscan trabajar en lugares que se preocupen por el medio ambiente y la comunidad. ¿El resultado? Equipos más comprometidos y una cultura organizacional sólida.

## La Experiencia del Empleado:

### Más Allá del Salario

Piensa en la experiencia del empleado como un viaje emocionante, lleno de satisfacción y crecimiento. Las empresas están utilizando herramientas avanzadas para escuchar a sus empleados y mejorar continuamente su entorno laboral. Un empleado feliz es un embajador entusiasta de la marca.

## Beneficios Innovadores:

### Más Allá de los Tradicionales

El trabajo híbrido ha llegado para quedarse, y con él, una nueva era de beneficios. Desde apoyo a la salud mental hasta kits de trabajo remoto, las empresas están reinventando la forma en que cuidan a su personal. Los beneficios ya no son solo extras, son esenciales para el bienestar integral del empleado.

## El Lado Humano de la Tecnología

La inteligencia artificial y el análisis de datos están transformando los RRHH, pero nunca podrán reemplazar la creatividad y la empatía humana. La clave está en usar la tecnología para potenciar, no sustituir, las habilidades humanas. Imagina decisiones estratégicas basadas en datos precisos, pero siempre con un toque humano.

## People Analytics:

### Decisiones Basadas en Datos

El uso de People Analytics permite a las empresas tomar decisiones informadas sobre contratación, desarrollo y retención de talento. No se trata solo de números, sino de entender profundamente las necesidades y aspiraciones de los empleados para crear un entorno laboral dinámico y eficiente.

En un entorno laboral  
cada vez más digitalizado,  
la formación en Recursos  
Humanos 4.0 se ha vuelto  
indispensable para  
navegar en el complejo  
mundo de la gestión  
del talento.

## Flexibilidad y Agilidad:

### El Nuevo Mantra

La capacidad de adaptarse rápidamente es vital en el mundo empresarial actual. Las empresas están aprendiendo a ser ágiles, implementando estructuras flexibles que les permiten responder a los cambios del mercado y las necesidades de sus empleados con rapidez y eficacia.

# IEBS:

## Innovación en Formación de RRHH

En este contexto de constante evolución, IEBS Business School se destaca por su enfoque vanguardista en la formación de profesionales de RRHH. Nuestros programas, como el Máster en Recursos Humanos, están diseñados para enfrentar los desafíos contemporáneos, proporcionando a los estudiantes las herramientas necesarias para liderar la transformación en sus organizaciones.





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.

## I JORNADAS LABORALISTAS del Colegio de Graduados Sociales de Madrid

Los días 23 y 24 de mayo se han celebrado las I Jornadas Laboralistas del Colegio de Graduados Sociales de Madrid que han congregado a un centenar de asistentes presenciales en el Espacio de Encuentros del COE Estatal del SEPE de Madrid.



La inauguración de este evento corrió por cuenta de la Viceconsejera de Justicia y Víctimas de la Comunidad de Madrid, Dña. M<sup>a</sup>. del Carmen Martín García-Matos, por la Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, Dña. Eva Torrecilla Hernández y el Director Provincial del SEPE de Madrid, D. Ricardo Cuesta García. En su alocución la Viceconsejera destacó la importancia y buen hacer del colectivo de Graduados tanto en el ámbito judicial como en todos los procesos de gestión de la conflictividad laboral; mientras que la Presidenta del





Colegio agradeció el trabajo realizado desde el Consejo General de Graduados Sociales y la Fundación Justicia Social para hacer realidad este destacado encuentro que ha contado con relevantes ponentes de la judicatura y del ámbito empresarial.

En la primera sesión se abordaron diversos aspectos relacionados con el acoso laboral y moral en el ámbito laboral como riesgo psicosocial, así como la responsabilidad empresarial en materia de prevención y actuación en casos de mobbing, interviniendo representantes del IRSST, la Dña. Ana M<sup>a</sup>. Orellana, magistrada especialista de la sala de lo Social del TSJM y D. Fernando Sicre, Inspector de Trabajo, entre otros.

En la segunda de las sesiones se acometieron temas de calado jurídi-

co como la indemnización adicional y complementaria en los despidos por vulneración de derechos, principales sentencias del TJUE en materia de ineptitud sobrevinida o las últimas sentencias en materia de Seguridad Social, de la mano de los magistrados Doña Rosa María Virolés, Don Ignacio Moreno González-Aller y Don Ignacio García-Perrote.

La clausura de estas Jornadas corrió por cuenta del Consejero de Pre-

sidencia, Justicia y Administración Local de la Comunidad de Madrid, Don Miguel Ángel García Martín y del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Don Joaquín Merchán.

Desde estas líneas agradecemos la implicación de las entidades colaboradoras para el óptimo desarrollo de estas jornadas que nacen con vocación de continuidad anual.

# Entrega de Distinciones Profesionales



Como colofón de las I Jornadas Laboralistas y coincidiendo con el Día del Colegio, tuvo lugar en la Finca La Alquería el acto de entrega de distinciones profesionales, un evento de confraternización para todos los colegiados, familiares y amigos donde se reconoció la trayectoria de quienes atesoran 15, 20, 25 ó 35 años de colegiación haciéndoles entrega de diferentes categorías de medallas profesionales.

El acto fue presidido por el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Don Joaquín Merchán, acompañado por Dña. Rosa María Virolés, magistrada emérita de la sala IV del Tribunal Supremo, la

presidenta del Colegio, Dña. Eva Torrecilla y Dña. Gema Quintero, colegiada de Honor y profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III.

La entrega de distinciones supuso un encuentro intergeneracional muy emotivo en el que la Presidenta destacó en su discurso de felicitación a los galardonados que “el acto de entrega de medallas y distinciones profesionales es parte intrínseca de nuestro espíritu corporativo. Lo que hoy hemos expresado aquí públicamente es el reconocimiento de un camino arduo, un recorrido de perfeccionamiento personal y profesional donde cada generación alecciona, anima y sirve de ejemplo a las si-





guientes, remarcando un destino de vida y la aspiración de realizar un servicio a la sociedad, implícito en nuestro lema Justicia Social”.



La velada estuvo amenizada por el Trío Camera que interpretó temas muy aplaudidos por los asistentes y donde también se dio lectura al “Poema del Graduado Social”, publicado en la obra “Alas en el Atardecer” con motivo del 50 aniversario del Colegio, cuyo autor es Don César Gala Vallejo, hombre muy ligado al Colegio, y que era muy conocido por todos, porque entre otras cosas, colaboró en la redacción de la Ley General de la Seguridad Social

A la finalización del acto se hizo también entrega de dos placas de reconocimiento por su labor como vocales de la Junta de Gobierno a Don Pedro Bonilla y a Don Santiago Sánchez-Mariscal una vez concluido su periodo de elección en su cargo.



## Poema del Graduado Social

*Autor: César Gala Vallejo*

*Obra: “Alas en el Atardecer”*

En la dulce alborada de aquel día estival  
el eco de campana se oía jubiloso,  
su repique anunciaba un hecho venturoso,  
a la vida nacías, Graduado Social.

Y en letras fue grabado como guía inicial  
el qué y porqué de tu quehacer gozoso,  
tu misión de concordia y de consejo honroso  
con la mano tendida de sembrador leal.

Sobre tu pecho luces el símbolo ideal  
del amor al trabajo sublimado de gloria  
con el lema estampado de justicia social.

Siete décadas llevas sembradas en tu historia,  
copiosa ya de espigas y de granado muelo,  
para nadie es secreto tu noble ejecutoria.

Graduado Social, mira el azul del cielo  
y la noche estrellada, contempla su armonía  
-maravilla divina del orden que hoy se ansía-  
y muéstrala en tu obra sin sombras y sin velo.

*Amenización Musical:*

*Trío CAMERA*

*Piezas:*

*BSO La vida es bella • Minuetto de Boccherini*

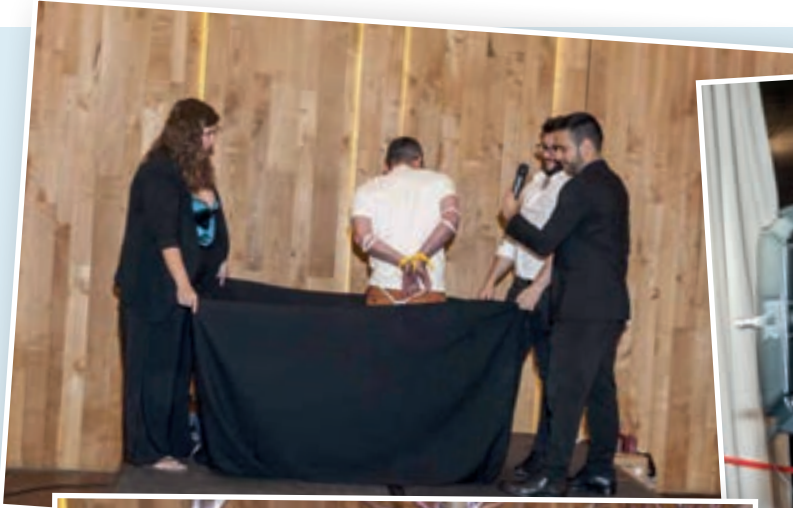
*Arioso de Bach • Paacalle de Boccherini*



# DÍA DEL COLEGIO

Según el acuerdo alcanzado en la Junta General de Colegiados de 2023 para la celebración del Día del Colegio, con carácter anual y coincidiendo con la fecha de conmemoración de su constitución, a la conclusión del acto de entrega de medallas profesionales, tuvo lugar este evento de confraternización para todos los colegiados y colegiadas, sus familiares y amigos. Con una destacada asistencia de compañeros y compañeras el pabellón Ciprés de La finca La Alquería sirvió como marco ideal para la diversión y el entretenimiento en una velada donde hubo espacio para la degustación de una cena cóctel, espectáculo de magia de proximidad, photo 360, baile, sorteos... En definitiva, la oportunidad de tener un bonito punto de encuentro entre colegiados que siempre perdura en la memoria.





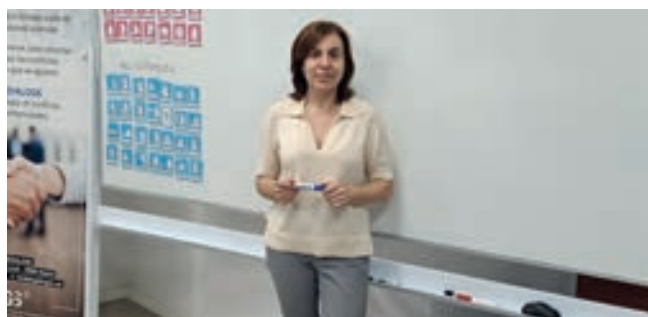
# MEDIALOGS

## Centro de Mediación Laboral y Organizacional de nuestro Colegio



El pasado 4 de abril tuvo lugar la sesión informativa de la creación del nuevo servicio del Colegio en materia de mediación (MEDIALOGS). Asimismo, también se realizó una presentación pública externa de este servicio en las I Jornadas Laboralistas de nuestro Colegio. En ambas convocatorias se desglosaron los principales requisitos necesarios para acceder al listado de profesionales mediadores que integrarán este servicio y que son los siguientes:

- Estar colegiado/a en modalidad Ejerciente.
- Estar en posesión de título homologado por el Ministerio de Justicia en mediación, mínimo 100 horas. Es necesario aportar documento.
- Estar inscrito en el Registro de Mediadores del Ministerio de Justicia. Es necesario aportar enlace. El enlace para ac-



ceder a la inscripción es: <https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadania/tramite?k=inscripcion-mediador-persona-fisica-seccion-primera-registro>. Si tiene cualquier dificultad o duda puede dirigirse a: [registro.mediadores@mjusticia.es](mailto:registro.mediadores@mjusticia.es)

- Tener suscrito Seguro de Responsabilidad que cubra la actividad de mediación. Es necesario aportar Póliza y último recibo.





Para formar parte del listado de personas mediadoras de MEDIALOGS es necesaria la asistencia a un mínimo de tres sesiones de formación gratuita y 100% práctica que se viene impartiendo en la sede del Colegio. Así, a lo largo de estos meses hemos ido desarrollando acciones formativas los pasados días 18 de mayo y 6 de junio con una buena acogida desarrollando diferentes supuestos prácticos en cada una de las convocatorias.

Uno de los objetivos primordiales de la Comisión Técnica de Mediación de nuestro Consejo General es potenciar las competencias de los colegiados en mediación sociolaboral y desarrollar el perfil profesional del Graduado/a Social, no solo en materia de mediación laboral en sus formas extrajudicial e intrajudicial, sino también en el ámbito de la mediación organizacional entendiendo ésta como la gestión y resolución de conflictos laborales y de recursos humanos

dentro de la empresa. Para lograr estos fines, se enfatiza en el hecho de contar con una buena información actualizada y una formación adecuada, y entre otras actividades se ha programado una jornada el pasado día 20 de junio bajo el título "Nuevas fronteras en la Justicia: Graduados Sociales y MASC"

Una consulta generalizada por parte de los interesados que carecen de formación especializada radica en la recomendación de un centro formativo en materia de Mediación. Desde la Fundación Justicia Social del Consejo de Graduados Sociales de España se está trabajando para ofrecer dicha titulación, y en cuanto conozcamos los detalles se informará puntualmente sobre ello. Por último, es importante que aquellos colegiados y colegiadas que tengan algún curso en mediación lo trasladen al Colegio para su valoración por la Comisión de Dirección de MEDIALOGS que resolverá caso a caso.

# Jornada Técnica de Tratamiento y Conservación del Patrimonio Fotográfico



El 9 de junio de 1948 el Consejo General de los Archivos, bajo los auspicios de la Unesco declaró el día Internacional de los Archivos. Con motivo de esta efeméride, la Subdirección General de Archivos y Gestión Documental de la Comunidad de Madrid realizó el pasado 6 de junio en el Auditorio "Lolita Franco" la Jornada Técnica de Tratamiento y Conservación del Patrimonio Fotográfico, en la que estuvo presente nuestro Colegio representado por Don José Carlos Astudillo.

El programa, en sesión de mañana y tarde, recogía distintas ponencias y una mesa redonda de opinión integrada por profesionales de distintas instituciones como la Filmoteca Nacional y el Museo Naval, donde se habló de la necesidad de la conservación y tratamiento de los distintos documentos que constituyen un patrimonio a preservar.

También se contó con la destacada intervención de técnicos de la propia ARCM, Doña Rocío Mogollón Naranjo

y Doña María del Pilar Solís Herráez del Servicio de Descripción del Archivo Regional y la destacada intervención de Doña Nieves Sobrino García directora del Archivo Regional de la Comunidad de Madrid.

Las características propias de las fotografías (inmediatez, fácil comprensión, transversalidad temática, emotividad, precisión...) hacen de ellas una documentación muy atractiva, y por tanto, muy demandada en los archivos.

La jornada puso de relieve el valor que tiene cada fotografía y cada negativo: el trabajo que realizan los profesionales de los archivos con el tratamiento de los fondos y el que llevan a cabo los restauradores y conservadores para la preservación del patrimonio fotográfico



# Convenios

## RENOVACIÓN DEL CONVENIO CON BANCO SABADELL



En la mañana del 13 de junio tuvo lugar en la sede del Colegio el acto para la renovación del convenio que desde hace más de una década nuestra corporación tiene suscrito con el Banco Sabadell.



El banco pone a disposición del Colegio y de los beneficiarios un amplio catálogo de soluciones financieras, así como las condiciones vigentes de las mismas, las cuales se encuentran a disposición de los Beneficiarios en la red de oficinas del banco. Las condiciones de contratación de las soluciones financieras son las vigentes en el momento de la firma de la contratación de la solución financiera correspondiente entre el banco y el beneficiario.

Este acuerdo fue ratificado por Don Alberto Maté Inclán, Director Comercial Territorial Centro del Banco Sabadell y por Doña Eva Torrecilla, Presidenta del Colegio.

## NUEVO CONVENIO CON EL BANCO SANTANDER



El pasado 11 de junio tuvo lugar en la sede de nuestro Colegio el acto de firma del nuevo acuerdo de colaboración con el Banco Santander. En el mismo estuvieron presentes D. Jorge Gutiérrez Ramos, responsable de colectivos, Don Alejandro M. Muela, responsable de recursos, seguros y segmento select Territorial Madrid, y Doña Amparo Sánchez, Directora de Oficina, mientras que en representación del Colegio asistieron la presidenta, Doña Eva Torrecilla y el Tesorero, Don José García-Arias.

El acuerdo con el Banco Santander ofrece ventajas a los profesionales y trabajadores del sector de la Justicia, tanto a quien ejerce por cuenta propia como a quien lo hace por cuenta ajena. Jueces, fiscales, Letrados de la Administración de Justicia, médicos forenses, funcionarios, abogados, procuradores, graduados sociales, notarios o registradores son algunos de los perfiles que pueden acceder a estos productos y servicios especialmente seleccionados. Entre otros productos destaca la cuenta Justicia, una cuenta corriente transaccional, sin comisiones de mantenimiento ni de administración que permite disponer de tarjetas de débito y crédito; realizar depósitos ilimitados y la posibilidad de realizar múltiples transacciones y disfrutar de ventajas exclusivas.



### IEBS y el Colegio sellan un acuerdo de colaboración académica

El acuerdo permitirá mejorar el desarrollo profesional y la empleabilidad de los profesionales del Colegio a través de una formación altamente cualificada en el área de los recursos humanos.

IEBS Business School, la escuela de negocios digital líder en formación online especializada en la economía digital a través de programas máster y de postgrado, ha formalizado un acuerdo de colaboración con nuestro Colegio.

El acuerdo ha sido suscrito por Dña. Susana López, CEO de IEBS, y Dña. Eva Torrecilla, Presidenta del Colegio. Como resultado del acuerdo el Colegio se convierte en Partner Académico y pone a disposición del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid el servicio de Formación de IEBS en Recursos Humanos, como es el Master en Di-



rección de Recursos Humanos 4.0, Postgrado Gestión del Talento o el Postgrado

Estrategia HR y Social Recruiting para toda su red de colaboradores. Bajo este acuerdo IEBS ofrece a los trabajadores, afiliados y colaboradores acreditados del Colegio el acceso a los siguientes beneficios en el momento de contratar una formación:

- Descuentos exclusivos y opción preferente a Programa de Becas
- Formación para empresa a medida (In Company)
- Acceso a la Bolsa de Trabajo y otros servicios

El objetivo principal del acuerdo es doble, por un lado, mejorar el desarrollo profesional y la empleabilidad de los miembros del Colegio y acercar la oferta académica de IEBS en el área de formación de recursos humanos a personas interesadas en la misma área de conocimiento.

## El Consejo General de Graduados Sociales firma un convenio con la DGT para la intermediación de todas las gestiones de tráfico

Se trata de una reivindicación histórica que permitirá mejorar el servicio que se presta a la ciudadanía

El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España (CGCOGSE) y la Dirección General de Tráfico (DGT) han sellado un acuerdo de colaboración que permitirá a los graduados y graduadas sociales intermediar en todos los procedimientos administrativos relacionados con dicho organismo público.

Don Joaquín Merchán Bermejo, presidente del (CGCOGSE), y Don Pere Navarro Olivella, director general de Tráfico, firmaron este



convenio el pasado 14 de mayo, el cual se pondrá en marcha en cuanto esté habilitada la plataforma informática que conectará los despachos de los graduados sociales con la sede electrónica de la DGT.

Una vez se complete el desarrollo tecnológico necesario, los graduados sociales podrán presentar electrónicamente documentos en representación de terceras personas ante las Jefaturas Provinciales de Tráfico.

# XI Edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans, a las mejores prácticas preventivas

El Colegio de Graduados Sociales de Madrid, representado por su presidenta Doña Eva Torrecilla Hernández estuvo presente en la XI Edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans a las mejores prácticas preventivas celebradas en el Palacio de Neptuno de Madrid. Estos galardones reconocen los mejores proyectos en prevención de empresas asociadas a la Mutua con el objetivo de premiar la promoción y divulgación de prácticas eficaces, dirigidas a prevenir riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. En total, este año se han presentado 127 candidaturas, pertenecientes a empresas mutualistas de toda España.

Presidió el acto Doña Pilar Jimeno Alcalde, directora general de Inspección y Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid y Don Fernando



Casado, presidente de la Mutua, el cual destacó la necesidad de profundizar en la prevención para la seguridad de los trabajadores. El evento ha contado también con la presencia de otros representantes de la administración autonómica y del mundo empresarial e institucional.

Con la finalidad de difundir los proyectos ganadores y finalistas de estos Premios, y de dar a conocer estas prácticas eficaces de gestión y control del riesgo en el ámbito laboral, Asepeyo ha publicado una monografía que recoge un resumen de todos los trabajos distinguidos.

## Comisión de ocio y tiempo libre

### Visita a Herrerueta de Oropesa

Continuando con las actividades de ocio que prepara esta Comisión un destacado grupo de colegiados, amigos y familiares disfrutaron el pasado 15 de junio de una jornada lúdica en la que pudieron realizar una visita guiada al Museo de Pesos y Medidas de Herrerueta de Oropesa.

Como Graduados Sociales resaltamos la trascendencia de la instauración de los pesos y medidas como sistema de Justicia Social.

En el propio museo los participantes pudieron degustar una cata de quesos típicos de la localidad y posteriormente visitar el municipio de Calzada de Oropesa, donde se ubica el segundo retablo más grande Castilla La Mancha, obra del pintor Claudio Coello. La jornada finalizó visitando el Castillo y el Parador de Oropesa. En definitiva, un día de confraternización y disfrute, que a buen seguro continuará con otras actividades después del verano.



## Reunión con el Delegado de Gobierno en Madrid

En la tarde del 27 de junio tuvo lugar una reunión entre el delegado de Gobierno de Madrid, Francisco Martín Aguirre, y la presidenta de nuestro Colegio, Eva Torrecilla Hernández, junto con el presidente del Consejo General, Joaquín Merchán Bermejo.

El motivo de esta reunión era ofrecer por parte de nuestro colectivo una colaboración institucional más estrecha para proponer cambios y mejoras a las normativas actuales que afectan a nuestra actividad.

Se realizó un especial hincapié en las tareas profesionales vinculadas al área de extranjería por la labor intermediaria que efectúa la delegación de gobierno en esta materia entre el gobierno central y la comunidad autónoma. Asimismo, se trasladó al señor Martín Aguirre las dificultades existentes actualmente para la obtención de citas previas en las oficinas de Policía para la tramitación de expedientes de extranjería.



## Raúl Bachot Ruiz, nuevo vocal de la Junta de Gobierno

En la Junta de Gobierno del pasado 2 de abril tuvo lugar el acto de jura del nuevo vocal ejerciente, Don Raúl Bachot Ruiz quien asume la vacante dejada por el saliente Don Enrique Álvarez Bartolomé.

Bachot se integra en las comisiones de Recursos Humanos, Deontología y Honores y Premios.



## “IMPORTASS”:

Jornada divulgativa con especial referencia al colectivo de empleadores/as y trabajadores/as del Sistema Especial de Empleadas del Hogar.

El pasado 11 de junio tuvo lugar en el Espacio de Encuentros del COE del SEPE de Madrid una jornada divulgativa organizada por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Madrid bajo el título “IMPORTASS” donde se expuso una descripción actualizada de los servicios ofertados por la TGSS en su portal, con especial referencia al colectivo de empleadores/as y trabajadores/as del Sistema Especial de Empleadas del Hogar.



La sesión fue impartida por Don Rodrigo Mares Ramírez, Director provincial de la TGSS de Madrid y por Dña. Maribel Cabezas Luque, Jefa de la Unidad de Cita Concertada y Coordinación de Administración Electrónica. Por parte del Colegio estuvieron presentes en la misma la Presidenta, Dña. Eva Torrecilla Hernández y el vocal ejerciente, Don Diego Chico Castaño.

## D. José Antonio Losada García

### AMOR A LA PROFESIÓN Y SERVICIO A LOS COMPAÑEROS

**Carlos Ruiz Sánchez**  
Coordinador CGSM



**T**raer a este escaparate del Talento Senior a Don José Antonio Losada es acercarlo al lado más humano y entrañable de un compañero de sobra conocido por nuestro colectivo, tanto por su excelso bagaje profesional como por su vocación de servicio desde el Colegio y el Consejo General.

Especialista en materia de Seguridad Social, docente universitario, árbitro en el proceso electoral de órganos de representación de personal al servicio de la Administración del Estado, entre otras muchas facetas, nos expone su punto de vista como experto muy vinculado desde su infancia a las actividades propias del Graduado Social y a la evolución de nuestra profesión.

**EL GRADUADO-** Desde tu niñez tuviste una estrecha cercanía a nuestra profesión a través de tu padre, Don Antonio Losada Barrio, un Graduado Social pionero, ¿qué te atrajo de nuestra profesión para seguir sus pasos y matricularte en la antigua Escuela Social?

*José Antonio Losada- Efectivamente, mi padre (q.e.p.d.) fue uno de los impulsores de nuestra amada profesión desde su juventud, contribuyendo a la creación del primer colegio profesional. Tuvo el carnet de colegiado número 5, siendo asignados los cuatro primeros números a diferentes cargos políticos del momento, y en su propio despacho profesional se instaló la sede de la organización colegial en sus inicios.*

*Yo tenía auténtica devoción por mi padre, y con ese ejemplo no me quedó otra alternativa que interesarme por los avatares de los Graduados Sociales desde la niñez, y ya de jovencuelo compaginé los estudios de la carrera de Derecho en la universidad con los de Graduado Social en la vieja Escuela Social. A nuestra titulación le quedaba todavía un largo trecho que recorrer hasta ser reconocidas sus enseñanzas como título universitario.*

**EG-** Con el sentir que produce el paso del tiempo ¿cómo valoras el legado de tu padre y la impronta profesional que dejó en ti?

*JAL- Mi madre decía medio en broma medio en serio, que el gran amor de mi padre eran los Graduados Sociales, y el segundo, la familia.*

*Cuando falleció mi padre, haciendo yo "limpieza" en sus cajones, encontré algunas separatas de la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley General de Seguridad Social de 1966 y otros textos, amarillentos por el tiempo, acompañados de diversas facturas de las imprentas a las que mi padre encargaba la publicación de las separatas para distribuir las entre sus alumnos y Graduados Sociales jóvenes que iniciaban su andadura profesional sin demasiados recursos. Todavía no existían en el mercado publicaciones especializadas y solamente se podía acudir a los reperto-*



“Luchar por la Justicia Social es favorecer las dinámicas de empresas y trabajadores, colocando en lugar preferente a los más necesitados”

rios de Aranzadi de legislación y jurisprudencia o al propio B.O.E.

¿Impronta que dejó en mí? El amor a la profesión y el servicio a los compañeros. Todavía hoy, transcurridos más de veinte años de su muerte, si me encuentro por cualquier parte de España a una de nuestras "viejas glorias", me hablan de mi padre con admiración y cariño.

Contaré una anécdota: Poco antes de jubilarme llegó a mi despacho un trabajador para tramitar su pensión de jubilación. Examiné la documentación y le dije: Todo está en orden. Lleve estos documentos al INSS y se la concederán sin problema. (Entonces las agencias estaban abiertas al público sin tantas complicaciones ni tanta difícil cita previa como hay ahora). Sólo si le ponen algún problema, o no le conceden el cien por cien de su base reguladora, vuelva a verme. Entonces, para mi sorpresa me contestó: "Mi padre falleció a consecuencia de un accidente de trabajo, y fue su padre de usted quién consiguió ante los tribunales una importante indemnización para mi madre, y quién le arregló su viudedad y nuestra orfandad. Quiero que sea usted quién me "haga los papeles".

**EG- Cuentas también con titulaciones en Derecho o de Técnico Superior en Relaciones Industriales. ¿En qué medida han complementado estos estudios tus servicios profesionales?**

**JAL-** Una pequeña matización: mis estudios de Derecho no fueron posteriores a los de Graduado Social, sino simultáneos, aunque la carrera de Derecho la finalicé con posterioridad a mis estudios de Graduado Social. Los estudios de Técnico Superior en Relaciones Industriales y de Ciencias de la Información, posteriores en el tiempo, creo que no han sido determinantes en mi ejercicio profesional. En mi despacho, personalmente no he realizado demasiado asesoramiento laboral, y la mayor parte de las veces con una vocación social. Siempre me han



“**Siempre me han atraído más los contenciosos de Seguridad Social. Raro habrá sido el año en el que no haya defendido más de cien casos de invalidez o jubilación”.**

atraído más los contenciosos de Seguridad Social. Raro habrá sido el año en el que no haya defendido más de cien casos de invalidez o jubilación.

Por otra parte, los largos años de docencia en la Universidad, han estado centrados principalmente en este campo de la Seguridad Social. Por todo ello, la carrera de Derecho me ha sido fundamental, pero no así las otras titulaciones académicas.

**EG- Desde muy joven has formado parte directiva de un despacho profesional, donde también has ejercido como profesional en la parte procesal. ¿Cómo calificas la evolución de nuestro colectivo en la Jurisdicción Social?**

**JAL-** Realmente tan asombrosa cómo necesaria. Téngase en cuenta que, en los inicios de nuestra intervención procesal, a veces había que explicar en las

magistraturas de trabajo, hoy juzgados de lo social, quienes eran los Graduados Sociales, salvo a honrosísimas excepciones cómo han sido y son la saga de los Ruiz-Jarabo; Ruiz Pontones y un no demasiado largo etc. Ha habido que dar pasos, poco a poco, para que a los Graduados Sociales se les dejara subir a estrados o llevar toga. La intervención y firmas en recursos procesales; tener salas profesionales en las sedes de los juzgados, la participación en el Turno de Oficio, a pesar de lo que queda por avanzar en este campo... Quizás las promociones más recientes de Graduados Sociales no sean conscientes del largo camino que hemos recorrido, cómo diría el poeta, paso a paso, verso a verso.

**EG- En el plano académico has sido un hombre muy vinculado al ámbito universitario donde has ejercido como docente durante años en universidades privadas y públicas como la Complutense o la Universidad Rey Juan Carlos. ¿Qué te ha aportado personalmente la docencia y qué consideras que has aportado a tus alumnos?**

**JAL-** Una gran parte de mi vida docente ha transcurrido bajo la batuta de ese gran cerebro que es el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, hoy presidente de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, rodeado yo en mi aventura docente, día



a día, por catedráticos/as y profesores/as tan admirables cómo puedan ser Carolina Sanmartín; Ana Pérez Campos; Lourdes Meléndez; Guillermo Barrios; Yolanda Quintanilla; Yolanda Cano; Cecilio de la Roja y un sinfín de nombres que me han ayudado siempre con su saber, su afán de investigación y, sobre todo, con su amistad inestimable para mí.



Con mis alumnos, he tenido de todo: desde los que me han dicho que he sido el mejor profesor que han tenido en la carrera, a quién me ha dicho que lo que le alegraba de haber aprobado mi asignatura era perderme de vista para siempre jamás. Afortunadamente ha habido más de los primeros que del segundo caso, y he tenido a finales de curso alguna que otra fiestecilla o plaquita de agradecimiento, que he agradecido desde lo profundo. Todavía hoy me llama alguno de los antiguos alumnos o, si me los encuentro en algún foro, me saludan con enorme cariño. Debo ser un sentimental, pero esas manifestaciones me llenan de agradecimiento.

**EG-** En tu currículum destacas tu labor como árbitro en el proceso electoral de órganos de representación de personal al servicio de la Administración del Estado, desempeñando las funciones de arbitraje en los conflictos surgidos con motivo de procesos electorales de carácter sindical

dentro de la Administración del Estado. ¿Qué destacarías de esta tarea y cómo ves actualmente nuestra evolución en las labores profesionales en materia de mediación y arbitraje?

**JAL-** Fue una tarea bonita, aunque difícil. Siempre es un orgullo que te designen todos o la mayoría de los sindicatos existentes en la Administración para que dirimas sus conflictos electorales. No lo debí hacer demasiado mal porque sólo me fue revocado un laudo por las instancias judiciales superiores competentes de entre todos los que dicté. Creo que se debería potenciar esta actividad del arbitraje desde los Colegios Profesionales.

**EG-** A lo largo de tu carrera profesional has sido un hombre cercano al Colegio y al Consejo General desempeñando varios cargos y ocupándote de diversas tareas al servicio del colectivo ¿Cómo valoras esa etapa de tu trayectoria y qué papel crees que deben realizar actualmente los Colegios profesionales?

**JAL-** Fue un honor y un privilegio servir a mi Colegio y a mi Consejo General durante unos años. Espero no haber defraudado a mis compañeros que en su día me animaron y me votaron para desempeñar los diferentes cargos.

Si en nuestros colegios profesionales no habríamos obtenido los logros enu-

“

**Sin nuestros colegios profesionales no habríamos obtenido los logros actuales, y no es momento ahora de dejar de luchar para que los Graduados Sociales mantengamos y amplíemos esos logros”**



merados en párrafos anteriores, y no es momento ahora de dejar de luchar para que los Graduados Sociales mantengamos y amplíemos esos logros. Entiendo que servir a la profesión desde un Colegio profesional quita muchas horas a la actividad profesional propia y a la atención a la familia, pero es un esfuerzo encomiable el de servir <<Nunca servirse>> al colectivo luchando por los intereses comunes.

**EG-** Ya para concluir José Antonio; tu implicación con esta nuestra profesión es encomiable. ¿Qué consejo le darías a las jóvenes generaciones que ahora comienzan su andadura para desarrollar una carrera profesional satisfactoria?

**JAL-** En primer lugar, como dice nuestro lema, luchar siempre por la Justicia Social, favoreciendo las dinámicas de empresas y trabajadores, y colocando en lugar preferente a los más necesitados, a los que tienen que acceder a una pensión o a un subsidio.

En segundo lugar, el ser conscientes de la necesidad de una formación continua. Nuestra rama de actividad es muy viva, y se necesita estudiar continuamente, leyendo buenos artículos doctrinales, jurisprudencia, asistiendo a conferencias y seminarios o siguiendo cursos de posgrado.

## TALENTO Y VOCACIÓN JOVEN, UNIVERSIDADES Y COLEGIOS DE GRADUAD@S SOCIALES: ALGUNAS REFLEXIONES RÁPIDAS



**María Gema Quintero Lima.**

*Colegiada de Honor del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Madrid y Vicedecana del Grado en RRL y Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid (2013-2020)*



Desde hace cierto tiempo en las organizaciones se habla de “atracción del talento” y de “conservación del talento”, como objetivos a corto y medio plazo. Pero raramente se menciona la vocación. Hay claramente menor/escaso/ningún interés por atraer y conservar la vocación. Y esa no es una buena noticia.

El talento es algo personal, individual, que tiene una utilidad externa, para el Otro, las Otras personas, para las empresas. Y se traduce en que Yo se hacer algo muy bien, y eso redun-

da en mi entorno. Por contraposición, la vocación es algo también personal, individual, pero que tiene una utilidad estrictamente interna, para Mí, para mi Yo. Y se traduce en que hago aquello que me gusta, quiero hacerlo bien, y me realiza como persona.

Con esas premisas, hoy, es necesario revisar cómo se ajustan Talento y Vocación; Vocación y Talento. Y es también preciso hacer que confluyan en determinados ámbitos con trascendencia social. La esfera del Derecho Social es uno de ellos. De modo



“

**Hoy, con carácter general, acceden personas que quieren estudiar un Grado para dedicarse a la gestión de Recursos Humanos como medio de vida. La vocación se ha diluido**

ser el resultado de una observación subjetiva, cabe hacer una pequeña foto de situación. Hace algunas décadas, la mayor parte de las personas que accedían a la universidad para estudiar la -entonces- Diplomatura de Relaciones Laborales, lo hacían pensando en ser Graduat@s Sociales, como un género de vocación. Hoy, con carácter general, a las universidades, acceden personas que quieren estudiar un -ahora- Grado para dedicarse a la gestión de Recursos Humanos como medio de vida. La vocación se ha diluido, y además ya no es casi una vocación con etiqueta precisa, en el sentido de que no es habitual que se piense en la colegiación como un objetivo evidente, y tampoco lo es que se

conozca siquiera qué significa ser Graduat@ y en qué consiste la colegiación<sup>1</sup>.

Y es que, junto a la disolución de la vocación, se observa otra: la disolución de la idea de pertenencia a la Comunidad; en este caso, a la Comunidad Profesional.

En algunas profesiones (Abogacía, Medicina, Farmacia, por ejemplo), bien es cierto, se mantiene aún una presencia fuerte de los Colegios Profesionales. En el caso de los Colegios de Graduados Sociales, en algunos territorios, su presencia relevante permite fortalecer las vocaciones ligadas a la Justicia Social y al Derecho Social.

Pero en otros, con contextos socioeconómicos distintos, con ofertas

más concreto, la profesión de Graduat@ Social y la formación universitaria relativa a ella, constituyen un espacio para la reflexión. Y de modo conexo, también convendría reflexionar sobre el papel que juegan los Colegios Profesionales y, en concreto los Colegios de Graduat@s Sociales.

A sabiendas de que se trata de consideraciones generales, discutibles por

<sup>1</sup> Es cierto, hay que decir, que: uno, la disolución de las vocaciones como consecuencia de comportamientos utilitaristas (estudiar para tener un trabajo con estatus y buena remuneración) no es algo exclusivo de esta profesión; dos: sigue habiendo excepciones a esa regla.

formativas interminables, con tejidos empresariales diversos, es más complicado. Y eso es un reto. Pero no solo para los Colegios Profesionales. Quizás también para las Universidades. Porque, al final, respecto de la profesión que nos ocupa, cuando el estudiantado universitario no puede aprovechar oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, se está produciendo una disfunción en términos de empleabilidad. Puede que haya personas que, al no conocer la profesión/ el grado universitario, no optan por esa formación, en la que hay nichos de mercado permanentes, crecientes, en los que se garantiza el #TrabajoDecente en los términos de la Agenda 2030 (#ODS8)

Más allá, cuando la juventud universitaria sí conoce el grado, pero no la etiqueta plausible para sus vocaciones (como por ejemplo, la de Graduat@ Social para estudios de Relaciones Laborales y Empleo/Recursos Humanos), queda abocada a cumplir un mero trámite académico-administrativo durante su proceso formativo en el sistema de educación superior. Un trámite que concluye, en lo que nos concierne aquí, con la obtención de un título universitario (Grado en Relaciones Laborales) que posibilita el acceso al mercado de trabajo en determinados sectores. Hasta aquí, parece que no hay mayor disfunción: las universidades proporcionan una cualificación profesional que conduce a la obtención de un empleo. La eficiencia del sistema universitario y la empleabilidad se salvan en esos supuestos. Es más, cabe que se hayan detectado y entrenado talentos magníficos en las materias jurídico-sociales, de suerte que las personas egresadas ocupen puestos de trabajo en muy distintas organizaciones. Pero, desgraciadamente, la mayor parte no se habrán colegiado. Y a los Colegios no llegará el Talento Joven.

“

**Queda pendiente desplegar una estrategia conjunta entre universidades y colegios, con el estudiantado en el centro, al que hay que ayudar a encontrar su vocación, para que el proceso formativo tenga un propósito**



Es posible que esas personas egresadas empleadas en puestos relacionados con sus estudios, lo hagan de modo vocacional, porque consideran que la gestión del Trabajo, de los derechos sociolaborales, de recursos humanos es algo que les completa personalmente de un modo más profundo. Pero si no conocen a los Colegios de Graduat@s Sociales, quizás no puedan disfrutar de trabajar con propósito, con vocación de servicio a la Justicia Social. Con ende, sin colegiación, tampoco podrán contagiarse del talento y de la vocación de otras personas colegiadas de mayor experiencia, con las que se construye una Comunidad profesional.

Para las universidades en los que se imparten Grados en Relaciones Laborales, ha de ser un reto el de, entre muchos otros, visibilizar la Profesión y a los Colegios profesionales de Graduat@s Sociales. Porque, no solo garantizan la empleabilidad, sino que son coadyuvantes de la formación continua del estudiantado egresado, desde un punto de vista individual,

pero también colectivo. Además, esa Comunidad colegial no deja de ser un faro para la vocación de la juventud universitaria, al tiempo que actúa como espacio de crecimiento para las competencias éticas y cívicas. En efecto, a los Colegios subyace la idea de Justicia Social, la deontología profesional, e incluso, sentimientos de pertenencia y de solidaridad. Ingredientes todos para conservar la Vocación, pero también para atraer, conservar y fortalecer el Talento.

Teniendo claro ese diagnóstico rápido, queda pendiente desplegar una estrategia conjunta entre universidades y colegios, con el estudiantado en el centro, al que hay que ayudar a encontrar su vocación, para que el proceso formativo tenga un propósito, se descubran y ejerciten talentos, y como consecuencia de ello, la sociedad tenga personas ciudadanas plenas, que a través de su Trabajo (y al gestión del Trabajo) transforman su espacio personal, pero concomitantemente contribuyen a la transformación social.

# QUÉ ES EL REIKI

**Rika Saruhashi**  
Maestra de Reiki



**Iria M<sup>a</sup>. Peón García**  
Graduada Social



Hoy en día llamamos Reiki o Usui Reiki al método de sanación que se originó en Japón a principios del siglo XX como Usui Reiki Ryoho. Su fundador, Mikao Usui, desarrolló este método de canalización de reiki, energía universal, para compartir con la humanidad una herramienta que nos ayuda a alcanzar la salud y la felicidad, un método y un camino de la sanación integral y del crecimiento personal.

## ¿Qué es lo que hace que el Usui Reiki sea único?

Aunque el poder curativo de toque es una capacidad natural en todos nosotros, el Usui Reiki Ryoho destaca como una creación única de Mikao Usui. Este método, que consiste en la aplicación de energía universal, ha inspirado y ayudado a millones de personas en todo el mundo.

Una enfermera holística japonesa, Rumi Naka, informa de los efectos que el Reiki, como terapia complementaria, manifiesta rápidamente en los receptores, desde el aumento de la positividad y del bienestar interior hasta la aceleración del proceso de sanación y su eficacia para aliviar cualquier malestar. Otro efecto notable del Reiki es



la disminución de los efectos nocivos de los fármacos y otros tratamientos agresivos de la medicina alopática, al tiempo que aumenta sus efectos positivos. También menciona el apoyo psicológico y emocional que puede dar y como aporta un despertar interior a los pacientes.

En un tratamiento de Reiki, el papel del sanador es ser un canal de reiki y apoyar el proceso de sanación de los receptores mediante la reactiva-

ción de la capacidad sanadora natural de su organismo y del despertar de su conciencia. Un poco de Reiki hace que cualquier reto en nuestra vida se haga más llevadero y nos proporciona positividad para enfrentar cualquier condición de la vida. Recibir Reiki es simplemente una experiencia amable y cálida que te lleva a un estado de calma y armonía. Es una vivencia inolvidable de la que nunca te arrepentirás; es volver 'a casa'.

# Sobre la Asociación Gendai Reiki Ho Madrid



La asociación nace en el 2014 del impulso de unos entusiastas reikiistas que se propusieron compartir y divulgar este conocimiento como herramienta y forma de vida. Nuestra línea llamada "Gendai" procede del método original de Japón (creado por Mikao Usui) y contiene algunas técnicas creadas posteriormente por el maestro Hiroshi Doi.

El año pasado fue un gran año para la asociación, celebramos en Japón el mayor evento de la historia del Reiki, un Congreso conmemorativo del Centenario "Usui Reiki Ho". Reunimos para ello a grandes maestros de Reiki, y personalidades del mundo de la medicina, significo al Dr. Sheldon Felman, (doctor y cirujano estadounidense, uno de los pioneros en la aplicación del Reiki en los hospitales, explica como utiliza esta energía en su trabajo diario y sobre los resultados obtenidos tras años de investigación e innovación en la lucha contra el cáncer y otras enfermedades) y a Rumi Naka

(presidenta de la asociación internacional de enfermería holística, explica cómo es en Japón la colaboración entre instituciones médicas y terapias alternativas, y sobre los resultados obtenidos con la aplicación del Reiki). Os dejamos el enlace, si lo deseáis podéis acceder a las conferencias que tuvieron lugar, están traducidas al español.

<https://www.gendaireikihomadrid.com/videos-centenario/>

El reciente acuerdo firmado entre el colegio y la asociación, posibilita a los colegiados que lo deseen y a sus familiares disfrutar de sesiones de reiki. Son impartidas por un grupo de voluntariado con años de experiencia en esta labor. Animaos a disfrutar del reiki, la conexión con la calma y la armonía internas que sea un **do ut des** con lo que este colectivo aporta a la sociedad con su trabajo día a día.



# a3innuva Nómina

La solución  
laboral colaborativa  
para la empresa  
y los empleados

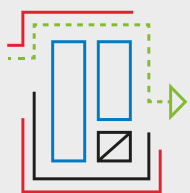


## El mejor software de nóminas y gestión laboral para el departamento de RRHH

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.

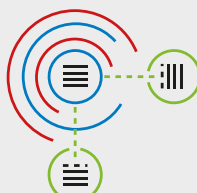
Además, incorpora la firma  
electrónica de documentos,  
para que las gestiones con los  
empleados sean más ágiles y  
seguras.



/ Eficiencia



/ Innovación



/ Colaboración



/ Cloud



# 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**