



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

TÍTULO PROPIO de Postgrado

Del 5 de febrero de 2019,
al 20 de junio de 2019

TÍTULO PROPIO
DE POSTGRADO

EXPERTO EN
PRÁCTICA PROCESAL
ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

APUNTES LABORALES SOBRE EXTERNALIZACIÓN: "Las Kellys"

[Y ADEMÁS:]

VACACIONES ANUALES
RETRIBUIDAS

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



ENTREVISTA

M^a JESÚS DEL BARCO

NUEVA JUEZ DECANA DE MADRID

CARTA DE DESPEDIDA DE JAVIER SAN MARTÍN



XII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

11, 12 Y 13
DE DICIEMBRE

EXCMO. COLEGIO OFICIAL
DE GRADUADOS SOCIALES
DE MADRID

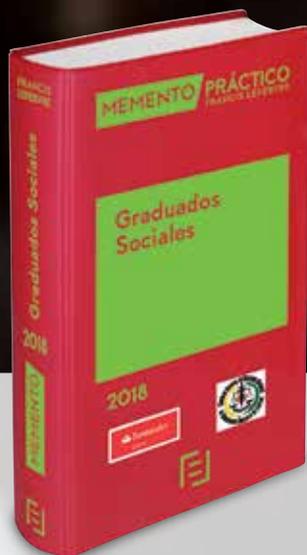
11, 12 Y 13
DE DICIEMBRE
2018

*Anótalo
en tu agenda*

XII
CONGRESO DE
ACTUALIDAD
LABORAL

**RESERVA
TU PLAZA**

LA INFORMACIÓN QUE NECESITAS EN TU ACTIVIDAD PROFESIONAL



**NUEVO MEMENTO PRÁCTICO
GRADUADOS
SOCIALES 2018**

AHORA 5% DTO.

~~70€~~ **66,50€**

4% IVA NO INCLUIDO

Con el presente Memento el Consejo General de Graduados Sociales pretende dar a conocer al colectivo de Graduados Sociales el **completo mundo normativo de la profesión y el especializado campo del Derecho Sustantivo y Procesal en las Relaciones Laborales.**

En él se aborda, por un lado **la gestión administrativa y colegial**, de la mano del presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín y del asesor jurídico de esta Corporación, Rafael Alcázar Crevillén.

Por otro lado se aborda la propia materia **laboral y de Seguridad Social** a través de autores de primerísima líneas: **Sebastián Móralo**, y **Ángel Blasco** ambos magistrados de la sala de lo social del Tribunal Supremo, **Jesús Mercader**, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid y **Juan José Fernández Domínguez**, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de León. Todos ellos bajo la dirección académica a cargo de **Jesús Gullón Rodríguez**, Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Todo ello con la **sistemática "Memento"**, garantía de rigor, claridad y rapidez de acceso a la información.

SUMARIO

 850 PÁGS. APROX.

Parte I. Cuestiones relativas a los graduados sociales.

Parte II. Cuestiones laborales

Capítulo 1. Contrato de trabajo
Capítulo 2. Contratación temporal y contrato a tiempo parcial
Capítulo 3. Representación de los trabajadores

Capítulo 4. Negociación colectiva
Capítulo 5. Tiempo de trabajo
Capítulo 6. Salario
Capítulo 7. Modificación de condiciones
Capítulo 8. Cambio de empresario
Capítulo 9. Suspensión del contrato
Capítulo 10. Extinción del contrato
Capítulo 11. Despido colectivo

Capítulo 12. Despido objetivo
Capítulo 13. Despido disciplinario y sanciones

Parte III. Cuestiones de Seguridad Social

Capítulo 14. Accidente de trabajo
Capítulo 15. Incapacidad temporal
Capítulo 16. Incapacidad

permanente
Capítulo 17. Maternidad/paternidad
Capítulo 18. Desempleo
Capítulo 19. Jubilación
Capítulo 20. Prestaciones por fallecimiento

ADQUIÉRELO AHORA LLAMANDO AL 91 210 80 00

* Cita el **código promocional 16627** para beneficiarte del descuento al adquirir esta obra.



Estimados Lectores, Compañeras y Compañeros

Os presentamos el nuevo número de nuestra revista profesional *El Graduado*, cargada de artículos de interés, y con varias noticias a destacar.

Quiero en primer lugar hacer mención de nuestro pesar y solidaridad con las víctimas y damnificados de los recientes temporales acaecidos en la costa mediterránea, y especialmente en Mallorca y con los Compañeros que personal o familiarmente se hayan podido ver afectados.

Nuestro Congreso de Actualidad Laboral se celebrará los próximos 11, 12 y 13 de diciembre, de martes a jueves, reeditando el formato habitual, acabando con nuestro ya tradicional Encuentro con la Justicia en el Orden Social, y con la entrega de distinciones y medallas profesionales a los Compañeros galardonados. Finalizaremos esos tres días de intensa puesta al día con el Cóctel de Navidad en el Colegio, ocasión para felicitarnos y disfrutar todos juntos, en compañía de amigos del Colectivo, personalidades y colaboradores.

Con un gran palmarés de temas, destacaré la intervención de la Inspección de Trabajo, así como la mesa de debate sobre prevención del acoso en la que se dará cuenta de la implementación de los protocolos de instrucción a través del Colegio de los procedimientos para gestionar estas situaciones cuando se nos presenten a nivel profesional. Y muchos otros temas de interés, como subcontratas, compraventa y sucesión de despachos, enfermedad en el despido, responsabilidad penal de los asesores fiscales, interinidad, externalización de trabajadores, y un largo etc.

Presentamos también una interesante entrevista con D^a María Jesús del Barco, nueva Juez Decana de Madrid. Y damos cuenta de la

inminente convocatoria de una oferta de empleo público que representa por su calidad y accesibilidad una oportunidad histórica para los GS, a cuyo efecto el Colegio ha ultimado un acuerdo con una Academia especializada previéndose una jornada informativa en el Colegio.

Destacamos también la noticia de la homologación del título de nuestra Escuela de Práctica Procesal como Título de Postgrado Universitario a través de La Salle, lo cual le añade un reconocimiento y valor curricular extraordinarios, y que arrancará en febrero de 2019.

De nuestro colaborador Habeas Corporate Compliance, comunicar tres acciones a remarcar: el inicio del procedimiento de implantación del Compliance del Colegio, la próxima convocatoria del segundo curso de Compliance en el Colegio, y la dotación de equipamiento por gentileza de Habeas destinado a uso docente y presentaciones, que incluye una nueva pizarra doble de 2,40 metros, que queda a disposición de las actividades del Colegio como también de las que como Colegiados pudierais solicitar.

Por último, destacaré una carta del Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, D. Javier San Martín Rodríguez, dirigida a los Miembros de la Junta de Gobierno y que publicamos con su autorización. En ella da un testimonio personal e institucional de la etapa histórica de sus 16 años de presidencia que acabarán el próximo 15 de diciembre.

Deseándoos un final del 2018 de gran éxito personal y profesional, os saluda

Eva Torrecilla Hernández
Directora

[STAFF]

El Graduado

c/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tif 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

Eva Torrecilla Hernández

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

Mónica Benito Avileo

José Luis Díaz Mira

Antonio Mena Calvo

Cristina Sandu Gherghe

Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Carmina Arévalo Blanco

Eva María Blázquez Agudo

Victor A. García Dopico

Antonio Mena Calvo

Ignacio Moreno González-Aller

Rafael Navarrete Paniagua

César Rodero Pérez

Cristina Sandu Gherghe

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

IMPRESIÓN:

Medianil Gráfico

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:]



[SUMARIO]

6 Carta de despedida

Javier San Martín Rodríguez

Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España (2002-2018)

8 Entrevista

María Jesús del Barco

Nueva Juez Decana de Madrid

16 Despido nulo de un trabajador de baja

19 Nuevas estrategias de formación:

Curso de Postgrado en Práctica Procesal

24 Todo lo que debes saber sobre un seguro de vida

26 Gestión de la diversidad desde la Agenda 2030

28 NOTICIAS del Colegio

48 SENTENCIAS DE INTERÉS

Apuntes sobre externalización: "Las Kellys"

Otras Sentencias 52

Convenios 54

56 El derecho a las vacaciones anuales retribuidas

Jurisprudencia TJUE

60 Posibilidades de contratación en la Ley de Emprendedores

63 Mindfulness

Reducción del estrés

64 La temática laboral en el Género Lírico Español (II)

EXCMO. COLEGIO OFICIAL
DE GRADUADOS SOCIALES
DE MADRID

11, 12 Y 13
DE DICIEMBRE
2018



*Anótalo
en tu agenda*

**RESERVA
TU PLAZA**

XII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

Sede del Colegio (c/Arriaza, 4)

INSCRIPCIONES

- **Gratuita** para colegiados, precolegiad@s, estudiantes de grado en relaciones laborales y miembros de entidades colaboradoras del Congreso.
- **Empleados de despachos de Graduados Sociales:** 30 €
- **Resto de asistentes:** 100 €

MÁS INFORMACIÓN

Tlf: 91 523 08 88
formacion@graduadosocialmadrid.org

IX **ENCUENTRO
CON LA JUSTICIA
EN EL ORDEN SOCIAL**

Salón de Actos del TSJM

Despedida

del Presidente del Consejo General

El próximo 15 de diciembre termina la presidencia de Don Javier San Martín Rodríguez al frente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Un período que ha supuesto una evolución de nuestra profesión y de la figura del GS de indudable trascendencia. Recibida el 15 de octubre esta carta de despedida personal para los Miembros de la Junta de Gobierno, apreciamos que resulta de interés tanto por su contenido humano como por su reflexión sobre las

transformaciones y logros en esta etapa. Con lo cual obtuvimos permiso para su publicación y conocimiento por el Colectivo, con independencia de que más adelante pueda dirigirse expresa y directamente a cada Graduado Social. Desde aquí no podemos por menos que dar las gracias por los servicios prestados, por su larga dedicación y esfuerzo personal, y desear a Don Javier, también Compañero Graduado Social del Colegio de Madrid, la mejor ventura en lo personal y en lo profesional.

Estimado/a Compañero/a:

Me dirijo a ti, en calidad de responsable, junto a tus compañeros del funcionamiento del Colegio y con el ánimo y en la esperanza de que estas líneas, que están escritas con el conocimiento y la voluntad de despedirme, sirvan de epílogo a una época de la profesión de Graduado Social; una época que yo he vivido y que ahora comparto contigo a los únicos efectos de reflexión final.

Los últimos 16 años de mi vida, los he dedicado al Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y a mi profesión, compartiéndolos con mi vida profesional, que como sabes, gracias a Dios ha sido muy activa.

Durante estos años, la profesión ha alcanzado un nivel profesional en la Jurisdicción Social muy relevante; en la actualidad, y en los Tribunales del Orden Social (a excepción del Tribunal Supremo), nuestra labor tiene un reconocido prestigio tanto por los Jueces, como por el resto de los operadores jurídicos (Representación Técnica, Recurso de Suplicación, migración de cuestiones administrativas al orden social, Jura de Cuentas, etc.)

Durante estos 16 años también la profesión ante la Seguridad Social ha sufrido y ex-

perimentado dos etapas bien definidas: Una, de evolución y progreso (Sistema Delt@, Sistema RED, Regularización de Extranjeros, consideración, etc.) y otra, de involución y retroceso (Administración Concertada, olvido de los Graduados Sociales por la titular de la cartera de Empleo, etc.).

En la Universidad, el Grado en RRLL y RRHH, ha supuesto una esperanza de vida y un futuro de importantísima consideración social, ha supuesto la continuidad....

Con cada Gobierno que he conocido en este periodo, he tenido que ingeniármelas para que los objetivos profesionales progresen, o al menos no se pierdan. Y todo ello, durante estos 4 mandatos, lo he hecho con una gran ilusión, con el convencimiento de que lo que estaba haciendo era lo que tenía que hacer y sobre todo con gran dignidad y orgullo (a pesar de ser criticado desde el inicio por ejercer también como abogado).

En esta labor, no he estado solo. He tenido siempre la colaboración de mis compañeros, del personal del Consejo y de mi familia, que han estado a mi lado, como si de una guardia de lictores se tratase.

Ahora me despido, y en este escrito y con esta intención quiero expresarte mi agradecimiento por la colaboración recibida,



por el apoyo, por la comprensión, por el afecto y por la lealtad que recibí y aun recibo (hasta el día 15.12.18 no cesaré); es verdad que no de todos, obviamente, pero sí de la gran mayoría y con eso me quedo.

Me quedo con la amistad, con el ser humano que hay detrás de la figura de cada miembro de Junta de Gobierno, sea Presidente o Presidenta, sea Secretario o Secretaria, lo que me interesa es la persona y a ella le quedo enormemente agradecido. El cargo a diferencia de la energía se crea y desaparece, no se transforma, en cambio la persona es la que siempre va a continuar en su posición, con sus sentimientos.

Y quiero también aprovechar este escrito para pedir perdón. Pedir perdón por si no he sido capaz de entender las cosas, algunas cosas, algunas veces. Quiero pedir perdón desde la humildad, porque quizá no he sabido canalizar las posiciones de otros compañeros, pero te juro, que todo lo que he hecho, lo he hecho en beneficio de la profesión, del grupo, de la colectividad. Así que mis más sinceras disculpas, si en abstracto no he sabido hacer las cosas.

En fin, el día 14 de diciembre es mi último día ostentando el cargo de Presidente. Al futuro o a la futura, le deseo de todo corazón éxitos, muchos éxitos y sobre todo mucha fuerza para continuar o acometer su misión, con un solo objetivo, como yo he tenido y aún tengo EL PROGRESO DE LA PROFESIÓN.

Sería ideal que todos siguiéramos unidos y para ello debemos de dejar aparcadas las cuestiones individuales y centrarnos en las colectivas. Todos debemos de arrimar el hombro si queremos progresar.

Por mi parte, solo resta decirte que siempre estaré al Servicio de la Profesión y siempre tendrás en mí un compañero leal y sincero, que nunca olvidaré lo querido que he sido por el colectivo y la gran obra que hemos hecho todos juntos.

Un fuerte abrazo.

Fdo.: Javier San Martín Rodríguez
Presidente del Consejo General

*Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez.
Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales
de Graduados Sociales de España (2002 - 2018).
Graduado Social. Abogado. Doctor en Derecho*

D^a. María Jesús del Barco

nueva Juez Decana de Madrid



Con su nombramiento, una mujer ocupa este cargo 22 años después, tras la hoy alcaldesa de Madrid, D^a. Manuela Carmena.

La magistrada D^a. María Jesús del Barco tomó posesión el 17 de septiembre como nueva juez decana de Madrid en sustitución de D. Antonio Viejo, quien dejó este cargo para ocupar la Secretaría General del Ministerio de Justicia. Del Barco, de 47 años, era la titular del Juzgado de Primera Instancia número 4 de Madrid y cuenta con 19 de antigüedad en la judicatura. Pertenece a la Asociación Profesional de la Magistratura (APM) -la mayoritaria en número de afiliados de la carrera judicial-, donde desempeñaba funciones de portavoz y era encargada de las áreas de conciliación e igualdad. Se impuso en las elecciones del pasado 28 de junio con 85 votos a favor al titular del Juzgado de primera instancia número 86 de Madrid, el magistrado D. Ignacio Torres, que obtuvo 60. En el acto de posesión celebrado en el salón de actos del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Del Barco declaró que estaba "muy contenta y muy ilusionada, pero también preocupada por la responsabilidad, porque Madrid es muy exigente", y dijo que "son muchas cosas pendientes las que hay que afrontar y prometió a sus compañeros dedicación, trabajo duro y entrega".

Desde estas páginas agradecemos a D^a. María Jesús del Barco el tiempo que dedica a nuestro Colectivo con esta entrevista en nuestra revista "El Graduado".

EL GRADUADO: Permítanos ante todo felicitarla por su reciente nombramiento

como Juez Decana de Madrid. Con casi dos décadas de ejercicio en la carrera judicial, es Vd. una figura muy comprometida con la defensa de su profesión, perteneciendo a la ejecutiva de la Asociación Profesional de la Magistratura. Desde ese punto de vista, ¿qué cambios y mejoras se propone impulsar, y qué nivel de consenso espera en la Comisión Interasociativa de Madrid de las cuatro asociaciones de jueces?

M^a. JESÚS del BARCO: Permítanme, en primer lugar, agradecerles su felicitación y el interés en entrevistarme. Y, en segundo lugar, me honra que me consideren una persona comprometida con la defensa de mi profesión; lo cierto es que entré en la carrera judicial hace 20 años, en 1998, y al principio me limitaba, como muchos compañeros, a hacer estrictamente mi trabajo: celebrar juicios y dictar sentencias; sin embargo, en el año 2008 se produjo un movimiento de reivindicación en la carrera, creo que sin precedentes, y como muchos compañeros entendí que era el momento de dejar la queja del café y, si me permite la expresión, pasar a la acción, y lo hice desde el convencimiento de que a través del asociacionismo judicial pueden cambiarse

“

Somos conocedores de la realidad de cada día de los juzgados de la Comunidad de Madrid y de las enormes carencias que padecemos”



“Estoy muy contenta y muy ilusionada, pero también preocupada por la responsabilidad, porque Madrid es muy exigente”

las cosas. Acceder ahora al decanato de Madrid supone poder materializar en propuestas y exigencias concretas, desde un conocimiento más preciso de las necesidades de los diferentes órganos jurisdiccionales y exigir todos aquellos cambios que hemos venido reclamando desde hace años. Me preguntan específicamente por el nivel de consenso de la Comisión Interasociativa de Madrid, pues lo cierto es que no puedo sino decirle que estoy convencida de que, -como ha venido sucediendo hasta ahora y en los últimos dos años fundamentalmente-, el nivel de consenso va a ser absoluto porque, más allá de diferencias puntuales, creo que todos los representantes de la CIM, de las cuatro asociaciones, compartimos un compromiso y un objetivo comunes, que es conseguir una mejora en la calidad de la Justicia de Madrid, porque estamos convencidos de la importancia del servicio que prestamos a la sociedad como Jueces, y somos conocedores de la realidad de cada día de los juzgados de la Comunidad de Madrid y de las enormes carencias que padecemos, no sólo los jueces y en general todo el personal al servicio de la Administración de Justicia, y ello redundará, en definitiva, en un detrimento en el ejercicio de los derechos y las libertades de los ciudadanos y en el tiempo de respuesta a los conflictos que se nos plantean.

Una sociedad democrática para avanzar en derechos sociales y para mejorar las condiciones de vida de sus



■ María Jesús del Barco jurando su cargo de decana de los Juzgados de Madrid junto a su padrino, Juan Ángel Moreno, magistrado del Tribunal Supremo.

miembros necesita seguridad jurídica, que se fundamenta no sólo en un sistema legal seguro, certero y sin vaivenes, sino también en una respuesta fundada en Derecho; esa respuesta la damos los Jueces con nuestras resoluciones, y debemos hacerlo en un tiempo prudencial para que se resolución sea más justa y para ello y por ello, exigimos desde la CIM una mayor dotación de medios materiales y personales en los juzgados de la Comunidad.

EL GRADUADO: La pregunta es inevitable: ¿qué nivel de relación ha mantenido durante su trayectoria con los Graduados Sociales, y qué perspectiva a su entender deben tener en su evolución como operadores jurídicos?

M^a. JESÚS del BARCO: Pues a lo largo de todos estos años de ejercicio de profesional he estado destinada en la jurisdicción penal y civil, pero nunca en la social, por tanto, tengo que reconocer que mi relación con los Graduados Sociales ha sido nula; es evidente que mi nueva responsabilidad como Juez Decana implica que estas relaciones deban existir y espero que así sea, y que sean cordiales y fluidas. En cuanto a la evolución como operador jurídico y las funciones del Graduado Social, es algo que tendrá que determinar el legislador que es quien tiene competencias en la materia y a quien le corresponde hacerlo.

EL GRADUADO: ¿Podría repasarnos someramente cuáles son las principales funciones de su Decanato, y en

qué aspectos pretende hacer más incidencia en la dinámica de su desempeño?

M^a. JESÚS del BARCO: *Las funciones del Decano aparecen reguladas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Reglamento de Órganos de Gobierno y se refieren fundamentalmente a velar por la buena utilización de los edificios judiciales y de los medios materiales, que el servicio de guardia se preste continuamente, resolución de quejas de los interesados en causas o pleitos, la representación ante los poderes públicos de todos los jueces del partido judicial, dirigir los servicios comunes, coordinar la actividad de diferentes servicios judiciales, etc. Digamos que es una función de gestión de los recursos y de garantía del buen funcionamiento de todo en aparato judicial de Madrid capital; y luego además, existe otra serie de funciones que están establecidas en diferentes textos legales. Creo que Madrid, que es una ciudad moderna, que abre cada día sus puertas a ciudadanos de todo el mundo, no puede permitirse tener un sistema judicial anclado en el siglo XIX; nuestra Justi-*

“
Son muchas cosas
pendientes las que
hay que afrontar, pero
prometo dedicación,
trabajo duro y entrega”

cia en Madrid debe ser también una justicia moderna del siglo XXI. En primer lugar, será necesario que se creen más órganos judiciales para dar respuesta en plazo a la ingente cantidad de asuntos de los que conocen nuestros juzgados; en segundo lugar, debemos acometer de una vez por todas la implantación del expediente digital, no de cualquier forma ni a cualquier precio, sino un expediente adecuado a las necesidades del Juez, elaborado en forma tal que facilite la labor jurisdiccional y no la entorpezca y que, además, no se constituya en un elemento de riesgo para nuestra salud laboral; es imprescindible, en tercer lugar, también que los edificios judiciales sean dignos, que se adecuen a

la normativa laboral y de seguridad en el trabajo; que estén adaptados a las nuevas tecnologías y a la legislación que protege y ampara a las víctimas de los delitos. Ignoro si la Comunidad de Madrid afrontará finalmente el proyecto de la Ciudad de la Justicia, pero como quiera que sea, es evidente que este proyecto se dilatará en el tiempo, por lo que la Consejería de Justicia deberá acometer la compra o arrendamiento de nuevos edificios, y afrontar seriamente, sin parches, el mantenimiento de los que hasta ahora venimos utilizando. Este compromiso debe ser asumido no sólo por el actual gobierno autonómico, creo que es imprescindible que todos los partidos políticos que tienen representación en la Asamblea de Madrid perciban que la Justicia es una prioridad en esta comunidad y que comprometan en los futuros presupuestos el gasto preciso para que podamos ofrecer una justicia de calidad al ciudadano. Entiendo también que modernizar la Justicia supone hacerla más transparente y más cercana al ciudadano, y en esa labor de representación que como decana me atribuye la ley, voy a poner

■ De izquierda a derecha, Sebastián Lastra, Inmaculada Iglesias, Aurora de la Cueva, Juan Pedro Quintana, María Jesús del Barco, Francisco Javier Vieira, Juan Ángel Moreno y Jesús Caballero Klink.





todo mi empeño en que el justiciable conozca cuál es la realidad del trabajo diario que hacemos los Magistrados de Madrid, el esfuerzo y el sacrificio personal que se está haciendo para dar una respuesta motivada y en el mínimo tiempo posible, no obstante la escasez de medios que padecemos.

EL GRADUADO: Se va a ultimar próximamente el cambio en la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y tenemos valoraciones del Señor Vieira durante sus 10 años de Presidencia sobre los problemas y retos de la Administración de Justicia en Madrid y su evolución; ¿coincide en esas valoraciones? ¿Hasta qué punto el grado de sintonía entre esa Presidencia, que ahora se renovará, y su cargo es trascendente para la consecución de objetivos?

M^a. JESÚS del BARCO: Don Francisco Javier Vieira ha desempeñado sus funciones desde la presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid con un compromiso con los jueces de Madrid, desde la lealtad institucional y la responsabilidad de su cargo, y en unos tiempos que han sido francamente complicados, en plena crisis económica, y donde la Administración de Justicia ha sufrido importantes recortes en inversiones, en materia de infraestructuras, de dotación de personal, etc., que, a la vez, se acompañado de un incremento considerable en la pendencia de asuntos ante la jurisdicción madrileña, de modo que, se ha producido un incremento de la litigiosidad que no se ha visto acompasada con el necesario incremento de la creación de órganos judiciales. Y coincido con el análisis que ha venido haciendo de la situación de la Justicia en nuestra Comunidad Autónoma y que ha venido reflejando en las sucesivas memorias

anuales que ha presentado. Como él, opinó también que en los últimos meses se está produciendo un cambio en la actitud del gobierno autonómico, -puede que forzado por la presión que se hizo desde las asociaciones judiciales y de otros colectivos profesionales y operadores jurídicos-, lo que ha determinado un incremento en las inversiones y que vayamos ahora avanzando hacia la mejora nuestras infraestructuras que, sin duda, si se mantienen el tiempo, redundará en una prestación de un servicio público de calidad.

Es evidente que la sintonía entre el decano de Madrid y quién ostenta la presidencia del TSJ es importante



Mi nueva responsabilidad como Juez Decana implica que deben existir relaciones con los Graduados Sociales y espero que así sea, y que sean cordiales y fluidas”

para conseguir aquellos objetivos que nos hemos marcado como ineludibles; pero también es cierto que determinadas cuestiones relativas al plan de sustituciones, a la organización de planes de refuerzo, etc., pueden determinar, en ocasiones, desacuerdos porque, entiendo que garantizar el debido funcionamiento de los juzgados de la capital, de los servicios comunes, del servicio de guardia, etc. no deben impedirme como juez decana y como miembro nato, además, de la Sala de Gobierno del TSJ, velar también porque mis compañeros desempeñen sus funciones en unas condiciones óptimas, dignas para el ejercicio de la jurisdicción, que garanticen una adecuada carga de trabajo y la necesaria conciliación de su vida profesional y familiar.

EL GRADUADO: D. Antonio Viejo, su antecesor como Juez Decano de Madrid, pasa a ocupar la Secretaría General del Ministerio de Justicia, de la que dependen las áreas de relaciones con la Administración de Justicia, modernización, nuevas tecnologías y apoyo a la actividad judicial, entre otras. ¿Espera que vista su experiencia ello sea un reclusivo para avanzar en todos estos temas con la especial sensibilidad de la situación en nuestro territorio? ¿Su elección como Decana frente al Magistrado D. Ignacio Torres, de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria como el Sr. Viejo, permiti-

rá unas relaciones fluidas, o vamos hacia una coyuntura más bien reivindicativa?

M^a. JESÚS del BARCO: Confío y espero que así sea y que Antonio Viejo desde su nueva responsabilidad política afronte, de una manera firme y definitiva, la necesaria renovación y modernización de nuestra Administración de Justicia, pues conoce de primera mano las necesidades de los órganos judiciales, las inversiones que son precisas para modernizar y agilizar las necesarias reformas que todos estamos esperando. Con respecto a Ignacio Torres le aseguro, -y él lo sabe-, que nunca le he sentido como un adversario o como un enemigo; nos conocimos hace un año a través de la Comisión Inter-asociativa y creo que desde el primer momento conectamos, mantenemos una rela-

ción muy buena y ambos coincidimos en cuáles son las necesidades de nuestro sistema judicial y en reivindicar una mejora en la calidad de la Justicia, adoptando si es preciso las medidas de presión que el momento requiera.

EL GRADUADO: La implantación del modelo de Justicia Digital es sin duda uno de los grandes retos a los que se enfrenta la Administración de Justicia en los últimos años. Al límite del plazo que marcaba la Ley, sí que se consiguió imponer el sistema Lexnet, de manera que la presentación de escritos y realización de actos de comunicación está funcionando habiéndose superado graves dificultades hasta hacerlo operativo. Le queríamos preguntar sobre el perfeccionamiento del sistema de manera que podamos confiar en un nivel óptimo de fiabilidad después de este ya amplio período de funcionamiento inicial. Y por otro lado sobre el nivel de desarrollo de la digitalización de los procesos judiciales hacia la implantación definitiva del Expediente Electrónico... ¿podríamos aventurar un plazo para su puesta en funcionamiento? Vemos que a nivel del Tribunal Supremo se han iniciado los preparativos comenzando por la Sala Cuarta de lo Social, con su Guía de tramitación y plan formativo que permita la gestión digital de los asuntos, y que se adapte al perfil de cada colectivo implicado. En consonancia, ¿va a ser en el área de lo social en todos sus ámbitos donde antes se implante el sistema?

M^a. JESÚS del BARCO: *Creo que todos los que desempeñamos nuestra función jurisdiccional en Madrid sabemos que el lema Papel Cero es una entelequia; sólo alrededor del 35% de los magis-*



trados de Madrid tenemos firma digital y, desde luego, este dato no puede achacarse a un rechazo generalizado de los compañeros a la implantación del expediente y firma digitales; sucede que hasta ahora esta "modernización digital" está entorpeciendo la labor del juez, el día a día, y es evidente que la carga de trabajo que se soporta en los juzgados de Madrid no nos permite añadir el tiempo adicional que supone esperar que el programa funcione.

Hemos reclamado desde enero de 2016 que el Consejo General del Poder Judicial tomara las riendas en la coordinación de la implantación del expediente digital que se estaba llevando a cabo, por un lado, desde Ministerio de Justicia y, por otro lado, en las respectivas comunidades autónomas que tienen transferidas las competencias en materia de justicia; parece que, por fin, ahora se dictará una Instrucción desde nuestro órgano de gobierno que establece cuáles son los requisitos mínimos que debe cumplir este expediente para que los jueces y magistrados trabajemos con ese expediente digital electrónico y demos así cumpliendo al artículo 230 de la Ley Orgánica

del Poder Judicial. Esto pasa también porque los jueces recibamos la debida formación que, desde luego, no puede limitarse a una clase explicativa de dos horas en nuestro despacho, y que requiere, además, de un soporte de asistencia al usuario, específico y exclusivo para nosotros como Magistrados, que nos dé una respuesta rápida, puntual e inmediata cuando surja cualquier incidencia.

EL GRADUADO: Ante los problemas de funcionamiento e infraestructuras, se impulsó desde la Consejería de Justicia la Mesa del Pacto para la Mejora de la Justicia, convocando a los Colectivos implicados, y proponiéndose este septiembre un calendario de actuaciones y presupuesto; parece que no se renuncia al objetivo de una Ciudad de la Justicia, que vistos problemas y contenciosos, y la cuestión financiera, no parece asumible en un próximo futuro. Ultimada la agrupación de la Audiencia Provincial, se intenta impulsar la concentración de la jurisdicción civil y Juzgados de Primera Instancia entorno

a Plaza Castilla y la antigua calle Capitán Haya. Pero las deficiencias en juzgados como los de Princesa 3, o Móstoles, manifestadas por nuestro Colectivo en dicha Mesa, siguen sin tener una actuación expedida en tanto se mantengan las actuales sedes, cuando dignificar su funcionamiento actual nos parece prioritario, e insuficiente el presupuesto de 1.500.000 euros para 2018, en tanto engloba no sólo reforma y mejora, sino también el mantenimiento; y cuando ultimar nuevas sedes son previsiones sin fecha dado su coste. ¿Nos puede dar su opinión al respecto? ¿Cree Vd. que la opinión de Jueces y Magistrados se está teniendo en cuenta suficientemente?

M^a. JESÚS del BARCO: *El presupuesto para el año 2019 que la Consejería de Justicia va a destinar a los juzgados de Madrid capital es de 3 millones de euros que irán destinados a la unificación de la jurisdicción civil, al parecer, en el entorno de la calle Poeta Joan Maragall, antes Capitán Haya; la concentración de la jurisdicción civil es una reclamación histórica de los colectivos profesionales, abogados y procuradores, y creo que necesaria; el proyecto de cambio de sedes debe pasar para su informe por la sala de gobierno del TSJ y, en todo caso entiendo, -y estoy convencida, además, de que así será, que la Consejería de Justicia debe darnos a los magistrados la oportunidad de hacer nuestras aportaciones pues somos nosotros, quienes trabajamos todos los días en el juzgado, los que conocemos las necesidades materiales para su adecuado funcionamiento.*

Por supuesto, no puede olvidarse el estado en el que se encuentran otras sedes judiciales como, por ejemplo, el edificio de los Juzgados de lo Social



Debemos acometer de una vez por todas la implantación del expediente digital, no de cualquier forma ni a cualquier precio, sino un expediente adecuado a las necesidades del Juez, elaborado en forma tal que facilite la labor jurisdiccional”

en la calle Princesa, y la necesidad de que no se abandonen por parte de la administración autonómica las labores de mantenimiento de los edificios y la adecuación de los mismos a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, así como la dotación de los medios necesarios para la implantación de las nuevas tecnologías. A lo largo del mes de octubre y noviembre se está produciendo el traslado de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, Juzgados de lo Penal y de ejecutorias penales a la nueva sede de la calle Albarracín, en un edificio que ha sido remodelado y que, en principio, -a salvo de alguna disfunción que ya he solicitado que sea corregida y que afecta fundamentalmente a las estancias destinadas a los dos Juzgados de Guardia-, presenta unas condiciones óptimas tanto para el desempeño del trabajo diario, como para la protección de las víctimas que acceden a ese edificio. Pero lo deseable es que el edificio no se abandone y que se realicen las oportunas labores de limpieza y mantenimiento de un modo continuado.

EL GRADUADO: *Para ir acabando, es bien conocida la sobrecarga que, hecha virtud, soportan los Juzgados, y en especial los de Primera Instancia; pero ser Juez Decana*





■ La decana de los Juzgados de Madrid con el fiscal superior de Madrid, Jesús Caballero Klink, y el fiscal jefe de Madrid, José Javier Polo.

supone un nuevo nivel de responsabilidades. ¿Cuáles son sus motivaciones y que significa este nuevo reto a nivel personal?

M^a. JESÚS del BARCO: *La verdad es que después de 20 años en el ejercicio de la jurisdicción, acostumbrada a una forma de trabajar muy ordenada y metódica, la responsabilidad como juez decana es un auténtico reto. A nivel personal supone un cambio de mentalidad a la hora de ordenar y organizar el día a día, pues a veces tengo la sensación de que no he finalizado las tareas que me había planificado, de que todo queda inacabado, porque siempre surge un imprevisto, algo urgente, inaplazable, que requiere que dejes todo sobre la mesa y busques una solución rápida. Es, desde luego, una forma de trabajar diferente aunque, todos los que trabajamos en los Juzgados de Primera Instancia de Madrid, -en la trinchera en general,- estamos acostumbrados a soportar una carga de trabajo muy importante, por tanto, no me asusta el trabajo. Lo que me ha motivado a presentarme a decana y asumir esta nueva responsabilidad es*

la creencia firme que he tenido desde que ingresé en la carrera judicial de que la función del juez es esencial para una democracia, para el amparo de los derechos y las libertades de los ciudadanos y que debemos estar comprometidos en dar un servicio público de calidad.

La experiencia me ha enseñado, -no sólo a mí, a todos mis compañeros-, que el Legislativo y el Ejecutivo, de cualquier color e ideología, son cicateros, en general, cuando de invertir en Justicia se trata; que sólo desde la reivindicación continua se consigue que las cosas cambien, alertar al político de la necesidad de invertir en justicia; hacer ver al ciudadano que una justicia rápida, eficiente y de calidad es un beneficio para todos y para salvaguardar sus derechos.

Hasta ahora lo he hecho desde mi asociación judicial, la Asociación Profesional de la Magistratura y, desde luego, dentro de las responsabilidades asociativas que he asumido, voy a seguir haciéndolo. Pero desde el Decanato, y en la medida en la que el día a día me lo exijan, voy a reclamar todos los medios necesarios para que

los magistrados de Madrid desempeñemos nuestra función en unas condiciones óptimas, con unos medios adecuados, con una carga de trabajo razonable. Y no por una visión corporativista de nuestra tarea jurisdiccional, sino porque creo firmemente en la importancia del servicio público que prestamos, y sé que mis compañeros están comprometidos con esta idea de Justicia. Pero también están desencantados, desanimados, desbordados de trabajo y, como Decana, tengo que procurar y hacer todo lo que esté en mi mano, -a sabiendas de que me encontraré con muchas puertas cerradas-, para que esta desilusión desaparezca y eso sólo se consigue con trabajo y esfuerzo, y ahí sí que no voy a escatimar.

EL GRADUADO: **Por último, respecto a inquietudes y objetivos, ¿qué mensaje nos puede transmitir a todos los profesionales que colaboran con la Administración de Justicia? ¿Qué valores y actitudes debemos fomentar para mejorar su funcionamiento y coadyuvar en sus objetivos?**

M^a. JESÚS del BARCO: *Creo que todos los profesionales que colaboran con la Administración de Justicia lo hacen desde el convencimiento y la responsabilidad de que sin un sistema judicial firme y fuerte no existe democracia ni Estado de Derecho. Y creo que sólo hay un valor y una actitud cuando trabajas en Justicia que es la certeza de que, -cualquiera que sea la función que está desempeñando, como juez, abogado, procurador o trabajador social, etc.-, estás prestando un servicio esencial para la ciudadanía. Y que todos, cada uno desde nuestra responsabilidad y nuestro trabajo diario, estamos en el mismo barco y debemos seguir un mismo rumbo.*

Descubre **CNP Partners LABORIS**

Un seguro de vida diseñado en exclusiva para Colegiados, familiares y empleados*



Garantía de **Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta**



Y en caso de **ser colegiado se incluye la cobertura de protección de pagos de la cuota anual del colegio profesional** para situaciones de incapacidad temporal, hospitalización o desempleo

Accede a **www.laboriscnp.es** y calcula el precio de tu seguro

Sorpréndete con el precio
Ejemplo para 50.000€

	Fallecimiento	Fallecimiento + Incapacidad
40 años	44,56 €/año	65,72 €/año
50 años	119,71 €/año	166,40 €/año

¡¡Propuesta Comercial en 24 Horas!!

Si ya dispones de un seguro de vida, **compara con el seguro que te ofrece CNP Partners**. Envíanos una foto de las condiciones actuales de tu póliza mediante **email o WhatsApp** y en **24h.** nuestro responsable comercial especializado te facilitará una **propuesta detallada**

Carmina Arévalo Blanco



carmina.arevalo@cnppartners.eu



689.040.511

* Oferta exclusiva para colegiados y sus familiares, así como empleados del Colegio Profesional de Graduados Sociales

¿Es nulo el despido de un trabajador de baja?

La extinción del contrato de trabajo se ha convertido en “costumbre” del ordenamiento jurídico social cuando el trabajador coge una baja médica.

Víctor A. García Dopico
Abogado



El despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal se ha convertido en los últimos años en una tónica generalizada. A la hora de abordar jurídicamente estos supuestos, se plantea la doble posibilidad de si se reputa esa extinción como nula o como improcedente. Los Tribunales acaban, finalmente, determinando si se cumplen o no los requisitos establecidos legalmente para acoger la nulidad en lugar de la improcedencia.

El punto de partida normativo para configurar el despido nulo lo encontramos en el apartado cuarto del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que en su primer párrafo establece lo que a continuación sigue:

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

A continuación, se recogen causas de nulidad del despido que el legis-

lador quiso expresamente configurar, como el caso de embarazadas, aquellos que disfruten de los permisos de maternidad o paternidad, o bien aquellos que se hayan reincorporado tras cualquiera de las anteriores situaciones.

Pues bien, los efectos del despido nulo implican, al amparo de lo dispuesto en el apartado quinto del Estatuto de los Trabajadores, la readmisión del trabajador, toda vez que la censura que el ordenamiento jurídico hace pesar sobre un acto nulo es su expulsión del tráfico jurídico y retrotraer los efectos al momento de su producción, como si éste nunca hubiese tenido lugar (cfr. art. 1303 Código civil).

Apriorísticamente, y dada la dicción de los preceptos antes aludidos, cabría pensar que sí es nulo el despido de un trabajador en situación de baja, toda vez que se le está discriminando frente a sus compañeros y se opta por resolver su contrato precisamente porque ha incurrido en tal situación; si no hubiese sido así, continuaría prestando servicios en la empresa. Ello supone un claro quebranto del principio de igualdad, consagrado en el artículo 14 de la Constitución española de 1978. Así mismo, podría vislumbrarse también un ataque a la integridad física (cfr. art. 15 Constitución) cuando el empresario despliega una conducta de represalia o castigo frente a un trabajador que trata de curar sus dolencias estando de baja y manifestando aquello en la acción extintiva de la relación laboral. Cabe, ya desde ahora, resaltar que, dada la materia

de represalia o castigo frente a un trabajador que trata de curar sus dolencias estando de baja y manifestando aquello en la acción extintiva de la relación laboral. Cabe, ya desde ahora, resaltar que, dada la materia

“

Los efectos del despido nulo implican la readmisión del trabajador”



Imagen: Freepress.com



que se pretende demostrar (una lesión de un derecho fundamental), la carga indiciaria de la prueba recae sobre el trabajador, lo que conlleva que ha de exponer indicios razonables y suficientes para dar a entender que la conducta patronal ha implicado la lesión de un derecho fundamental. Esto es, acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a través del alegato (Sentencias del Tribunal Constitucional nº. 293/1993, de 18 de octubre, y 136/1996, de 23 de julio, todas ellas relativas a derechos laborales y no a despido; no obstante, la doctrina que recogen la entendemos plenamente válida en la actualidad). Es decir, se exige un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto.

Ahora bien, cabe destacar que el Tribunal Supremo, en su Sentencia de fecha 29 de enero de 2001, RCU 1566/2001, se inclinó por considerar que el despido de una

persona en situación de incapacidad temporal era improcedente y no nulo. Posteriormente, el Tribunal Constitucional confirmó tal criterio, en Sentencia de fecha 26 de mayo de 2008 (Sentencia nº. 62/2008). Ello dejaba cerrado el paso a tal calificación, con lo que el trabajador únicamente podía ver una improcedencia en los despidos estando de baja. Aún incluso, en el marco del ordenamiento comunitario, encontramos la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2006 (asunto C-13/05, Chacón Navas, que resolvió que una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78/CEE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad y el trato en el empleo y la ocupación (apartado 47).

No obstante, conviene tener muy en cuenta las respuestas ofrecidas en sendas cuestiones prejudiciales planteadas por un Tribunal danés en relación con dos procedimientos judiciales, uno entre HK Danmark (en representación de la Sra. Ring, contra Dansk Almennyttigt Boligselskab (asunto C-335/11), y otro entre HK Danmark, en representación de la Sra. Skouboe Werge, y Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S, en situación de concurso (asunto C-337/11), y el Tribunal da respuesta a ambas cuestiones prejudiciales, dice que las condiciones causadas por una enfermedad diagnosticada médicamente (ya sea curable o incurable) pueden entrar dentro del concepto de “discapacidad” de la Directiva 2000/78, antes citada, si se cumplen los siguientes tres requisitos:

“

La carga indiciaria de la prueba recae sobre el trabajador, y debe acreditar que la conducta patronal lesiona un derecho fundamental”

a) Que la enfermedad acarree una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas;

b) Que tal limitación pueda impedir la participación plena y efectiva del trabajador en la vida profesional en igualdad de condiciones con sus compañeros sin imposibilitarlo (ya que, en este último caso, nos encontraríamos ante un supuesto de incapacidad permanente);

c) Que dicha limitación sea de larga duración.

Por último, la Sentencia del mismo Tribunal de fecha 1 de diciembre de 2016, C-395/15, asunto Daouidi, responde a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, y partiendo de lo antes referido sobre el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78, señala que *procede estimar que, si una*

enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración



tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de "discapacidad" en el sentido de la Directiva 2000/78. Es decir, sintetiza en cierto modo la línea argumentativa expuesta anteriormente.

Cabe, a nuestro juicio, realizar dos críticas a esta jurisprudencia europea. En primer lugar, no aborda un supuesto de un trabajador de baja médica que es discriminado por tal motivo, ya que la normativa comunitaria, en la citada Directiva, no ha abordado estas cuestiones ni tampoco se ha previsto en ninguna fuente positiva comunitaria la previsión de estas situaciones. Por otro lado, está analizando supuestos de discriminación laboral de trabajadores despedidos porque sus empleadores prescinden de ellos al padecer una enfermedad larga que no les impide desarrollar sus actividades, sino que dificultan algunas o les supone un hecho diferenciador frente a sus compañeros. Pero, a nuestro juicio, deja abierta la posibilidad de que sea considerado nulo el despido de un trabajador de baja. Es más, dicha Jurisprudencia puede ser aplicable, tanto a trabajadores que padezcan dicha discapacidad y se hallen de baja como a los que no lo están, sino que continúan en activo. Y consideramos que a estas conclusiones podríamos llegar ya con el Derecho interno aplicando meramente el artículo 14 de la Constitución.

Así las cosas, y sintetizando toda la doctrina, tanto interna como europea, entendemos que el mero hecho de una extinción contractual concurriendo la circunstancia de que el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal no supone, per se, la nulidad automática del despido, sino la improcedencia a no ser que aparezcan causas que permitan la calificación del mismo como procedente o como objetivo. De hecho, en la práctica forense nos encontramos con que los Juzgados y Tribunales del orden jurisdiccional social se decantan por soluciones distintas a la nulidad.

Ahora bien, del mismo modo que alcanzamos dicha conclusión, tam-

bién hemos de admitir que la dicción literal del artículo 54.4 del Estatuto de los Trabajadores, puede ser considerado nulo el despido de un trabajador en situación de baja médica, pero para ello se han de realizar los siguientes pasos. En primer lugar, hemos de desplegar un esfuerzo probatorio tendente a poner sobre la mesa indicios

sólidos y suficientes que permitan inferir una conducta del empresario sospechosa de discriminación o de arbitrariedad en la ejecución de la decisión extintiva. En segundo término, habremos de redirigir dichos indicios o evidencias hacia la conexión con el derecho fundamental que queramos invocar. Si se trata de la igualdad y no discriminación, debemos poner el acento en que, de no haber concurrido esta situación de incapacidad temporal, la extinción no se hubiese llevado a cabo (y buena idea sería acreditar, mediante los boletines de cotización a la Seguridad Social, que se ha contratado a un nuevo trabajador para el puesto vacante, o que se han vertido comentarios en la empresa de la intención de prescindir de la persona que se encuentra de baja), o si se trata de invocar un quebranto del derecho a la integridad física, conductas patronales tendentes a ello (v. gr., que se apremie al trabajador, antes de ser despedido, a que coja el alta, remisión de escritos a la mutua para que realice controles de seguimiento del trabajador, que éste sea llamado por el médico de empresa varias veces antes del despido, etc.).

Siguiendo estas pautas, posiblemente la jurisdicción social acabe aceptando la nulidad de este tipo de despidos con más frecuencia, toda vez que, a modo de conclusión, no debemos olvidarnos que prescindir de una persona mientras se encuentre de baja médica, en muchos casos, sí podría resultar una decisión con un trasfondo discriminatorio, ya que baste pensar que si tal situación no hubiese acaecido, el empleador no hubiese adoptado tal decisión.

Ello a nuestro juicio por sí solo ya implicaría la nulidad del despido. En ese sentido deben caminar las alegaciones de los trabajadores despedidos y, planteando las pruebas en el sentido antes indicado y que coherente con la doctrina del Tribunal Constitucional que se mantiene vigente, es posible que se logre la declaración judicial que acepte la nulidad.



Prescindir de una persona mientras se encuentra de baja médica, puede resultar una decisión con un trasfondo discriminatorio"



Nuevas estrategias en materia de formación

El Colegio ya cuenta con su propio Postgrado



Para D. Manuel Rodríguez Noguera, Secretario de la Junta de Gobierno del Colegio y Responsable del Área de Formación, “la Escuela es una de las piedras angulares del Plan Estratégico de Formación del Colegio, si bien los gestores que nos precedieron hace cuarenta años tuvieron la idea preclara de crear una Escuela de Práctica Jurídico Laboral donde los colegiados pudieran actualizar sus conocimientos para ofrecer un mejor servicio a sus clientes y a la sociedad”.

Con el paso del tiempo se crearon las Escuelas de Práctica Fiscal y la de Práctica Procesal “Dámaso Ruiz Jarabo”, las cuales fueron dando respuesta a las nuevas necesidades de formación que iban surgiendo; pero esta estructuración de la formación colegial que en su día funcionó bien, con el paso del tiempo fue reduciendo su calado entre los colegiados, a pesar de la alta calidad de los cursos impartidos y una de las causas fue precisamente la disparidad de contenidos de las Escuelas, por lo que una de las primeras líneas estratégicas que nos marcamos fue la de unificar todas en una que hemos denominado Escuela de Práctica Jurídico Laboral y de Ciencias Sociales con el fin de obtener visibilidad y de crear una única marca de calidad fácilmente reconocible expone el Secretario. “Hemos agrupado estas tres Escuelas en programas formativos y queremos ampliar la oferta a cualquier área donde un Graduado Social pueda ejercer su actividad profesional bien sea como ejerciente ante los tribunales, como responsable



de un departamento de administración de personal, como director de recursos humanos, como mediador o en cualquier otro ámbito de nuevo cuño como puede ser la figura del compliance officer o como gestor de protección de datos, calidad, etc.”

Un nuevo hito: Título propio de Postgrado en materia procesal-laboral

La Escuela de Práctica Procesal ante la Jurisdicción Social surgió hace un lustro con el objetivo de ofrecer una formación eminentemente práctica al futuro Graduado Social enfocada al tratamiento de los casos y asuntos en materia jurídica-procesal. Avalada por la formación continua que ofrece el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, la Escuela de Práctica Procesal Laboral, viene desde entonces dotando a su alumnado de unas sólidas bases de conocimientos prácticos, que permiten al recién titulado el desempeño de la actividad profesional con solvencia, de forma activa ante los Juzgados y Tribunales.

Para poder abarcar toda esta oferta formativa “hemos llegado acuerdos con colaboradores estratégicos que nos acompañan y ayudan a llegar allí donde nosotros no alcanzamos. Esta es otra de nuestras líneas estratégicas, pues nuestro deseo es que todos los pro-

fesores de la Escuela de Práctica Jurídico Laboral y Ciencias Sociales sean Graduados Sociales; sin embargo no disponemos ni de todas las infraestructuras, ni de profesores suficientes, ni de todos los conocimientos, pero hay empresas y profesionales que llevan años impartiendo cursos y formación de postgrado con los que hemos firmado acuerdos estratégicos para poder ofertar una formación de calidad en esas áreas que no abarcamos”, destaca D. Manuel Rodríguez. Así, el centro Superior de Estudios Universitarios (LA SALLE IGS) y el Colegio de Graduados Sociales han firmado un acuerdo de colaboración para complementar las capacidades de ambas instituciones y ofrecer a los alumnos de la ya consolidada Escuela de Práctica Procesal del Colegio, los conocimientos, las herramientas y práctica necesaria para el ejercicio de su profesión ante la jurisdicción social.



■ Manuel Rodríguez Noguera. Secretario de la Junta de Gobierno y Responsable de la Comisión de Formación.

El Centro Superior de Estudios Universitarios imparte y promueve actividades de docencia universitaria de Grado, y de Postgrado a través de su Escuela de Negocios LA



*Rafael Barrado Zapata,
Director del Curso de
Postgrado Experto en
Práctica Procesal ante la
Jurisdicción Social*

Desde el año 2013, momento en el que se pone en marcha nuestra Escuela de Práctica Procesal, Rafael Barrado asumió la dirección de la misma con el objetivo de ofrecer al colectivo de Graduados Sociales una formación práctica para el desempeño de la actividad con solvencia ante los Juzgados y Tribunales. La Escuela pretendía honrar y perpetuar la memoria ejemplar de D. Dámaso Ruiz Jarabo, Graduado Social del Colegio de Madrid, colegiado con más alto cargo en la Justicia Internacional, cuyos valores y conocimientos estuvieron siempre al servicio de la Justicia Social y del impulso constante a la profesión. Hoy, reforzando ese espíritu inicial, damos un paso más al lograr la homologación oficial de estos estudios.

EL GRADUADO: ¿Que supone que la Universidad La Salle haya homologado estos estudios de Posgrado de Práctica Procesal ante la Jurisdicción Social?

R.B. En primer lugar, y en cuanto al alumnado del curso, supone la obtención de un Título Oficial de Posgrado Universitario, que es algo por lo que hemos venido trabajando desde que empezamos a impartir el curso en el año 2013. En segundo lugar, y en cuanto al Colegio, supone el reco-

nocimiento a un producto formativo del máximo nivel académico y nos sitúa en el mismo plano que cualquier Institución, pública o privada, que ofrece formación jurídico-laboral de alta calidad.

EG. ¿A quién recomiendas cursar este Posgrado?

R.B. A todo aquel Graduado Social o abogado que quiera ejercer ante la jurisdicción social con la máxima eficacia y competitividad. Nosotros aportamos a los alumnos los conocimientos y habilidades necesarios para situarlos al mismo nivel que muchos profesionales que ya vienen ejerciendo desde hace años.

EG. ¿Como conseguís ese objetivo?

R.B. Con una metodología basada en la práctica real. Nosotros no sólo enseñamos la comprensión y el conocimiento adecuado de las normas procesales de aplicación en el proceso social, sino también las habilidades oratorias necesarias, la óptima formulación de interrogatorios, las estrategias procesales, la exposición convincente de los alegatos, la redacción adecuada de las demandas, el trato óptimo con los clientes, con la parte contraria, con el personal de la Administración de Justicia, enseñamos hasta como hemos de minutar un proceso y muchas más cosas que, de forma natural, uno tarda muchos años en aprender. Los docentes que impartimos el curso llevamos muchos años ejerciendo y sabemos muy bien, cuáles son los elementos cognitivos que se tardan en adquirir con la práctica y, son precisamente éstos, los que más nos intere-



SALLE IGS (International Graduate School) que nace con la misión de volcarse en las necesidades del mundo empresarial, tiene una fuerte vocación por crear valor a las organizaciones y dar respuesta a los profesionales que las integran. A través de esta alianza, suma a sus conocimientos del ámbito de la gestión de los recursos humanos, la perspectiva de las buenas prácticas en los procedimientos laborales dentro de la amplia y cuidada selección de programas de formación que ofrece para ayudar a la transformación social e impulsar los cambios necesarios para ello. Esta cercanía, diálogo y vínculo permanente que LA SALLE IGS mantiene con las principales empresas de este país a través de los profesionales procedentes de diversidad de áreas, permite observar, explorar y proponer nuevos ámbitos de conocimiento y desarrollo de tendencias que aportan sin duda a la visión de la profesión de Graduado Social.

“

Este Postgrado en Práctica Procesal Laboral dota a su alumnado de unas sólidas bases de conocimientos prácticos, que permiten al recién titulado el desempeño de la actividad profesional con solvencia, de forma activa ante los Juzgados y Tribunales”

El Graduado Social es el profesional más completo en el ámbito del Derecho del Trabajo que existe en el mercado laboral.

san transmitir, por eso solemos decir a los alumnos que cuando acaben el curso se habrán ahorrado muchos años de práctica.

EG. ¿Cuántos de los alumnos que realizan el curso están actualmente ejerciendo?

R.B. *Al menos el 95% de todos los alumnos que han pasado por nuestras aulas, desde el año 2013, están ejerciendo en la actualidad. Este producto formativo, nació de la inquietud que a los Graduados Sociales ejercientes nos generaba que hubiera muy poca gente joven que se animara a ejercer en los juzgados una vez había terminado la carrera. Verificamos que esa retención estaba basada en que los potenciales ejercientes percibían que les faltaban conocimientos adicionales para poder hacerlo eficazmente y así, decidimos hacer un producto específico para dotar al alumno de todos esos conocimientos que solo se adquieren después de muchos años de ejercicio.*

EG. Este curso está destinado a Graduados Sociales y abogados. ¿Crees que existen diferencias entre ambos a la hora de ejercer ante la jurisdicción social?

R.B. *No creo que se trate de establecer una comparación en este sentido. Nosotros decimos siempre que, en un pleito, el mejor es el que más trabaja, y eso sólo depende de uno*

mismo. Un Graduado Social, tiene una amplia formación en Derecho Laboral, y un abogado, tiene una formación en Derecho más generalista y, por lo tanto, menos especializada en la rama social. Los Graduados Sociales tenemos la gran ventaja de poder togarnos y ejercer como cualquier abogado, no sólo en la jurisdicción social, sino también en el ámbito civil dentro del proceso concursal, y todo ello, nada más terminar la carrera universitaria, y eso es una ventaja que nadie debería desaprovechar. Ahora bien, es necesario, para hacerlo de forma profesional, competitiva y eficaz, adquirir los conocimientos concretos y las habilidades específicas para ello, y en eso precisamente, nos centramos nosotros. En este curso colaboran Graduados Sociales, abogados y magistrados. Nosotros no señalamos las diferencias, sino que integramos a todos los profesionales que actúan en el marco social para ofrecer una formación realmente útil.

Yo creo que los Graduados Sociales han de dirigirse hacia la excelencia profesional, en el sentido en que, no sólo debemos gestionar y asesorar legalmente en todos los ámbitos laborales y de Seguridad Social, sino que también debemos saber defender las decisiones que tomamos en un juzgado. Cuando esto ocurre, estamos posiblemente ante el profesional más completo en el ámbito del Derecho del Trabajo que existe en el mercado laboral.

Nosotros, los que estamos en el día a día del Colegio, “sabemos que nuestros cursos son buenos, muy buenos diría yo, pero nos faltaba que alguien como la ANECA dijera efectivamente... esos cursos son buenos, y por eso te acredito con una extensión universitaria. La homologación universitaria es fundamental para nuestros objetivos estratégicos de seguir ofreciendo a los colegiados esta oferta formativa de calidad pero con un valor añadido” expone el Secretario de la Junta de Gobierno. Por su parte, D^a. Mónica Benito, colegiada y antigua alumna de las Escuelas expresa su recomendación de realizar esta formación a todo aquel alumno que ya haya cursado alguna asignatura de procesal, ya que no es un curso básico en Derecho Laboral, es decir, “lo veo más indicado para los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Graduados en Derecho, siempre y cuando quieran dedicarse a ejercer como tal, ya que es un inicio fabuloso para poder ejercer en esta profesión. Principalmente se examinan casos reales y se simulan ejemplos totalmente actuales que te encuentras en tu día a día de la profesión. Te ayuda muchísimo para lanzarte y sobre todo a hacerlo con una buena base y con habilidades que tardarías mucho en conseguir con la práctica”.

Próximos retos en Formación

Un recién titulado o un colegiado no ejerciente para iniciar el desarrollo de su carrera profesional como Graduado Social, bien en la gestión de despacho o en departamentos de Recursos Humanos, necesita diferenciarse de sus posibles competidores directos que son los otros candidatos o los otros profesionales que tienen el despacho al lado. Nos podemos distinguir por nuestra experiencia y logros conseguidos, o si no la tenemos por nuestra formación, o por las expectativas que nuestra formación adicional puede generar en el empleador. En este sentido, el empleo público no deja de ser un nicho de empleo para los Graduados Sociales, por ello el plan estratégico de formación del Colegio pasa inexcusablemente por ofrecer toda la formación que sirva a los colegiados para poder



■ Acto de entrega de diplomas de la Escuela Práctica Procesal “Dámaso Ruiz Jarabo”.

desarrollarse profesionalmente. Así, hemos firmado un acuerdo estratégico con Academias Colón para potenciar esta vía, ya que en estos momentos existe una amplia oferta de plazas convocadas a las que puede aspirar un Graduado Social.

Por otro lado, queremos impulsar la formación en idiomas ya que es una carencia generalizada y que cada día se necesita más. Por ejemplo, si quieres cursar un doctorado en Madrid hay universidades que ya te exigen para acceder al programa un nivel mínimo de inglés que tienes que acreditar bien por examen o bien con una certificación oficial. “En este campo también hemos firmado un acuerdo estratégico con Instituto Cambrige para la formación certificada en inglés, es decir que con esta formación se puede ir obteniendo los distintos niveles en el conocimiento y manejo del idioma siendo certificado por la propia Universidad de Cambrige”, señala el Sr. Rodríguez Noguera. Como novedad, y como beneficio extra para el colegiado, dado que este conocimiento de idiomas no es exclusivo de la profesión, a este programa pueden acceder también familiares directos de colegiados.

“

“El plan estratégico de formación del Colegio pasa inexcusablemente por ofrecer toda la formación que sirva a los colegiados para poder desarrollarse profesionalmente, por ello hemos firmado un acuerdo estratégico con Academias Colón para potenciar el empleo público”



**Somos la compañía líder mundial
y única en España que ofrece
Soluciones integrales de software
de gestión, información, servicios
y formación para favorecer la
productividad y la eficiencia en
Despachos Profesionales y Empresas**

a3ASESOR

Solución integral de
gestión para Despachos
Profesionales

a3EQUIPO

Solución integral de
gestión para RR.HH.

a3ERP

Solución integral de
gestión para PYMES

Acompañamos a nuestros clientes en la transformación de sus organizaciones creando negocios más competitivos a través de soluciones tecnológicas inteligentes y fáciles de usar.



Todo lo que debes saber sobre un **SEGURO DE VIDA**



Carmina Arévalo
Directora Comercial
Canal Directo de
CNP Partners



La principal aportación de un seguro de vida a nuestra vida cotidiana y al futuro de nuestros seres queridos es la seguridad y tranquilidad. Entre las principales ventajas que se pueden obtener de la contratación destacan:

- **Asegurar el futuro de los hijos:** cuando uno de los progenitores falta, los ingresos económicos suelen descender. Con un seguro de vida, los hijos pueden seguir teniendo una ayuda económica que garantice, por ejemplo, sus estudios.
- **Sustituir una remuneración económica:** para una persona con una familia que dependa de sus ingresos, el seguro de vida puede suponer la

tranquilidad ante el futuro en caso de fallecimiento o incapacidad.

- **Asegurar el futuro de las personas dependientes que estén a cargo:** si se convive con un familiar dependiente, un seguro de vida puede garantizar su seguridad y bienestar.
- **Garantía a la hora de liquidar deudas pendientes:** si cuando una persona fallece tiene deudas derivadas (hipoteca, crédito personal), su familia hereda las mismas. El seguro de vida permite a los familiares destinar el dinero a estos pagos.

Frente a la creencia errónea de que un seguro de vida es un producto para rentas altas, se debe aclarar que es un producto al alcance de cualquier familia y que garantiza la tranquilidad de los familiares.

Si todavía se tienen dudas a la hora de decidir si se necesita un seguro de

vida, simplemente es necesario hacerse alguna de las siguientes preguntas: ¿alguien depende de mí?, ¿me he comprado una casa?

¿Cuánto cuesta un seguro de vida?

Lo primero que hay que hacer es cambiar de mentalidad y pensar que su contratación no es un “gasto” sino, una de las inversiones más importantes. No solemos ser conscientes de los beneficios de un seguro de este tipo hasta el momento en el que ocurre el fallecimiento de alguno de los pilares del hogar.

Hay cuatro factores que influyen de manera directa en el cálculo del precio de un seguro de vida:

- **Edad de la persona asegurada** cuanto más joven es el asegurado, más económico será su seguro de vida (existe menos riesgo de fallecimiento).



- Estado de salud de la persona asegurada: se debe informar a la compañía aseguradora del estado de salud real, sin omitir información.
- Profesión de la persona asegurada: algunas profesiones están más relacionadas con el riesgo que otras, y esto influye en la prima final.
- Capital asegurado: al contratar el seguro se indica cuánto dinero se quiere que reciban los herederos: a mayor capital asegurado, mayor será el precio de la póliza.

Sin embargo, el precio no debería ser el factor determinante para contratar, es importante fijarse también en las coberturas para evitar que un producto barato termine resultando caro.

¿Quiénes son los beneficiarios de un seguro de vida?

Cuando se contrata el seguro, se hace pensando en lo que pueda pasar en un futuro. Pero si llega el momento en el que se falta, será importante, no solo disponer de la cobertura de fallecimiento, sino también saber quién debe recibir el capital.

Para que esto ocurra, hay que identificar la figura de los herederos legales. En los seguros de vida es posible designar de manera expresa a las personas que serán beneficiarias o no hacerlo. Si no se designa ningún beneficiario de manera expresa, la ley indica que los beneficiarios son los “herederos legales” del fallecido.

Esta situación (fallecimiento sin testamento) se conoce como “sucesión intestada” y para poder saber quiénes son los herederos legales hay que recurrir al Código Civil donde se indica, según la situación familiar del fallecido, quienes son. Además, el Código Civil, indica que los parientes descendientes tienen

siempre preferencia sobre los parientes ascendientes y éstos sobre los colaterales.

Si no se ha hecho testamento o designado beneficiarios de manera expresa, el cobro del seguro se retrasará puesto que los familiares tendrán que ir ante notario para que, basándose en el Código Civil, evalúe la situación familiar y realice la “declaración de herederos”.

¿Quiénes son los herederos legales?

La definición de “herederos legales” engloba varias figuras, que serán designadas en el siguiente orden:

1. DESCENDIENTES:

- **HIJOS:** heredan a partes iguales, tanto naturales como adoptados.

- **NIETOS:** si el hijo ha fallecido, los hijos de éste (nietos del fallecido) heredarán (a partes iguales) la parte que le hubiera correspondido a su padre/madre.

2. ASCENDIENTES:

- **PADRES:** Si sobreviven ambos padres, heredarían a partes iguales. Si sólo vive uno, éste sería el único heredero.

- **ABUELOS:** Si no hay padres, pero sí abuelos o bisabuelos, la herencia se

divide por líneas de familia: los abuelos paternos reciben una parte y los maternos otra.

3. CÓNYUGE:

- El cónyuge sólo heredaría a falta de descendientes y ascendientes, aunque siempre tendría derecho a una parte en usufructo vitalicio.

4. COLATERALES:

● HERMANOS Y SOBRINOS:

- . De doble vínculo (hermanos de padre y madre): heredan por partes iguales.
- . De doble vínculo (hermanos de padre y madre) y medio hermanos (sólo hermanos de padre o de madre): los primeros heredan doble cantidad que los segundos.
- . Sólo medio hermanos: heredan a partes iguales.

● RESTO DE COLATERALES HASTA CUARTO GRADO

- . Primos.
- . Hermanos de Abuelos.
- . Nietos de Hermanos.

ATENCIÓN: Más allá, no se considerarán herederos legales y el heredero sería el Estado.

DESIGNAR HEREDEROS

La mayoría de las personas tienen ideas preconcebidas sobre lo que significa “herederos legales”. Por ejemplo, se piensa que, si una persona está casada y tiene hijos, su cónyuge y sus hijos heredarán a partes iguales. Otro caso sería, si una persona está casada y sin hijos, la mayoría piensa que será su cónyuge quien herede, pero en este caso serían los padres del fallecido quienes heredarían y el cónyuge sólo tendría una parte en usufructo vitalicio. Por todo ello, es importante indicar los beneficiarios del seguro de vida con nombre, apellidos y DNI siempre que sea posible.





La gestión de la diversidad

desde la Agenda 2030

Eva M^a. Blázquez Agudo.
 Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UC3M



La Agenda 2030 recoge las metas a conseguir por todos los Estados a través de los diecisiete ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). Todos ellos están interrelacionados, de forma que solo se pueden cumplir de forma coordinada y dirigidos a todos

los países del mundo. Entre los que aquí nos interesa, se encuentra el objetivo número ocho, que recoge la necesidad del crecimiento económico sostenible e inclusivo a través del trabajo decente; el número cinco, que apuesta por la igualdad de género y el número diez, que busca la reducción de las desigualdades por razón de sexo, discapacidad, edad, raza origen, religión u otro estatus, en y entre los diferentes países.

Poniendo en relación estos tres objetivos se puede llegar a la conclusión

de que las políticas de promoción de la igualdad en el mercado laboral no solo deben referirse a los hombres y las mujeres, sino también a los jóvenes, a las personas con discapacidad y a los inmigrantes. Estos son los colectivos más vulnerables que deben ser gestionados por las empresas a los efectos de colaborar en su inserción de acuerdo con lo señalado en la Agenda 2030.

En varios de estos colectivos (en concreto, los jóvenes y los inmigrantes) va a tener una gran incidencia la evolución



siga envejeciendo y la tasa de jóvenes se reduzca. A partir de ese momento, la diversidad que deberán de gestionar las empresas será la de los trabajadores seniors, que no se recogen en los ODS como colectivo vulnerable.

La gestión del colectivo de los trabajadores seniors no solo debe desarrollarse a través de las propias figuras que el sistema de Seguridad Social nos ofrece a los efectos de compatibilizar pensión de jubilación y rentas de trabajo (jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación activa), sino también en relación a los trabajadores que están en una cohorte de edad anterior a la jubilación, desde los 50 a la edad legal de jubilación, que están siendo expulsados del mercado laboral, en especial a través del mecanismo de su inclusión en Expedientes de Regulación de Empleo. En relación con estos trabajadores habrá que seguir políticas de recualificación profesional a través de la formación permanente que eviten la obsolescencia profesional y la brecha digital, puesto que su continuación en la empresa se va a convertir en necesaria por razones demográficas.

Otro colectivo en este ámbito es el de las personas discapacitadas, con especiales problemas de inserción laboral, siendo su tasa de desempleo entre un 50% y un 70% en los países desarrollados (85% en los que están en vías de desarrollo). Dos tipos de políticas son necesarias en este ámbito: las públicas que creen incentivos para su contratación o créditos para su autoempleo, pero también las privadas a través de la oferta razonable de centros de trabajo adaptados, así como iniciativas de integración en la empresa con el resto del personal.

demográfica. Así, la propia dinámica del envejecimiento de la población activa como reflejo del propio envejecimiento general y de la baja tasa de natalidad española, hace pensar que en un futuro próximo será precisa la colaboración de la inmigración para llevar a cabo muchas de las actividades laborales y, en especial, las tareas de cuidado que traerá el aumento del número de personas mayores dependientes. En todo caso, la empresa debe entender su integración como un valor extra en cuanto a lo que pueden aportar desde otra visión social y desde distintas formas de trabajo.

Si se pone el punto de vista en el colectivo de los jóvenes, se puede observar que en la eurozona el porcentaje de desempleo juvenil se encuentra en casi el 24%. Así que parece necesaria la creación de incentivos a su contratación y el fomento de formación adecuada a las demandas actuales de las empresas. Pero, realmente este problema va a ser algo transitorio cuando la población

Por último, hay que hacer una especial referencia a las políticas de gestión de la igualdad por razón de género. El ODS número 5 apuesta por el empoderamiento de las mujeres a través del acceso a rentas adecuadas que le garanticen su independencia, obviamente dejando a un lado la brecha salarial y la correspondiente brecha de protección social.

No deja de ser evidente que la brecha salarial tiene su origen en las condiciones de las mujeres en el mercado laboral y su relación con su condición reproductora. Es decir, las implicaciones en el cuidado de los hijos, pero no solo de estos, sino también de los ascendientes, que cada vez viven más años, limita su promoción en la actividad en el mercado laboral. La única forma de luchar contra estas desigualdades en la flexibilidad laboral desde dos puntos de vista; el lugar y el tiempo en el trabajo. Así, es preciso jornadas diarias, incluso semanales, que permitan el desarrollo de las horas de trabajo en el modo elegido por el/la trabajador/a, evitando las jornadas partidas y las reuniones fuera del horario de trabajo, permitiendo su conciliación personal y familiar. Pero, también es precisa la flexibilidad en el lugar de trabajo a través del teletrabajo, mejor intermitente, que permite también la interrelación de la propia plantilla, así como la opción de la formación e incluso de las reuniones, on line. Solo de esta forma se podrá eliminar la necesidad de reducción de jornada o, incluso, de solicitud de excedencias por cuidados, que limitan las carreras profesionales de las mujeres. Además, la concesión de permisos parentales de igual duración para todos puede ser otra medida que colabore con el objetivo planteado y termine con la desigualdad por razón de género.

“
El ODS nº5 apuesta por el empoderamiento de la mujeres a través del acceso a rentas adecuadas”



Noticias del Colegio

Sección coordinada por
Carlos Ruiz Sánchez



Junta General Ordinaria de Colegiados

Aprobadas por unanimidad las cuentas del ejercicio del 2017.

El día 25 de junio tuvo lugar la celebración de la Junta General Ordinaria de Colegiados que se convoca con carácter anual. Abrió la sesión la Presidenta Dña. M^a. Antonia Cruz con la lectura y posterior aprobación por unanimidad del acta correspondiente a la Junta General anterior y la presentación de la Memoria de Actividades del año 2017, cediendo la palabra a continuación al Secretario, D. Manuel Rodríguez Noguera, quien expuso en primer lugar los nuevos Estatutos del Colegio, los cuales han tomado como base para su redacción los Estatutos del Consejo General y donde se ha pretendido incluir parámetros para combatir el intrusismo en la profesión.

Posteriormente, el Tesorero D. Antonio Berzal, realizó la exposición de las cuentas correspondientes al ejercicio 2017 y el presupuesto para el año 2018, siendo ambos aprobados por



unanimidad. En su intervención el sr. Berzal expuso que se ha logrado el equilibrio de ingresos y gastos en base a la estabilización del número de colegiados ejercientes, al tiempo que se ha efectuado la completa liquidación de todas las partidas de las obras e instalaciones de la nueva sede. Asimismo, expuso que en la actualidad los gastos correspondientes a los contratos de luz, teléfono o seguros suponen un coste un 38% inferior frente a los de la sede anterior; mientras que los gastos referidos a la comunidad de propietarios se han reducido en un 60%. Asimismo, y en relación a los impuestos como IBI o tasas de residuos se ha pasado de un gasto de 8.000 €, a menos de 4.000 € en la actualidad. Por último, considerando las mejoras con la implementación de



nuevos servicios y el mantenimiento de otros nuevos como las bases de datos, gestión de la nueva página web y redes sociales, protección de datos, mantenimiento de sistemas audiovisuales, etc. unido a la contención general del gasto configuran una línea muy conservadora de cara al mantenimiento de la estabilidad económica del Colegio.

En otro orden de cosas, se expuso la posibilidad de facilitar el acceso a la colegiación como No Ejercientes a los licenciados en Ciencias del Trabajo y crear un Consejo Consultivo con el objetivo de ayudar y asesorar a los colegiados con menos experiencia profesional; sin olvidar seguir incidiendo en la labor divulgativa de la profesión a través de las Universidades para fomentar la colegiación.



La Comisión de Ejercientes mantiene un encuentro de trabajo con la Dirección Provincial de la TGSS de Toledo



■ *La incorporación de los autónomos a la Sede Electrónica se está produciendo de forma muy lenta.*

El 10 de mayo la Comisión de Ejercientes de nuestro Colegio mantuvo una reunión con la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Toledo teniendo como principal objetivo analizar la incorporación de los trabajadores autónomos a la Sede Electrónica y la baja respuesta que están teniendo respecto al cumplimiento de dicha obligación, ya sea tramitada directamente por ellos mismos con certificado o clave o a través de un autorizado Red.

En este encuentro estuvieron presentes Doña Eva Torrecilla, Vicepresidenta del Colegio junto con el Colegiado de Toledo, D. Santiago Sánchez-Mariscal; mientras que por parte de la Administración asistieron, D. Manuel Fuentes Fenollar, Director Provincial de la TGSS de Toledo, Doña Patrocinio Sánchez, Subdirectora de Gestión Recaudatoria y D. Mariano Pérez, Subdirector de Recaudación Ejecutiva, responsables en el sistema Red y ficheros telemáticos (CRA)

La TGSS indica que la incorporación de los autónomos a la Sede Elec-

trónica se está realizando de forma muy lenta, y muchos de ellos no tienen sus datos correctos en afiliación, lo que impide a la Tesorería establecer contacto. El problema de comunicación se agrava aún más en el caso de los autónomos agrarios; de ahí que la TGSS solicite la colaboración del colectivo de Graduados Sociales para que puedan trasladar el mensaje a sus clientes. Respecto a la gestión de autorizado Red, en Toledo también se continúa admitiendo el modelo FR103 en papel y no hay limitación respecto de la presentación masiva de dichos modelos. En la reunión se acordó mantener una comunicación directa no solo para autónomos, sino para cualquier otra incidencia o situación concreta que se genere y la posibilidad de realizar reuniones periódicas. Por último, el Sr. Fuentes resaltó que se ha detectado que los ficheros CRA no se tramitan tal y como es obligatorio, y que es su propósito concienciar a los profesionales para que cumplan la obligación y evitar las sanciones que la Ley recoge.

Fiesta Institucional de los Procuradores

En virtud de las excelentes relaciones entre ambas Corporaciones, miembros de la Junta de Gobierno de nuestro Colegio acudieron el 21 de junio a la fiesta institucional de los Procuradores, que organizan conjuntamente el Consejo General de Procuradores de España junto con el Colegio de Procuradores de Madrid. En este acto el Consejo entregó su premio a “La Convivencia y a la Tolerancia “al Poder Ejecutivo, al Poder Legislativo y al Poder Judicial, por su lucha en defensa de la Igualdad. El premio “Balanza de Oro de la Justicia”, galardón que concede el Colegio de Procuradores de Madrid, se otorgó al Tribunal Constitucional y fue recogido por su Presidente, D. Juan José González Rivas.

“Gestión Internacional del Talento”, organizado por AIAL



La Asociación de Expertos en Movilidad Internacional, organizó el 21 de marzo esta jornada, donde se ofrecieron experiencias prácticas y retos futuros.

En la primera mesa “Best Practices en la Gestión Internacional del Talento” compartimos diferentes experiencias de éxito en grandes empresas; mientras que en la segunda se abordó los modelos de gestión de la expatriación y la implantación de distintas herramientas de gestión.

Firma del Convenio de Colaboración con Grupo SAE

La entidad está especializada en el Contrato de Formación, Garantía Juvenil, impartición de ciclos Formativos de Grado Medio y Superior y formación programada a empresas.

El 10 de abril se ha rubricado el acuerdo de colaboración entre el Colegio y Grupo SAE, entidad referente en la impartición de Certificados de Profesionalidad en Teleformación para los Contratos de Formación y Aprendizaje, y Agencia de Colocación, e Instituto de Formación Profesional E-learning que durante 2018-19 impartirá ciclos de Grado Medio y Superior en Familias Profesionales de Administración y Finanzas y Comercio. En el protocolario acto de firma intervinieron D^a. María Antonia Cruz Izquierdo, Presidenta del Colegio, y D. Antonio Toro Caballero en su calidad de Director General de Grupo SAE.

Grupo SAE pertenece a las organizaciones empresariales más importantes a nivel nacional en el sector de



las Empresas de Formación, como son CECAP y ANCED ambas con capacidad de negociación colectiva e integradas en la CEOE, por lo está en disposición de ofrecer una información actualizada de cualquier cambio normativo proveniente de las Mesas de Negociación con el Servicio Estatal Público



de Empleo, así como las Direcciones Generales de Políticas Activas de Empleo y Formación de la Comunidad de Madrid.

Dentro de este convenio se recoge la realización de jornadas informativas sobre los cambios normativos en relación al Contrato de Formación, Garantía Juvenil, Formación Programada a empresas o cualquier otro línea de Formación vinculada a las empresas para todos los colegiados, con objeto de profundizar en todos los aspectos legales de dichos cambios, y así transmitir el valor añadido para la gestión y asesoramiento a los clientes de los colegiados.

Firma de un nuevo convenio con CNP Partners

CNP Partners, compañía de seguros filial para España de CNP Assurances, primera aseguradora de personas en Francia, ha firmado un nuevo acuerdo con el Colegio, por el que ofrece a los Colegiados, sus familiares y empleados, productos exclusivos en condiciones muy especiales.

Además de su producto de seguros de vida CNP Partners Laboris, que ofrece los precios más competitivos y adjunta gratis la cobertura de cuotas colegiales en situaciones como incapacidad temporal, desempleo u hospitalización, se han diseñado nuevos productos, como los planes de pensiones. Es posible hacer una comparativa de ahorro con sólo consultar sus tablas de edad y coberturas en

la web oficial del Colegio, o bien contactándoles para que realicen el cálculo con sólo enviarles una imagen de whatsapp de su póliza actual. Una información que con continua actualización está accesible para la consulta de los Colegiados, y que en sus productos actuales y en los que se incorporen como novedad, pueden verse en su oferta de servicios en la página web del Colegio.

Finalizadas las reuniones técnicas mantenidas en el Colegio, la Presidenta Doña María Antonia Cruz Izquierdo visitó la sede de CNP Partners de la Carrera de San Jerónimo, 21 donde fue recibida por su Director General Adjunto, Don Santiago Domínguez Vacas, procediéndose a la firma del nuevo convenio el pasado 28 de junio.



Encuentro Institucional con Santander Justicia – Banco Santander y renovación del convenio de colaboración

El 4 de abril tuvo lugar en nuestra Sede la visita Institucional de D. Gregorio García Torres, Director de Colectivos y Justicia y D. Jorge Gutiérrez Ramos, Responsable de Santander Justicia. En este encuentro se valoró con nuestra Presidenta, D^a. María Antonia Cruz Izquierdo, el proceso de integración operativa del Banco Popular, que bajo una total garantía de los intereses de los Colegiados con cuenta en dicho banco supondrá una ampliación notable de servicios y ventajas bajo la marca de Banco Santander, en especial el acceso a la cuenta de negocios 1 2 3 profesional, y 1 2 3 pymes para los clientes de nuestras carteras. También se comentó la expansión internacional del banco, en torno al 40% de su negocio, lo que permite oportunidades de servicio y expansión a los despachos y sus clientes tanto en Europa como en América.



Finalmente se comentó la evolución de los servicios de Santander Justicia, en base al acuerdo con el Ministerio, y el gran volumen alcanzado en sus servicios a los Colegiados, como también en repercusión hacia las empresas a través de los despachos, apoyado en su operativa ágil y dinámica. En virtud de las ventajas que reporta para el Colectivo, el 23 de abril se ha renovado el convenio de colaboración entre el Banco Santander y nuestro Colegio. Las condiciones del mismo se encuentran disponibles en nuestra web.



Manifiesta Doña María Antonia que “si bien entra dentro de la misión del Colegio poner al alcance de los Graduados servicios esenciales para la profesión que respondan a sus necesidades, no se trata de cubrir exhaustivamente todos

los aspectos de la vida profesional o personal, dentro de un mercado competitivo, pero sí de señalar con productos precisos y compañías fiables y de prestigio aquellos que representen una ventaja económica y prestacional para el Colectivo tanto a nivel corporativo como individual.” CNP Partners es especialista en seguros personales, con amplia variedad en vida - riesgo y vida - ahorro, así como de protección de pagos. Destacan sus planes de pensiones, históricamente con rentabilidad muy satisfactoria. Instaurada en 2004 en España, su grupo, con gran experiencia internacional, opera también en otros 14 países europeos e hispanoamericanos, con distribución de sus productos a través de entidades financieras, brokers, mediadores y affinities.

[JORNADA]

Prevención del acoso sexual y la violencia de género en el entorno laboral

El 24 de mayo celebramos en el Colegio una importante jornada, en colaboración con AGAXEN, asociación especializada en la prevención del acoso y la violencia de género en las organizaciones, dos lacras con un enorme coste social, tanto a nivel de las personas como de las responsabilidades, que conforme la sensibilidad ante estos temas aumenta, se vuelven cada vez más exigentes e ineludibles. El acto contó con la intervención de la Delegada del Gobierno para la Violencia de Género, Doña María José Ordóñez Carbajal, y de la Graduada Social Doña María de los Ángeles García, Presidenta de AGAXEN, que nos brindaron la oportunidad de ponernos al día en la nueva legislación sobre medidas laborales y en los diversos procedimientos y protocolos a aplicar. Previamente se llevó a cabo una sesión de trabajo preparatoria de la jornada y la firma de un convenio de colaboración entre el Colegio y AGAXEN.

La sesión arrancó con el planteamiento inicial de que el acoso es un delito, y "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular



■ D^a. María José Ordóñez Carbajal (en el centro), Delegada del Gobierno para la Violencia de Género presentó la jornada.

cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". La actuación ante una situación de acoso sexual

o por razón de sexo debe ser realizada por un profesional y el Graduado Social es el especialista en derecho laboral más cercano a las empresas y a los/as trabajadores/as.

“
**Los Graduados Sociales
 deben estar preparados
 para asesorar y gestionar
 las situaciones de acoso en
 el entorno laboral”**

Los Graduados Sociales debemos estar preparados para asesorar y en su caso gestionar estos temas en el entorno laboral, no sólo cuando el caso se presenta, sino en las severas obligaciones que la Ley y los Convenios imponen en cuanto a prevención, que obligan a adoptar medidas concretas anticipadamente, exponiéndose sino a sanción, e incrementando también muy gravemente las responsabilidades en caso de concretarse o denunciarse el acoso o violencia. Casos que por desgracia son más que frecuentes, y que por su gravedad basta con que concurran una sola vez para que toda la calidad de nuestra gestión en las relaciones laborales se vea comprometida por incompleta e inadecuada.





No es únicamente cuestión de sensibilidad o de compromiso, ni de si se es hombre o mujer, o de cualquier opción personal, pues no sólo la Justicia Social como ideal de nuestra profesión nos obliga a luchar contra toda discriminación y violencia, sino que también profesionalmente nos vemos abocados con la mayor premura a estar completamente al día en estos temas y poder dar soluciones y respuestas serias y fiables a nuestros representados y clientes.

El proyecto que presenta AGAXEN es el primer instrumento creado para las micropymes y colectivos profesionales, al amparo del Convenio de Estambul y la prevención del acoso sexual, y el cual se encuentra entre las medidas que se incluyen en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género donde se enmarca la obligación de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y

hombres. Es pionero en España al trasladar la prevención y actuación ante el acoso sexual en el ámbito laboral desde las asociaciones y colegios profesionales a sus asociados/colegiados y tiene carácter general abarcando por igual a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño y condición en el marco de las relaciones laborales.

Más información en el blog de nuestra web:



“Si se desconoce la ley hay que conducirse como un buen padre de familia.

Autor: José Luis Saludas Trigo – Graduado Social

<https://blog.graduadosocialmadrid.org/2018/05/31/ley-acoso-laboral/>

<https://blog.graduadosocialmadrid.org/2018/06/14/acoso-laboral-parte-ii/>

Actuaciones para la prevención del acoso en la empresa

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:

1. Una declaración de criterios o principios.
2. Un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad.
3. Sanciones disciplinarias progresivas.
4. Una estrategia de formación y comunicación.

El Graduado Social tiene un papel fundamental en la prevención del acoso. El acoso forma parte e influye en las condiciones de trabajo. Las empresas deberán establecer un Procedimiento para prevenir y,

en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

¿Qué debo hacer como Graduado Social?

- Dar cumplimiento al mandato legal de prevenir el acoso.
- Constituir una Comisión negociadora para aprobar un Protocolo de Prevención.
- Instruir una investigación de indicios y resolver.
- Informar y asesorar en los principios de tolerancia cero ante conductas susceptibles de vulnerar la dignidad de las personas.
- Crear una cultura de empresa que no tolere comportamientos violentos.

- Establecer un procedimiento con todas las garantías para las víctimas respetando la presunción de inocencia.

¿Cómo puedo prevenir situaciones de acoso?

- Informar de los comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso.
- Informar de las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las normas, los valores de la organización, y las sanciones correspondientes.
- Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
- Compromiso para garantizar el derecho a quejarse “sin represalias”.
- Explicar el procedimiento para formular una queja.
- Objetividad, confidencialidad y garantía de legalidad.

En colaboración con Unión de Mutuas el Colegio promueve la campaña

“Seguridad en la Empresa”

La empresa es un lugar de trabajo que debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad. En virtud de esta premisa, desde el Colegio, fruto de nuestro convenio de colaboración con Unión de Mutuas, apoyamos y contribuimos en la difusión de la campaña “Seguridad en la Empresa”.

Sponsorizamos y distribuimos esta cartelería entre los despachos de los

Graduados Sociales y sus empresas clientes, pues entendemos que toda empresa debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “el estado de completo bienestar físico, psicológico

y social, y no solo la ausencia de enfermedad”. Compartimos con la OMS esta forma de enfocar la salud y trabajamos para promoverla en este sentido.



Jornada informativa sobre Corporate Compliance

El 15 de marzo desarrollamos en la sede del Colegio una jornada informativa para abordar las recientes modificaciones producidas en la Ley de Sociedades de Capital y del Código Penal. Estos cambios han incrementado, por un lado, los soportes de derivación de responsabilidades civiles para la Empresa y de responsabilidades civiles y penales para los Administradores y Directivos, y, por otro, han originado responsabilidades penales en la propia Empresa, por transferencia de las responsabilidades penales de las personas físicas que forman parte de su perímetro de dominio social.

La implantación en las empresas de Modelos de Organización y Gestión de la Prevención de Riesgos Legales y Penales (Modelos de Corporate Compliance) y la puesta en marcha de un Órgano de Supervisión del cumplimiento y funcionamiento del Modelo anterior, garantizan la exención de la responsa-



bilidad penal de las mismas, al mismo tiempo que promueven el buen gobierno, la ética y la responsabilidad en su gestión.

Son muchos los Graduados Sociales que administran y dirigen empresas y son muchos los Graduados Sociales que ayudan a las empresas a cumplir con sus obligaciones en distintas materias en el ámbito socio laboral, siendo el soporte de su buen gobierno. Por tanto, esta Jornada impartida por D. Javier Fernández Blanco, Presidente y Consejero Delegado de Hábeas Corporate Compliance S.L. ha tenido como objetivo dar a conocer a nuestro dinamizador colectivo los elementos de generación de tranquilidad para evitar situaciones que puedan originar las precitadas responsabilidades.

TELETIPO

Los directivos y gestores de las empresas están más concienciados de la implantación de los programas de Compliance para eximir a la empresa de responsabilidad penal.



[JORNADA]

Novedades Fiscales

Como viene siendo habitual, con carácter anual y en colaboración con Wolters Kluwer, el pasado 7 de marzo tuvo lugar en la sede del Colegio una jornada informativa acerca de los cambios más significativos efectuados por la Agencia Tributaria dentro del paquete de novedades fiscales 2018 y que incluye desde la rectificación de autoliquidaciones de IRPF hasta la reforma del Impuesto de Sucesiones y Donaciones, pasando por cambios en la normativa aplicable a la tributación de empresas o la posibilidad de volver a disfrutar de la llamada ‘tarifa plana’ de autónomos.

La exposición corrió por cuenta de Dña. Caridad Gómez Mourelo, Jefa de la Unidad Central de Coordinación en materia de delitos contra la Hacienda Pública quien resaltó que en estos momentos “si hay un delito vamos a ser muy exigentes, mucho más que si se cometió una infracción tributaria”. Respecto a las personas físicas, desde el 1 de enero, los cambios en el reglamento tributario que establece el nuevo decreto afectarán tanto a la partida de gastos como a sus obligaciones como contribuyente.

La cesión de gran parte de los impuestos a las Comunidades Autónomas hace que el mapa tributario de España sea muy variado y recoja muchas novedades, siendo este año lo más destacable las medidas adoptadas por la mayoría de comunidades



para suprimir en la práctica el Impuesto de Sucesiones

Nueva normativa para autónomos

Además, “tras la reforma de la regulación del trabajo autónomo introducida por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo, el Ministerio de Hacienda ha publicado el Real Decreto-ley 20/2017, por el que se prorrogan y aprueban diversas medidas tributarias y otras medidas urgentes en materia

social”. Este Real Decreto-ley modifica la Ley del IRPF y del IVA con el objetivo de prorrogar para 2018 el incremento del límite cuantitativo para la aplicación del método de estimación objetiva (módulos).

Por último, cabe destacar que, desde este año se podrá volver a disfrutar de la llamada ‘tarifa plana’ para autónomos siempre y cuando se cumpla el requisito de no haber estado de alta como autónomo en los últimos dos años (tres en caso de que anteriormente se haya disfrutado de bonificación). En este sentido, la Ley de reformas urgentes del trabajo autónomo acortó el plazo de cinco a dos años para nuevos autónomos, con excepción del autónomo colaborador que mantiene el requisito original de cinco años; medida que ayudará a fomentar el autoempleo en España.

“ Desde este año se puede volver a disfrutar de la tarifa plana para autónomos ”

TELETIPO

Con las medidas adoptadas, la Administración Tributaria pretende acotar el cerco a aquellas operaciones que quedaban en el aire tras la reforma fiscal de 2015.

Jornadas prácticas para la implantación progresiva del nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos

El reglamento viene a unificar las legislaciones de los diferentes estados miembros de la Unión Europea.

Con el objetivo de permitir a los ciudadanos un mejor control sobre sus datos personales y generar mayor confianza a los consumidores que realicen compras online en diferentes estados de la Unión, el 25 de mayo de 2016 entraba en vigor el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo, si bien su aplicación efectiva no se ha producido hasta mayo de este año. En este plazo las empresas y organismos debían iniciar un proceso progresivo y continuo de adecuación al nuevo Reglamento que viene a modernizar la normativa europea sobre protección de datos y unifica las legislaciones de los diferentes estados miembros de la Unión Europea.

En consonancia a esta línea de actuación, desde el Colegio hemos ido desarrollando jornadas formativas con el objetivo de solventar aquellas dudas que se le venían planteando al Graduado Social en su ejercicio profesional.

Principales novedades que incorpora el Reglamento 2016/679

● 1. Obtención del consentimiento para el tratamiento de datos

El Reglamento exige un consentimiento libre, informado, específico e inequív-



voco. Para ello debe existir una declaración del interesado o una acción positiva que manifieste su conformidad. El silencio, las casillas ya marcadas o la inacción no constituyen prueba de consentimiento. Las empresas y organismos deben eliminar las antiguas prácticas que se encuadraban en el llamado consentimiento tácito.

● 2. Deber de información

La nueva normativa establece la obligación de informar sobre nuevos aspectos como son, por ejemplo, la base legal para el tratamiento de los datos, el período de conservación de los mismos y cómo los interesados pueden dirigir sus reclamaciones a las Autoridades de

Protección de Datos si consideran que hay un problema con la forma en que se están manejando sus datos. En lo que respecta al interesado cuyos datos se han obtenido de otra fuente, la información anteriormente indicada deberá facilitarse ahora en el plazo máximo de un mes.

● 3. Derechos de los interesados

Junto a los derechos que ya venían siendo reconocidos como eran los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación, el RGPD incluye los derechos a la transparencia de la información, de supresión (derecho al olvido), limitación y portabilidad. También se establece como novedad el proporcionar medios para que las solicitudes de ejercicio de derechos se presenten por medios electrónicos.

● 4. Evaluación de impacto del tratamiento de datos personales

Se establece la obligación de realizar una evaluación de impacto para las or-

ganizaciones que realicen tratamientos de datos que puedan implicar un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, en la que se evalúe el origen, la naturaleza, la particularidad y la gravedad de dicho riesgo.

● 5. Comunicación de fallos a la autoridad de protección de datos

Esta nueva obligación del RGPD impone al responsable del tratamiento la obligación de notificar a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) en un plazo de 72 horas los fallos de seguridad que se produzcan en su organización.

● 6. Registro de tratamiento de datos

Las organizaciones que habitualmente realicen tratamiento de datos de riesgo para la privacidad de los interesados, o traten datos sensibles, deberán contar con un registro de las actividades de tratamiento efectuadas bajo su responsabilidad. Dicho registro deberá contener información relativa, entre otros aspectos, a los tratamientos de datos que se realicen, los datos personales que se traten, los destinatarios de los datos, los plazos previstos para la supresión, la finalidad de dicho tratamiento y las medidas técnicas y de seguridad adoptadas por la empresa para realizar dicho tratamiento.



● 7. Aplicación de medidas de seguridad

El RGPD ya no distingue entre ficheros de nivel básico, medio o alto, sino que especifica que las medidas de seguridad se aplicarán teniendo en cuenta el estado de la técnica, los costes de aplicación, la naturaleza, el alcance, el contexto y los fines del tratamiento,



así como los riesgos para los derechos y libertades de las personas físicas. La nueva legislación habla de “medidas técnicas y organizativas apropiadas” para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo.

● 8. Delegado de protección de datos (DPO)

Se introduce la nueva figura del Data Protection Officer o Delegado de Protección de Datos, que asume nuevas y cualificadas competencias en materia de coordinación y control del cumplimiento de la normativa de protección de datos. Sus funciones se centran en:

- Informar y asesorar al responsable del tratamiento de datos de las obligaciones que debe efectuar para cumplir con el Reglamento. Debe dejar constancia en papel de las comunicaciones con el responsable del tratamiento y sus respuestas.

- Supervisar la aplicación de las normas por el encargado del tratamiento en materia de protección de datos personales. Dentro de este apartado se incluyen: asignación de responsabilidades, formación del personal y auditorías correspondientes.

- Supervisar la documentación, notificación y comunicación de las violaciones de datos personales.

- Supervisar la respuesta a las solicitudes de la autoridad de control y cooperar con ella por solicitud de las mismas o por iniciativa propia.

- Ejercer de punto de contacto con la autoridad de control sobre cuestiones relacionadas con el tratamiento de datos personales.

Dicha figura será obligatoria cuando:

- El tratamiento lo lleve a cabo una autoridad u organismo público, excepto los tribunales que actúen en ejercicio de su función judicial.

- Las actividades principales del responsable o del encargado consistan en operaciones de tratamiento que requieran una observación habitual y sistemática de datos a gran escala.

- Las actividades principales del responsable o del encargado consistan en el tratamiento a gran escala de categorías especiales de datos personales y de datos relativos a condenas o infracciones penales.



● 9. Privacidad desde el diseño y por defecto, códigos de conducta y esquemas de certificación

El RGPD establece la privacidad desde el diseño y por defecto, con el fin de que se garantice el cumplimiento con carácter previo al tratamiento de datos y durante dicho tratamiento. Asimismo, el RGPD propone como mecanismos efectivos de verificación del cumplimiento la adhesión a códigos de conducta o a mecanismos de certificación.

Agradecemos la participación en estas jornadas de D. José Caballero Carmona, Director Técnico y de D^a. Consuelo Álvarez Zamora, Directora del departamento Jurídico de la Consultora Protechplus, respectivamente, quienes han contribuido en sus intervenciones a ir solventando las dudas que han surgido en las empresas respecto a cómo se deben tratar los datos personales de clientes, trabajadores y proveedores.

Desayuno profesional en colaboración con Fraternidad-Muprespa

Freno al Ictus

Desde el año pasado venimos realizando de forma periódica desayunos profesionales donde analizamos distintos aspectos de interés en el ámbito empresarial. Así, el día 12 de junio celebramos esta jornada en la que pudimos contar con la participación de la Asociación "FRENO AL ICTUS", entidad creada con la única pretensión de mejorar el futuro de las personas a través de acciones que informen y fomenten un estilo de vida y unos hábitos saludables como herramienta de prevención frente al ictus. En definitiva, actuar para que las personas vivan más y mejor.

En este acto participaron Dña. Natalia Fernández Laviada, Subdirectora General de Prevención, Calidad y Comunicación de Fraternidad-Muprespa y D. Julio Agredano, Presidente de la Asociación "FRENO AL ICTUS", quienes expusieron aspectos relativos a este accidente, el conocimiento que la sociedad tiene del mismo, así como los factores más destacados de riesgo y su prevención.



¿Pero, qué es el ICTUS?

Hablamos de un accidente cerebro vascular que impide la llegada normal de sangre al cerebro con el consiguiente daño neuronal. Un ictus es un drama personal, familiar y social que afecta a 130.000 personas al año, un drama que afectará a una de cada seis personas a lo largo de su vida y del que ninguno estamos a salvo: mayores, adultos, jóvenes, todos somos objetivo para esta enfermedad.

Los aspectos fundamentales son su prevención y el control de los factores de riesgo, como la diabetes o la fibrilación auricular. Ésta constituye el trastorno del ritmo cardíaco más frecuente y afecta a 1 de cada 4 personas de 40 años o más. La mayor parte de los ictus son prevenibles, se pueden diagnosticar y curar a tiempo. En la información, visibilización, sensibilización y concienciación están las claves de la prevención, del diagnóstico precoz y de la intervención a tiempo.

Finaliza el curso de "Contabilidad para Graduados Sociales"

El 7 de mayo finalizó el "Curso práctico de iniciación a la contabilidad financiera y tesorería adaptada a pymes, con actualización al Plan General Contable", formación dirigida tanto a colegiados como precolegiados y empleados de despachos que desean actualizar sus conocimientos en esta parcela profesional.



Veinte compañeros han completado el curso en esta edición impartida por D. Eduardo García-Romeral Berruoco, Graduado Social y

Profesor Emérito de la Real Sociedad Económica Carlos III, y ya está programada la puesta en marcha de una nueva edición para este otoño.



[TALLER PRÁCTICO]

“El profesional del Derecho Laboral ante la Deontología”

La Deontología Jurídica comprende las reglas del deber y tiene por misión regular el proceder correcto y apropiado del Graduado Social en su ejercicio profesional. Esta función la realiza desde el ámbito de los Códigos Deontológicos que regulan toda la actividad profesional, y que se nutren de la Moral y la Ética.

Existen muchos principios rectores de la Deontología Profesional, y entre los más importantes encontramos la justicia, la independencia profesional, la libertad profesional, la ciencia y conciencia, así como la probidad profesional. Estos principios brindan contenido y vigencia práctica a la Deontología Jurídica, desde su eminente carácter

preventivo, el cual algunas veces se muestra vulnerado por actuaciones indebidas.

Impartido por D. Eduardo García-Romeral, Graduado Social y Profesor emérito de la Real Sociedad Económica Carlos III tuvo lugar el pasado 21 de mayo este encuentro destinado a concienciarse con la realidad laboral y personal de uno mismo, nuestras vicisitudes y mejoramiento. En el mismo se abordaron las técnicas para mejorar nuestra formación y profesionalidad siendo una formación dirigida a todos los colegiados, y de especial interés para aquellos que inician su actividad laboral y profesional en el marco de las Relaciones Laborales.

[TALLER PRÁCTICO]

Saca el máximo rendimiento a tus soluciones laborales

Gracias a Wolters Kluwer el 8 de mayo se ha desarrollado un taller profesional en el que hemos tenido oportunidad de conocer las prestaciones avanzadas de a3ASESOR | nom, software para el cálculo de nóminas con el fin de poder obtener el máximo partido a la solución de gestión laboral.

Durante esta sesión se abordó entre muchos otros aspectos la simulación de costes salariales, contratación, finiquitos y cálculo de desempleos, el análisis de costes de cualquier tipo de paga y período por criterios de agrupación definibles por el usuario, listado de imputación de costes, ficha del histórico anual o el histórico de cambios del trabajador; así como los avisos de control parametrizables de posibles in-



coherencias y/o errores detectados en la nómina.

Posteriormente, con a3HRgo | Portal del empleado se realizó un repaso práctico al nuevo registro horario de los empleados y con Contrato 421 tuvimos la oportunidad de revisar los beneficios del contrato para la formación y el aprendizaje. En definitiva, una jornada práctica con gran acogida entre el Colectivo.

CURSO DE FORMACIÓN EN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN VÍA PACÍFICA (MEDIACIÓN)

En colaboración con la Comunidad de Madrid, a través de la Escuela de Voluntariado de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, tuvo lugar los días 4 y 5 de junio la impartición de un curso de Resolución de Conflictos (Mediación) en Fuenlabrada y en Valdemoro los días 19 y 24 de septiembre.

Estos cursos de 8 horas presenciales de duración fueron impartidos por el Vocal Ejerciente del Colegio, D. Jesús A. Bueno Gracia, los cuales han estado dirigidos a voluntarios de los citados municipios, con el fin de orientarles y ayudarles en la resolución de los conflictos que de manera más habitual se presentan en el desarrollo de su excelente labor de dedicación y entrega que los voluntarios efectúan. Los asistentes mostraron su aceptación y satisfacción con el contenido impartido que consideran muy apropiado para la mejora de su actividad altruista.

[ACTIVIDADES DEL CLUB DE RR.HH.]

Cómo implementar el salario en especie en tu empresa

En esta convocatoria del Club de Recursos Humanos del 9 de abril, nuestro compañero D. José Ignacio Fernández Varas, Responsable de RR.HH. de la empresa Read Leaf, especializada en la gestión de programas formativos y estancias académicas en Canadá planteó el modelo de políticas de remuneración salarial aplicado en su organización a través de la prestación de determinados servicios o beneficios, cuando éstos se encuentran establecidos por Convenio Colectivo, norma legal o pacto entre las partes y no forman parte del salario base.

Tras realizar una breve exposición del marco regulador, el ponente incidió en el hecho de que el trabajador debe tener claro que está en su derecho de aceptar o no este tipo de retribución, la cual no puede exceder del 30% del total de sus percepciones salariales. A continuación, pormenorizó en una serie de planes retributivos llevados a cabo en su entidad, así como la gestión de los mismos al contemplar variadas alternativas que incluyen aspectos como el abono de los servicios de guardería,



tarjetas de transporte, uso de vivienda o automóvil, pago de la conexión a Internet, teléfono de empresa o plaza de parking, entre un amplio abanico de alternativas. Finalizó la jornada con un debate donde el resto de asistentes pudieron plantear otras variantes llevadas a cabo en sus compañías respecto a la política retributiva.

Problemática en la aplicación práctica

El contrato de expatriación

Doña Concepción Morales Vállez, Magistrado Suplente adscrita a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid nos acompañó el 11 de junio en nuestro Club de Recursos Humanos en su calidad de miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación de Expertos en Movilidad Internacional (AIAL), red internacional sin ánimo de lucro, para abordar la problemática en la aplicación del contrato de expatriación.

Cada vez más son las empresas que cuentan con profesionales que se

integran dentro de su organización en otros países, y en estos supuestos es preciso tener en cuenta el contrato de expatriación como vehículo de soporte legal de la asignación de personal al extranjero, así como las dificultades que entrañan los diferentes ordenamientos jurídicos y las instituciones cuando entran en conflicto. En la jornada se abordó el contrato de cotización en origen, el más frecuente en las asignaciones dentro de la UE, y otros aspectos den-

tro del punto de vista jurídico-laboral, fiscal, migratorio, de seguridad social o prevención de riesgos laborales.

En momentos como el actual donde vivimos una guerra por el talento





Empresa saludable

Hasta hace unos años en el campo de la seguridad y salud en España las empresas estaban centradas en eliminar o reducir las situaciones de riesgo para así limitar las consecuencias, accidentes o enfermedades. Hoy en día, se ha iniciado una transición hacia el concepto de salud integral, o bienestar físico, mental y social que se traduce en la búsqueda del bienestar corporativo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y sostenibilidad del espacio de trabajo.

En la jornada del 24 de septiembre celebrada en colaboración con Unión de Mutuas se expuso su estrategia como organización saludable, basada en los principios de la excelencia según el modelo de gestión EFQM, contando en todo momento con los trabajadores y sus representantes para el desarrollo de las acciones derivadas de dichos programas, desde su planificación hasta su evaluación.

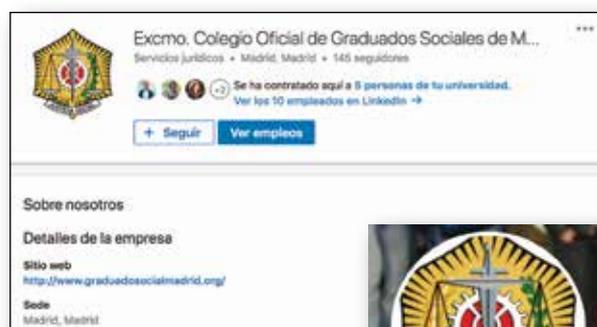
global, las compañías tienen que invertir en innovadores mecanismos para que sus mejores empleados quieran permanecer en ella. Desplazarse a otro país se plantea en muchas ocasiones como una oportunidad de crecimiento personal y clave en las políticas de desarrollo y retención del talento de las empresas.

En este sentido se resaltó la importancia de que las empresas cuenten con una política de movilidad internacional y un manual de aplicación acorde al sector y la tipología de servicios; por ello desde los departamentos de Recursos Humanos se busca un marco de protección tanto para la empresa como para el trabajador. Por último se destacó la repatriación del trabajador como aspecto crucial dentro del contrato de expatriación, por las importantes implicaciones que conlleva la reincorporación a la vuelta de un largo periodo de trabajo en el extranjero.

Así son nuestras Redes Sociales

Hace un año que comenzó nuestra andadura en las Redes Sociales con la creación de los perfiles en Twitter (@GSocialesMadrid) y LinkedIn (@Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid). Gracias a estos canales de comunicación tenemos un contacto aún más próximo tanto con los colegiados como con estudiantes que el día de mañana formarán parte de nuestro colectivo.

Consideramos que las Redes Sociales son una herramienta muy valiosa para estar en contacto con nuestros colegiados, es un canal de información continua y un ba-



remo para saber cuáles son las principales inquietudes entre los graduados sociales. Por ello, decidimos dejar esta tarea en manos de Eolo Comunicación, una agencia con más de 20 años de experiencia en el sector y que ha sido la encargada de poner en marcha nuestra andadura en las redes sociales y de gestionar nuestros perfiles diariamente.

Dentro de nuestra reciente vida en RRSS, la celebración del XI Congreso Actualidad Laboral en diciembre del año pasado marcó un antes y un después. Pudimos dar cobertura gracias a Twitter y retransmitimos en directo cada una de las ponencias y, a través de Periscope pudimos contar en tiempo real con la participación de todos aquellos que nos siguieron durante la celebración del Congreso.

Este es tan solo un ejemplo del altavoz que suponen las redes sociales para el Colegio de Graduados Sociales, desde que estamos presentes tanto en Twitter como en LinkedIn llegamos a más personas y eso se traduce en una mayor visibilidad de todas nuestras actividades. Por esta razón, queremos aprovechar este espacio para animar a todos nuestros colegiados a que nos sigan en las redes sociales y a interactuar a través de nuestros perfiles para generar una comunidad social de la que todos saquemos provecho.



Reunión con la Tesorería General de la Seguridad Social en Madrid

Dentro de las reuniones periódicas que el Colegio mantiene con la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, el pasado 11 de septiembre se llevó a cabo un nuevo contacto entre la Comisión de Ejercientes del Colegio y el Área de Gestión Descentralizada de la TGSS. Por parte del Colegio estuvieron presentes la vicepresidenta, D^a. Eva Torrecilla y el vocal de la Junta de Gobierno D. José Luis Saludas; mientras que por parte de la Tesorería asistieron D^a. Carmen Pazos, Subdirectora Provincial de Gestión Descentralizada, D^a. M^a. Dolores Valdés, Jefa de la Unidad del Sistema RED y D^a. M^a. Luisa Leal, Jefa de Sección de Coordinación.

Una vez más queremos agradecer la disposición y colaboración de la Tesorería y en especial a las personas que acuden a las reuniones periódicas, y a las encargadas de atender las llamadas y reuniones que se solicitan desde el Colegio pues posibilitan la fluidez y claridad de la información al colegiado.

En primer lugar se abordó el escaso margen de plazo que resta para que los autónomos queden incorporados al sistema de comunicaciones telemáticas, y por los datos

actuales, todo apunta a que un altísimo volumen de ellos se ha incorporado mediante los autorizados RED, sin que hayan existido grandes problemas de gestión en las administraciones. Por otro lado se analizó la labor que se está realizando para la unificación del código de cuenta de cotización de las empresas, cuando tienen el mismo CNAE y no existe justificación para que se tengan diferentes códigos de cuenta. Por ello, en algunos supuestos se han enviado cartas a los autorizados RED para que justifiquen el motivo y necesidad de mantener diferentes códigos en una misma provincia.

Además los códigos de cuenta con exclusiones de cotización, se unificarán en el código de cuenta de cotización principal y/ o los CCCs provinciales que correspondan, para ello se ha habilitado un nuevo campo en los trabajadores, que identificará la exclusión de cotización. (CCCs régimen general asimilado, becarios, estudiantes en prácticas...). Para los movimientos de baja y alta de dichos colectivos, la Tesorería se pondrá en contacto con el autorizado Red.

Finalmente se comentó la obligación de identificar los supuestos de trabajo concentrado en periodos inferiores

Los Graduados Sociales visitan la Exposición “Sorolla y la Moda”

Por cortesía de nuestro colaborador CNP Partners, hemos podido disfrutar de dos visitas privadas exclusivas a la exposición “SOROLLA Y LA MODA” que han tenido lugar simultáneamente en el Museo SOROLLA y el Museo THYSSEN de nuestra capital durante el mes de mayo.

La tarde del 3 de mayo un grupo de Graduados Sociales acudió a la exposición del pintor valenciano en el marco del programa de patrocinio cultural de CNP Partners #MásArteMásVida. En la tarde del 24 de mayo otro grupo de compañeros asistió



La Presidenta del Colegio asiste a la ceremonia de apertura del Año Judicial

El Rey Felipe VI presidió en la mañana del lunes, 10 de septiembre la ceremonia de apertura del Año Judicial, un curso que arranca por segundo año consecutivo centrando el protagonismo de los discursos con el foco puesto en la situación política de Cataluña y en la previsible apertura de juicio oral antes de final de año.

El acto solemne de apertura tuvo lugar en el Salón de Plenos del Tribunal Supremo, donde el monarca estuvo acompañado por el Presidente del Consejo General del Poder Judicial, D. Carlos Lesmes; la Fiscal General del Estado, D^a. María José Segarra; y la ministra de Justicia D^a. Dolores Delgado. Por parte de nuestra corporación asistió nuestra Presidenta, D^a. M^a. Antonia Cruz, mientras que en representación del Consejo General asistió su Presidente, D. Javier San Martín.

La intervención íntegra del sr. Lesmes se ha centrado en el problema catalán y ha pronunciado su discurso más combativo contra el secesionismo desde que hace un año el Parlament aprobara las llamadas leyes de ruptura y proclamara la independencia de esa comunidad autónoma. Estos hechos concluyeron en la aplicación del artículo 155 de la Constitución y la intervención de la autonomía. "Estos procesos de subversión, al desconocer los valores y principios del Estado de derecho, dividen profundamente a la sociedad, alteran gravemente la convivencia y pueden producir efectos devastadores sobre la paz interna de un Estado", ha expuesto Lesmes, quien también se ha referido a los "ataques personales a magistrados", alentados no solo desde algunos sectores sociales sino, "lo que es más preocupante", por responsables políticos.

Jornada de primavera de ASNALA



En la mañana del 20 de abril, ASNALA, Asociación Nacional de Laboralistas, celebró una jornada para laboralistas, inaugurada por D. Juan Pablo Riesgo, Secretario de Estado de Empleo, y D^a. Ana Gómez, la Presidenta de ASNALA.

En representación de nuestro Colectivo estuvieron presentes D. Javier San Martín, Presidente de nuestro Consejo General, D. Carlos Berruezo, Presidente del Colegio de Barcelona, así como una amplia relación de Graduados Sociales del Colegio de Madrid, integrando algunos de ellos la Junta Directiva de la Asociación. También asistió nuestro Director Gerente D. Gregorio González, en representación del Colegio, tras la reciente reunión de trabajo de nuestra Junta de Gobierno con ASNALA.

Nuestra felicitación a ASNALA por esta magnífica iniciativa, y por su cercanía, cada vez mayor, al Colegio.



dentro de esta misma iniciativa al Museo Thyssen para recrearse con esta exposición que analiza la influencia de la moda en la obra del maestro Sorolla. Comisariada por Eloy Martínez de la Pera, la muestra ha reunido en torno a setenta pinturas procedentes de museos y colecciones privadas, junto a una



selección de complementos y vestidos de la época.

CNP Partners, compañía de seguros española filial de CNP Assurances, concibe el territorio del arte como un ámbito a través del cual acercar la cultura a todos los públicos y apoyar a nuevos creadores. Agradecemos a CNP Partners su atención a nuestro colectivo.

[JORNADAS]

Igualdad: Derecho irrenunciable en el siglo XXI

Los días 14 y 15 de junio tuvieron lugar estas jornadas celebradas en el Ateneo de Madrid organizadas por el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales. A lo largo de estos dos días un amplio número de nuestros colegiados tuvieron oportunidad de asistir a este ciclo de conferencias que tuvo como tema inicial la implantación de los protocolos de acoso en las PYMES, la cual estuvo a cargo de la Graduada Social y Abogada experta en Igualdad, D^a. María Ángeles García Pérez.

“Juzgar con perspectiva de género como metodología de impartición de justicia equitativa”, fue el título de la ponencia impartida por D^a. Gloria Poyatos Matas, Magistrada de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, una conferencia en la que se mostraron ejemplos de sentencias en las que se manifestaba una forma de hacer justicia basada en una visión de género.

En la segunda de las jornadas D^a. Rosa María Viroles Piñol, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo centró su intervención en el principio de igualdad y no discriminación y “la brecha salarial”, ofreciendo una conferencia distendida que posteriormente abrió un interesante debate entre el público.

Otra de las ponencias que despertó gran interés fue la titulada “La igualdad de oportunidades en la agenda política” impartida por la Graduada Social y Consellera de Modernización y Función Pública del Consell de Ma-

llorca, D^a. Carmen Palomino Sánchez, que presentó los inconvenientes que la actividad política puede tener para la conciliación de una vida familiar.

“Cuarenta años por la igualdad” fue el título elegido por D^a. Carmen Quintanilla Barba, Graduada Social, Diputada y Presidenta de la Comisión Mixta para el estudio del problema

no podían trabajar, realizar operaciones de compraventa o abrir una cuenta bancaria sin la autorización de sus maridos o de sus padres.

Las Jornadas finalizaron con la mesa de debate “Graduadas Sociales en el siglo XXI” donde participaron las Presidentas de distintos Colegios, las cuales reflexionaron sobre si lo legislado hasta

la fecha en materia de igualdad es suficiente o no. Legislar, como primera opción para la igualdad es quizás ofender al propio sentido común, pues debemos empezar el cambio, ahí es donde comienza todo: en la educación. Nuestros hogares y las escuelas tienen una importancia vital pues una educación basada en la cultura de la igualdad facilitará la integración de la mujer al entorno laboral, rompiendo clichés

anquilosados durante siglos.

Debemos ser consecuentes que si queremos igualdad en un centro de trabajo, antes lo debemos tener en nuestras propias casas. Compartir tareas, educar a los hijos, atender a las personas dependientes, son obligaciones de hijos e hijas, de padres y madres por igual, sin diferencia de género. Si ese tiempo está bien repartido, es muy probable que esas mujeres, bien sean madres o hijas, tengan las mismas oportunidades en el trabajo, que sus techos de cristal desaparezcan y por tanto que sus salarios se igualen.

Para la totalidad de las ponentes participantes, alcanzar la igualdad real de oportunidades es el principal reto de la sociedad del siglo XXI.



de las Drogas del Congreso de los Diputados que comenzó su intervención valorando la situación social, económica y jurídica de las mujeres españolas antes de la Constitución de 1978 donde las leyes franquistas establecían una dependencia absoluta de la mujer respecto al hombre. En este sentido, señaló que las mujeres no eran dueñas de sí mismas, porque

“**Alcanzar la igualdad real de oportunidades es el principal reto de la sociedad del siglo XXI**”

Finaliza la 1ª edición del curso de “Corporate Compliance”

Entre los meses de abril y junio hemos venido desarrollando la primera edición del curso presencial sobre Cumplimiento Normativo (Corporate Compliance) cuyo objetivo es capacitar y habilitar profesionalmente a aquellos Graduados Sociales que pretenden asesorar, de forma interna o externa, a las entidades jurídicas españolas en esta materia. Con esta formación específica estos profesionales están capacitados para aportar conocimientos y soportes actuariales en su papel de asesores de las empresas en materia sociolaboral contribuyendo al buen gobierno de las mismas.



Las recientes modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital y del Código Penal han incrementado los soportes de derivación de responsabilidades civiles para la Empresa y de responsabilidades civiles y penales para los Administradores y Directivos. Por otro lado, estos cambios han originado responsabilidades penales en la propia empresa, por transferencia de las responsabilidades penales de las personas físicas que

forman parte de su perímetro de dominio social, lo que ha producido el establecimiento de las penas consecuentes, que van desde cuantiosas multas hasta la desaparición de la empresa.

La implantación en las empresas de Modelos de Organización y Gestión de la Prevención de Riesgos Legales y Penales (Modelos de Corporate Compliance) y la puesta en marcha de un

Órgano de Supervisión del cumplimiento y funcionamiento del modelo anterior, son los elementos que el propio Código Penal contempla para que la empresa quede exenta de su responsabilidad penal. Desde aquí, nuestras felicitaciones al personal docente que ha impartido esta acción y a los compañeros que han completado esta especializada formación.

Presentación del Memento del Graduado Social

El Ateneo de Madrid acogió el 14 de junio la presentación del Memento del Graduado Social, obra editada por Lefebvre El Derecho. En el acto participaron los autores de la misma D. Ángel Blasco Pellicer y D. Sebastián Moralo Gallego, Magistrados de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, D. Juan José Fernández Domínguez y D. Jesús Mercader Uguina, Catedráticos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de las Universidades de León y Carlos III de Madrid respectivamente y D. Rafael Alcázar Crevillen, Abogado del Estado excedente y letrado-asesor del Consejo General de Graduados Sociales.

También estuvieron presentes D. Jesús Gullón Rodríguez, Presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo y D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España que además de autores son

directores de este Memento. Junto a todos ellos participaron en este evento D. Juan Pujol, Consejero Delegado de la editorial Lefebvre-El Derecho y D. Gregorio García Torres, Director de la Unidad de Negocio de Justicia del Banco Santander, piezas claves para la materialización de este proyecto.

El libro contiene los elementos necesarios de consulta tanto en el plano profesional como de carácter jurídico de aquellos interesados en el mundo del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, el completo mundo normativo de la profesión y el especializado campo del Derecho Sustantivo y Procesal en las Relaciones Laborales.



“De 0 a 100 en Seguridad Vial” Organizada por Fraternidad-Muprespa

Más de trescientas personas asisten a la jornada

Más de trescientas personas asisten a la jornada “De 0 a 100 en Seguridad Vial” organizada por Fraternidad-Muprespa

Con motivo de la celebración del Día Mundial de la Seguridad Vial, el 7 de junio tuvo lugar en el Auditorio Caixa-Forum de Madrid esta nueva jornada centrada en la Siniestralidad Vial Laboral, y que contó con relevantes ponentes de la Dirección General de Tráfico, Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, administraciones públicas, instituciones, fundaciones y empresas.

A pesar de todos los esfuerzos y campañas de sensibilización, los accidentes laborales de tráfico han aumentado en la última década, por este motivo la seguri-



dad vial ha sido el hilo conductor de este segundo encuentro de prevención en el que han estado presentes varios miembros de nuestro Colegio. La apertura institucional corrió por cuenta de D. Carlos Espinosa de los Monteros, Presidente de Fraternidad-Muprespa, quien señaló que

“es un fracaso de la sociedad, los 1.200 fallecimientos en accidentes de tráfico ocurridos en 2017”, mientras que la presentación y conducción de la jornada estuvo a cargo de la Subdirectora General de Prevención, Calidad y Comunicación de la Mutua, D^a. Natalia Fernández.

Asistimos a la 3ª edición de los Premios Innovación y Salud, de Mutua Universal

La apertura del acto corrió por cuenta del Presidente de la Mutua, D. Juan Echevarría Puig, que puso en relación el valor preponderante de la salud en su protección y mejora dentro del ámbito laboral con una actualización total hacia los actuales puntos de vista holísticos de la realización personal y la búsqueda del bienestar y la felicidad. El Sr. Echevarría destacó que “estos Premios se conceden para dar visibilidad a aquellas empresas asociadas que contribuyen a la mejora de las condiciones laborales”.

Después, el Dr. Rafael Matesanz, fundador de la Organización Nacional de Trasplantes (ONT), impartió la ponencia “El modelo español de donación y trasplantes”, donde resaltó que “a nivel mundial, existe una demanda de más de 2.000.000 de donaciones de órganos. Su escasez es un problema universal”. En este sentido, el Dr. Matesanz resaltó la labor que se realiza en España, líder en donaciones de órga-



nos por la efectividad del sistema, la estructura sanitaria y la predisposición de la población”.

En representación del Colegio asistió su Director Gerente, D. Gregorio González Cano quien fue deferentemente atendido por el Director Gerente de la Mutua, D. Juan Güell Ubillos, y por la Directora Territorial de Madrid, D^a. Susana Mato Adrover.

El Excelentísimo Colegio de Graduados Sociales ha realizado un acuerdo con ProtechPlus Consultora experta en el cumplimiento del nuevo reglamento general de protección de datos, UE 2016/679 del parlamento europeo de 27 de Abril de 2016 y de implantación en Mayo de 2018.

PROTECCIÓN DE DATOS:



Servicio escalado dependiendo las necesidades reales y tamaño de las organizaciones.
Con procesos de evaluación, implantación, formación del personal y auditoría que precisa una gran organización, con documento de seguridad y documentación implantada adaptada a ISO 9000.
Certificado de cumplimiento y de Auditoría para todos nuestros clientes.

DESCUENTOS ESPECIALES PARA TODOS LOS COLEGIADOS Y POSIBILIDAD DE ACUERDO DE COLABORACIÓN.

SERVICIOS JURÍDICOS TIC



Nuestro equipo de abogados expertos en protección de datos, prevención de blanqueo de capitales y servicios de la sociedad de la información.

AUDITORES



Auditamos a su organización implantando un proceso PDCA, generando un espiral de mejora.

LEY DE COMERCIO ELECTRÓNICO



Adaptación de los sitios web a la legislación de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico 34/2002

PREVENCIÓN BLANQUEO DE CAPITALS



Adaptación de los sujetos obligados a la legislación de prevención de blanqueo de capitales y financiación 10/2010.

TECNOLOGÍA



Servicio de copia de seguridad tanto local cómo en servidores externos, hosting, gestor de dominios, red inteligente y mucho más de forma gratuita para todos los colegiados.

Más información en la sección "Acuerdos" de la web www.graduadosocialmadrid.org

Contacta con nosotros en el 902 103 144 o en info@protechplus.es



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Algunos apuntes laborales sobre la Externalización:

El caso mas mediático: "LAS KELLYS"

El problema laboral de las camareras de pisos, conocidas coloquialmente como "Kellys", se ha popularizado desde que el pasado mes de Abril de 2018, fueran recibidas en el Palacio de la Moncloa por el entonces Presidente del Gobierno, donde pudimos comprobar su poder de convocatoria y la justicia de sus reivindicaciones laborales.

Qué son las KELLYS?. Según su propia página web, es una Asociación a nivel nacional que aglutina a las camareras de pisos en establecimientos hoteleros. El nombre de "Kellys" proviene de un juego de palabras: "las que limpian", dada su actividad principal de limpieza de habitaciones en Hoteles o establecimientos similares. Nacen en 2.014 en las redes sociales y se presentan oficialmente en Barcelona en Octubre de 2.016,

Actualmente están implantadas como Asociación en Barcelona, Benidorm, Cádiz, Fuerteventura, La Rioja, Lanzarote, Madrid y Mallorca y cuentan en la actualidad con mas de 240.000 personas afectadas por sus "reivindicaciones". Sus reivindicaciones, a titulo ilustrativo, son:

- A) La necesidad de prohibir la habitual externalización de este servicio.
- B) La inclusión de las enfermedades derivadas de este trabajo en el listado de la Seguridad Social (túnel carpiano, codo de tenista, dolencias musculares y cervicales).
- C) Reducción de la carga de trabajo.
- D) Jubilación anticipada
- E) Modificar el artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para prohibir la externalización de este servicio en empresas de trabajo temporal.

Una vez puesto en situación al lector acerca de qué reivindican las Kellys, es momento de abordar jurídicamente un problema común en este tipo de sector, cual es la "externalización" y especialmente "la desigualdad salarial existente".

1) Prioridad aplicativa del convenio colectivo de la Empresa Multiservicios, (en adelante EMS) en materia salarial.

Desde un punto de vista jurídico, la presente reflexión tiene como finalidad determinar o, al menos, apuntalar una serie de ideas que se vienen repitiendo en esta actividad que por lo general, se externaliza a empresas llamadas Multiservicios, las cuales, al albur de la reforma laboral de 2012, han firmado convenios colectivos de empresa, los cuales pretenden tener prioridad aplicativa sobre los convenios de aplicación en los clientes de dichas EMS, generalmente sobre el convenio colectivo de hospedaje de la provincia correspondiente.

El problema no es baladí, y podría perfectamente hacerse extensible a todas aquellas actividades que, dada la posibilidad de externalizarse fácilmente, tienen convenios colectivos de empresa suscritos con la representación legal de los trabajadores, con la clara intención de minorar salarialmente las condiciones de los trabajadores, al permitirse conforme el art. 84.2 ET, tener prioridad aplicativa sobre los convenios colectivos sectoriales.

Pero para poder sostener la idea de que dichos convenios de las EMS tiene esa pretendida prioridad aplicativa, es preciso analizar en qué supuestos y bajo qué parámetros se aplica el art. 84.2 ET.



Y por ello se hace preciso invocar, en estos momentos, la sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 22.09.2016 Rec. 248/2015 Ponente Ilma. Sra. D^a. M^a Lourdes Arastey Sahun.

Ésta, a nuestro juicio, importante resolución judicial, consideraba que la prioridad aplicativa solo se entiende cuando el convenio colectivo es verdaderamente “de empresa”, en el bien entendido que empresa se asimila a un único centro de trabajo.

Recordemos que según el art. 1.5 ET, centro de trabajo es la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En efecto, la interpretación que hacemos de esta sentencia es precisamente la expuesta: cuando la empresa tiene un único centro productivo, y no una multiplicidad de centros de trabajo o “lugares de trabajo” (en la literatura usada por el Alto Tribunal), es posible considerar a dicho convenio “de empresa”, pues de lo contrario lo debemos considerar un convenio colectivo inferior al de empresa.

Pero como suele ocurrir en la mayoría de EMS, la cuales tienen repartidos trabajadores por diversos centros de trabajo que trabajan en las empresas clientes, el Alto Tribunal ha considerado que dicho convenio colectivo es inferior al de empresa y, por ende, no entra dentro de la terminología utilizada en el art. 84.1 y 2 ET, lo cual no da prioridad aplicativa a dicho convenio colectivo.

El Tribunal Supremo estimaba a este nivel, que:

“6. Para rechazar el motivo, bastaría, pues, con el argumento ya indicado de que el convenio negociado exclusivamente con la representación de los trabajadores de un concreto ámbito geográfico inferior a la empresa carece de la calificación de convenio de empresa.

Hemos de añadir, no obstante, que la indicada prioridad aplicativa del convenio de empresa no es extensible a los convenios de ámbito inferior. Coincidimos aquí con los razonamientos de la sentencia recurrida (AS 2015, 1175), la cual acertadamente señala que el legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior.

Entendemos que del juego de los apartados 1 y 2 del art. 84 ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por



ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre estos últimos tendrían repercusión las mismas materias. Ponemos de relieve que en algunas de esas materias se aprecia claramente que es la empresa - y no la unidad inferior- el termino de referencia, como ocurre con el salario (apartado a) art. 84.2ET) o el sistema de clasificación profesional (apartado d) art. 84.2ET).”

Es por ello que determinados artículos del Convenio Colectivo de empresa, especialmente el salarial, a juicio de esta parte, no tienen prioridad aplicativa sobre el convenio colectivo provincial, por ejemplo, el de Hospedaje de la Comunidad de Madrid (BOCAM 28.04.2018- nº 101), puesto que las EMS tienen, a nivel nacional, diversos “lugares de trabajo”, por lo que no estamos ante un Convenio Colectivo de empresa en interpretación del Alto Tribunal, que se aplique a todos los centros de trabajo del territorio nacional.

Las EMS han intentado hacer valer el artículo 84.2 del ET, con el único objetivo de aplicar a los trabajadores condiciones salariales mucho peores que las que deberían aplicar, en razón de la actividad que realizan y donde la realizan, por lo que nos encontramos realmente ante un Convenio Colectivo inferior al de empresa y NO de empresa stricto sensu, por tanto, el Convenio que realmente ha de ser aplicado en materia salarial es el de ámbito superior, cuyas condiciones laborales son más ventajosas, y no es otro que el Convenio Colectivo de Hospedaje de la CAM.

Así, son numerosas las Sentencias que han avalado esta teoría, entre ellas la importante Sentencia del

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, de 28 de Diciembre de 2.015, nº 958/2015, recurso 923/2.015 y Ponente Maria Luz Garcia Paredes. El TSJ estima que existirá falta de legitimación para imponer un convenio a otros centros de trabajo cuando ha sido votado solo por delegados de otros centros. La representatividad de los delegados firmantes se limita al ámbito territorial al que afecta el convenio colectivo (FJ 6)

2) Determinación del convenio colectivo de aplicación a la luz de la proliferación de convenios colectivos de empresa.

Una vez descartada la prioridad aplicativa en material salarial (y todas aquellas que se relacionan en el art. 84.2 ET, aunque por su importancia nos centraremos en la materia salarial), se hace necesario centrarnos en qué convenio colectivo es de aplicación en esas EMS.

Seguramente si preguntáramos al asesor laboral de dicha EMS, nos defendería con énfasis que, descartada la prioridad aplicativa de su convenio colectivo “de empresa”, habría que aplicarse, en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores, por ser la norma que debe regular las condiciones de aquellas empresas que no tienen una actividad preponderante ni principal, pues el objeto social y las actividades a las que se dedican son tan heterogéneas, que bien podría serle de aplicación multitud de convenios colectivos sectoriales.

A nuestro juicio, esta tesis repugna, no solo la legalidad ordinaria, sino algo mucho más importante, la moralidad en nuestra sociedad.

Es probable que nuestro compañero asesor de esa EMS pudiera tener argumentos para defender dicha tesis, si bien debe imperar la racionalidad y evitar caer en situaciones que bien pudieran rozar el fraude de ley. Nos explicamos.

Desde un punto de vista legal, nosotros sostenemos y defendemos que el convenio colectivo que se les ha de aplicar a las Kellys sería el mismo que se aplica a los trabajadores de esos establecimientos hoteleros, en Madrid, por ejemplo, el convenio colectivo de hospedaje de la CAM, ello por cuanto aplicaríamos el convenio de la actividad desarrollada, por encima del Convenio de la actividad “principal” de la Empresa, pues en realidad puede tener muchas actividades principales, dado que su elenco de mano de obra en el mercado, parece inagotable.

Este criterio de aplicación del Convenio de la actividad

“especialidad” que desarrollan l@s, trabajador@s, ha sido avalado, NO sin dificultades, por la doctrina judicial y por la Jurisprudencia menor de los TSJ, aunque como es natural en Derecho, con ciertas resoluciones contrarias al respecto.

Otro tema relevante es la redacción del art. 2 del convenio de Hospedaje publicado el 28.4.2018, que recoge expresamente:

Art. 2º.- Ámbito funcional y de aplicación.- El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a las Empresas y Establecimientos del Sector de Hospedaje que figuran en el Anexo I (grupos A, B, C y D), así como a los servicios de restauración (restaurantes, cafeterías, cafés, cafés-bares, servicios externos y discotecas), que formen parte de la explotación o presten servicio a dichos establecimientos y los servicios externos que realicen dichos establecimientos y que formen parte de la explotación.

Como se observa las partes firmantes del Convenio en su Art. 1º.- Partes firmantes: Son partes firmantes de este Convenio la Asociación Empresarial Hotelera de la Comunidad de Madrid (AEHM), y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Madrid y la Federación de Servicios de CC.OO. de Madrid, no pretende, como de una lectura rápida pudiera interpretarse, que se han “extralimitado en su capacidad de negociación, imponiendo a empresas NO representadas la aplicación de un Convenio, para aquellas actividades que NO se encuentran en su ámbito representativo”, mas bien indican las partes firmantes y será su responsabilidad, que respecto a las KELLYS, al ser servicios externos que se realicen en dicho establecimiento y forman parte de la explotación, son los empresarios de esa actividad y los sindicatos mas representativos, los que se han obligado a exigir el abono de las retribuciones a las EMS en razón del salario convencional pactado, acudiendo al usado aforismo “mismo trabajo mismo salario”, evitando así el fraude de la externalización, cuyo principal objetivo es abaratar el coste salarial, pagando casi la mitad a quienes realizan el mismo trabajo en una EMS, que el que lo realiza dependiendo directamente del Hotel u Hostal, es decir, del empresario que “recibe el servicio necesario para su explotación”.

Este criterio de aplicación del Convenio de Hospedaje, aunque la empresa que realice el servicio sea EMS, ha sido seguido por la Jurisprudencia, siendo relevante la Sentencia del TSJ de Andalucía- Málaga 19.4.2017, ratificada por



el Tribunal Supremo 22.2.2018 y varias del TSJ de Canarias de 31.10.2013, de 29.4.215 RSU 1197/14, y de 4.12.2015 RSU 1063/2015. Relevante la del Tribunal Supremo de 17.3.2015, RCU 1464/14.

En resumen la externalización, requiere la "especialización en el servicio, la implantación de técnicas novedosas que reduzcan el tiempo de trabajo, un sistema de organización efectivo, etc", y NO pueden estar basadas en la falta de convenio para pagar un salario "en ocasiones mísero" muy por debajo del fijado convencionalmente, amparándose en la aplicación prioritaria del convenio de empresa (ya sabemos cómo), o la inexistencia de Convenio que rija la "multiactividad", acudiendo a criterios de pagar el SMI.

Indicar que esta situación ya ha sido abordada por la Proposición de Ley (Boletín de las Cortes de 3.5.2017), por el cual se pretende modificar el art. 42 del ET, actualmente en estudio de Comisión Parlamentaria para la equiparación salarial de aquellos que prestan servicios para otra empresa principal, con el salario de esa categoría profesional o similar que perciba el trabajador/a en la empresa principal.

Propuesta: c) Cuando el objeto de la obra o servicio contratado corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal, debiendo el empresario principal garantizar que en todo caso se aplique a estos trabajadores

iguales condiciones laborales y de empleo esenciales a las que sean de aplicación a sus propios trabajadores.

A estos efectos se consideran condiciones laborales y de empleo esenciales las referidas a remuneración y cuantía salarial, condiciones de contratación, tiempo de trabajo y descanso, distribución de jornada, igualdad, protección de la maternidad, lactancia, paternidad, y prevención de riesgos laborales.

De no corresponder con la propia actividad, el convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, ello sin perjuicio de la aplicación en ambos supuestos, del convenio de la empresa si lo hubiere, cuando en su conjunto sea más favorable o en ausencia de los convenios anteriores señalados.

Fdo.- Rafael Navarrete Paniagua.

PD.- Quiero mencionar la inestimable colaboración de mi compañero de despacho, Sotero Manuel Casado Matías en estas reflexiones y desde luego, el beber en fuentes de mas calado jurídico, como la exposición hace 2 años, del Magistrado D. Emilio Palomo Balda, actualmente en el TSJ del País Vasco, muy querido por nuestro Colectivo, o el Catedrático D. Ángel Arias Domínguez, de la Universidad de Extremadura, entre otros.

Sentencia Destacada

Tribunal Supremo **Sala de lo Contencioso-Administrativo Sección Segunda**

Sentencia núm. 1.462/2018

Fecha de sentencia: 03/10/2018

Tipo de procedimiento: R. CASACION

Número del procedimiento: 4483/2017

Fallo/Acuerdo: Sentencia Desestimatoria

Fecha de Votación y Fallo: 18/09/2018

Ponente: EXCMO. SR. D. JOSÉ DÍAZ DELGADO

Procedencia: T.S.J.MADRID CON/AD SEC.5

Letrada de la Administración de Justicia:

Ilma. Sra. Dña. Gloria Sancho Mayo

RESUMEN: Impuesto sobre la renta de las personas físicas. exención prestación por maternidad.

Descarga aquí la sentencia íntegra:

<https://graduadosocialmadrid.org/images/PDF/sentencia-prestacion--maternidad-exenta-IRPF.pdf>





Otras Sentencias

Tribunal Supremo

Mayo de 2.018

Nº de Resolución: 578/2018

Ponente:

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 2261/2016

Fecha: 31/05/2018

RESUMEN: Responsabilidad en el abono de cantidades salariales anteriores al cambio de contrata. Exoneración de la empresa entrante por no ser un supuesto de sucesión al amparo del artículo 44 ET.

Nº de Resolución: 576/2018

Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Nº Recurso: 2329/2016

Fecha: 30/05/2018

RESUMEN: Despido objetivo por causas organizativas y de producción de un trabajador que ante una situación de disminución evidente de las tareas propias de su categoría, no admite adaptar su contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial por lo que el Colegio de Aparejadores de Cáceres procede al despido objetivo individual de manera lícita.

Nº de Resolución: 556/2018

Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Nº Recurso: 1370/2016

Fecha: 29/05/2018

RESUMEN: Jubilación activa. Abogado de alta en RETA que solicita compatibilidad con ejercicio de

abogacía. RCUUD: falta de contradicción

Nº de Resolución: 570/2018.

Ponente:

ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 4050/2016

Fecha: 29/05/2018

RESUMEN: RCUUD: Sucesión de concesiones de escuela infantil pública con puesta a disposición por la Administración de infraestructura y equipamiento necesarios: sucesión de empresa al transmitirse una unidad productiva autónoma que mantiene su identidad.

Nº de Resolución: 549/2018

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 3513/2016

Fecha: 18/05/2018

RESUMEN: Transportista. Aplicación del art. 1.3 g) ET para determinar la naturaleza laboral de la relación jurídica.

Junio de 2.018.

Nº de Resolución: 698/2018

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 4102/2016

Fecha: 29/06/2018

RESUMEN: Compatibilidad del incremento de la pensión de incapacidad permanente total cualificada reconocida por la seguridad social española con la de jubilación a cargo de

la administración francesa. Pleno. Nº de Resolución: 678/2018

Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Nº Recurso: 2655/2016

Fecha: 27/06/2018

RESUMEN: Despido. Módulo indemnizatorio regulador en supuesto de que el trabajador se hallase afectado por reducción de jornada, acordada en ERTE. El salario ha de tener en cuenta es el correspondiente a la jornada completa.

Nº de Resolución: 661/2018

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 3144/2016

Fecha: 21/06/2018

RESUMEN: RCUUD. IT: determinación de la contingencia. Presunción de contingencia profesional: alcance. Desprendimiento de retina que se manifiesta mientras la trabajadora está desempeñando sus servicios laborales delante del ordenador.

Nº de Resolución: 649/2018

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 638/2017

Fecha: 19/06/2018

RESUMEN: Pensión de jubilación. Actos de comunicación por el sistema lexnet. Momento inicial para el cómputo del plazo de formalización del recurso de suplicación.

Nº de Resolución: 637/2018

Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Nº Recurso: 1729/2016

Fecha: 14/06/2018

RESUMEN: Reclamación de cantidad. Incompetencia del orden jurisdiccional social: inexistencia de relación laboral. Limitación del número de testigos en el juicio. Falta de contradicción.

Nº de Resolución: 630/2018

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 764/2017

Fecha: 13/06/2018

RESUMEN: Pensión de Jubilación anticipada por discapacidad. Trabajador afectado de poliomelitis. La patología congénita que padece el actor y sus limitaciones funcionales, no han experimentado cambio desde el nacimiento. Actualización del Baremo, y no revisión.

Nº de Resolución: 603/2018

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 663/2017

Fecha: 07/06/2018

RESUMEN: Despido objetivo: salario regulador de la indemnización. Determinación del convenio colectivo aplicable y ultraactividad. La pérdida de vigencia de un convenio colectivo determina la aplicación del convenio superior si lo hubiese.

Julio de 2018.

Nº de Resolución: 721/2018

Ponente: MARIA LOURDES ARASTHEY SAHUN

Nº Recurso: 1312/2017

Fecha: 05/07/2018

RESUMEN: Jubilación anticipada: cese por despido objetivo. Requisito de haber percibido la indemnización. Acreditación del percibo: no es admisible el documento privado suscrito entre trabajador y empresa sin acreditar el ingreso efectivo de la indemnización en el haber del primero.

Nº de Resolución: 746/2018

Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Nº Recurso: 916/2017

Fecha: 11/07/2018

RESUMEN: Sucesión de empresa. «Seda Outspan Iberia, SL». Responsabilidad solidaria. El plazo de tres años del art. 44.3 ET se refiere sólo al ámbito temporal de la solidaridad, y no es un plazo singular de prescripción, de forma que no afecta al plazo de un año prevista en el art. 59.1 ET. En los supuestos de transmisión de la interrupción de la prescripción frente al cedente, opera también frente al cesionario. Se reitera doctrina rectificadora de la tradicional [STS 402/18, de 17/04/18 -rcud 78/16-].

Nº de Resolución: 790/2018

Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Nº Recurso: 472/2017

Fecha: 19/07/2018

RESUMEN: Despido. Módulo indemnizatorio. Trabajador de «FCC Construcciones, SA» trasladado al extranjero. A efectos de indemnización es concepto computable el abono de vivienda a cargo de

la empresa. Su carácter salarial no viene determinado por la voluntariedad del traslado -extremo que se desconoce-, sino por la indefinición temporal de la movilidad, lo que comporta que el alquiler de su vivienda no sea un gravamen extra de su traslación geográfica, sino necesidad ordinaria en la prestación de servicios, al suponerse que deja de tener el mismo desembolso en España. Reitera doctrina [STS 16/04/18 -rcud 24/17-], con algún argumento nuevo.

Nº de Resolución: 786/2018

Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

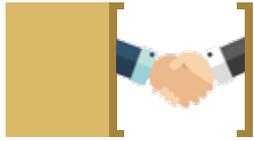
Nº Recurso: 972/2017

Fecha: 19/07/2018

RESUMEN: Contrato para obra o servicio determinado: vinculación a la duración de la contrata. Mantenimiento de un mismo contrato de trabajo durante más de 10 años. SITEL. El contrato se convierte en indefinido, al ser la contrata actividad permanente de la empresa por causa de las sucesivas novaciones de la contrata.

Resumen Sentencias elaborado por
*Rafael Navarrete para el Colegio
de Graduados Sociales de Madrid.*

Fuente: CENDOJ del Consejo General del Poder Judicial.



Convenios

Información elaborada por



1.- Convenio Colectivo de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid. (BOCM 221/2018 de 15 de Septiembre de 2018) (Código: 28102195012018)

Resolución de 14 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Engrase, Lavado, Mantenimiento y Autoestaciones de Madrid (AMEGA) y la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (Sindicato de Carreteras y Urbanos de FESMC-UGT Madrid) y Comisiones Obreras (Sector de Carretera y Logística de Madrid de FSC-CC OO). (Código número 28102195012018).

2.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (Comisión Ejecutiva Federal), 2018. (BOCM 215/2018 de 8 de Septiembre de 2018) (Código: 28101671012017)

Resolución de 3 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2018 del convenio colectivo de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (Comisión Ejecutiva Federal) (código número 28280101671012017).

3.- Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid. (BOCM 205/2018 de 28 de Agosto de 2018) (Código: 28001175011982)

Resolución de 3 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Derivados del Cemento, suscrito por la Asociación

Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (Anefhop), la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid, UGT-FICA y CC OO (Construcción y Servicios) (código número 28001175011982).

4.- Acuerdo Sectorial sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid, 2018-2020. (BOCM 201/2018 de 23 de Agosto de 2018)

Acuerdo de 31 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 20 de julio de 2018, de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2018-2020).

5.- Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, 2018-2020. (BOCM 201/2018 de 23 de Agosto de 2018) (Código: 28004531011988)

Resolución de 8 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (código número 28004531011988).

6.- Corrección de Errores del Convenio Colectivo de Unión Editorial Revistas, Sociedad Limitada, (BOCM 24/07/2018). (BOCM 198/2018 de 20 de Agosto de 2018) (Código: 28014942012009)

Corrección de errores de la Resolución de 15 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de "Unidad Editorial Revistas, Sociedad Limitada" y publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 175, de 24 de julio de 2018 (código de convenio número 28014942012009).



7.- Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Liceo Francés de Madrid, 2018. (BOCM 197/2018 de 18 de Agosto de 2018) (Código: 28101012012015)

Resolución de 16 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Liceo Francés de Madrid (código número 28101012012015).

8.- Convenio Colectivo de Rials Extrusión Técnica, Sociedad Limitada, 2018. (BOCM 194/2018 de 15 de Agosto de 2018) (Código: 28101532012016)

Resolución de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Rials Extrusión Técnica, Sociedad Limitada” (código número 28101532012016).

9.- Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de los servicios de Transporte Regular Permanente de Uso General, Urbanos o Interurbanos de la Comunidad de Madrid. (BOCM 185/2018 de 4 de Agosto de 2018) (Código: 28007655011992)

Resolución de 5 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de nueve plazas, incluido el/la conductor/a, suscrito por la Federación Empresarial de Transporte de Viajeros de la Comunidad de Madrid (ASINTRA MADRID), la Asociación Empresarial de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobuses de la Provincia de Madrid (FENEBUS) y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC OO) y el Sindicato Libre de Transporte (SLT) (código número 28007655011992).

10.- Convenio Colectivo de Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima (Servicio de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario de “La Paz”), 2017-2019. (BOCM 167/2018 de 14 de Julio de 2018) (Código: 28101591012016)

Resolución de 7 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio

colectivo de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (Servicio de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario de “La Paz”) (código número 28101591012016).

11.- Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Socio-cultural de la Comunidad de Madrid. (BOCM 161/2018 de 7 de Julio de 2018) (Código: 28102145012018)

Resolución de 11 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Socio-cultural, 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), y la Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT Madrid) (Código número 28102145012018).

12.- Acuerdo sobre Complemento Salarial correspondiente a la Comunidad de Madrid del VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, curso 2017-2018. (BOE 163/2018 de 6 de Julio de 2018) (Código: 99008725011994)

Resolución de 22 de junio de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre creación de un complemento salarial para los docentes de los ciclos formativos de grado superior de los centros privados para el curso 2017-2018 afectados por el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos correspondiente a la Comunidad de Madrid.

13.- Corrección de Errores del Convenio Colectivo de Consejo de Estado (personal laboral), (BOCM 15/05/2018). (BOCM 159/2018 de 5 de Julio de 2018) (Código: 28004552011990)

Corrección de errores de la Resolución de 5 de abril de 2018, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Consejo de Estado (Personal Laboral) y publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 115, de 15 de mayo de 2018 (código número 28004552011990).



El derecho a

las *Vacaciones anuales*

[retribuidas]

a la luz de la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

(Al hilo de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 29 de noviembre de 2017, C-214/16, asunto King)

Ignacio Moreno González-Aller,
Magistrado de la Sala de lo Social
del TSJ de Madrid.



La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, dispone en su artículo 7 que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de, al menos, cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales, precisando en su apartado 2 que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

El derecho de la Unión Europea impone que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de presencia y trabajo efectivo, deben ser interpretados de manera uniforme en todo el ámbito comunitario, para garantizar eficazmente la aplicación de la normativa y la seguridad y salud de los trabajadores (STJUE 1-12-2005, C-14/2004). A destacar que el derecho a vacaciones retribuidas ha sido declarado reiteradamente como un principio del derecho social comunitario asociado a la garantía de seguridad y salud de los trabajadores y frente al que no es admisible ningún tipo de excepción, oponiéndose al artículo 7 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre

de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, una disposición nacional que permita, durante la vigencia del contrato de trabajo, que los días de vacaciones anuales no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica en un año posterior (STJUE de 6 de abril de 2006, C-124/2005).

El artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, reconoce a todo trabajador el derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas, y ya antes la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961, estableció en su artículo 2.3 el derecho a las vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo. El Convenio 132 de la OIT, de aplicación a todas las personas empleadas por cuenta ajena, reconoce también el derecho a las vacaciones anuales pagadas, cuya finalidad es que el trabajador disponga de un tiempo de ocio y esparcimiento y descanse.

Con todo, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas no responde como finalidad exclusiva a la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral, dado que ello supondría reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente. De ahí que la sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de octubre de 2003,





nº 192/2003, otorgue el amparo solicitado por un trabajador despedido por trabajar durante sus vacaciones para otra empresa, anulando la sentencia del Juzgado y Sala de suplicación que declararon su despido de procedente por transgresión de la buena fe contractual, pues resulta incompatible con los principios constitucionales que enuncia el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad), a cuya luz ha de interpretarse, inexcusablemente, cualquier norma de Derecho.

La Constitución de 1978 recoge de manera muy clara este derecho a las vacaciones en su artículo 40.2 al ordenar que *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*.

Y el artículo 38.1 ET dispone para los trabajadores por cuenta ajena que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual, sin que en ningún caso la duración sea inferior a treinta días naturales.

Es jurisprudencia reiterada la de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede interpretarse de manera restrictiva (sentencia de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08). En efecto, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha venido interpretando el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en un sentido no restrictivo y favorable a los trabajadores, y así ha entendido que es contrario al Derecho de la Unión que se prive de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas a quien accede a la jubilación sin que haya podido disfrutar la totalidad de sus vacaciones, incluso cuando haya sido por estar de baja por enfermedad, lo que no impide, si se ha llegado a un acuerdo, que el empleado pueda sustituir esta compensación dejando de acudir a trabajar un tiempo anterior a la jubilación percibiendo su salario (STJUE de 20 de julio de 2016 C-341/15, asunto Maschek).

En esta misma línea de interpretación tuitiva del derecho a las vacaciones retribuidas la STJUE de 12 junio 2014, C-118/132, asunto Bollacke, enjuiciando el supuesto de un trabajador fallecido que tenía 140 días pendientes de disfrute de vacaciones, reclamando en su nombre la viuda, ha considerado que el derecho a una compensación económica de las vacaciones por extinción del contrato de trabajo no puede supeditarse a una solicitud previa del interesado. Es por ello contrario a la Directiva 2003/88 una normativa que disponga el derecho a las vacaciones anua-



les retribuidas se extingue sin dar derecho a una compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas, cuando la relación laboral llega a su fin por el fallecimiento del trabajador, lo que resulta indispensable para garantizar el efecto útil del derecho a las vacaciones anuales concedidas al trabajador en virtud de la citada Directiva.

En la STJUE de 30 de junio de 2016, C-178/15, asunto Sobczyszyn, entendió en el caso de una trabajadora a la que se concedió por su empresario, del 28 de marzo al 18 de noviembre de 2011, un período de descanso por convalecencia para que siguiese un tratamiento pautado por un médico, y que reclamó tras el alta su derecho a disfrutar los días de vacaciones anuales adquiridos en 2011, de los que no había podido disponer debido a que coincidió con dicho descanso por convalecencia, que es posible reclamar el derecho al disfrute de esas vacaciones en un momento posterior dado que las finalidades del descanso por convalecencia y el de las vacaciones no son coincidentes, la recuperación de la salud en el primero y la concesión de un tiempo esparcimiento y ocio en el segundo.

Esta diferente finalidad entre lo que son las vacaciones y periodos de baja por enfermedad se percibe también de manera muy concluyente en el apartado 3 del artículo 38 ET dando oportunidad de disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal cuando sean coincidentes.

El legislador permite, en efecto, posponer el disfrute de las vacaciones en una serie de supuestos que ya habían sido admitidos por la jurisprudencia nacional y comunitaria (art.38.2.3º y 4º ET):

- A).- Cuando coincida el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa alternativamente con:
- una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural.
 - con las suspensiones de la relación laboral por permiso de maternidad y paternidad.

En estos casos el trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones en una fecha alternativa al finalizar el perio-

do de suspensión aunque haya terminado el año natural al que se corresponda y que con carácter general es el plazo de caducidad. Es decir, no es aplicable aquí la interpretación efectuada por los tribunales de que las vacaciones deben disfrutarse dentro del año al que correspondan y que hacen el derecho caduque el 31 de diciembre de cada año.

B).- Respecto al resto de situaciones de incapacidad temporal (por contingencias comunes o profesionales) coincidentes total o parcialmente con las vacaciones, siendo irrelevante que la IT comience antes o durante las vacaciones (STS 19 de marzo de 2013, rec. 528/2012 y STJUE de 21 de junio de 2012, C-78/2011, Asunto ANGED) el trabajador puede disfrutar sus vacaciones una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado, por cuanto, y en definitiva, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevinida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral.

Enjuiciando el supuesto de un trabajador cuyo salario contempla parte fija y otra variable (comisiones en función de resultados sobre las ventas en que interviene) la STJUE de 22 mayo 2014, C-539/12, asunto Lock contra British Gas, consideró que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los

contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base. Debiéndose concretar la parte del salario variable a abonar en vacaciones atendiendo a una media calculada en relación con un período representativo fijado por las respectivas legislaciones nacionales. En esta misma dirección se enmarca la STS, 4º, de 25 de enero de 2017, rec. 96/2016.

Como regla general, puede estimarse, en línea con el artículo 7 del Convenio 132 de la OIT, que la paga de vacaciones corresponde a una retribución salarial de la misma cuantía, al menos, que la percibida por el trabajador en su jornada ordinaria de trabajo (STS de 9 de junio de 2016, rec. 235/2015). El tradicional criterio jurisprudencial de que el convenio colectivo podía limitar válidamente los elementos salariales de la jornada ordinaria que habían de retribuirse en vacaciones, apartándose así de la remuneración normal o media, siempre que en cómputo anual se respetasen los mínimos indisponibles de derecho necesario, parece debe rectificarse por mor de la doctrina del TJUE (STJUE 22-5-14, C-539/12), de modo que si bien se permite a la negociación colectiva un comprensible grado de discrecionalidad, en ningún caso puede alcanzar la distorsión del concepto «normal o media» hasta el punto de hacerlo irreconocible (STS 8 de junio de 2016, rec. 207/2015). Significar en este orden de cosas que fue declarado nulo el precepto del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad que excluía de la retribución de las vacaciones determinados complementos de puesto de trabajo. Algunos obedecían a circunstancias de la actividad empresarial, como el plus de radioscopia aeroportuaria, el de radioscopia básica o el plus de residencia en Ceuta o Melilla. Otros, sin embargo, obedecían al concreto trabajo realizado, de modo que si se realiza de forma habitual, deben incluirse por ser retribución ordinaria y solo si se realiza de manera puntual, se excluye. En ningún caso procede que, con carácter general, el convenio los excluya de la retribución de las vacaciones (STS 15 septiembre 2016, rec. 258/2015).

En esta dirección se enmarca también la STSJ de Madrid de 27 de octubre de 2017, rec. 719/2017, que analizando el caso de un trabajador de Correos y Telégrafos que prestaba sus servicios como operativo, agente de clasificación 2, en atención a su jornada laboral, y que percibió todos los meses complementos por “horas sábado productividad”, “horas festivos productividad” y “horas nocturnas productividad”, los cuales le eran abonados en el mes siguiente al de devengo, aunque la cuantía percibida por dichos conceptos no era fija, ya que su importe dependía de los días efectivamente trabajados en sábados, festivos o en horas nocturnas,





consideró que al estar ante conceptos retributivos que se percibieron de forma habitual en el año inmediatamente anterior al disfrute de sus vacaciones, siquiera en cuantía variable, procedía computar tales complementos para calcular el importe de la paga de vacaciones, incluso no previéndolo el Convenio de aplicación, solución la brindada por el TSJ de Madrid en la sentencia anotada pareja a la dada por el mismo Tribunal en sus sentencias de 21 de abril 2017, rec. 121/2017, 23 de noviembre de 2016, rec. 666/2016, 16 de noviembre de 2016, rec. 861/2016, y 2 de noviembre de 2016, rec. 703/2016, abordando la misma temática.

En cambio, no parece deban incluirse dentro de la paga de vacaciones los conceptos salariales de carácter excepcional establecidos para compensar actividades extraordinarias como las horas extras o el bonus. La retribución de las vacaciones ha de comprender todos los conceptos salariales en su promedio, no incluyéndose en ellos, y siendo excepción, los conceptos salariales de carácter extraordinarios establecidos para remunerar también actividades extraordinarias.

Así pues, para que un concepto salarial sea excluido de la retribución de las vacaciones, no basta que este concepto sea debido a una circunstancia no habitual en el trabajo realizado, sino que es preciso que el trabajo mismo que se remunera sea también extraordinario (STS 15 de septiembre de 2016, rec. 258/2015).

Respondiendo a la cuestión de si se puede aplazar y acumular el derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas cuando un empresario no permite su ejercicio por considerarlo trabajador autónomo no dependiente la STJUE de 29 de noviembre de 2017, C-214/16, asunto KING, ha llegado a la conclusión de que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede interpretarse en sentido restrictivo y concluye que son contrarias a derecho comunitario las disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, su derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondientes a varios periodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones. En el supuesto de la sentencia anotada el Sr. King trabajó para su empresa en virtud de un "contrato por cuenta propia únicamente a comisión" (autónomo) entre el 1 de junio de 1999 y el 6 de octubre de 2012. Al concluir la relación laboral por jubilación, el Sr. King reclama a su empresario el pago de una compensación económica por sus vacaciones anuales, tanto las dis-

frutadas y no retribuidas, como las no disfrutadas correspondientes a la totalidad del periodo por el que trabajó para la empresa. El artículo 7 de la Directiva 2003, a juicio del Tribunal europeo, se opone a que el trabajador tenga que disfrutar de sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que estas se le retribuyan.

Resulta más que evidente que esta sentencia va a producir un importante impacto al ser previsible un número importante de reclamaciones por parte de trabajadores que podríamos encuadrar como "falsos autónomos" al llegar a su término el vínculo contractual con la empresa, con un potencial coste en relaciones de larga duración, generando alarma, preocupación e inseguridad en el tejido empresarial, porque el TJUE declara que no es posible limitar el aplazamiento o acumulación de los periodos de vacaciones retribuidas, cuando la causa de no haberlas disfrutado es porque el empresario no lo ha permitido, debiéndose reparar que el art. 4 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en la redacción procedente de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de Julio), ordena que "1. Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea." Lo que es tanto como poner en tela de juicio la pervivencia en nuestro ordenamiento, cuando de vacaciones aplazadas y acumuladas se trata, la prescripción del art. 59 ET y la caducidad del art. 38 del mismo texto legal, amén de la jurisprudencia que los interpreta, si se llega a demostrar que el trabajador autónomo no es tal sino que se encubre una relación dependiente

y por cuenta ajena del art. 1 del ET. Nótese que el plazo de prescripción para reclamar la compensación económica por los periodos vacacionales no disfrutados, en la autorizada opinión de la Sala de lo Social del TS, es de un año, y el cómputo de dicho plazo se inicia con la propia extinción de la relación laboral, o al menos así se venía interpretando por inconcusa doctrina judicial en España (véase en este sentido STS de 28 de mayo de 2013, rec. 1914/2012, y STSJ Madrid, Sección 1ª, de 2 de diciembre de 2011, rec. 1083/2011). Antes de ese momento, con la relación laboral viva, el trabajador carecería de acción, pues sólo podría reclamar su disfrute y no su abono.

En fin, hemos de estar atentos a esta importante Sentencia del TJUE cuyas consecuencias son de gran calado para nuestro marco legislativo interno.

“
El TJUE declara que no es posible limitar el aplazamiento o acumulación de los periodos de vacaciones retribuidas cuando el empresario no lo ha permitido”

Ley 14/2013 de 27 de Septiembre de apoyo a los emprendedores y su internacionalización



¿Conoces las posibilidades de contratación de la nueva

Ley de Emprendedores?

UNION DE MUTUAS

en colaboración con Cesar Rodero (LEXNEAR.COM)

La ley tiene como objetivo poder emprender reformas favorables al crecimiento y la reactivación económica, buscando fortalecer el tejido empresarial de forma duradera. En este sentido, los mercados internacionales son una fuente esencial de crecimiento en un contexto de globalización e integración de los mercados.

Para ello, esta Ley contempla que **inversores, emprendedores, determinados trabajadores de una mis-**

ma empresa y profesionales altamente cualificados puedan obtener la concesión de visado y autorizaciones de residencia y, por lo tanto, el permiso de trabajo. La Ley no afecta a aquellos ciudadanos que sean de la Unión Europea o extranjeros que les sea de aplicación el derecho de la Unión Europea por ser beneficiarios de los derechos de libre circulación y residencia.

–«Movilidad internacional»– regula determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España.



La Ley de Emprendedores permite a las empresas la contratación de personal de fuera de España, facilitando, por razones de interés económico, la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento en todo el territorio nacional.

La medida se dirige a los inversores, emprendedores, trabajadores que efectúen movimientos intraempresariales, profesionales altamente cualificados e investigadores, así como a los cónyuges e hijos mayores, a través de un procedimiento ágil y rápido ante una única autoridad, y por un plazo variable en función de los distintos casos contemplados. Estas autorizaciones de residencia tendrán validez en todo el territorio nacional.

La solicitud se realiza a través de un procedimiento ágil y rápido ante una única autoridad (presentación telemática a través del portal de inmigración) y su concesión corresponde a la **Dirección General de Migraciones**, en el **plazo máximo de resolución de veinte días desde la presentación de solicitud** y, en caso de no resolución, se entenderá estimada por silencio administrativo. La autorización tendrá validez en todo el territorio nacional.

Pero ¿bajo qué supuestos es posible obtener la autorización?

La Ley contempla en su artículo 62, los requisitos generales para solicitar la autorización, todos ellos basados



fundamentalmente en reglamentos de la Unión Europea. En el caso de los inversores extranjeros no residentes, se podrá solicitar autorización cuando realicen una inversión significativa de capital que será la que cumpla con algunos de los siguientes requisitos:

- Inversión superior a 2 millones de euros en títulos de deuda pública española, o por valor superior a 1



millón de euros en acciones o participaciones de empresas españolas o depósitos bancarios en entidades financieras españolas.

- Adquisición de bienes inmuebles en España con una inversión de valor igual o superior a 500.000 euros por cada solicitante libre de toda carga o gravamen. Esta inversión debe acreditarse con una certificación con información continuada de dominio y cargas del Registro de la Propiedad que corresponda al inmueble/s. La certificación incorporará un código electrónico de verificación para su consulta en línea. Si en el momento de la solicitud del visado la adquisición de los inmuebles se encontrara en trámite de inscripción, será suficiente la presentación de la citada certificación, en la que conste vigente el asiento de presentación del título de adquisición, acompañada de documentación acreditativa del pago de los tributos correspondientes.
- Proyecto empresarial considerado y acreditado como de interés general.

La inversión también puede realizarse a través de persona jurídica domiciliada en un territorio que no tenga consideración de paraíso fiscal conforme a la normativa Española y el extranjero posea, directa o indirectamente, la mayoría de sus derechos de voto y tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros de su órgano de administración.

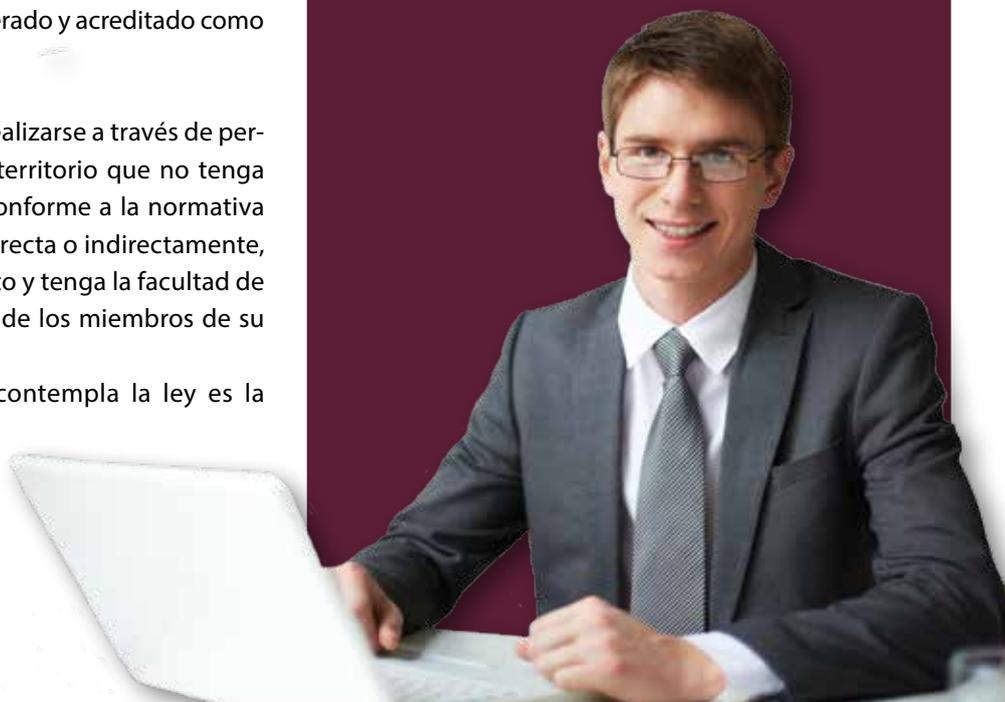
Otro de los supuestos que contempla la ley es la actividad emprendedora. Así, los extranjeros podrán solicitar un visado para entrar y permanecer en España por un

periodo de un año, con el fin único o principal de llevar a cabo los trámites previos para poder desarrollar una actividad emprendedora que será aquella que se considere de carácter innovador y con especial interés económico para España y, a tal efecto, cuente con un informe favorable del órgano competente de la Administración General del Estado.

Las empresas que requieran de **profesionales altamente cualificados** también podrán solicitar una autorización de residencia que tendrá validez en todo el territorio nacional, siempre que cumplan alguno de los supuestos que enumera la ley, referidos a personal directivo o altamente cualificado y a graduados o postgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio.

¿Cómo realizar la tramitación?

La tramitación de estas autorizaciones se realizará a través de la sede electrónica de los servicios centrales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, accediendo al apartado de **“Presentación de solicitudes de autorización de residencia de movilidad internacional (Autorizaciones reguladas por la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización)”** y alta de solicitud.





Reducción del Estrés basado en el método

Mindfulness

Cristina Sandu Gherge

Graduado Social.

Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.



¿Cuántas veces hemos tenido la sensación de que no nos da tiempo terminar un trabajo, o que llegamos tarde a algún sitio sin que sea así...?

Si la respuesta es sí, es posible que sufras estrés.

¿Qué es el estrés? Proviene del término inglés "Stress" y está asociado al estado que se produce a partir de los hechos que generan agobio y angustia.

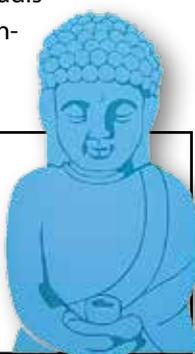
Cuando nos estresamos aumenta el cortisol en sangre y ello puede afectar a la presión arterial, el funcionamiento del sistema inmunitario, el sistema nervioso, entre otros, y esto nos puede conducir hacia numerosas enfermedades.

Pues bien, esto tiene solución, y la solución se denomina "Mindfulness".

Mindfulness es una técnica milenaria budista que consiste en meditar y que actualmente se utiliza para reducir el estrés.

"El secreto de la salud para la mente y el cuerpo reside en no preocuparse por el futuro y no anticipar los problemas, sino vivir el momento presente seria y sabiamente"

"Buda"



Mindfulness traducido es "Atención Plena" que significa prestar atención de forma consciente momento a momento a los pensamientos, las emociones y las sensaciones corporales sin juzgarlos, simplemente aceptando lo que pasa en cada momento.

¿Qué NO es Mindfulness?

- No es dejar la mente en blanco.
- No es intentar relajarse.
- No es esforzarse en concentrarse.
- No es modificar la respiración.
- No es relajarse para quedarse dormido.

Componentes del Mindfulness:

Respiración, sentidos, cuerpo, movimiento, mente, acciones cotidianas, atención plena.

Hay muchas formas de practicar Mindfulness, desde prestar atención a la respiración hasta practicarlos caminando o mientras comemos, pero hasta que se alcanza un nivel más alto en la práctica se recomienda empezar por la atención plena en la respiración.

¿Qué necesitamos para empezar?

Simplemente 15 minutos, un lugar tranquilo, un asiento cómodo, cerrar los ojos y respirar... ¿qué me dices, ¿te animas?

"Mindfulness es mantener viva la conciencia en la realidad del presente"

Thich Naht Hanh

La temática laboral en el Género Lírico Español (II)



Antonio Mena Calvo

Graduado Social.

Académico Correspondiente

de la Real Academia de Bellas

Artes y Ciencias Históricas de Toledo.



Evolución histórica de la zarzuela

Históricamente la Zarzuela evoluciona y discurre a través de tres grandes períodos, el de la:

ZARZUELA ANTIGUA (1648)

ZARZUELA NUEVA (1768)

ZARZUELA MODERNA (1849)

En nuestra opinión cada uno de estos períodos puede estar representado por las zarzuelas siguientes:

1º Por "El jardín de Falerina", de Calderón de la Barca (1600-1681)

2º Por "Las segadoras de Vallecas", de Don Ramón de la Cruz (1731-1794)

3º Por "Colegialas y soldados", de Mariano Pina (1820-1883)

Zarzuela antigua

Como es sabido el nacimiento de la Zarzuela se debe en buena parte al rey Felipe IV y más exactamente a su hermano el Infante Don Fernando para el cual, el monarca mandó construir un palacete de caza para que en él pernoctara el infante y su séquito al término de las cacerías que se celebraban en el Real Sitio de El Pardo, próximo a Madrid en un lugar llamado la Zarzuela por la abundancia que allí había de zarzas.

Acabada la actividad cinegética, comenzaba la parte festiva de la montería que en la Corte de Felipe IV era en principio una representación consistente en simples recitales o piezas teatrales de corta duración. Con el tiempo estos divertimentos alcanzaron mayores proporciones, naciendo

El Género Lírico y más concretamente la Zarzuela, tiene como sabemos, un inmenso valor sociológico e histórico; en ella se reflejan las creencias, costumbres, indumentaria, gastronomía, trabajo, milicia, en fin la vida de unas generaciones de españoles que pasaron por esta vieja piel de toro durante más de doscientos años. De todos estos aspectos vitales y siguiendo la línea emprendida en nuestro artículo anterior, nos centraremos en los parámetros sociológicos que rodearon a las primeras zarzuelas.



así las primeras composiciones líricas del género que analizamos. El segundo paso en la evolución de nuestro Teatro Lírico, nos introduce ya en lo que en su origen se llamaron “fiestas de la zarzuela”, por el lugar donde se celebraban; luego “fiestas de zarzuela”, aludiendo a su forma, y por último Zarzuela, que es el que ha perdurado.

Esta nueva forma lírico-musical, genuinamente española, era y sigue siendo una composición argumental, normalmente en dos actos, salvo excepciones surgidas posteriormente, en la que alternan la voz, los instrumentos y la palabra.

Aunque se ha especulado en torno a la teoría de que la primera zarzuela fue “La selva sin amor”, escrita por Lope de Vega (1562-1635) en 1629, la verdad parece ser que fue “El jardín de Falerina”, de Calderón de la Barca (1600-1681), estrenada en 1648. Según algunos tratadistas “La selva sin amor” fue más bien una ópera a la que el mismo Lope de Vega denominó “égloga pastoril”.

De Calderón de la Barca podría decirse que inventó la zarzuela y abrió el camino del nuevo género a infinidad de libretistas y compositores. Tras “El jardín de Falerina”, Calderón escribió, entre otras, las zarzuelas siguientes: “El Golfo de las sirenas”; “El laurel de Apolo”; “La púrpura de la rosa”; “Celos aun del aire matan”; “La estatua de Prometeo”; “Ni el amor se libra de Amor”....

Entre los libretistas de la zarzuela antigua destacaron también, José de Cañizares (1676-1750), autor de “Salir del amor al mundo” (1708), con música de S. Durón; “Acis y Galatea”, armonizada por A. Literes y este último también compuso la partitura de “Con música por amor” (1709). Asimismo destacaron; J.F. Escobar artífice de “Los desagrazos de Troya”, puesta en música por J. Martínez de la Roca (h. 1676-1765); F. de Avellaneda al que



debemos “La Corte en el valle” y “El Templo de Palas” (1675), dedicada al Excmo. Sr. Marqués de Astorga, Virrey y Capitán General del Reino de Nápoles.

Temática de la Zarzuela Antigua

La época, la clase de público y los lugares en que se representaba la zarzuela antigua, determinaban en su mayor parte la elección por sus autores de los argumentos del Teatro Lírico –zarzuela

y ópera- dirigido preferentemente a quienes asisten a las Fiestas Reales, en su mayor parte miembros de la Nobleza y altos dignatarios. Los temas de dichos argumentos, como hemos podido comprobar leyendo los repertorios de los dramaturgos, eran hagiográficos de dioses y héroes mitológicos, personajes históricos o legendarios e historias de amor y de guerra.

El pueblo llano que acudía a los corrales de comedia, donde a veces se representaban obras de Calderón y Lope de Vega, no llegaba a identificarse ni con la trama ni con los personajes de estas zarzuelas pues obviamente carecía de los conocimientos históricos y literarios suficientes para captar en toda su dimensión el contenido y el mensaje de tales obras. Por estos motivos buscaban el esparcimiento en otro tipo de espectáculos como por

“**Calderón de la Barca inventó la zarzuela y abrió el camino a libretistas y compositores**”

- HUERTAS, Eduardo. “Teatro Musical Español en el Madrid Ilustrado”. Madrid, Editorial el Avapies. 1989. 245 p.
- CATÁLOGO DEL TEATRO LÍRICO ESPAÑOL DE LA BIBLIOTECA NACIONAL. I Libretos. Ministerio de Cultura. Madrid 1986. 568 p.





■ Hay que esperar a 1768 para que la zarzuela resurja con temáticas próximas a todas las clases sociales.

ejemplo el melólogo, la pantomima o el baile escénico de éste sobre todo la seguidilla y el bolero, y ya a mediados del S. XVIII la tonadilla escénica.

Por su parte la alta burguesía y parte de la nobleza harta de dioses y héroes mitológicos o legendarios se inclina por la ópera italiana y después por la francesa, pero también disfruta con la tonadilla escénica.

Como podemos observar en la zarzuela antigua los temas relacionados con el mundo del trabajo y las vivencias, buenas o malas, de las clases laboriosas y populares, apenas se reflejan tanto en las composiciones poéticas como en las musicales; todo ello provoca el absentismo de los públicos del género lírico y una profunda crisis de la zarzuela que práctica-

mente desaparece de los escenarios sustituida, como hemos dicho, por la ópera y la tonadilla escénica que también por motivos similares declina a finales del S. XVIII. Habrá que esperar a 1768, más o menos, para que resurja la zarzuela con un nuevo ropaje y una temática más próxima a todas las clases sociales pero especialmente a las más modestas.

ARTÍCULOS

MENA CALVO, Antonio. "Profesiones y oficios de la Zarzuela". "EL GRADUADO". Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Nº 29 de junio de 1999. P. 75-77.

MENA CALVO, Antonio. "La Música y el Trabajo". "EL GRADUADO". Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Nº 13 enero de 1990. P. 47-48.

MENA CALVO, Antonio. "La temática laboral en el Género Lírico Español" (I). "EL GRADUADO". Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid nº69 de marzo de 2018, págs. 60-62.

MENA CALVO, Antonio. "La Música Patriótica y Militar de la Guerra de la Independencia". "MADRID" Revista de Arte, Geografía e Historia. Fundación Dos de Mayo Nación y Libertad/ Consejería de Educación de la comunidad de Madrid. Nº 9. 2007. P. 223-250. (1)

(1) Este artículo contiene entre las páginas 244-247 referencias a las zarzuelas y tonadillas escénicas escritas y/o representadas durante la Guerra de la Independencia (1808-1814).

Diseño, implantación
y mantenimiento de
Planes y Programas de
**Prevención y Gestión de
Riesgos Legales y Penales**



HÁBEAS
Corporate Compliance

Evitamos

a Administradores y Directivos
y a la propia Entidad Jurídica



Responsabilidades
CIVILES
y
Responsabilidades
PENALES

a través de

Compliance
LEGAL

Compliance
PENAL

Nos **DIFERENCIAMOS** porque hacemos

COMPLIANCE INTEGRAL Compliance Legal + Compliance Penal

Y porque lo hacemos con ...



- ▶ **EXCLUSIVIDAD**
- ▶ **INDEPENDENCIA**
- ▶ **EXPERIENCIA**
- ▶ **METODOLOGÍAS PROPIAS**
- ▶ **LA MEJOR RELACIÓN CALIDAD SOLUCIÓN/PRECIO**

¿Es obligatorio
implantar un Modelo
de Corporate
Compliance
en la empresa?

SÍ

Si quieres evitar responsabilidades civiles y penales
de los administradores y directivos **y que quede**
exenta la empresa de responsabilidad penal

Si quieres diferenciarte de tu competencia

Si quieres que tus clientes, públicos y privados, que
te exigen tenerlo, **sigan siendo tus clientes**

Si quieres una empresa mejor gestionada, más ética,
más responsable y más reconocida

**Somos el mejor aliado del Graduado Social
para implantar Modelos de Compliance Integral
en sus empresas clientes**



GRUPOSÆ

Soluciones integrales para la formación

Más de 60 profesionales a su servicio
1000 m² de instalaciones
Delegación en Madrid, para una atención personalizada
Todas las empresas del grupo certificadas por AENOR
Trayectoria profesional de más de 40 años en el sector de la formación



SEDE CENTRAL
C/ Luisa López Fijo, 1
(Pol. Los Polvillares)
14900 Lucena (Córdoba)
957 50 19 39

Contratos de Formación y Aprendizaje / Nueva Ayuda Bono Garantía Juvenil y para la Empresa

Líderes en toda España con una cuota de mercado del 13%, y del 25% en la comunidad de Madrid.

Formación Programada a Empresas

Más de 1.000 cursos en todos los sectores profesionales online. Formación totalmente a medida también presencial e in company.

Contratos a Tiempo Parcial con Vinculación Formativa

Junto con los Contratos de Formación y Aprendizaje, constituyen una de las mejores medidas de inserción laboral y de flexibilidad en la contratación, para jóvenes menores de 30 años, con importantes reducciones de cuotas en la Seguridad Social para empresas.

Certificados de Profesionalidad

Instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Válido para todo el territorio nacional. Ponemos a su disposición las Familias Profesionales de Comercio y Márketing, Administración y Gestión e Informática y Comunicaciones.

Proyectos de FP Dual

DELEGACIÓN MADRID
C/ Gran Vía 6, 4ª Planta
28013 Madrid
91 524 74 53 - 654 851 640



Utilice las ventajas del Convenio firmado con el Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Madrid.
Para más información llame al teléfono 957 86 00 92.

www.gruposae.online
info@gruposae.online