

902 166 161 www.quironprevencion.com





REVISTA DEL CONSEJO GENERAL DE GRADUADOS SOCIALES

Nueva Época Junio 2018, nº 38

Edita

Consejo General de Graduados Sociales

Presidente

Javier San Martín Rodríguez

Directora de Comunicación

Marta López Ortiz

Contratación de publicidad

Consejo General de Graduados Sociales

Marta López Ortiz

mail: comunicación@ graduadosocial.org Teléfono: 902 15 20 18

Diseño, Preimpresión e Impresión

Materializando Ideas, S.L.U.

Tirada

20.000 ejemplares

D.L.:

M-32.372-2004

ISSN:

1698-2010

El Consejo General de Graduados Sociales no siempre se identifica ni se responsabiliza de la opinión de sus colaboradores.

05 EDITORIAL

07 ENTREVISTA

07 | Julián Sánchez Melgar. Fiscal General del Estado.

11 OPINIÓN

- 11 | Cada vez habrá menos vocación política.
- 13 | Los Graduados Sociales y el Corporate Compliance.
- 16 | Retos sobre el cáncer laboral.
- 18 | Salud mental de los trabajadores en las Organizaciones.
- 21 | Soluciones para la Optimización de Costes de Recursos Humanos.
- 23 | Efectos de los riesgos psicosociales: Conflicto trabajo y familia.
- 24 | Los bancos de hoy y del mañana.
- 26 | Lo que nos enseñan las crisis de ciberseguridad.

29 CONSEJO GENERAL

29 | Noticias Consejo

- 29 | Actos Institucionales del Consejo General de Graduados Sociales de España.
- 31 | Ventajas del acuerdo con Mapfre.
- **31** Reunión con la Presidenta de la Asociación nacional de laboralistas (ASNALA).
- 32 | Reunión con el Ministro de Justicia.
- 32 | Reunión del pleno del Consejo General de Graduados Sociales.
- 33 | Javier San Martín participa en la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial.
- 34 | Reunión con la Secretaria de Estado de Justicia.
- 35 | La Comisión permanente en el Congreso de los Diputados.
- **35** | Desayuno Fiscal General del Estado. Europa Press.
- **36** | Conferencia Gonzalo Bernardos.
- 36 | Reuniones de la Comisión Permanente.
- **37** | Congreso de la Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales & Ciencias del Trabajo.
- 37 | Firma de un Acuerdo de Colaboración con Hábeas Corporate Compliance.
- 38 | Memoria del Consejo General 2018.
- 38 | Actividad Institucional en Rumanía.

- 39 | Reunión Intercambio Cultural.
- 40 | Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- 40 | I Encuentro Internacional de Profesiones Laboralistas.
- 41 | Convenio de Colaboración con Fremap.
- 42 | Jornada sobre Protección de Datos.
- 42 | Reunión con Quirónprevención.
- 43 | Reunión con los Presidentes de los Colegios de Castilla y León.
- 43 | Máster Class en el Instituto de Empresa.
- 44 | Viaje a Nueva York.

46 | Noticias Colegios

- 46 | Visita al Colegio de Gran Canaria y Fuerteventura.
- **46 |** El Colegio de Graduados Sociales de Gipuzkoa Concede el Premio Mérito Social a Javier San Martín.
- **47** | Los Graduados Sociales de Málaga y Melilla distinguen a Javier San Martín.
- 47 | I Premio Justicia Social Andaluza.

48 | Otras noticias

- **48** | El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales acude a la Entrega de la Estrella de Oro al Presidente del Consejo General de Gestores Administrativos.
- 48 | Jornada en Asnala.
- **49** El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales acude a la Entrega de Despachos de la Escuela Judicial.
- 50 Autónomos. Administración Electrónica y Notificaciones Telemáticas.

53 FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

- 53 | II Jornadas Laboralistas de Lugo en Monforte de Lemos.
- 54 | II Iornada Laboralista en Ciudad Real.
- 55 | Ciclo de Conferencias. "Mirando al Futuro".
- 55 | Coedición del libro: "La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: La Actuación Inspectora y el procedimiento sancionador".
- **56** | Conferencia de Margarita Robles en el Consejo General de Graduados Sociales de España.

57 JURISPRUDENCIA

57 | Tribunal de Justicia de la Unión Europea y Tribunal Constitucional

63 EL RINCÓN DE LA HISTORIA

63 | El final del pirata Drake ante la América Española.

EDITORIAL

a vida siempre te sorprende, cuando menos te
lo esperas puede suceder "algo" que trastoque
absolutamente todos los
planes que tenías ideado,

haciendo que tu mente deba adaptarse de manera rápida a la situación, que no tiene por qué ser mala.

Hay cambios por motivos laborales, cambios por motivos de salud y cambios por motivos del corazón, todos estos cambios mueven tu forma de pensar, replanteándote la vida, haciendo un repaso de aquello que estaba bien y te hacía sentirte orgulloso y aquello que se había anquilosado en tu existencia y no te aportaba absolutamente nada.

Ese acto de reflexión es el que tiene que ha-

cer el nuevo ejecutivo formado por Pedro Sánchez, una llegada a la presidencia del gobierno que me atrevería a decir que es inesperada para todos. Conseguir el poder en la situación actual, no es fácil, aunque reconozco que

Mariano Rajoy se encontró una situación económica catastrófica, donde permanentemente se escuchaba la palabra "rescate".

Estos años de Gobierno han conseguido una estabilidad económica con una recuperación del empleo, es decir, una mejora en nuestro estado de bienestar. Pero también es verdad, que la fracturación que esta viviendo España con el asunto catalán, solo se remonta a épocas de nuestra historia que desgraciadamente marcaron nuestro destino como nación.

Esta fractura que sufrimos en la actualidad será lo que marcará el destino de Sánchez

Javier San Martín Rodríguez

Presidente Consejo General de Graduados Sociales de España y de la Fundación Justicia Social pues tristemente este asunto se ha convertido en el eje central de la vida parlamentaria y política de España, como si nuestro país se pudiera permitir dicho lujo.

Creo sinceramente que la mayoría de las ministras y ministros seleccionados por su trayectoria profesional son idóneos para ocupar sus respectivas carteras ministeriales. Son personas con una preparación técnica que hará que actúen de manera profesional, respetando el trabajo bueno de sus antecesores y centrándose en estabilizar la posición española en cada uno de sus campos de actuación, pues no debemos olvidar que, aunque parezca que la disputa que tenemos es el "proces", la verdadera batalla que hay que ganar es la de hacer una España competitiva para que ocupe el lugar que le corresponde entre los principales países de la Unión Europea.

Estos años de Gobierno han conseguido una estabilidad económica con una recuperación del empleo

Deseo que este nuevo Gobierno pueda hacer su trabajo con la armonía suficiente para asentar unos fuertes pilares en los que debe apoyarse España, pilares como son la unidad del Estado y el respeto por las leyes y sus Instituciones.





La solución ágil para el cálculo de pensiones que garantiza el resultado más fiable y favorable para tus clientes



Legislación integrada

Estarás completamente al dia frente a todos los cambios que se produzcan en torno a la legislación y normativas.



Informes y simulaciones

Ofrece a tus clientes un análisis pormenorizado de supuestos, simulaciones y variaciones con estadísticas y graficos comparativos para obtener la respuesta adecuada.



Fácil e intuitiva

Solo necesitas los datos básicos para el cálculo y la aplicación se encarga de todo lo demás.



Mínima inversión

Al ser una solución cloud no requiere de instalación de puesta en marcha. La inversión tiene un rápido retorno.



Profesionales



ENTREVISTA

Julián Sánchez Melgar

Fiscal General Del Estado

La actualidad en las noticias de España es sin lugar a duda el "procés" con los actos de desobediencia que todos hemos vivido por las más altas instituciones de la Generalitat. Desde el punto de vista de la Fiscalía General del Estado ¿cómo se vive esta situación y qué actuación se pretende seguir?

La situación en Cataluña ha venido siendo un tema de gran trascendencia en la Fiscalía General durante los últimos años. Ha de tenerse en cuenta aue cuando hablamos del planteamiento jurídico tenemos que considerar los supuestos de hechos que afectan a no aforados y se desarrollan en el territorio de Cataluña, estos procedimientos se llevan adelante en la Fiscalía Superior o en la Fiscalía Provincial. Luego están los que tienen que ver con delitos para los que está prevista una competencia especializada, como son los delitos contra altos organismos. En este caso, estamos en la Audiencia Nacional. Y, por último, aquellos en los que se investiga a personas aforadas que es competencia del Tribunal Supremo y en el que la Fiscalía del Tribunal Supremo (cuatro Fiscales), están haciendo igualmente una labor magnífica. De manera que estamos hablando de un despliegue de Fiscales en distintos órganos. En esta situación, la Fiscalía

General coordina las actuaciones. Me pregunta por la actuación que vamos a seguir. Pues la que diga la ley. Siempre he dicho que entre la oportunidad y la conveniencia siempre íbamos a hacer lo que fuera conveniente. No vamos a guiarnos por otro principio que el principio de legalidad. Tanto en relación con las conductas penales que se están investigando como en el caso de que se incurra

en nuevos delitos, la Fiscalía actuará de forma serena, rigurosa y proporcionada, guiada solo por la ley.

No vamos a guiarnos por otro principio que el principio de legalidad.



Recientemente se escuchan numerosas noticias relacionadas con delitos perpetrados por menores, delitos todos ellos crueles y que asombran por la corta edad de sus protagonistas. ¿A qué cree que es debido este aumento desproporcionado de violencia?

Cualquiera puede leer los apartados de las Memorias de la Fiscalía General referidos a la Unidad Coordinadora de Menores. En relación a delitos contra la vida o la integridad física, se abrieron 45 expedientes en 2016 (fueron 51 en 2015). La mayoría de ellos fueron en grado de tentativa y al final se sobreseyeron o se calificaron como lesiones graves u homicidios imprudentes. Tampoco en el delito de lesiones se ha detectado un incremento, ni en los delitos contra la propiedad. Es cierto que, en grandes ciudades, Madrid, Barcelona... se detecta un

incremento de supuestos de robos con violencia, pero no es alarmante. Sí encontramos un aumento de expedientes de delitos contra la libertad sexual. Pero en este caso hay que ser prudentes porque ello-ese incremento- puede tener su explicación en el cambio legislativo introducido por LO 1/2015 en el CP, aumentando de trece a dieciséis años la edad para prestar consentimiento en las relaciones

sexuales. Hay otros delitos en los que la Fiscalía de Menores está poniendo especial atención: de un lado la violencia de padres a hijos y, de otro, la violencia de género. Se trata de dos temas de singular importancia para la Fiscalía por integrar ambas modalidades delictivas actuaciones que afectan al núcleo de la convivencia más próximo, el primer lugar en el que el menor se debe integrar v también las personas a quienes debe aprender a respetar y a querer. En estos supuestos hemos de pensar en los menores, pero también en las familias y en los menores que mantienen una relación de afectividad que puede resultar dañina. Es difícil hacer valoraciones generales, cada menor y cada situación debe ser estudiada individualmente porque solo así se puede dar la respuesta necesaria. Y en este trabaio toda la sociedad debe estar implicada, para poner a disposición de nuestros menores la mejor educación y el mejor ejemplo.

Un sentir popular ha sido y sigue siendo la politización de la Justicia. ¿Qué medidas cree que son necesarias realizar para que esta opinión desaparezca?

He dicho que uno de mis objetivos era "desanclar" el Ministerio Fiscal del Ministerio de Justicia. Actualmente hay elementos que pueden inducir a una cierta confusión en quiénes no conocen las instituciones. Estamos hablando de materia presupuestaria, de la toma de decisiones en temas de compatibilidad o de la capacidad para organizar la formación de los Fiscales... Son temas sobre los que estamos trabajando. Pero se trata de un tema interno, tal vez con escasa repercusión pública. Vamos a avanzar en transparencia. Creo que ésta es la forma en que podremos trasladar el cambio de paradigma, como le gusta decir a algunos Fiscales que trabajan en este tema. Vamos a hacer lo que podamos explicar, pero lo que no podamos explicar no lo vamos a hacer. Y estamos, en ocasiones. explicando antes incluso de que lo hayamos hecho. Creo que esta transparencia va a contribuir a cambiar la imagen del Ministerio Fiscal. Un Ministerio Fiscal que está, y pretendo que se sepa, al servicio de la sociedad.

La corrupción tristemente ocupa muchas páginas de periódicos por lo que el ciudadano convive a diario con nuevos o viejos casos de corrupción que parece que no terminan por erradicarse en nuestra sociedad. ¿Qué papel cree que tiene la Fiscalía Anticorrupción para la lucha de este mal?

Una de las singularidades de la Fiscalía Especial contra la Corrupción y la Criminalidad Organizada es que cuenta con Unidades de Apoyo para el desempeño de sus cometidos, de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de la Intervención General de la Administración del Estado. También Unidades adscritas de la Policía Nacional y de la Guardia Civil. Ellos conforman junto a los Fiscales de

Anticorrupción y los Fiscales Delegados los grupos de trabajo que permiten llevar a cabo la magnífica labor que todos conocemos. Me gustaría dar un dato que me parece relevante con relación a una de las actividades más importantes de la Fiscalía Anticorrupción que es su capacidad investigadora: A lo largo de 2016 se incoaron 37 Diligencias de Investigación. A tal cifra hay que añadir las 39 Diligencias de Investigación que se encontraban en trámite a 31 de diciembre de 2015, lo que implica que durante el 2016 se estuvieron tramitando un total de 76 Diligencias de Investigación. Estas Diligencias son de una extraordinaria complejidad. Son causas que solo se conocen una vez se hacen públicas y entonces suele hablarse del Juzgado que va a instruir la causa. Pero debe saberse que llegan a los Juzgados con la investigación concluida o, al menos, muy avanzada.



La acción popular nace para la persecución de aquellos delitos donde no hay exactamente un perjudicado claro como la defensa de los intereses colectivos de los consumidores y usuarios. ¿Considera que esta figura está bien o habría que hacer ciertos retoques a la misma?

La acción popular nace para la persecución de aquellos delitos donde no hay exactamente un perjudicado claro, como puede ser la defensa de los intereses colectivos de los consumidores y usuarios. Creo, y lo he dicho públicamente, que debemos delimitar su ámbito de actuación. Por un lado, mantener la acusación popular en las causas cuyos perjudicados son asociaciones de consumidores y usuarios u otros intereses difusos porque ahí tiene un espacio proclive para su actuación y, por otro, limitar su actuación para casos más concretos como los de corrupción. Por lo tanto, soy partidario de conservar la acusación popular, pero con retoque y dentro de sus justos límites, ya que tiene una previsión constitucional.

8 Entrevista

El Consejo General de Graduados Sociales en su ruta de trabajo tiene varias aspiraciones que le gustaría conseguir para su colectivo, una labor que está en pleno auge en los Colegios Provinciales a través de sus servicios de orientación jurídica laboral que, de manera altruista, atienden los Graduados Sociales, pero que se encuentra estancada a nivel legislativo por las voces discrepantes de otros profesionales del derecho, me estoy refiriendo a que se recoja esta actividad de Asistencia Jurídica Gratuita y que la figura del Graduado Social quede reflejada en la Ley y así se regule una función que, sin lugar a dudas, el mayor beneficiario será el ciudadano. ¿Qué opina de esta petición, está a favor de ella?

La Disposición final undécima, apartado 2 de la Ley 42/2015, de 5 de octubre, de reforma de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil establecía que el Gobierno, en el plazo de un año a contar desde la publicación de esta Ley en el «Boletín Oficial del Estado», remitirá a las Cortes Generales, para su aprobación, el proyecto de ley que regule la capacitación profesional exigida a los graduados sociales para actuar en los procedimientos laborales y de Seguridad Social de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y que determine, entre otros aspectos, el título exigible, la formación especializada y la evaluación a realizar. A tal efecto, añadía el apartado en su párrafo 2 que con el fin de elaborar, en el mismo plazo de un año, un estudio sobre los desarrollos normativos necesarios para la adaptación del marco legal que posibilite, en su caso, el acceso de los graduados sociales al sistema de representación técnica gratuita, se constituirá en el plazo de tres meses una comisión mixta formada por el mismo número de representantes del Consejo General de la Abogacía y del Consejo General de Graduados Sociales, de la que formarán parte los expertos, en igual número, que designe el Ministerio de Justicia. No figura la intervención del Ministerio Fiscal en esta Comisión. pero tengo la seguridad de que los expertos designados sabrán entender el espíritu de la norma. De otro lado, el Ministerio Fiscal se pronuncia con relación a los anteproyectos de ley que afectan a su función a través del correspondiente informe del Consejo Fiscal. Este informe es el ámbito idóneo para llevar a cabo las alegaciones oportunas. Confío, en todo caso, en que los Graduados Sociales ocupen el lugar que les corresponde en la asistencia jurídica al ciudadano.

Confío en que los Graduados Sociales ocupen el lugar que les corresponde en la asistencia jurídica al ciudadano. Otra de las iniciativas que desde hace un tiempo tiene el Consejo General de Graduados Sociales es conseguir para nuestro colectivo el Recurso de Casación, pues académicamente nada impide que los Graduados Sociales puedan elaborar y firmar tales recursos, completando su trabajo en todas las instancias en las que se conoce la materia laboral. ¿Considera usted factible esta aspiración?

Considero que puede ser una aspiración factible, que se debe valorar. Es muy interesante esta propuesta.

Nuestro colectivo quiere introducir nuestra figura en la Ley de Acceso a la profesión de Abogados y Procuradores, pudiéndose denominar Ley de acceso a los Tribunales de Justicia. ¿Qué opina de esta petición?, ¿la considera lógica e idónea?

El artículo 545.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que en los procedimientos laborales y de Seguridad Social la representación técnica podrá ser ostentada por un graduado social colegiado, al que serán de aplicación las obligaciones inherentes a su función, de acuerdo con lo dispuesto en su ordenamiento jurídico profesional. Ya está en marcha el Anteproyecto de Ley de reforma de las condiciones de acceso y ejercicio de las profesiones de abogado y procurador de los tribunales con el que se pretende trasponer la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a servicios en el mercado interior. No conocemos el texto de Anteproyecto y, por lo tanto, es una materia respecto de la que como Fiscal General no puedo, ni debo, adelantar una opinión. A nivel personal, sí puedo decir que entiendo la reivindicación que se realiza y concluir que, junto a los Abogados y Procuradores, es ya el tercer operador jurídico que nuestra ley contempla, en el ámbito social.

¿Qué papel cree que hacen los Graduados Sociales dentro del ámbito de la Justicia y de las Relaciones Laborales en general?

Un papel muy relevante, sobre todo en el ámbito social al ejercer la representación técnica ante los Tribunales de lo Social en todo tipo de procedimientos laborales, como hemos hablado. También en los servicios a empresarios, el asesoramiento a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social. Junto a esta misión individual, destacaría la del Colegio y, especialmente la del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, como órgano superior de gobierno de los Colegios. A título particular, me gustaría felicitar a su Presidente, Javier San Martín, por su gestión al frente de la institución.



En el Memento Salario y Nómina 2018 se realiza el análisis exhaustivo que merece la retribución salarial por su evidente trascendencia, y por ser la figura que, sin duda, plantea mayor número de dudas, conflictos y consultas a los departamentos de Personal y a los asesores laborales.

Además, en él se realiza un estudio práctico de toda la información jurídica que acompaña a la realización de una nómina, para resolver de forma rápida, clara e ilustrada con ejemplos todas las dudas que se pueden presentar.



SUMARIO



1.200 pags. aprox.

regulación del salario. Capítulo 2. Determinación de la cuantía del salario Límites y principios Clasificación profesional con movilidad funcional. Tiempo retribuido (jornada laboral, períodos de descanso (festivos, licencias, vacaciones) Capítulo 3. Estructura del Capítulo 4. Percepciones extrasalariales
Capítulo 5. Salario en especie
Capítulo 6. Pagas extraordinarias Capítulo 7. Sistemas de retribución Capítulo 8. Planes de retribución flexible o a la carta

Capítulo 9. Mecanismos de

ajuste salarial Acuerdo novatorio entre trabajador y empresario Absorción y compensación Cláusulas de revisión salarial Descuelgue de condiciones salariales Negociación de un convenio de empresa Modificación sustancial del salario: sistema de remuneración y cuantía.
Capítulo 10. Pago del salario: tiempo y medios
Capítulo 11. Nómina: documentación del pago Capítulo 12. Suspensión del contrato y reducción de jornada Capítulo 13. Efectos económicos de la extinción

del salario Capítulo 14. Protección del salario

Inembargabilidad FOGASA Garantías por cambio de empresario Insolvencia del empresario: fuera del concurso y en el concurso Capítulo 15. Reclamación judicial del salario Capítulo 16. Cotización a la Seguridad Social Capítulo 17. Colectivos y

situaciones con especialidades Abogados Administración del Estado Alta dirección Artistas

Deportistas profesionales Empleados hogar ETT

Especialistas ciencias de la salud Estudios de mercado y opinión

pública Exhibición cinematográfica Frutas, hortalizas e industrias de conservas vegetales Industria resinera Manipulado y empaquetado

de tomate freso destinado a la exportación

Minería del Carbón Personas con discapacidad Profesionales taurinos Representantes de comercio Servicios extraordinarios de hostelería Cooperativas de trabajo

Trabajo a distancia Trabajo a tiempo parcial Trabajo autónomo Trabajo en el extranjero Trabajo en formación Trabajo en prácticas Víctimas de violencia de

género Capítulo 18. Retención e ingresos a cuenta del IRPF (especial referencia a las retribuciones variables y a la carta)

Capítulo 19. Impuesto de sociedades, contabilidad y provisiones Capítulo 20. Ejemplo de

confección de nóminas

RESÉRVALO AHORA LLAMANDO AL 91 210 80 00

* Cita el código promocional 16200 para beneficiarte del descuento al adquirir esta obra.



Cada vez habrá menos vocación política

José Blas Fernández Sánchez, Presidente de Honor del Excmo. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España | Presidente del Excmo. Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales | Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz-Ceuta.

Cuando acabó la dictadura y comenzamos los españoles a vivir esa transición política en la que pusimos todas las esperanzas del cambio, la generación de la época acogió con deseos esa transición, pero a la vez, con ese miedo propio de quienes vivieron situaciones desafortunadas y de que la libertad podíamos volver a perderla si no hacíamos las cosas bien.

Quienes empezaron a acudir a la política lo hacían con cierto respeto, pues siempre la sociedad civil les pasaría factura de aquél antes y aquél después que ya era una realidad y acudieron personas con ideales de izquierdas y de derechas y apareció un centro para que, de alguna forma allí, como un cajón de sastre, pudiesen entrar quienes no querían denominarse de otra manera que no fuera ese tibio nombre. Por eso, empezaron a aflorar partidos políticos, unos históricos de siempre y otros suaves en su discurso y tal vez no convencidos de su final, pero siempre dentro de un marco en el que todos, sin excepción fuesen madurando el devenir de lo que se atisbaba y, a la vez, el superarse en todos los proyectos que iban a cambiar España. Los Ayuntamientos se llenaron de Concejales de uno u otro color, pero respetuosos, trabajadores, convencidos de la defensa de sus ciudadanos y con un respeto a quien se encontraba enfrente, porque tarde o temprano, también algunos harían ese papel y desde 1979 ser Concejal era un prestigio para quien ostentaba dicho cargo, era un orgullo representar a tu ciudad y era una vocación de hacer las cosas por los demás y cada uno también simultaneaba su profesión o trabajo con ese cargo público, porque no se cobraba para poder vivir de la política y lo que siempre se tuvo claro es que



volver luego al finalizar tu mandato, lo era a aquél trabajo que tenías o a aquella profesión que ejercías. Había curriculums brillantes y serios de cómo cada miembro corporativo era lo que era, es decir, la profesión que tenía y se les llenaba la boca siempre de decir que estaban accidentalmente en esa vida pública, pero su trabajo era el sustento de su familia y lo que nunca podrían abandonar; de hecho en mi dilatada vida pública he conocido Concejales de todas las profesiones, todas dignas y de trabajos que a veces simultanearlo con la política te costaba grandes disgustos para tu profesión y tu familia, pues en la empresa o en tu colectivo profesional no entendían cómo, si te gustaba ser político, no dejabas el resto de todo lo tuyo, lo cual era un verdadero sacrificio. Igual ocurría en las Cortes Generales, donde grandes profesionales de la medicina, del derecho, de la ingeniería, del periodismo o del funcionariado y de los profesionales de oficios se sentaban, entre otros, en

escaños siempre para defender el interés general de España, pero nunca olvidando ni sus orígenes ni su profesión ni su puesto de trabajo que era lo que, en definitiva, les habían hecho estar en ese sitio y sabían que en él tenían que terminar su vida laboral.

Sin embargo, cuántos políticos que agotaban su tiempo o sus mandatos y luego volvían a su vida profesional siempre les quedaban el recuerdo del compañerismo, del respeto y de la educación de quienes les acompañaron en su trayecto, pese a no pensar como ellos y pese a las lógicas y controvertidas disputas, siempre dentro del ámbito político. Es decir, ser político era vocacional y no una profesión. Todo lo contrario de lo que está hoy ocurriendo, pues se quiere vivir de la política en exclusiva y ya no quieren a los profesionales en la política; sólo tenemos que ojear el actual panorama existente, pues ésto ha cambiado por los que, sin ser nada, tienen carisma, imagen y timbre de voz, pero más huecos que una hucha vacía, pues ni tienen profesión, ni saben estar y en una gran mayoría, llenos de odio y en continúa batalla de cloaca, desprestigiando al adversario político, insultándolo o pensando cómo se levanta por la mañana para eliminarlo de ese contexto en el que vive y con auténtica descalificación para no dejarle hacer política, solo daño y desprestigio, acudiendo a plenos para agitar y extorsionar los debates que es hoy la forma de escalar y de tener el pesebre permanente, para que obedeciendo a los "jefes y oficiales" del partido siéndoles fieles a sus consignas se aferran a un escaño para percibir un buen sueldo y, si es posible, con mejores complementos para cotizar a la Seguridad Social por su aparente trabajo y, cuando terminen de la política percibir el desempleo, así como procurar pasar el tiempo para que no haya un cambio de la estructura piramidal de su partido y así no dejen nunca de una u otra manera ese medio de vida que ya no es vocacional.

El político está desprestigiado, la corrupción y el pesebre que se ha creado hacen que la sociedad civil los desprecie.

La situación actual es insostenible. El político está desprestigiado, la corrupción y el pesebre que se ha creado hacen que la sociedad civil los desprecie. No hay credibilidad, las promesas de campaña están para no cumplirlas y, por supuesto, la obediencia, aun cuando esté equivocado quien dé la orden, debe ser férrea y lo peor es cuando se callan la boca, miran para otro lado y su única preocupación es cobrar a final de mes. Qué distinto es el panorama actual en política de aquellos de los años 80 y 90, donde se trabajaba a cambio de nada y donde tantísimos políticos van hoy por la calle con la cabeza muy alta de su trabajo realizado y dejan constancia de que su paso por esa política de entrega y trabajo les sirvió para saber que han cumplido con creces lo que se propusieron e, incluso, tener amigos que perduran en el tiempo y de otro color político. Hoy existe la profesión de político y no profesionales en la política. Hoy, el que más chille y más insulte es quien cree que sube en el escalafón y cuántos políticos de laboratorios se han creado para, saltándose todo ese escalafón que existe en los partidos de gente trabajadora y entregada, ponerlos en puestos de salida solamente porque el "jefe" o dirigente del momento sabe que no le hace sombra y lo tiene cerca y a buen recaudo de hacer lo que se le indique y, por supuesto, votar en los plenos aunque no sepan de qué trata el asunto.

Ya se acabaron aquellos Concejales que eran personas de una trayectoria en su ciudad. Hoy no hace falta ni estar empadronado en la ciudad donde vas a ser Concejal y no hablemos de la democracia interna de los partidos, porque entonces aún es mayor el desencanto y, para colmo, si esto hubiese marchado y funcionado, la ciudadanía miraría para otro lado, pero ante los escándalos y la poca credibilidad en la política no se sabe quién es quién. Por ello, ante tanta inseguridad y viendo lo que acabamos de ver en Cataluña, es necesario llevar un profundo cambio a todos los Parlamen-

tos, pues se demuestra claramente y es palmario que cada vez hay menos vocación política y buscar a un buen político para formar una lista es buscar una aguja en un pajar, porque ni quieren ni desean pertenecer a una casta que desgraciadamente hemos destruido. Hoy, ser político para algunos es tener el adjetivo de corrupto y vividor, por lo que no se está en la política por vocación, se está por notoriedad o por dinero y de aquellos inicios políticos donde el porcentaje más alto de los cargos eran profesionales de prestigio, hoy solo encontramos centenares de mediocres, asesores analfabetos colocados a dedo, periodistas sin título y, por supuesto amigos del sistema, sin olvidar los fracasados y personajes que han sabido "mover el rabo" para que su amigo de turno los coloquen en puestos de confianza, con el único fin de cobrar. Así nos va y la sociedad ha cambiado de tal manera que el grado de valoración que posee de quienes están en política no es nada alentador y se olvidan

que también hay miles de políticos que cumplen con su deber, que son honrados, que son honestos y que son incapaces de cometer una ilegalidad, pero tras la llegada del megáfono, el insulto, la basura de las redes sociales y el desprestigiar y calumniar permanentemente es lo que al parecer algunos tienen como objetivo y finalidad, olvidando que todos aquellos trabajaron y están hoy en el anonimato, fueron los que nos dejaron una España en democracia y unas ciudades llenas de proyectos. En definitiva, el tiempo ya empieza a poner en su sitio a tantos cantamañanas ignorantes y desde aquí animo a quienes tengan vocación política a luchar por sus ideales, pero dentro del respeto y guardando las formas.

Los Graduados Sociales y el Corporate Compliance

Oportunidad de negocio y propuesta de valor

Javier Fernández Blanco, Ingeniero de Minas (UPM Madrid) y Executive MBA (IE Business School) Presidente y Consejero Delegado de HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L.

Corporate Compliance o Compliance Integral

El compliance o cumplimiento normativo consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que una empresa, incluidos sus directivos, empleados y personas vinculadas (perímetro de dominio social de la empresa), cumple con el marco legislativo, reglamentario y normativo aplicable, incluidas sus normas internas, evitando responsabilidades civiles y penales de administradores y directivos y de la propia empresa.

En el contexto en el que se desarrollan las actividades de una empresa, y en adición a los incumplimientos de obligaciones que dan origen a responsabilidades civiles de la propia empresa y de sus administradores y directivos, y a responsabilidades penales de sus administradores y directivos, se pueden cometer delitos en su nombre, por su cuenta y en beneficio, directo o indirecto de ella, por parte de las personas que forman parte del precitado perímetro de dominio social de la Empresa.

La comisión de comportamientos delictivos en el desarrollo de las actividades propias de la Empresa, no sólo genera diferenciación negativa con respecto al resto de operadores respetuosos con el cumplimiento de la legalidad, sino que erosiona los fundamentos del buen gobierno corporativo y pone en riesgo bienes jurídicos especialmente protegidos.

Por ello, consentir, posibilitar o incentivar el desarrollo de conductas punibles en el seno de la Empresa, constituye un delito propio de la Empresa, que afecta a la actividad económica y perjudica al conjunto de la Sociedad.

Por esta razón, el legislador ha introducido en nuestro ordenamiento jurídico, un régimen de sanciones penales para las organizaciones (empresas y entidades carentes de personalidad jurídica), con desarrollo para el caso de las empresas (personas jurídicas).

Así, la Ley Orgánica 5/2010, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, no sólo estableció los delitos aplicables a las personas jurídicas y sus requisitos, sino que hizo referencia al establecimiento de medidas de vigilancia y control para su prevención y detección, como fundamento expreso de una atenuación de su responsabilidad penal.

Dicho régimen fue reformado por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que modificó nuevamente la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal, concretando en mayor medida el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas en España, y detallando los requisitos para disponer de sistemas de gestión y control que permitan a la persona jurídica acreditar su diligencia en el ámbito de la prevención y detección penal y, consiguientemente, quedar exentas de su responsabilidad penal.

En base a su contenido, la responsabilidad penal de la propia empresa tiene su origen en la transferencia de la responsabilidad penal por los delitos cometidos por los integrantes de su perímetro de dominio social de la empresa:

- Por los representantes legales o por quienes están autorizados para tomar decisiones en nombre de la empresa u ostente facultades de organización y control dentro de la misma, en nombre o por cuenta de la empresa y en beneficio directo o indirecto de ésta.
- Por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el anterior apartado, han podido realizar los hechos delictivos, en el ejercicio de las actividades sociales y por cuenta y beneficio directo o indirecto de la empresa, por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad.

Empresa

Una organización empresarial es **CULTURA, ES- TRUCTURA, TECNOLOGÍAS Y PERSONAS.** Entendemos como CULTURA el conjunto de valores, creencias y comportamientos existentes en una empresa. Una sólida Cultura empresarial contribuye a la generación sostenida de riqueza, empleo y utilidad social, auténticos objetivos de una Empresa.

La ESTRUCTURA se resume en la existencia de un conjunto de recursos y medios y en cómo se organizan, interactúan y cohesionan. Las TECNOLOGÍAS son

nuestros soportes vitales de actuación, que nos proporcionan eficiencias y rentabilidades. Y las PERSO-NAS son la clave del éxito empresarial, entendiendo como tal la consecución de esa sostenida riqueza, empleo y utilidad social.

Así las cosas, el elemento conector entre la Empresa y su referencia de Compliance es la CULTU-RA. Hay que transcender las obligaciones legales, reglamentarias y normativas para asumir los compromisos éticos de las empresas, que cada vez son más reclamados por la Sociedad

Una empresa cumplidora de sus obligaciones no es garantía de una empresa bien gestionada, pero una empresa incumplidora de sus obligaciones seguro que no es una empresa bien gestionada.



Figura 1. Empresa y Compliance

Demografía empresarial

El incremento en el volumen, complejidad, variabilidad, interconexión y dependencia de las obligaciones legales, reglamentarias y normativas que afectan a una organización o entidad jurídica, supone un reto para las mismas, que debe transcender a su sustrato jurídico para situarse en el propio concepto de empresa y fluir desde la estrategia empresarial hasta sus vectores de gestión.

El anterior incremento se ha multiplicado en los últimos años, de modo que disponer tanto de estructuras para facilitar su cumplimiento como de recursos humanos cualificados y medios materiales adecuados para hacerlas operativas, ha dejado de ser exclusivo de las grandes corporaciones, apuntando a la totalidad de nuestro tejido empresarial, cuya demografía se caracteriza por la existencia de una abrumadora mayoría de pequeñas y medianas empresas (PYMES), donde se concentra el empleo, ya que, cuatro de cada cinco empleos en España, lo son en PYMES.

3.282.346	Total empresas	
1.823.250	Sin asalariados	
1.459.096	Con asalariados	
1.823.250	Autónomos sin asalariados	
1.313.619	Microempresa (1-9)	90,03%
894.179	De 1 a 2 asalariados	
298.744	De 1 a 2 asalariados	
120.696	De 1 a 2 asalariados	
120.711	Pequeña empresa (10-49)	8,27%
77.632	De 10 a 19 asalariados	
43.079	De 20 a 49 asalariados	
21.468	Mediana empresa (50-249)	1,47%
12.540	De 50 a 99 asalariados	
6.674	De 100 a 199 asalariados	
2.254	De 200 a 249 asalariados	
3.298	Gran empresa (más de 250)	0,23%
1.502	De 250 a 499 asalariados	
969	De 500 a 999 asalariados	
709	De 1.000 a 4.999 asalariados	
118	Más de 5.000 asalariados	

El 99,77% de las empresas en España con asalariados son PYMES.

Figura 2. Demografía Empresarial en España (INE-DIRCE 01.01.17)

Los Graduados Sociales y el Compliance Integral

Los Graduados Sociales representan el colectivo dinamizador, por excelencia, de las PYMES en España. Su inequívoco concurso en el asesoramiento y ejecución, a esa abrumadora mayoría de empresas en España, en los ámbitos Laboral, de Seguridad Social, Contable y Fiscal, y su asesoramiento en otros ámbitos, es una constante que facilita el orden y el cumplimiento de las PYMES de tantas y tantas obligaciones en las materias citadas.

En efecto, sus asesoramientos y/o ejecuciones en el cumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias y normativas de sus empresas clientes (riesgos legales) en temas Laborales, de Seguridad Social, Mercantil y Contable, Fiscal y Tributario, Prevención de Riesgos Laborales, Protección de Datos, Blanqueo de Capitales, Discapacidad, Sociedad de la Información y Comercio Electrónico, Medidas anticorrupción y obligaciones sectoriales (industria, minería, construcción,

asegurador, farmacéutico, sanitario, financiero, etc.), les ubica en el mejor de los escenarios para asesorar, también, en materia de prevención de la responsabilidad penal de la empresa (riesgos penales), cerrando el círculo de la actividad denominada Compliance Integral o Corporate Compliance.

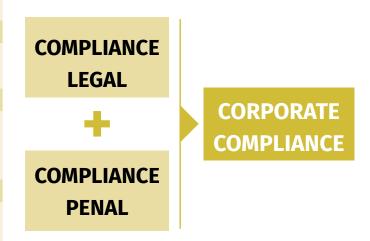


Figura 3. Compliance Integral o Corporate Compliance

Aportaciones de valor

Así las cosas, el compromiso de los Graduados Sociales con el Corporate Compliance les supone las siguientes aportaciones de valor:

- Para sus empresas clientes:
 - Les ayuda a conocer su verdadera dimensión como empresa, más allá de los elementos que incorporan negocio.
 - Les proporciona una base de conocimiento sobre sus obligaciones y necesidades consecuentes como empresa, en actualización permanente, y cómo acometerlas y resolverlas.
 - Les genera toda la tranquilidad societaria y actuarial para que se puedan dedicar plenamente a sus actividades de generación y producción de negocio, a un coste muy razonable, sin incrementar costes fijos, originando un ahorro muy superior al precitado coste (inversión).
 - Les evita sanciones administrativas, responsabilidades civiles personales y de empresa y responsabilidades penales personales y de empresa (exención de la misma).
 - Les proporciona cuerpo cierto de empresa mejor gestionadas, más éticas y responsables y

más seguras civil y penalmente, incrementando, consecuentemente, su valor.

- Para sus Despachos Profesionales:
 - Se amplían los servicios ofrecidos a los clientes, con nuevas actividades relacionadas y plenas de aportaciones de valor para los mismos.
 - Se demuestra la proactividad con la que trabaja con sus clientes y el inequívoco interés permanente y continuo en la resolución de cualquier problema que pueda afectarles.
 - Se proporcionan soportes de vinculación y retención de los clientes.
 - Se ayuda a que los clientes gestionen mejor sus empresas, lo que trae consigo, por una parte, que no le supongan una mayor dedicación de recursos por los mismos ingresos y, por otra, que cualquier déficit descubierto pueda ser gestionado, incrementando el negocio inicialmente pactado.
 - Se proporcionan unos ingresos adicionales y recurrentes a los propios de las actividades habituales.

El Modelo Compliance Integral y Conclusiones

El Modelo Compliance Integral (Compliance Legal y Compliance Penal) a implantar en las empresas, consta de dos grandes actuaciones:

PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIES-GOS LEGALES Y PENALES.

(Modelo de Organización y Gestión).

ÓRGANO DE SUPERVISIÓN DEL FUNCIONAMIEN-TO Y DEL CUMPLIMIENTO.

(Modelo de Organización y Gestión).

Y la pregunta del millón, ¿es obligatorio implantar un Modelo Compliance en la empresa? La respuesta es bien simple: Sí

- Si quiero evitar responsabilidades civiles y penales de los Administradores y Directivos y de la propia Empresa (con penas todas ellas muy graves, desde cuantiosas multas hasta la desaparición de la empresa).
- Si quiero diferenciarme del resto de operadores cuando vendo mis productos y servicios.
- Si quiero que mis clientes que me exigen tenerlo implantado sigan siendo clientes.
- Si quiero tener una empresa mejor gestionada, más ética y responsable y más segura civil y penalmente.
- Si quiero incrementar el valor de mi empresa.

El colectivo de Graduados Sociales tiene la oportunidad de protagonizar la implantación de Modelos Compliance en la PYMES, con todo lo que ello conlleva. Ojalá proceda. Una vez más, la Sociedad española estará en deuda y se lo agradecerá.

Retos sobre el cáncer laboral

José López Antuña, Ldo. Ciencias del Trabajo y Graduado Social.

Los efectos de las injustas medidas tomadas para afrontar la crisis económica de 2008 -recortes en sanidad, desempleo, etc- también han originado la denominada toxicidad económica del cáncer o las consecuencias económicas y las dificultades laborales de los pacientes que sufren esta enfermedad; no en vano este motivo ha incrementado en 260.000 los fallecimientos por cáncer en los países de la OCDE. Los Gobiernos, en vez de recortar, deberían destinar más recursos a la prevención e investigación, a cubrir todas las necesidades sanitarias y prestaciones



16 Opinión

sociales y una mayor protección normativa de la discriminación laboral.

La mortalidad por cáncer es uno de los mayores problemas de salud pública a nivel mundial. Según datos de la OMS, cada año 8,2 millones de personas fallecen por esta causa y se diagnostican 14 millones de nuevos casos. Se estima que en el año 2035 la mortalidad por cáncer habrá

crecido un 78% y la incidencia un 70%. La exposición a sustancias cancerígenas en el trabajo es la cuarta causa de cáncer después del tabaco, la dieta y el sedentarismo. Según la OIT y la OMS, en España fallecen anualmente alrededor de 14.000 hombres y más de 2.000

mujeres por enfermedades debidas a exposiciones ocurridas en el lugar de trabajo. La mayoría de estas muertes son cánceres laborales (cerca de 8.700 en hombres y de 850 en mujeres), seguidos de enfermedades cardiovasculares (más de 2.800 en hombres y de 550 en mujeres) y de enfermedades respiratorias (1.560 en hombres y 180 en mujeres).

La etiología del cáncer es multifactorial y algunas de sus causas son muy difíciles de alterar o subsanar, sin embargo, el de origen laboral es totalmente susceptible de prevención y elusión simplemente controlando y/o evitando las exposiciones a sustancias cancerígenas. La Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer tiene reconocidos 118 agentes cancerígenos además de 80 sustancias probablemente cancerígenas para los humanos y 289 posiblemente cancerígenas. La práctica totalidad de estos agentes están presentes en el medio laboral, siendo la industria química la que mayor número de sustancias y compuestos aporta a la lista de cancerígenos y las exposiciones suelen ser de mayor magnitud que las ambientales que afectan a la población general. La dilación en considerar las evidencias disponibles sobre los carcinógenos laborales y en la adopción de medidas de prevención provocan injustas pérdidas de vidas y tienen onerosos costes económicos para la sociedad, como el caso del amianto, del benceno o de algunas aminas aromáticas.

Las consecuencias medioambientales del uso masivo de pesticidas o la lluvia ácida y la polución industrial comenzó a ser considerada, a mediados del siglo XX como un factor de riesgo. No obstante aún existen retos legal y éticamente exigibles y obligados, urgentes y necesarios.

Imprescindible se hace articular instrumentos de investigación sobre los cánceres laborales que

permitan consolidar las evidencias científicas sobre la magnitud del problema, los niveles de exposición y el volumen de población expuesta. Asimismo, actualizar y armonizar los datos de exposición recogidos en el sistema CAREX (sistema de información sobre la exposición laboral

a cancerígenos que permite la estimación del número de trabajadores expuestos según el agente cancerígeno y la actividad económica), facilitar el acceso a los generados sobre carcinógenos en el marco de REACH (normativa Registro, Evaluación y Autorización de Sustancias Químicas) y fomentar la cooperación entre los organismos con competencias en estas materias y armonizar los datos sobre riesgos, exposición e incidencia.

Es también ya una evidencia científica que las condiciones de trabajo desempeñan un factor determinante de las desigualdades observadas en la incidencia del cáncer; condiciones laborales que favorecen las exposiciones múltiples a carcinógenos como la subcontratación o el trabajo temporal y que dificultan la adopción de medidas efectivas de prevención y que originan los cánceres socialmente discriminatorios a los inmigrantes, los trabajadores a tiempo parcial y los que trabajan como personal subcontratado, las mujeres y los trabajadores jóvenes, por lo general en el sector servicios, donde la conciencia de los riesgos químicos es baja. Por ende, es vital identificar grupos vulnerables, de riesgo y ocultos cuya exposición laboral a cancerígenos está subrepresentada en los datos de exposición y en las estrategias de intervención.

También es necesario adoptar un criterio más aquiescente y universal sobre la causalidad del cáncer laboral. Los factores etiológicos depen-

Retos sobre el cáncer laboral

La mortalidad por

cáncer es uno de los

mayores problemas de

salud pública a nivel

mundial

dientes de los estilos de vida (obesidad, tabaquismo, consumo de alcohol, etc.) no deben seguir calificándose únicamente como factores personales

sino la posible determinación económica y social de los mismos ligados a situaciones de inseguridad económica, a la disponibilidad y acceso a ciertos alimentos y bebidas alcohólicas, o a la propia forma de organización del trabajo referida.

Otra conquista importante es lograr el adecuado y justo reconocimiento de los casos en los sistemas nacionales de Seguridad Social. El reconocimiento del cáncer profesional en España es irrelevante, siendo declarados sólo como enfermos profesionales una fracción mínima (aprox. 0,1-0,2%) de los cánceres laborales estimados.

El infrareconocimiento de los cánceres profesionales tiene graves consecuencias como son la privación a las víctimas de sus derechos a prestaciones y el reconocimiento social, ocasiona una

distorsión de las estadísticas de enfermos profesionales y carga los costes económicos provocados por la enfermedad desde las empresas responsa-

El sistema nervioso, en general, propicia el crecimiento del cáncer, forma parte de la tumorogénesis.

bles de las exposiciones laborales a la Sanidad y arcas públicas y a la sociedad, en general.

Por último, también habría que ir actualizando, reconociendo e incorporando los, afortunadamente, continuos y dinámicos avances científicos. Recientemente, se ha demostrado que el sistema nervioso, en general, propicia el crecimiento del cáncer, forma parte de la tumorogénesis, es decir, de la formación y el crecimiento del tumor. El estrés emocional crónico que, en ocasiones puede tener un origen laboral, puede poner en marcha el proceso que inicia un cáncer.

Salud mental de los trabajadores en las Organizaciones

Margarita Cabrejas Artola, Graduado Social, Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales con las 3 especialidades | Colaboradora de contenidos de App ApprevenirT en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

EL SENTIDO DEL TRABAJO

El mundo está en constante cambio y en consecuencia el mundo del trabajo también. La globalización, la crisis financiera, las nuevas tecnologías, los cambios demográficos y sociales tienen su impacto en el mercado laboral, las relaciones en el trabajo, la cultura organizacional y la concepción del trabajo en sí.

Según la RAE (Real Academia Española) la palabra "trabajar" viene del latín "tripaliāre" 'torturar', o del latín tardío "trepalium" instrumento de tortura compuesto de tres estacas. Estas tres estacas servían, en un principio, para domesticar a los animales salvajes y más tarde se convirtieron en un elemento de tortura y de sufrimiento.

La concepción del trabajo ha estado durante mucho tiempo vinculada al concepto de sacrificio pero hoy en día esto ya no tiene sentido. Buscamos la realización en nuestra vida profesional, disfrutar con aquello que hacemos, con los resultados que obtenemos, queremos sentirnos bien en nuestro entorno profesional. Queremos dar sentido a nuestro trabajo, más allá de interpretarlo como una fuente de ingresos. En este sentido el equipo de Human Research, de la Universidad de Quebec, ha realizado diferentes estudios vinculados a la relación del hombre con el trabajo. Concluye que hay diferentes formas de darle sentido y que no son excluyentes entre ellos.

Interpretamos el trabajo como:

- Refuerzo de nuestra identidad: es un lugar de relación y encuentro con otras personas, con las que sentirnos integrados y reflejados.
- Producción: permite "estar haciendo algo", tareas concretas y definidas en el tiempo.
- Resultado: tenemos un objetivo, hemos de cumplirlo. Nos focalizamos, nos esforzamos, competimos para conseguir aquello que nos hemos propuesto.
- Tiempo: nos ayuda a ordenar nuestra vida. Nuestros momentos de ocio, nuestros momentos con la familia, nuestros momentos profesionales.
- Territorio: en el que nos desarrollamos y crecemos como profesionales, donde cada vez asumimos mayores responsabilidades y ejercemos influencia.
- Estatus: somos alguien en la organización, en la vida. Nuestra actividad profesional es reconocida y valorada por nuestro entorno, la comunidad.

Sea cual sea la perspectiva con la que nos sintamos identificados lo que se pone en evidencia es la influencia del trabajo en nuestras vidas y en consecuencia la necesidad de trabajar en la línea de velar por el bienestar psíquico y emocional de los colaboradores en las organizaciones, pues además de tener impacto en la persona también afecta a la empresa y a sus resultados.

FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN.

En 1966, mucho antes de que estrés en el trabajo y factores psicosociales se convirtieran en expresiones habituales, se presentó al Ministro de Sanidad estadounidense (Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos 1966) un informe especial titulado "Protecting the Health of Eighty Million Workers — A National Goal for Occupational Health". El informe se elaboró bajo los auspicios del National Advisory Environmental Health Committee con el fin de orientar los programas federales de salud en el trabajo. Entre otras muchas observaciones se señalaba en él que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde presentaba "... nuevas y sutiles amenazas para la salud men-

tal" y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares. Como factores que contribuían a esa situación se indicaban el cambio tecnológico y las crecientes exigencias

psicológicas del trabajo. El informe concluía con una lista de más de 20 "probleurgentes" mas precisaban que de una atención prioritaria, tre ellos la salud mental en el trabajo y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa si-

El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa.

tuación. Se ha comprobado que el informe estaba muy acertado en sus predicciones. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa. En 1990, el 13 % del total de casos de incapacidad de trabajadores que gestionó Northwestern National Life, importante aseguradora estadounidense de accidentes de trabajo, se debían a trastornos en los que se suponía que existía una relación con el estrés del trabajo (Northwestern National Life 1991). En un estudio realizado en 1985 por el National Council on Compensation Insurance se comprobó que una sola causa de baja laboral, la incapacidad psicológica debida a "estrés mental progresivo" en el trabajo, había llegado a representar el 11 % del total de indemnizaciones por enfermedad profesional (National Council on Compensation Insurance 1985).

CARGA DE TRABAJO Y FUNCIÓN CEREBRAL

El conocimiento de las necesidades, capacidades y limitaciones humanas ofrece una orientación cuando se trata de configurar las condiciones psicosociales del trabajo con miras a reducir el estrés y mejorar la salud en el trabajo (Frankenhaeuser 1989). Las investigaciones sobre el cerebro y el comportamiento han identificado las condiciones en las que se tiene un buen rendimiento y aquellas otras en las que el rendimiento se deteriora. Cuando la

afluencia total de impresiones procedentes del mundo exterior cae por debajo de un nivel crítico y las exigencias del trabajo son demasiado bajas, las personas tienden a perder atención, a aburrirse y a perder su capacidad de iniciativa. En cambio, en condiciones de un flujo de estímulos excesivo y unas exigencias demasiado elevadas, pierden su capacidad de integrar mensajes, los procesos mentales se fragmentan y la capacidad de juicio se deteriora. Esa relación en forma de U invertida entre la carga de trabajo y la capacidad cerebral es un principio biológico fundamental que tiene numerosas aplicaciones en la vida laboral. Expresada en términos de eficiencia a diversos niveles de carga de trabajo, significa que el nivel óptimo de funcionamiento mental se sitúa en el punto medio de una escala que va desde unas exigencias de trabajo muy bajas a otras muy altas. Dentro de esa zona media el grado de exigencia es "el justo", y entonces el cerebro humano funciona de manera eficiente. La ubicación de esa zona óptima varía según las personas, pero lo decisivo es que hay mucha gente que se pasa toda la vida fuera de esa zona óptima que les podría ofrecer oportunidades para desarrollar plenamente sus posibilidades. Sus capacidades están siempre infrautilizadas o sobrecargadas. Debe establecerse una distinción entre sobrecarga cuantitativa, que significa demasiada cantidad de trabajo en un período de tiempo determinado, y subcarga cualitativa, que significa que las tareas son demasiado repetitivas y carecen de variedad y dificultad (Levi, Frankenhaeuser y Gardell 1986).

PRINCIPIOS GENERALES PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- Libertad: Las personas deben tenerla a la hora de organizar su trabajo cotidiano, el orden, el ritmo y la forma de hacer las tareas. Estimula su participación en la toma de decisiones que les afectan.
- Trabajo en equipo: Poténcialo, y también la colaboración. No fomentes ni consientas la competitividad entre compañeros, ni el trabajo aislado.

- Líderes democráticos: Entrena a tus mandos para que lo sean, que respeten a las personas a su cargo, fomenten el apoyo, generen confianza y ofrezcan reconocimiento.
- Clarifica: Las funciones y responsabilidades de cada cual en su trabajo deben ser inequívocas.
- Da sentido al trabajo: Organízalo de modo que se eviten las tareas estrictamente pautadas, los puestos donde no es necesario pensar, las tareas monótonas y repetitivas. Enriquece y amplía el contenido del trabajo. Transparencia: Haz de ella una política de tu organización, en los sistemas de información y comunicación, en los programas de reciclaje y promoción, en los procesos de toma de decisiones.
- Autonomía temporal: Cada cual debe tener la máxima posible sobre su trabajo. Facilita la flexibilidad de horarios y el teletrabajo, reduce a lo imprescindible el trabajo a turnos y nocturno, los horarios variables. Estabilidad: Apuesta por políticas de estabilidad en el empleo. Reduce la imprevisibilidad y la incertidumbre. Informa a tiempo de los cambios previstos. Recursos: Proporciona los necesarios (humanos y materiales) para realizar el trabajo en buenas condiciones.
- Ejercicio físico: Ofrece facilidades para que los trabajadores lo practiquen, mejor si es en grupo.
- Formación práctica: Para todas las causas de estrés laboral que no se puedan evitar, enseña a las personas a gestionar su propio estrés: entrenamiento en técnicas de relajación, estrategias de afrontamiento, gestión del tiempo, trato con usuarios etc...

Bibliografía:

- **El sentido del trabajo.** Bienestar emocional en las organizaciones. DKV salud y seguros medicos. Fundación Salud y persona.
- Factores Psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. Steven L. Santer. Joseph J. Hunnell Jr. Lawrence R. Murphy y Lennart Levi.
- Carga de Trabajo y Función Cerebral. Enlace: orientacion prevencion. tumblr.com/post/132288760571/carga-de-trabajo-y-funcio-n-cerebral
- Principios generales para promover la salud mental en el trabajo. Enlace: www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20 Trabajo/Ambitos/ficheros/10_endecalogo.pdf

20 Opinión

¹ En Estados Unidos se distingue entre indemnizaciones por enfermedad profesional e indemnizaciones por accidente en el trabajo; éstas superan ampliamente en número a las primeras.

Soluciones para la Optimización de Costes de Recursos Humanos

Ángel Crespo Castro, Subdirector de Desarrollo de Negocio Vida Colectivos. MAPFRE.

Una de las claves de la solvencia financiera de una empresa es la optimización de sus costes laborales tanto presentes como futuros. La acertada actuación del departamento de Recursos humanos de cada empresa en el necesario equilibrio entre costes y productividad del personal está evolucionando en el Mercado español hacia otros modelos de estratégicos de estos departamentos que se adaptan a los rápidos cambios que está experimentando nuestro mercado de trabajo.

Los distintos cambios en materia laboral y el forzoso y justificadamente explicado retraso español de la edad de jubilación de los empleados por cuenta ajena, dibujan un panorama en el medio plazo que las empresas necesitarán abordar de forma decidida y las prejubilaciones, de media ofrecidas trabajadores mayores de 58 años como una de las herramientas más usadas en la optimización de los costes laborales y la activa búsqueda de rejuvenecimiento de las plantillas está dando paso a otras fórmulas de incentivación para el acceso a la jubilación de sus plantillas.

A corto plazo, uno de los problemas que se van a encontrar las empresas españolas, es que a medida que los importes de las pensiones de jubilación sigan perdiendo poder adquisitivo, los empleados irán retrasando paulatinamente su edad de jubilación no sólo por las distintas reformas ya en vigor que finalizan en 2027 (edad 67 años) o 2022 (25 años de bases cotizadas) sino por la propia necesidad de mantener su economía familiar.



Además, el trabajador español se ha dado cuenta que la diferencia entre su último sueldo en activo y su primera pensión pública va perdiendo su envidiado 80% y se acerca velozmente a la media de los países de la Unión europea que se sitúa en el 50%, aún lejos de países como Alemania o Reino Unido que no llegan al 40%, lo que hará que cada vez retrase más su paso a la jubilación ¿y hasta cuándo?...

La alarma se ha encendido y los departamentos de Recursos humanos de las empresas más competitivas del Mercado se han puesto manos a la obra y han modificado los planteamientos en cuestión de beneficios sociales de los empleados, manteniendo los seguros de vida, accidentes y salud, pero reforzando/optimizando aquellos destinados a la jubilación efectiva (anticipada u ordinaria) de sus empleados, en tres apartados:

Generando compromisos con sus trabajadores si acceden de manera voluntaria a su jubilación anticipada (desde los 63 años en algunos casos) por el que recibirán un complemento vitalicio a sus respectivas pensiones de jubilación. Reforzando los instrumentos en materia de jubilación (planes de pensiones de empleos, planes de previsión social empresarial) que hagan más atractiva la posibilidad de jubilación efectiva del trabajador.

Un ejemplo del primer caso, que se repite en empresas de distintos tamaños sería:

"... siempre que el empleado se jubile a los 63 años cumpliendo los requisitos de acceso a la jubilación anticipada, percibirá un complemento igual al 125% de su pensión máxima posible a la edad de su jubilación ordinaria (65-66 o 67 años)".

El instrumento utilizado por estas empresas es un Seguro de ahorro destinado a la jubilación donde la empresa mantiene los derechos económicos de las aportaciones destinadas a tal fin.

Supongamos un trabajador de 63 años con un sueldo bruto anual de 60.000€, que para empresa en verdad le supone un coste total sumando sueldo, seguridad social, beneficios sociales y distintos pluses de antigüedad de 90.000€ al año.

Los importes de las prestaciones del trabajador necesarias para este ejemplo son:

- Pensión anticipada trabajador a los 63 años 2.260 €/ mes brutos 14 pagas
- Pensión 100% (65 años) = 2.540 €/mes brutos 14 pagas
- Pensión máxima al 125% = 3.175 €/mes brutos 14 pagas.

La Empresa ofrece al trabajador una renta mensual vitalicia de 915 euros al mes creciente al 0,25% anual (como la pensión pública), para alcanzar desde los 2.260 euros que va a percibir de pensión de jubilación anticipada a los 63 años, los 3.175 euros brutos al mes que supondría su pensión máxima (65 años o más) al 125%.

La prima (coste) de una póliza de rentas que garantizara al trabajador percibir un complemento mensual de 915€ al mes de forma vitalicia desde los 63 años rondaría los 180.000€ (reversible al 50% al cónyuge).

Una rápida comparación entre el coste para la empresa de mantener a su empleado desde esos 63 años y hasta los 67 años para su jubilación frente al coste de la prima de este ejemplo, nos dice:

- Coste de mantener: 90.000 * 4 años = 360.000€ a los que habría que añadir los siguientes incrementos de salario anual (IPC u otros)
- Coste de incentivar su jubilación = 180.000€ de la prima de un seguro de rentas vitalicias.

La empresa, en este ejemplo se ahorra la mitad del coste del trabajador si este decide acceder a su jubilación anticipada a los 63 años y no mantenerse en su puesto de trabajo hasta los 67 años.

Si el trabajador renunciara a esta opción, y no se jubilara a los 63 años, la empresa recuperaría a su favor la prima constituida, pero la mayoría de trabajadores incentivados, valoran esta renta complementaria a su pensión de jubilación con el máximo grado de satisfacción en materia de beneficios sociales.

No sólo la ventaja es para la empresa. En el ejemplo, el trabajador se está garantizando de por vida a sus 63 años, percibir el 125% de su pensión máxima, algo que no obtendría ni siquiera aunque trabajara hasta sus 67 años lo que genera un incentivo diferenciador y una elección de esta fórmula de desvinculación laboral empresa/trabajador sencilla, efectiva y óptima por las dos partes.

Para eso, la empresa ha estado dotando anualmente, aquellas con los mejores departamentos de recursos humanos (líderes en la previsión y la optimización de costes laborales), desde la propia contratación del empleado, a una póliza de ahorro colectivo destinada a la jubilación a la primera edad posible de sus trabajadores.

Sin duda los tiempos están cambiando, también los instrumentos utilizados por los recursos humanos de las empresas que ya no sólo buscan la forma de fidelizar y retener su talento sino que llegado el momento óptimo, acertar para que este talento esté lo suficientemente motivado para aceptar jubilarse a la edad prevista por la empresa.

El acierto de los RRHH en la elección de estos y otros instrumentos en materia de previsión social empresarial será la clave para la solvencia financiera y por tanto para el futuro de la Empresa.

los tiempos están cambiando, también los instrumentos utilizados por los recursos humanos

Efectos de los riesgos psicosociales: Conflicto trabajo y familia

Dr. D. Rafael Ruiz Calatrava.

Las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de la organización y la empresa.

Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica.

El conflicto trabajo/familia supone la dificultad de mantener un equilibrio funcional entre las demandas laborales y las familiares, y la incapacidad para equilibrar la atención en ambos contextos. La incapacidad para cumplir y satisfacer las demandas de uno y otro supone habitualmente la aparición de problemas en la organización del tiempo personal, y de forma más amplia e íntima, en el propio equilibrio personal.

Los efectos de este desequilibrio que puede llegar al conflicto son diversos:

Por ejemplo, Frone, Yardley y Markel (1997) encontraron que el conflicto familia-trabajo se relacionaba negativamente con el rendimiento laboral. Además de afectar al rendimiento, si no se encuentra un equilibrio entre ambas esferas, pueden darse otra serie de consecuencias.

Por ejemplo, se ha demostrado que aquellas personas que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia, muestran mayores deseos de abandonar la empresa (Anderson, Coffey y Byerly, 2002). Mientras que las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio, el absentismo surge más bien como consecuencia de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en detrimento del propio trabajo. Por ello, habitualmente el absentismo se ha relacionado de forma positiva con el conflicto familia-trabajo (Burke y Greenglass, 1999).

Ante las dificultades para compaginar estos dos aspectos tan importantes de la vida, el bienestar físico y psicológico de las personas disminuye, dando lugar, entre otros, a problemas de estrés, ansiedad y depresión.

- Por ejemplo, se ha demostrado que las personas en una situación de conflicto entre las tareas familiares y las laborales experimentan mayores niveles de estrés al tener dificultades para desempeñar sus tareas laborales (Anderson et al., 2002; Frone et al., 1992). Cuando se han tomado medidas indicadoras del bienestar general, los resultados han ido en la misma dirección.
- Por ejemplo, Noor (2003) midió síntomas de estrés y encontró una relación positiva entre ambas direcciones del conflicto y los síntomas de estrés.

El conflicto trabajo-familia parece relacionarse con baja satisfacción familiar y profesional, bajos niveles de compromiso con la organización, mayor hostilidad en casa y consecuencias físicas y psi-

[†] Dr. D. Rafael Ruiz Calatrava. European Occupational Safety and Health Manager, Register number: 11716651638 ENSHPO. CGPSST y CGRICT |Director de Programas y Planes Corporativos de UMIVALE. MATSS | Vocal Electo de la Comisión Permanente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España | Académico Correspondiente de la Real Académia de Jurisprudencia y Legislación de España | Director de la Cátedra de Seguridad, Salud Laboral y Medicina Preventiva de la Universidad de Córdoba.

cológicas, como hipertensión, depresión y síntomas somáticos. El meta-análisis de Allen (2000) muestra cómo las consecuencias se manifiestan en distintas áreas. También se ha asociado el conflicto trabajo-familia con el abuso de sustancias (Eby et al. 2005).

También nos afectan las horas de trabajo y la

Las horas de trabajo estructuran la forma de vida de la población activa organización del horario, ya que las horas de trabajo estructuran la forma de vida de la población activa, manifestándose particularmente en el comportamiento

durante el sueño, las costumbres en la alimentación, la vida familiar y las actividades sociales.

Para identificar el estrés relacionado con el trabajo, sus causas y consecuencias, hay que controlar el contenido y las condiciones del trabajo, los términos del contrato, las relaciones sociales en la empresa, la salud, el bienestar y la productividad.

La principal recomendación para prevenir el estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo en lo referido al horario de trabajo es diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una rota-

ción que vaya en sentido mañana-tarde-noche.

Los modelos de calidad de vida laboral han mostrado que la calidad del producto está inevitablemente asociada a la calidad de vida laboral. Otro logro del modelo ha consistido en el reconocimiento de que la calidad de vida laboral no puede ser evaluada exclusivamente por elementos subjetivos y emocionales, como la satisfacción laboral, sino que es necesaria la búsqueda de marcadores objetivos.

El planteamiento de la Responsabilidad Social Corporativa ha ido más allá de la simple mejora de los sistemas de producción internos de la empresa y se ha planteado una relación global con el marco ambiental de su enclave geográfico, con el contexto social y político de su ubicación sociodemográfica.

Finalmente, el modelo de empresas de acción social se propone objetivos que no son estrictamente lucrativos o financieros sino de mejora de las condiciones reales de una sociedad y una población con limitaciones y necesidades específicas, para lo cual es imprescindible realizar evaluaciones de riesgos psicosociales.

Tener un trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental. Es también uno de los ámbitos más importantes y difíciles de la política preventiva de las empresas y las instituciones y la base vertebradora de la Justicia Social en la seguridad y salud ocupacional.

Los bancos de hoy y del mañana

José Luis Martínez Campuzano, Portavoz de la Asociación Española de Banca.

El BCE y la Comisión Europea publicaron hace unos días las conclusiones de su última visita a España a principios de abril para valorar la situación económica y financiera. A falta de conocer el informe completo, ambas instituciones valoraron positivamente la situación actual de los bancos españoles. Alabaron los esfuerzos de las entidades para reforzarse en capital y dotarse de niveles confortables de liquidez, destacaron la mejora de la rentabilidad y del modelo de negocio, valoraron

la reducción de la morosidad y la elevada eficiencia del sector, y enfatizaron el fuerte aumento de la nueva financiación, imprescindible para entender el fuerte crecimiento actual de la economía española. Su valoración es una buena recompensa para el sector tras una década de esfuerzos, aunque ignora los cambios que se están produciendo en la responsabilidad social de las entidades, que buscan contribuir al progreso de la sociedad con sus decisiones.



Para las autoridades europeas el principal desafío de los bancos del Viejo Continente es la rentabilidad. En el caso de los bancos españoles, la continua mejora en la rentabilidad se apoya en el margen que proporciona la nueva financiación, en la mayor eficiencia y en la menor necesidad de dotar provisiones. La caída de la morosidad de los préstamos y el descenso de los activos adjudicados durante la crisis son otros factores que explican la mejora de la rentabilidad. Siempre se pueden hacer más ajustes y de forma más rápida, pero lo importante es acometerlos de forma ordenada, poco traumática, y hacerlos compatibles con la mejor financiación posible de la economía. El fuerte crecimiento del nuevo crédito a empresas y familias es el reflejo del éxito de los bancos en su función de mecanismo de transmisión de las medidas extremas de política monetaria del BCE.

Los bancos españoles son un exponente de la innovación financiera al servicio del cliente en Europa. La mayor eficiencia conseguida supone una mejora del proceso de transformación interna de las entidades, que debe revertir en el cliente con nuevos productos y servicios, de mayor calidad y a un precio adecuado. La rentabilidad bancaria es un requisito indispensable para que las entidades puedan reforzar su capital y seguir invirtiendo para ser más competitivas. Rentabilidad y eficiencia vienen de la mano. Y ambas son imprescindibles para garantizar la sostenibilidad de la actividad bancaria.

Nuestras entidades están totalmente abiertas a incorporar las nuevas tecnologías en su modelo de negocio. Son líderes en el modelo de banca relacional y despliegan su actividad a escala internacional apoyándose en filiales independientes. Todo

esto se traduce en una elevada experiencia en la gestión de riesgos que hace de la banca española una industria segura, digna de confianza, que está totalmente entregada al servicio del cliente y a la financiación del crecimiento económico.

Los desafíos surgidos durante la crisis se han convertido en las verdaderas palancas de la transformación en los bancos, que se han tenido que adaptar a unos cambios regulatorios complejos con implicaciones en su capacidad de innovación y transformación digital. Es importante que las autoridades valoren que una regulación extrema puede acabar limitando tanto la innovación financiera como la función principal de los bancos de aumentar la inclusión fi-

nanciera.

Pero además de los desafíos externos a los que ha hecho frente, la banca española lleva tiempo embarcada en su transformación interior, en la de Respeto, claridad y transparencia deben primar en la organización interna de los bancos

su cultura. Este cambio en la forma de hacer las cosas no solo busca atenuar los riesgos, incluidos el reputacional y de conducta, sino también afianzar la base de una actuación correcta. Respeto, claridad y transparencia deben primar en la organización interna de los bancos y guiar su relación con los clientes. A esta brújula de comportamiento se suman cambios en la responsabilidad social de nuestras entidades, que con su actividad priman un crecimiento económico más inclusivo y sostenible.

¿Cuál será el modelo de banca en el futuro? La transformación digital y la nueva competencia no bancaria son piezas importantes en este interesante debate abierto a escala mundial, así como la regulación y el entorno de tipos de interés reales negativos o nulos. A las oportunidades de crecimiento de la banca se suman limitaciones y obstáculos. Entre ambos extremos, los bancos sabrán encontrar el camino para seguir financiando la economía y dar el mejor servicio a la sociedad.

Los bancos de hoy y del mañana 25

Lo que nos enseñan las crisis de ciberseguridad

Francisco Pérez Bes, Secretario General del Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE).

A lo largo de 2017 hemos sido testigos de numerosos incidentes de ciberseguridad que han afectado a numerosas empresas, incluyendo a varios despachos profesionales. En ocasiones, estos incidentes tienen su origen en aspectos esencialmente técnicos (por ejemplo, una vulnerabilidad del sistema). Pero no debemos olvidar que desde el punto de vista organizativo y de comunicación, la gestión de tales situaciones deja unas lecciones aprendidas que nos van a permitir enfrentarnos con garantías a la próxima crisis de ciberseguridad que pueda afectarnos o de la que podamos ser testigos.

He descubierto un fallo de ciberseguridad en el sistema. ¿A quién aviso?

Vaya por delante que en el caso de que los hechos que se detectaran pudieran tener naturaleza delictiva, el artículo 259 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal nos obliga a denunciarlos ante la autoridad competente para que de inicio la correspondiente investigaciónⁱ. En estos casos, la Fiscalía General del Estado dispone de una fiscalía especializada en la lucha contra la cibercriminalidad informáticaⁱⁱ, y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado disponen también de unidades concretas y especializadas en esta materiaⁱⁱⁱ.

Además, también hay que destacar que, en el caso en que el incidente de seguridad tuviera como consecuencia una fuga de información, tanto la citada Directiva NIS (en sus artículos 14, 16 y 20) como –para el caso de que esa fuga de datos afecte a datos de carácter personal- en los artículos 33 y 34 del RGPD Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)^{iv}, contienen unas obligaciones específicas de notificación, que deben dirigirse tanto a la autoridad de control (CERT o AGPD) como a los propios usuarios afectados^v.

Si en alguna ocasión descubrimos o somos testigos de la existencia de un incidente de seguridad o de una amenaza a la ciberseguridad de un sistema propio o ajeno, nuestras actuaciones deberán llevarse a cabo a través de los canales adecuados y siguiendo los procedimientos establecidos, pues de otro modo pueden no ser eficaces.

Lo primero que debe hacerse es informar en privado y sin demora al afectado a través de los canales que tuviera habilitados para ello; esto es, a la persona u organización respecto de la que hemos tenido conocimiento -directa o indirectamenteque puede estar sufriendo un incidente de ciberseguridad. Este afectado deberá ponerlo de inmediato en conocimiento del equipo de respuesta ante incidentes de seguridad (CERT o CSIRT) en cuanto entidad competente y especializada en la gestión eficaz de incidentes de cibersegurida vi. En España, atendiendo al ámbito subjetivo de la amenaza, esto es, ciudadanos o empresas, esta entidad es el CERT de Seguridad e Industria (CERTSI), operado por INCIBE.

Con la rápida notificación al CERT/CSIRT conseguimos que el incidente pueda ser gestionado con inmediatez y por el personal especializado adecuado, consiguiendo un doble objetivo: que pueda darse respuesta técnica efectiva y eficaz al incidente; y que se haga manteniendo la debida confidencialidad y protegiendo adecuadamente el secreto profesional. Esto último es importante porque en caso contrario podríamos estar poniendo en grave peligro la seguridad de un sistema que resulta ser vulnerable (así como también la de otros sistemas), así como toda la información alojada en aquel.

¿Qué no hacer?

Cuando las medidas de prevención fallan, la rápida reacción es fundamental con tal de evitar la producción de daños; o en el caso de que no hubieran podido evitarse aquellos, lograr su minimización.

En cualquier caso, y sin perjuicio de lo que puedan establecer las obligaciones legales (penales, civiles, laborales o administrativas) y deontológicas aplicables (en una eventual infracción del deber de secreto profesional).

No hay que olvidar que en situaciones como estas, la prioridad debe ser siempre la de impedir que terceros puedan aprovecharse del conocimiento de esos defectos del sistema desconocidos hasta el momentovii y causar daños a otras personas o empresas (caso de organizaciones criminales que puedan explotar esa vulnerabilidad durante el tiempo que pasa desde su publicación hasta su resolución efectiva provocando robos de información, suplantaciones de identidad, revelación de secretos, estafas, daños informáticos, delitos contra la propiedad intelectual, al honor o a la intimidad, etc.). Y también impedir que la curiosidad de terceras personas, aún a pesar de estar actuando de buena fe (como, por ejemplo, cuando a modo de denuncia se divulgaban en redes sociales URL de páginas web que alojaban pornografía infantil) les involucre en situaciones que puedan acarrearles algún tipo de responsabilidad.

Esta manera de proceder, además de ser una buena práctica, es también uno de los principios del código no escrito de la comunidad hacker, que sugiere siempre avisar en primer lugar a la persona que puede arreglar el ciberincidente que se detecta, de forma que -una vez resuelta la vulnerabilidad- se comparta con el resto de la comunidad para conocimiento y aprendizaje del resto.

Estas pautas son también unos criterios de actuación recomendables llegado el caso de que alguno de nuestros empleados hubiera identificado

o hubiese llegado a su conocimiento algún tipo de vulnerabilidad en el sistema interno utilizado por la entidad a la que perteneceviii. Por ello es recomendable que dichas pautas se incluyan dentro del protocolo de actuación de la empresa o despacho ante un incidente de ciberseguridad, al fin de orientar a todos sus integrantes sobre cómo actuar ante una amenaza cibernética que afecte a su propia organización.



ⁱ Real decreto de 14 de septiembre de 1882

ii www.fiscal.es

iii www.gdt.guardiacivil.es y www.policia.es

^{iv}Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

^v"La obligación de notificar una violación de seguridad de datos personales (Arts. 33 y 34)". Cap XXV. El nuevo marco regulatorio derivado del reglamento europeo de protección de datos. Ed. Bosch. Abril 2018. Coord. José López Calvo.

^{vi}De Computer Security Incident Response Team, siguiendo la terminología empleada por la Directiva (UE) 2016/1148 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de julio de 2016 relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de seguridad de las redes y sistemas de información en la Unión, comúnmente conocida por Directiva NIS.

^{vii}Que en el argot se conocen como vulnerabilidades de día cero o "Zero days".

viii https://www.incibe.es/protege-tu-empresa/kit-concienciacion

Tu Responsabilidad 100% asegurada



Como Graduado Social y como Empresario

Te ofrecemos un PACK con los 4 seguros más importantes como Graduado Social y como Empresario.



Seguro de **Responsabilidad Civil Profesional** para la actividad.



Seguro para **Riesgos Cibernéticos** para asegurar las consecuencias económicas de un ataque de hackers, malware, virus informático, etc., con pérdida de información, bloqueo sistemas informáticos, reclamaciones de tus clientes por protección de datos.



Seguro de **Responsabilidad** como **Socio, Administrador o directivo**.



Seguro **Todo Riesgo Oficina** o Despacho.

- * Si contratas el Pack completo antes del 31 de Diciembre de 2018 te regalamos un Seguro de Vida de 100.000€ durante un año (Fallecimiento e Invalidez)
- * El coste del PACK de los 4 productos es de 150€ mes (con forma de pago semestral). Supuesto (Sociedad) hasta 1M facturación, hasta 15 empleados. El importe del regalo (seguro de Vida 1er año) está valorado en 400€ (para una edad de 50 años)







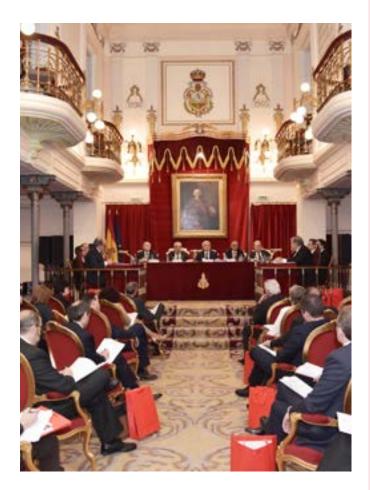
Actos Institucionales del Consejo General de Graduados Sociales de España

Condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort Entrega de los Premios Mérito Social

El Consejo General organizó una serie de Actos Institucionales que comenzaron con la Imposición en la sede de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de las Condecoraciones de la Orden de San Raimundo de Peñafort, que en esta ocasión recayeron en las siguientes personas: D. Juan José Fernández Domínguez, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de León; D. Pedro Bonilla Rodríguez, Secretario General del Consejo General de Graduados Sociales de España; D. José Ramón Dámaso Artiles, Vocal del Consejo General, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura y Presidente del Consejo Autonómico Canario; D. José Luis Benito Bermejo, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Segovia; Dña. Esther Urraca Fernández, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia.

Numerosos compañeros y amigos de los Condecorados, Presidentes de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y Miembros de la Comisión Permanente, quisieron acompañar a estos homenajeados en un día tan señalado para ellos.

La Mesa Presidencial del Acto de Imposición estuvo formada por D. Rafael Catalá Polo, Ministro de Justicia, Dña. Carmen Sánchez-Cortés Martín, Secretaria de Estado de Justicia, D. Luis María Cazorla Prieto, Académico de número y Presidente Fundación pro Real Academia de Jurisprudencia y Legislación; D. Francisco Javier Vieira Morante, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España.



D. Luis Martín de Uña, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Zamora, fue el encargado de proceder a la lectura de la Laudatio de José Luis Benito Bermejo, Presidente del Colegio de Segovia, José Miguel Dámaso Muñoz, Abogado, leyó la de José Ramón Dámaso Artiles, Joaquín Merchán Bermejo, Vicepresidente 2º del Consejo General pronunció la Laudatio de Esther Urraca Fernández, José Luis González Martín, Tesorero del Consejo General lo hizo de Pedro Bonilla, finalizando con la Laudatio realizada por Germán Barreiro González, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de León que leyó

Noticias Consejo 29

la de Juan José Fernández Domínguez, todas ellas lecturas que repasaron la trayectoria profesional y la personalidad de los homenajeados.

El Presidente Javier San Martín en sus palabras de clausura agradeció a las autoridades presentes su presencia en este emotivo acto, acompañando un año más a los Graduados Sociales en la entrega de unas Condecoraciones que por su corta trayectoria dentro de nuestro colectivo tienen un significado muy especial para la profesión. También quiso tener unas palabras especiales a los condecorados, por su trabajo, buen hacer y profesionalidad a lo largo de sus carreras, ayudando con ello al prestigio de la profesión.

Posteriormente todos los invitados se trasladaron al Hotel InterContinental de Madrid, para asistir a la entrega de los Premios Mérito Social 2017, que este año cumple con su XIII Edición.

Este acto estuvo presentado por el conocido periodista Fernando Onega, que explicó el origen de los Premios Mérito Social y los diferentes profesionales y autoridades de la vida social que han sido distinguidos con este importante galardón. Procediendo seguidamente a la entrega de las Menciones designadas en esta convocatoria que recayeron en los siguientes profesionales:

- Federico Martínez-James García.- Graduado Social. Ex Vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla.
- Antonio Benavides Vico.- Graduado Social y miembro del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo.
- Manuel García Carballo.- Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Tras esta entrega llegó el momento principal del acto con la entrega de los Premios Mérito Social 2017. Estos premios que nacieron a iniciativa del actual Presidente, revelan el deseo de nuestro Colectivo de trascender más allá del estricto cumplimiento de nuestra labor, queriendo otorgar un reconocimiento a aquellos profesionales que trabajan en ámbitos tan sensibles y cruciales en una Sociedad, como son la Justicia o el Trabajo, por ello los Mérito Social, quisieron homenajear en sus diferentes categorías a las siguientes personas:





- D. Justo Gallardo Venegas, Premio Mérito Social a la Trayectoria Profesional. Graduado Social del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Badajoz.
- D. Guillermo Andaluz Carnicer, Premio Mérito Social en pro de la Justicia Graduado Social del Excmo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón.
- Quirónprevención, Premio Mérito Social a la Prevención de Riesgos Laborales, lo recogió su Director General D. Fernando Camino.
- D. José María Barrios Tejero. Premio Mérito Social a la Defensa de la Profesión. Graduado Social, Portavoz Adjunto de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados.

Así mismo este año por primera vez, se efectuó la entrega del **Premio "Informe Cardellach"** que recayó en **Manuel Alberto Chover Lara**, Graduado Social del Colegio Oficial de Valencia, por su trabajo titulado "La sucesión empresarial. Contenido y consecuencias de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concurrente"

30 Consejo General

Con esta última entrega realizada, se finalizó una jornada muy importante que año tras año reúne a todos los Presidentes de Colegios Provinciales y a un nutrido grupo de Autoridades, Magistrados, Políticos que con su presencia manifiestan su apoyo y respeto por el colectivo de Graduados Sociales.

Ventajas del acuerdo con Mapfre

El Consejo General de Graduados Sociales ha suscrito un acuerdo de colaboración con Mapfre, con la intención de ofertar una serie de productos que consideramos de interés para nuestro colectivo.

Mapfre es una compañía líder en materia de Seguros, pudiéndose convertir en un interesante aliado en un área que por nuestra actividad tenemos un contacto directo.

En la página web del Consejo General **www.gra-duadosocial.org** hay un resumen con los objetivos principales que tiene este acuerdo de colaboración que como podrás observar se divide en varias ofertas.

Desde el Consejo General creemos firmemente que una de las principales acciones que aportará un valor añadido es la relativa a la Mediación de



Seguros y Productos Financieros, convirtiéndose los Graduados Sociales en sus propios despachos en agentes de Mapfre con unas condiciones beneficiosas, otra línea de trabajo a tener en cuenta dentro del asesoramiento que hacemos a nuestros clientes.

Reunión con la Presidenta de la Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA)

En la sede del Consejo General tuvo lugar un encuentro entre Javier San Martín Rodríguez, presidente del Consejo General y Ana Gómez, nueva presidenta de ASNALA.

Esta reunión ha servido para un primer acercamiento entre ambos presidentes, donde se ha conversado sobre actividades que pueden desarrollarse conjuntamente como la firma de un convenio de colaboración, donde se recojan actuaciones, que, sin lugar a dudas, beneficiarán a ambas partes.

Así mismo Javier San Martín expuso a la presidenta que en el mes de junio nuestra corporación organizará una Jornada de Mujeres Laboralistas, pudiendo contar con la colaboración de Asnala y con la participación de Ana Gómez en una de las mesas redondas y así compartir las inquietudes de todas aquellas mujeres que trabajan en esta parcela del Derecho, plasmando su visión sobre el papel que desempeña la mujer dentro de la sociedad actual.



Noticias Consejo 31

Reunión con el Ministro de Justicia

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín Rodríguez se reunió con el Ministro de Justicia, Rafael Catalá Polo con el fin de poner encima de la mesa los asuntos pendientes y abordar las reformas legislativas que

El Presidente del Consejo recordó al Ministro la necesidad de regular el acceso a la profesión. se realizarán a lo largo de este año 2018.

En un clima de máxima colaboración y respeto institucional el Presidente del Consejo recordó al Ministro la necesidad de regular el acceso a la

profesión de conformidad a lo que se establece en la disposición final undécima de la ley 42/2015, de 5 de octubre, de reforma de la LEC.

El Ministro de Justicia sensible a esta preocupación y especialmente a la necesidad del Colectivo manifestó al Presidente del Consejo que este año



sería en el cual los Graduados Sociales finalizarían su etapa de acceso total a los recursos que establece la ley Regulatoria de la Jurisdicción Social, así como al desarrollo legislativo de esta disposición undécima. Finalizando la reunión con gran ilusión y esperanza para nuestro Colectivo.

Reunión del pleno del Consejo General de Graduados Sociales

El 23 de febrero tuvo lugar una reunión plenaria en la sede del Consejo General de Graduados Sociales donde se debatieron diferentes temas de interés para la profesión.

Javier San Martín expuso detalladamente las conversaciones mantenidas recientemente en las dos reuniones celebradas primero con el Ministro



de Justicia, Rafael Catalá y posteriormente, con la Secretaria de Estado Carmen Sánchez-Cortés referentes a los objetivos que el Consejo General quiere alcanzar para la profesión.

En esta reunión los consejeros aprobaron el acta del pleno anterior celebrado el pasado 15 de diciembre y se expuso por parte de José Luis González, Tesorero del Consejo General una informacion detallada de las cuentas del 2017, aprobándose también la contratación de los auditores y el nombramiento de la Comisión Revisora que en esta ocasión ha recaído en José Ramón Dámaso Artiles, Presidente del Colegio de Gran Canaria y Fuerteventura e Iñaki Tapia Jiménez, Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Gipuzkoa. Así mismo se aprobó el presupuesto presentado para el ejercicio de este año 2018.

En los puntos destinados a Honores y Recompensas se aprobaron las propuestas de la Junta de Gobierno del Colegio de Cádiz y Ceuta para la concesión de la Medalla al Mérito Colegial en su categoría de Oro a Cipriano Garratón Sedofeito y a Luis Carrasco Quiñones y la concesión de la Medalla de

Plata para Manuel Rubio Orbello, también se ha concedido la Medalla en su categoría de Oro a José Manuel Giraldo García, ex presidente del Colegio de Graduados Sociales de Badajoz, propuesta que fue realizada por la Junta de Gobierno del citado Colegio.

Finalizando ya la sesión, se informó también de la organización los días 14 y 15 de junio en el Ateneo de Madrid de unas Jornadas de la Mujer, acto que este Consejo General realizará bajo la coordinación de María Isabel González Benítez, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Huelva, que está siendo la encargada de perfilar junto con el resto de las Presidentas de los Colegios un programa académico de interés para nuestr@s profesionales, información que en cuanto esté ultimada se informará oportunamente.

Por último, en el trascurso de esta sesión plenaria también tuvo lugar la jura o promesa de sus cargos del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Soria, Joaquín García Bravo y de la Presidenta del Colegio de Almería, María del Mar Ayala Andújar.





Javier San Martín participa en la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial

Durante los días 19 al 21 de febrero la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial ha celebrado el curso "Novedades legislativas y jurisprudenciales en materia de Seguridad Social. Especial referencia a la situación de la Incapacidad Temporal y al cálculo de las prestaciones", don-

de participaron como ponentes diferentes expertos en Derecho del Trabajo y Seguridad Social del mundo de la Judicatura y de la Universidad, donde además se ha contado con la presencia del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín.

Noticias Consejo 33

Un programa con nombres tan relevantes como Lourdes Arastey, Magistrada del Tribunal Supremo en cuya intervención plasmó la visión jurisprudencial reciente de la prestación de viudedad o el de

Lourdes López Cumbre, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria que valoró el elemento cuantitativo en la determinación de las pensiones y prestaciones de la Seguridad Social.

María José Renedo Juárez y Mercedes Sancha Sáiz, Presidentas de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León y de Cantabria respectivamente junto con el Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, Ignacio Moreno González-Aller integraron una mesa redonda que debatió la regulación de la enferme-

dad profesional: Problemas aplicativos del R.D. 1299/2006, de 10 de noviembre. Propuestas de ampliación y de reforma.

Javier San Martín habló sobre la revisión del actual régimen de la incapacidad permanente, vigen-

cia u obsolescencia de algunos criterios gradualistas, donde se valoró también el reconocimiento de "nuevas" enfermedades, con propuestas de mejora y superación del actual régimen transitorio, donde

también participaron Manuel José Moreno, Letrado Asesor de la Dirección del Servicio Jurídico de la Administracion de la Seguridad Social y Nuria Perchín Benito, Magistrada del Juzgado de lo Social nº 2 de Santander.

Estos dos intensos días de jornada finalizaron con la ponencia "Análisis de la jurisprudencia reciente en materia de desempleo y prestaciones por cese de los trabajadores autónomos" impartida por Sebastián Moralo Gallego, Magistrado de lo Social del Tribunal Supremo.

Para el colectivo de Graduados Sociales es una satisfacción y privilegio que Javier San Martín sea invitado a esta Escuela Judicial cuyo público son Jueces de lo Social de toda España, acto que representa el respeto que alcanza la profesión dentro de los profesionales de la Jurisdicción Social.

Reunión con la Secretaria de Estado de Justicia

Siguiendo con la ronda de reuniones iniciada en el mes de enero entre el Ministro de Justicia, Rafael Catalá y el Presidente del Consejo General, Javier San Martín, tuvo lugar otro encuentro, ésta vez con Carmen Sánchez-Cortés, Secretaria de Estado de Justicia.

Dos elementos fundamentales: el Máster de Acceso a la Profesión y el Recurso de Casación.

El máximo representante del colectivo quiso abordar en la sede ministerial dos elementos fundamen-

tales para los Graduados Sociales: el Máster de Acceso a la Profesión y el Recurso de Casación.

Javier San Martín trasladó su interés para que ambas cuestiones se puedan alcanzar a lo largo de este año, pues considera que nuestro colectivo ha adquirido una mayoría de edad idónea para igualarse a otras profesiones.

En esta reunión la Secretaria de Estado al igual que el Ministro en su momento, manifestaron su interés en trabajar en este proyecto, esperando conseguir una respuesta positiva para que estos objetivos yean la luz.

La Comisión Permanente en el Congreso de los Diputados

Los miembros de la Comisión Permanente del Consejo General fueron recibidos en el Palacio del Congreso de los Diputados en una visita institucional donde además de conocer el emblemático edificio que alberga la Cámara baja han podido mantener encuentros con varios diputados de diferentes formaciones políticas.

Pablo Casado, Diputado y Vicesecretario General de Comunicación del Partido Popular junto con el Letrado de las Cortes, Enrique Arnaldo, fueron los anfitriones de un interesante recorrido que además sirvió para conocer de primera mano los temas que en la actualidad se están viendo en dicha Cámara. Javier San Martín agradeció las gestiones realizadas por ambos para que el órgano directivo



del Consejo General pudiera realizar esta interesante visita.

Desayuno Fiscal General del Estado. Europa Press

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín estuvo en el desayuno organizado por Europa Press cuyo invitado en esta ocasión era Julián Sánchez Melgar, Fiscal General del Estado. A este encuentro acudieron numerosas autoridades del ámbito de la Justicia, Política y de la Administración del Estado.

Sánchez Melgar tocó varios temas de plena actualidad desde asuntos relacionados con el "procés" o las recientes acusaciones de Francisco Granados sobre Cristina Cifuentes indicando que la difamación y acusación sin pruebas y como estrategia de una defensa, jamás debería salir "gratis". Así mismo, se refirió al acatamiento que debemos hacer de la sentencia de Estrasburgo que condena a España por el

maltrato a los etarras de la T4 junto con otros temas como son la correcta utilización de las redes sociales.

El actual Fiscal General del Estado es un gran conocedor de la profesión, acudiendo en numerosas ocasiones a los actos organizados por nuestra Corporación, Javier San Martín tuvo la ocasión de felicitar a Sánchez Melgar por su brillante intervención.

Javier San Martín tuvo la ocasión de felicitar a Sánchez Melgar por su brillante intervención.

Noticias Consejo 35

Conferencia Gonzalo Bernardos

El Consejo General de Graduados Sociales organizó una interesante conferencia a cargo del analista y consultor económico Gonzalo Bernardos, donde se analizaron de forma clara y precisa los aspectos más importantes para que la economía española entre entrado en un largo ciclo expansivo.

Bernardos es profesor de la Universidad de Barcelona y de la Oberta de Catalunya además de director de varios Másteres, así mismo son muy conocidas sus intervenciones de radio y televisión, siendo un habitual colaborador de los debates del programa "La sexta noche".

Su manera fácil de exponer temas económicos

hace que sus intervenciones sean aptas para todos los públicos, provocando a la finalización de sus conferencias interesantes coloquios entre los asistentes.

A esta conferencia asistieron la ma-

yoría de los Presidentes de los Colegios Provinciales que se desplazaron hasta

Madrid para la celebración del Pleno, pudiendo pos-



Se analizaron de forma clara y precisa los aspectos más importantes para que la economía española entre en un largo ciclo expansivo

> teriormente disfrutar de esta interesante charla que tuvo lugar en el Hotel Miguel Ángel.

Reunión de la Comisión Permanente



En la sede del Consejo General de Graduados Sociales tuvieron lugar el día 22 de febrero y el 13 de marzo la celebración de dos reuniones de los miembros de la Comisión Permanente en la que se ha valorado el desarrollo y seguimiento de la ejecución de los acuerdos plenarios del último Pleno celebrado el 15 de diciembre y el realizado el 23 de febrero. Así mismo se analizaron diversos asuntos como la información de las cuentas: **Avance sobre la liquidación del presupuesto del pasado ejercicio, contratación de los Auditores para las cuentas del 2017 y el nombramiento de la Comisión revisora de las mismas.**

Se ha trabajado también el reciente acuerdo firmado con Mapfre para que los Graduados Sociales puedan convertirse en agentes de dicha compañía.

Congreso de la Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales & Ciencias del Trabajo

El pasado 9 de marzo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Salamanca se organizó un congreso sobre la titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, donde se escucharon interesantes ponencias sobre los procesos de renovación seguimiento y reforma de planes de estudios, trabajos fin de grado y su incidencia en la actividad socioeconómica y un largo etc. de asuntos relacionados con nuestra titulación.

En representación del Consejo General de Graduados Sociales estuvo presente el Vicepresiden-

te 2º, **Joaquín Merchán Bermejo**, que impartió una conferencia bajo el título "Las salidas profesionales del Graduado en relaciones Laborales y Recursos Humanos", también participó en este importante evento, **Angel Santiago Castilla Corral**, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca, que expuso experiencias prácticas en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Si quiere acceder a las intervenciones de estos dos ponentes, podrán visionar un vídeo en la web del Consejo General de Graduados Sociales. **www. graduadosocial.org**

Firma de un Acuerdo de Colaboración con Hábeas Corporate Compliance



Hábeas Corporate Compliance es una sociedad dedicada íntegra y exclusivamente a la prevención y gestión de los Riesgos Legales y Penales en la Empresa (Corporate Compliance o Cumplimiento Normativo, Compliance Integral), con metodologías recursos

y medios adecuados para prestar sus servicios de asesoramiento en la materia a las empresas, a través, fundamentalmente, de los distintos Graduados Sociales colegiados en los diferentes Colegios Oficiales.

Esta empresa tiene mucho interés en ofrecer esta actividad a los colegiados para proporcionar-les soportes que incrementen su conocimiento sobre el Corporate Compliance y que aporten valor a su actividad profesional.

En esta misma edición de la revista les hemos ofrecido un artículo de interés en el que se expone la importancia del Corporate Compliance:

Noticias Consejo 37

para conseguir empresas mejor gestionadas, más éticas, responsables y seguras civil y penalmente, pero también para conocer la generación de valor para el colectivo de Graduados Sociales

Así mismo se ofertará una formación especializada dirigida a los Colegios Profesionales para que puedan plantearse la impartición de estos cursos en sus respectivas sedes.

Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales junto con Javier Fernández Blanco, Presidente y Consejero Delegado de

Hábeas CC, manifiestan su firme apuesta personal para que esta actividad sea cada día más conocida entre el colectivo y así otorgan un valor añadido a la prestación de asesoramiento que realizan nuestros profesionales en las empresas.

Si desea ampliar información sobre esta reconocida empresa, y contactar con ellos para que les informe de su forma de trabajo, les expliquen lo beneficios que puede reportar para su despacho, etc. Le invitamos a que no lo piense más y visite su página web **www.habeascc.es**

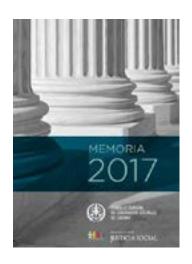
Memoria del Consejo General 2018

Un año más presentamos la Memoria Anual del Consejo General de Graduados Sociales, 146 páginas que resumen una intensa actividad institucional, proporcionando una información relevante y precisa de todo lo acontecido en el pasado año.

Con este documento queremos mostrar al colegiado y a la sociedad en general los contactos que realiza nuestra Corporación para la consecución de sus objetivos, cumpliendo de esta manera la misión fundamental de cualquier Consejo General que es la representación de sus profesiones ante las más altas Instituciones del Estado.

Para visionar la memoria puede acceder a la página web del Consejo General: **www. graduadosociales.org**

O si desea un ejemplar editado en papel, puede solicitarlo llamando al Consejo General (902.15.20.18) o poniendo un mail a



comunicacion@graduadosocial.org

Actividad Institucional en Rumanía

Los días 12 y 13 de abril en Bucarest tuvieron lugar importantes encuentros, el primero de ellos en el Palacio del Parlamento donde se celebró una reunión trilateral entre Rumanía-Italia y España participando los principales representantes de las profesiones laboralistas de dichos países.

Javier San Martín en su intervención recordó los antecedentes históricos de la figura del Graduado Social, su evolución y su desarrollo en los últimos 15 años, recomendando a los profesionales de Rumanía que construyan una profesión laboralista propia, prestando este Consejo General la ayuda

que estimen oportuna y constituyéndose comisiones de trabajo que marquen las pautas de un proceso que, si ha tenido éxito en Italia y en España, no tiene por qué fracasar en el pais rumano.

Asuntos como la importancia del experto en Derecho laboral, la evolución de estas profesiones en el campo de las Relaciones Laborales en sus respectivos países, la situación de los trabajadores rumanos en Italia y España y por último las perspectivas de colaboración institucional entre los Expertos en Derecho Laboral de Rumanía, los Consulenti del Lavoro de Italia y los Graduados So-

ciales de España han sido algunos de los temas tratados en la VI edición de la Conferencia Nacional de Expertos en Derecho Laboral, donde Javier San Martín tuvo otra intervención sobre "Derecho del Trabajo y Economía en España".

A este encuentro acudieron por parte de Italia la Presidenta del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro y el Consejero Rosario de Luca, la delegación española estuvo encabezada por el Presidente del Consejo General, Javier San Martín y el Vocal de la Comisión Permanente José Ramón Dámaso, las labores de anfitrión estuvieron a cargo de Corneliu Bente, Presidente de la Uniunea Nationala a Expertilor in Legislatia Muncii (UNELM).

También en estos días de intensa agenda institucional se firmó un acuerdo de colaboración entre la Unión Nacional de los Expertos en Legislación Laboral (UNELM) y el Consejo General de Graduados Sociales de España (CGCOGSE) con el objetivo de definir y establecer acciones conjuntas de divulgación de actividades gestionadas y realizadas por ambas entidades para conseguir una mejor informacion y formación en materias relacionas con el ejercicio de ambas profesiones.





Así mismo se iniciarán trabajos de investigación conjuntos en materia laboral, seguridad social y pensiones con el objetivo de desarrollar estudios de casos diversos entre los estados miembros de la Unión Europea.

Este encuentro entre las profesiones laboralistas de Italia, España y Rumanía ha sido noticia en los medios de comunicación más importantes del país rumano, haciéndose eco de esta noticia los informativos de la televisión rumana.

Si quiere acceder al dossier de prensa, le invitamos a que visite la web del consejo general: **www. graduadosocial.org**



Reunión Intercambio Cultural

Con motivo del reciente viaje realizado a Rumanía, el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España se ha reunido en Madrid con Stoica Raluca-Veronica, Consejera del Ministerio de Asuntos Exteriores en el Parlamento de Bucarest.

Un encuentro cordial que se ha realizado para entablar posibles relaciones de intercambio cultural, asuntos como la amplia comunidad rumana que vive en España, su situación laboral, y su integración dentro de nuestra sociedad han sido algunos de los temas tratados en esta reunión.

Así mismo con motivo del encuentro trilateral mantenido en Bucarest con la Unión de Expertos en Derecho Laboral, los Consulenti del Lavoro y los

Noticias Consejo 39

Graduados Sociales, ha sido presentado un pequeño informe elaborado por el Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro que valora la situación de los trabajadores rumanos en Italia y España.

Si quiere acceder al mismo, puede hacerlo a través de la web del Consejo General **www.graduadosocial.org**



Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín Rodríguez firmó un convenio de colaboración con María Emilia Casas Baamonde, Presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



El objeto del presente acuerdo constituye el establecimiento de un marco de actuaciones que resulten idóneos para ambas instituciones, fomentando actividades formativas relativas al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiene por objeto promover el desarrollo de los estudios, investigaciones, publicaciones y docencia de las materias propias de su denominación, así como la cooperación científica entre los estudiosos de las mismas, comprometiéndose a colaborar en la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores universalmente reconocidos, y a mantener relaciones con otras entidades nacionales, extranjeras e internacional de similar carácter y finalidad.

Esta firma tuvo lugar en la sede del Consejo General de Graduados Sociales de España en Madrid.

I Encuentro Internacional de Profesiones Laboralistas

La Comisión Permanente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y su Presidente, se desplazaron durante el puente del 1 de Mayo hasta París, para asistir al I Encuentro Internacional de Profesiones Laboralistas, al que asistieron los representantes de las organizaciones laboralistas de Italia (Consulenti del Lavoro) Rumanía (Expertos en Legislación Laboral) y Japón (Sharoushi)

Durante la Jornada, se trataron temas tan relevantes como "La Evolución del Derecho del Trabajo en el mundo"; "La evolución de las profesiones laboralistas en España, Italia, Rumanía y Japón" y, por último, se sometió a estudio la propuesta del Presidente del Consejo General Javier San Martín, para reforzar al Club Europeo de Profesiones Laboralistas, creando una Asociación de carácter internacional, con los mismos fines y así dar cabida a

expertos de países no incorporados a la UE.

Cada uno de los representantes de las delegaciones, fueron analizando y estudiando las materias objeto de estudio, llegando a las siguientes conclusiones:

- Que el Derecho del Trabajo a nivel mundial, no ha perdido su capacidad protectora de los derechos y obligaciones de los trabajadores, a pesar de la evolución tecnológica y por ello, conviene instar a los gobiernos de los Estados a trabajar en un sentido globalizado, intentando respetar los conceptos básicos elementales en el trabajo, tales como la defensa en el despido, la forma del contrato de trabajo, la jornada y etc... en una misma definición para todos los Estados.
- Que las profesiones laboralistas han de acompañar al derecho del trabajo en esa evolución aportando las más antiguas a las más modernas su definición.

Tras un interesante debate, donde se oyeron las propuestas y preguntas de Pedro Bonilla, Secretario General del CGCOGSE, Joaquín Merchán, Vicepresidente 2 del CGCOGSE y Alfonso Hernández Quereda, miembro de la Comisión Permanente del CGCOGSE, se dio por finalizado este I Encuentro de Internacional de Profesiones Laboralistas, con el compromiso adquirido por nuestro Presidente San Martín, de enviar a todos los representantes de las





profesiones laboralistas, un proyecto de Estatutos de la Asociación, para que, una vez aprobados por todos, se someta a los Plenos Generales y si es de consideración se apruebe y se ponga en marcha esta asociación que servirá en el futuro para intercambiar ideas entre sus miembros y estudiar líneas de trabajo homogéneas.

Convenio de Colaboración con Fremap

El Convenio define y establece los términos de colaboración entre el Consejo General de Graduados Sociales y FREMAP, encaminados a desarrollar una labor conjunta de divulgación de las prestaciones gestionadas por FREMAP, para conseguir una mejor información y formación en esta materia para los colegiados y sus empresas asociadas o adheridas a FREMAP.

Mediante este acuerdo, el Consejo General de Graduados Sociales podrá solicitar la colaboración de FREMAP en algún acto o reunión organizada por el Consejo General de Graduados Sociales para informar a los colegiados y sus empresas asociadas o adheridas a FREMAP sobre los contenidos relacionados con las prestaciones gestionas por FREMAP. Los firmantes fueron el Presidente de Fremap, Mariano de Diego y del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín Rodríguez que estuvieron acompañados del Director General de Fremap, Josu Esarte.



Noticias Consejo 4

Jornada sobre Protección de Datos

En la sede del Consejo General de Graduados Sociales de España se desarrolló en el día de ayer una conferencia sobre el nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos, aplicable para corporaciones de derecho público, entre otras entidades y organismos a partir del próximo 25 de mayo de 2018.



José Luis Piñar fue el encargado de impartir la conferencia, Piñar es Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Ceu San Pablo de

Madrid, ex director de la Agencia Española de Protección de Datos y actualmente titular de la Cátedra Google sobre Privacidad, Sociedad e Innovación es, por tanto, uno de los mayores expertos en dicha materia. Este excelente profesional será el responsable de la adaptación del Consejo General al nuevo Reglamento Europeo, realizando las labores necesarias para que esta normativa se cumpla en nuestra Corporación.

Esta conferencia estuvo dirigida a los Presidentes, miembros de Juntas de Gobierno y personal de los Colegios Provinciales para aclarar las dudas que esta nueva normativa genera entre los responsables de las corporaciones colegiales.

En breve, se tendrá la oportunidad de poder visionar esta jornada pues la sesión fue grabada en vídeo. En próximas comunicaciones informaremos de la disponibilidad de dicho vídeo proporcionando un enlace del mismo.

Reunión con Quirónprevención

En la sede de Quirónprevención en Madrid, se celebró una reunión entre el Director General de Quironprevención, Fernando Camino y el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín para valorar y analizar actuaciones conjuntas que se desarrollarán con motivo del acuerdo suscrito con esta empresa.

Desde el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España creemos firmemente que esta relación proporcionará a los Graduados Sociales herramientas y servicios que podrán ofertar a sus clientes con la garantía de una empresa de prestigio, pues sabemos que de acuerdo con la legislación vigente, cualquier empresa que tenga al menos un trabajador por cuenta ajena o asalariado, y con independencia del sector de actividad, debe cumplir la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, constituida por la Ley 31/1995.



Quirónprevención, es la empresa líder en el sector de la seguridad y salud laboral a nivel nacional e internacional. Nace de la unión de Premap, Fraterprevención, MC Prevención y Unipresalud y actualmente cuenta con más de 5.700 profesionales que cuidan de 190 mil empresas y 4 millones de trabajadores. **En España cuenta con cerca de 300**

centros para dar cobertura a todas las provincias y principales ciudades.

Los esfuerzos de la marca están orientados a cumplir con la misión de cuidar de las empresas, velando por la seguridad en sus centros de trabajo y por la salud de las personas que trabajan en ellos. Pero su objetivo va más allá, tratando de impulsar la cultura preventiva no sólo dentro de las organizaciones, sino en la sociedad en general.

Sin lugar a duda, creemos que este acuerdo es muy importante para nuestra profesión, asegurándonos que esta compañía se compromete a dar una prestación de calidad, fiable y cercana a nuestras empresas clientes y asociados.

Reunión con los Presidentes de los Colegios de Castilla y León

En la sede del Consejo General de Graduados Sociales tuvo lugar una reunión entre el Presidente Javier San Martín con los Presidentes de los Colegios de Graduados Sociales de Castilla y León, un encuentro que ha servido para tratar diversos temas de interés profesional y en especial cuestiones determinadas que afectan a la comunidad castellano leonesa.

A esta reunión asistieron los Presidentes de los Colegios de Zamora, Luis Martín de Uña; Segovia, José Luis Benito; Avila, Jesús Díaz Blázquez; Burgos, Benito Sáiz Colina; Salamanca, Angel Castilla



Corral; Valladolid, Carlos Varona y Soria, Joaquín García Bravo.

Máster Class en el Instituto de Empresa

Dentro del marco de la organización del Programa Superior de Gestión Estratégica de Relaciones Laborales impartido por el Instituto de Empresa tuvo lugar una Máster Class impartida por Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España.

Esta conferencia bajo el título "Las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos: Una visión profesional" hizo un repaso a la historia de unas relaciones de trabajo que aunque siempre han existido apenas se habían regulado hasta principios del siglo pasado, siendo en ese periodo, cuando el Estado comienza a preocuparse por la masa social, unido a experiencias revolucionarias en otros países, dan pie a una nueva filosofía de convivencia y

de búsqueda de una mejor calidad de vida de los obreros, naciendo un estado más proteccionista.

Así mismo durante la conferencia se hizo un interesante recuerdo de lo que supuso la Ley de 30 de enero de 1900 (Ley de Accidentes de Trabajo, conocida como "Ley Dato", introduciendo la misma en nuestro ordenamiento jurídico novedades importantes, destacando principalmente su artículo 2 que constituía la esencia y resumen de la nueva tendencia en materia de protección social del trabajador.

Posteriormente el ponente recordó la normativa realizada en el periodo franquista que sin entrar a valorar desde un punto de vista político, sí que resaltó la creación de las Magistraturas de Trabajo, del Tribunal Central de Trabajo, de la Sala de

Noticias Consejo 43

lo Social del Tribunal Supremo y la regulación del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

Pero fue a partir de 1978 con la Constitución Española, cuando se produjo realmente un cambio profundo no solamente en las relaciones laborales, sino evidentemente en la sociedad española en general, destacando el Sr. San Martín el Estatuto de los Trabajadores, como norma suprema laboral, elaborada y definida como consecuencia de un enorme pacto entre todas las fuerzas políticas, norma vigente, a pesar de las reformas que ha sufrido.

Así mismo el Presidente de los Graduados Sociales recordó detalladamente las reformas laborales realizadas en la España democrática siendo el objetivo de todas impulsar la creación de empleo y reducir la elevada tasa de paro que ha padecido la economía española de manera cíclica, resultando que ninguna de ellas ha sido lo suficientemente profunda ni eficaz como para lograrlo.

Pero esta intervención no podía acabar sin hablar del futuro de las Relaciones Laborales, que sin lugar a duda evolucionarán a la misma velocidad que lo haga la sociedad. La digitalización, la informática y muy especialmente las próximas revoluciones industriales y sociales traerán cambios en el modelo, sin olvidar cómo afectará a estas relaciones la robótica, pues hoy en día, sabemos que muchos de los trabajos que actualmente existen desaparecerán y serán realizados por robots.

La regulación de los robots lleva varios años en el punto de mira de los organismos internaciones y de los Gobiernos y habrá que ver como la influencia de este avance sin lugar a duda, mejora la vida de las personas, pero no la de los trabajadores pues el



resultado inmediato es que la robotización está aumentando aún más la desigualdad en los ingresos.

Para finalizar Javier San Martín envió un mensaje de optimismo, pues la robótica no deja de ser un avance, y como tal, necesariamente ha de contribuir al bienestar general y en este bienestar ha de comprenderse, sin duda, el empleo, pues la experiencia histórica enseña que en los países más avanzados en tecnología el índice de empleo es muy superior al de los menos desarrollados.

Ahora bien, no debemos olvidar, el efecto que tiene en las personas la incorporación de los robots al mundo del trabajo ¿cómo afecta esta situación a la asistencia sanitaria? y ¿a las pensiones?, preguntas todas ellas, que reflejan que las Relaciones Laborales forman parte de las cuestiones más importantes y más delicadas de un estado moderno y son por definición, un reflejo de la sociedad en la cual se desarrollan y que definen a un país.

Viaje a Nueva York

El Consejo General de Graduados Sociales de España organiza un viaje a la ciudad de Nueva York los días del 20 al 25 de noviembre del presente año.

Una oportunidad fantástica para conocer una de las ciudades más bonitas del mundo, el centro neurálgico de la economía mundial y donde podrás disfrutar de las famosas compras del Black Friday y del día de Acción de Gracias.

Te invitamos a que leas el programa elaborado y te animes a disfrutar de unos días en compañía de otros Graduados Sociales, pudiendo entablar relaciones que seguro serán de interés.



La Ciudad que nunca duerme







Fechas: 20 al 25 de noviembre de 2018

Martes 20 de noviembre

Salida vuelo regular de la compañía Iberia a las 12:10 y llegada a Nueva York a las 14:30h

Alojamiento en el Hotel Intercontinental New York Barclay en régimen de alojamiento y desayuno

Miércoles 21 de noviembre

Excursión Alto y Bajo Manhattan

Comida de bienvenida

Tarde libre

Jueves 22 de noviembre

Excursión "Tour de los Contrastes"

Tarde libre

Viernes 23 de noviembre (Black Friday)

Traslado a los Woodbury Common Premium Outlets para realizar compras

Cena de despedida

Sábado 24 de noviembre

Mañana libre

Salida en vuelo regular de la compañía Iberia a las 21:05

Domingo 25 de noviembre

Llegada a Madrid a las 10:15h

Precio por persona en habitación doble 1.646€ + 349€ tasas aéreas

Para más información, consulte la web del Consejo http://www.graduadosocial.org

Noticias Consejo 45

Visita al Colegio de Gran Canaria y Fuerteventura

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales mantuvo una reunión con José Ramón Dámaso Artiles, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura. Este encuentro sirvió para tratar diversos asuntos de índole colegial donde se expusieron alguno de los proyectos inmediatos del citado Colegio e intercambio de valoraciones sobre la profesión en el archipiélago canario. También se vieron temas relacionados con el Consejo General pues no olvidemos que el Sr. Dámaso forma parte de la Comisión Permanente del Consejo General. Así mismo, Javier San Martín aprovechó la ocasión para visitar la Sala de Togas del Colegio en el Juzgado de Las Palmas.



El Colegio de Graduados Sociales de Gipuzkoa concede el Premio Mérito Social a Javier San Martín

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gipuzkoa ha comunicado a este Consejo General la concesión del Premio Mérito Social 2018 a Javier San Martín Rodríguez en reconocimiento a la labor realizada al frente de esta Corporación.

La Junta de Gobierno del Colegio guipuzcoano valora especialmente los logros conseguidos en relación con el Recurso de Suplicación, así como el permanente trabajo por alcanzar objetivos como el Recurso de Casación para la unificación de doctrina, la incorporación del Graduado Social en la Asistencia Jurídica Gratuita en materia laboral o el

acceso al máster de la Profesión, metas todas ellas en las que se trabaja en la actualidad. Así mismo resaltan de su gestión el logro de un bien tan preciado como es la unidad alcanzada dentro de nuestro Consejo bajo su mandato.

Este premio será entregado en el

transcurso de las VII Jornadas Laboralistas que celebrará el Colegio los días 15 y 16 de noviembre del presente año.



Resaltan de su gestión el logro de un bien tan preciado como es la unidad alcanzada dentro de nuestro Consejo bajo su mandato

Los Graduados Sociales de Málaga y Melilla distinguen a Javier San Martín

La Junta General de colegiados celebrada el pasado 6 de abril del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla aprobó por unanimi-

Unanimidad en la concesión de la Medalla de Oro al Mérito Profesional a Javier San Martín Rodríguez. dad la concesión de la Medalla de Oro al Mérito Profesional del citado Colegio para el Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, Javier San Martín Rodríguez. Con esta distinción el colectivo de graduados sociales de Málaga y Melilla quiere reconocer el esfuerzo realizado por y para la Profesión, alcanzando durante estos años de mandato, los logros y objetivos más importantes.

Así mismo, agradecer el apoyo que siempre ha demostrado el Presidente del Consejo General en todas aquellas iniciativas organizadas por el Colegio malagueño.

La imposición de la medalla se llevará a cabo el viernes 8 de junio, en un acto solemne en la Sala de Vistas de la Ciudad de la Justicia de Málaga.

I Premio Justicia Social Andaluza

El Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales en la ciudad de Sevilla otorgó el "I PREMIO JUSTICIA SOCIAL ANDALUZA", a D. Joaquín Jesús Galán Pérez, en reconocimiento a su trayectoria como primer consejero de Trabajo, Industria y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, y destacado profesional en el ámbito del Derecho y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El presidente del Consejo de Graduados Sociales, José Blas Fernández Sánchez, ha resaltado la figura del premiado "ya que su trayectoria, tanto profesional como institucional, ha estado proyectada y volcada en beneficio de la Justicia Social".

A la ceremonia asistieron junto a una nutrida representación de los graduados sociales andaluces, el presidente del Consejo Económico y Social, Ángel Javier Gallego; el defensor del Pueblo de Andalucía, Jesús Maeztu; los presidentes de los colegios de Almería, Málaga y Sevilla; y el rector de la Universidad Pablo de Olavide, Vicente G. Guzmán.



Noticias Colegios 47

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales acude a la Entrega de la Estrella de Oro al Presidente del Consejo General de Gestores Administrativos



Fernando Jesús Santiago Ollero, Presidente del Consejo General de Colegios de Gestores Administrativos de España, ha sido reconocido por el Instituto para la Excelencia Profesional (I.E.P.) en una cena de gala celebrada en el Hotel Westin Palace de Madrid. El IEP es una organización fundada en enero de 2012 para premiar la calidad y certificar el compromiso con la excelencia. Así, cada año, entrega su "Estrella de Oro al Mérito Profesional" a aquellas instituciones, empresas y profesionales capaces de innovar y fomentar un buen desarrollo económico y social, con una filosofía orientada a la Calidad Total

A este acto estuvo invitado por parte del Consejo General de Gestores Administrativos, el Presidente

del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín Rodríguez que quiso acompañar a Fernando Santiago Ollero en este día tan especial para él.

Jornada en ASNALA

La Asociación Nacional de Laboralistas, ASNALA celebró el 20 de abril la I Jornada de Primavera, bajo el título **'Jornada para Laboralistas'** reuniendo a los profesionales de esta rama del derecho para debatir sobre diversos temas con gran repercusión en este campo.

El evento, tuvo lugar en la sede del Colegio de Abogados de Madrid y se estructuró en tres bloques temáticos: igualdad y la brecha salarial, sucesión de contratas y la subrogación de plantillas por convenio, y plataformas digitales de trabajo.

La primera ponencia, titulada **'Igualdad y brecha salarial en la empresa'**, corrió a cargo de Dolores de la Fuente, Inspectora Provincial de Trabajo



y Seguridad Social de Madrid y especializada en igualdad. Después Ángel Blasco Pellicer, Magistrado del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social, habló sobre 'Sucesión de contratas y subrogación de plantillas por imperativo del convenio'. Por último, María Luz Rodríguez Fernández, Profesora de Derecho del Trabajo fue la encargada de cerrar la jornada con 'La prestación de servicios a través de plataformas digitales de trabajo'.

El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín acudió a esta interesante Jornada coincidiendo también con la presencia de Carlos Berruezo, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona.



El Presidente del Consejo General de Graduados Sociales acude a la Entrega de Despachos de la Escuela Judicial

En la ciudad de Barcelona tuvo lugar la tradicional entrega de despachos de la Escuela Judicial presidida por el rey Felipe VI.

Felipe VI detalló que el juez que forma la Escuela Judicial "es el que recoge expresamente la Constitución: independiente, inamovible, responsable, sometido únicamente al imperio de la Ley", profesionales comprometidos con los derechos e intereses de las personas y en especial los derechos fundamentales y libertades públicas. Su Majestad el Rey recibió a lo largo de su intervención dos grandes ovaciones del público.

Carlos Lesmes, Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial en su dis-

curso remarcó el compromiso de los nuevos jueces no sólo con la ciudadanía, sino también con el resto de la carrera judicial, pues como precisó

"vuestros compañeros están respon-

diendo con la necesaria firmeza a los desafíos que se nos están presentando en unos momentos especialmente convulsos y complicados".

En esta ocasión este acto, tuvo un carácter marcadamente jurídico y sin apenas presencia política, donde primó entre los invitados Vocales del Consejo General del Poder Judicial, Presidentes de las salas del Tribunal Supremo, Presidentes de los Tribunales Superiores de Justicia y Presidentes de las profesiones Jurídicas.

Javier San Martín tuvo la oportunidad de saludar a su Majestad el Rey e intercambiar palabras con el Presidente del Tribunal Supremo y con el Ministro de Justicia.

Su Majestad el Rey recibió a lo largo de su intervención dos grandes ovaciones del público

Otras Noticias 49

Autónomos. - Administración Electrónica y Notificaciones Telemáticas





Desde la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social nos informan que con motivo de las últimas actuaciones que se están desarrollando en el ámbito de Administración Electrónica y en concreto en relación con el colectivo de trabajadores autónomos, se considera de interés informar sobre las novedades con el fin de valorar las implicaciones que pueden derivarse para los profesionales.

Muchas de las innovaciones que se están desarrollando están en sintonía y concordancia con las peticiones que se han formulado por el colectivo de Graduados Sociales como colaboradores en la gestión de la TGSS. No cabe duda de que los objetivos de minimizar las cargas administrativas, simplificar trámites eliminar desplazamientos y facilitar el acceso a los distintos servicios que ofrece la TGSS por canales electrónicos favorece una gestión eficiente tanto para los propios usuarios como para los profesionales.

La publicación de *la Orden ESS/214/2018*, de 1 de marzo, que modifica *la Orden ESS/484/2013*, de 26 de marzo de 2013, reguladora del sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social, supone un hito en materia de Administración Electrónica para el colectivo de trabajadores autónomos, introduciendo la obligación de gestionar por vía electrónica los trámites de afiliación, cotización y recaudación, así como la recepción de las notificaciones de los actos administrativos de la TGSS.

La TGSS, de un modo flexible, facilita que el propio trabajador elija para el cumplimiento de las obligaciones entre dos canales, el **Sistema RED**, en el que un autorizado actúa en su representación, o la **Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS),** donde el autónomo puede realizar sus gestiones directamente, mediante servicios online o presentando la solicitud del trámite a través del Registro Electrónico.

50 Consejo General

En la actualidad, más del 50% del colectivo de trabajadores autónomos ya opera por estos canales de Administración Electrónica que ofrece la TGSS, y más del 70% de los trámites principales (altas, bajas y cambios de base de cotización) ya se realizan por dichos canales electrónicos. Más concretamente, el 44 % de estos trámites se gestionan por el sistema RED, lo que consolida este Sistema como el canal prioritario elegido por los trabajadores autónomos dada la confianza que genera la gestión que realizan los profesionales.

No obstante, siendo conscientes del importante cambio que implica esta regulación para aquellos ciudadanos que no son usuarios habituales de los canales electrónicos de la TGSS, la obligatoriedad no se hará efectiva hasta el 1 de octubre de 2018. Este período transitorio de seis meses permitirá, a aquellos trabajadores autónomos que aún no hacen uso de la Administración Electrónica acercarse a este modo de gestión y adaptarse a una nueva forma de trabajo, bien de forma directa o a través de un autorizado Red.

Como bien conocemos en el Sistema RED y en la SEDESS, la TGSS ofrece un amplio catálogo de servicios dirigidos específicamente a los trabajadores autónomos: alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, baja, cambio de base de cotización, cambio de actividad, solicitud de cobertura para el año próximo... También es posible la obtención de informes (duplicado de la resolución de alta/baja, consulta de bases y cuotas ingresadas) y la realización de otras gestiones como el cambio de domicilio o de domiciliación bancaria

Además, a partir del 1 de octubre de 2018, la consulta y firma de notificaciones deberá realizarse en la SEDESS, a través del servicio disponible para la "Consulta y firma de notificaciones telemáticas". En caso de que el trabajador opte por elegir a un profesional que actúe a través del Sistema Red, cuenta con la ventaja de disponer de un segundo receptor de sus notificaciones, ya que a éstas podrá acceder tanto el propio trabajador autónomo como el autorizado que tenga asignado su NAF y cualquiera de ellos podrá firmar las notificaciones electrónicas con plena validez jurídica.

Queremos recordar la importancia de que la

TGSS disponga de los datos de contacto actualizados, teléfono móvil y correo electrónico, tanto de los trabajadores como de los autorizados RED. La TGSS utilizará estos canales para dirigir comunicaciones de interés y enviar avisos útiles para su gestión.

Por último, la TGSS ha lanzado una campaña de divulgación dirigida a trabajadores autónomos, tanto en correo postal como vía SMS, con la finalidad de dar a conocer las nuevas obligaciones que serán efectivas para este colectivo a partir del 1 de octubre, así como diferentes aspectos relacionados con Administración Electrónica (canales, sistemas de acceso, servicios electrónicos...).

Las Direcciones Provinciales de la TGSS también están abordando dentro de su ámbito de gestión las tareas necesarias para lograr la mayor difusión del contenido de la nueva norma, incidiendo especialmente en los colectivos de profesionales que colaboran con la entidad.

Al objeto de facilitar la transición de la gestión presencial a los nuevos canales electrónicos, la TGSS pone a disposición tanto de usuarios como de profesionales su amplia red de oficinas, donde encontrarán apoyo y asesoramiento en todas las cuestiones relacionadas con estas nuevas obligaciones. También se encuentra a disposición del usuario el teléfono 901 502 050, donde atenderán las dudas que surjan sobre este tema.

En la página web de la Seguridad Social http://www.seg-social.es/Internet y la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social https://sede.seg-social.gob

Podéis ampliar esta información (run.gob.es/vthuwc).



Otras Noticias 51

JUSTICIA SOCIAL

por un colectivo solidario





II Jornadas Laboralistas de Lugo en Monforte de Lemos

En la localidad de Monforte de Lemos tuvo lugar la II Edición de la Jornada Laboralista de Lugo que contó con la presencia de Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España que se desplazó hasta la ciudad gallega para impartir una conferencia sobre el presente y futuro de la profesión de Graduado Social.

El Conselleiro de Economía, Empleo e Industria, Francisco Conde acompañado del Delegado territorial de la Xunta en la provincia, José Manuel Balseiro junto con el Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Lugo, Manuel Núñez fueron los encargados de realizar el acto de inauguración de esta Jornada.

Conde destacó que había que seguir avanzando en unas relaciones laborales flexibles, igualitarias entre hombres y mujeres, con mayor conciliación y más seguridad laboral, sin olvidar tampoco la inclusión de las personas con capacidades diversas. Retos alcanzables según el Conselleiro con el diálogo y el consenso para llegar a acuerdos, asimismo resaltó la importancia de situar a la innovación como base de crecimiento económico conectando de esta manera el talento investigador con el tejido empresarial para reforzar la competitividad de las pymes.

Otra de las intervenciones estelares fue la de Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y exPresidenta del Tribunal Constitucional que impartió una conferencia sobre "Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Constitución".

Esta Jornada reunió a diversas autoridades que quisieron estar presentes como el Alcalde de Monforte, José Tomé Roca, y el Presidente de la Audiencia Provincial de Lugo, José Antonio Varela Agrelo.

También se desplazaron hasta esta localidad, la Presidenta del Colegio de A Coruña y Ourense, Susana Soneira Lema, el Director del Observatorio

Fundación Justicia Social 53

de la Profesión, Germán Prieto-Puga Somoza, la Vicepresidenta del Colegio de Pontevedra, Mercedes Vea, además de varios miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios de A Coruña, Pontevedra y del Colegio anfitrión Lugo.

Manuel Núñez agradeció al Presidente del Consejo General y de la Fundación Justicia Social esta colaboración para la realización de estas II Jornadas Laboralista, esperando que con el tiempo se conviertan en una cita imprescindible para todos los profesionales del Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Lugo.



II Jornada Laboralista en Ciudad Real



Con la asistencia de medio centenar de Graduados Sociales colegiados de la provincia junto con otros profesionales de la abogacía, tuvo lugar la II JORNADA LABORALISTA DE CIUDAD REAL, organizada por la Fundación Justicia Social y el Iltre. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Ciudad Real.

La primera ponencia, "Sucesión de empresas, subcontratación y cesión ilegal de trabajadores", estuvo a cargo de Sebastián Móralo Gallego, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, intervención que se siguió con gran interés por parte de los asistentes tal y como se puso de manifiesto en el posterior coloquio.

La segunda conferencia, "Compliance y responsabilidad penal de las personas jurídicas" fue desarrollada por Luis Arroyo Zapatero, Catedrático de Derecho Penal y Presidente del Instituto de Derecho Penal Europeo e Internacional (UCLM), la cual hizo un repaso histórico sobre esta materia y su protagonismo actual.

Esta Jornada estuvo inaugurada por Pedro Bonilla Rodríguez, Secretario General del Consejo General de Graduados Sociales de España y por la Presidenta del Colegio, Patricia Plaza. El acto de clausura estuvo a cargo del subdelegado del Gobierno de Ciudad Real, Juan José Jiménez Prieto.

Así mismo, estuvieron presentes el Vicedecano del Colegio de Abogados de Ciudad Real Javier Domínguez Mínguez, y la Vicedecana de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real encargada del Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos (UCLM), Mª. del Valle Fernández Moreno.

Con esta segunda edición, tal y como se puso de manifiesto en su presentación por Rogelio Ruiz Vargas, Vocal de Formación de la Junta de Gobierno de este Colegio y Coordinador de la Jornada, se continúa cimentando el objetivo de consolidar un foro, que lidere encuentros de todos los profesionales del Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Ciudad Real.

FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

Ciclo de Conferencias. - "Mirando al Futuro"

Con Pablo Casado

El Consejo General de Graduados Sociales a través de su Fundación Justicia Social organizará a lo largo de este año un ciclo de conferencias que pretenden acercar a profesionales que, con nombre propio, emergen con fuerza dentro de la clase política, jurídica y empresarial de este país.

cia de ese relevo, nuestra corporación organizará estos encuentros "Mirando al futuro" con jóvenes profesionales que tienen en sus manos gestionar dicho cambio. Conocer sus emprendedoras ideas o proyectos será interesante pues muchos de esos planteamientos diseñarán una nueva manera de

hacer las cosas.

La primera de estas charlas ha estado a cargo de Pablo Casado, Vicesecretario General de Comunicación del Partido Popular, uno de los más jóvenes líderes del actual panorama político. En próximas convocatorias daremos paso a nuevas invitaciones de miembros de otras formaciones políticas.

Este ciclo de almuerzos-conferencias tienen

por finalidad transmitir y recibir información que mejore la convivencia y las Relaciones Laborales, pues pensamos que éstas son junto a la salud y educación valores básicos de la convivencia pacífica, agradable e ilusionante.



Si hay una palabra que pueda definir la vida esa es: **CAMBIO**. Un cambio que siempre llega de la mano de un relevo generacional, un ciclo natural unido intrínsecamente a la propia evolución de nuestra sociedad. Conscientes de la importan-

Coedición del libro: "La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: La Actuación Inspectora y el procedimiento sancionador"

La Fundación Justicia Social junto con el Consejo General de Graduados Sociales ha coeditado un libro sobre la **"Inspección de Trabajo"** una obra elaborada por el Inspector Fernando Sicre Gilabert, que se convierte en una herramienta imprescindible para los operadores jurídico-laborales, que les servirá para afrontar la actuación adecuada ante la Inspección de Trabajo y abordar con seguridad y garantías el proce-

Fundación Justicia Social 55



dimiento sancionador en materia laboral.

Un texto que resulta necesario para alcanzar un profundo conocimiento de funcionamiento de la Inspección de Trabajo y de la normativa que la regula, para mejorar en este ámbito y ser más eficaz

logrando mejores resultados.

Este libro contiene un prólogo de José Blas Fernández Sánchez, Presidente de Honor del Consejo General de Graduados Sociales de España.

Si quiere adquirir la citada obra puede hacerlo a través del siguiente enlace a la tienda online de la editorial Sepín:

https://www.sepin.es/tienda-online/articulo/ articulo.aspx?id_articulo=4419&b=inspección-trabajo-seguridad-social-actuación-inspectora-procedimiento-sancionador-

Conferencia de Margarita Robles en el Consejo General de Graduados Sociales de España



Tras el éxito percibido con la primera conferencia desarrollada el pasado mes de febrero con Pablo Casado, nuestra corporación ha querido nuevamente repetir la misma experiencia con otra figura destacada del panorama político, una mujer que tiene una gran trayectoria profesional en dos campos muy importantes: la justicia y la política.

Margarita Robles, es una jueza y política española, siendo la primera mujer que presidió una sala de lo Contencioso-Administrativo, la primera también en presidir una Audiencia (la de Barcelona) y la tercera mujer en llegar al Tribunal Supremo. En el campo de la política, ha sido Secretaria de Estado (de Interior y Justicia) durante los gobiernos de Felipe González, ahora es la número dos de la lista por Madrid del PSOE y portavoz de este grupo parlamentario en el Congreso de los Diputados.

Una profesional con una experiencia amplia y exitosa, cuyas opiniones sobre temas de actualidad fueron de gran interés para el público.

A este acto acudió en representación del Presidente del Consejo General su Vicepresidente 1º, Francisco A.

Rodríguez Novez, que agradeció la presencia de la ponente y de todos los asistentes, así mismo el Vicepresidente 2º, Joaquín Merchán Bermejo y el Secretario General, Pedro Bonilla, junto con Enrique Arnaldo estuvieron presentes en este evento.

Este Foro pretende acercar figuras políticas bien de reconocido prestigio profesional o aquellas que tienen una proyección futura visible, independientemente del partido político que milite y así conocer de cerca a nuestros representantes parlamentarios.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea y Tribunal Constitucional

Germán Barreiro González, Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social | Universidad de León

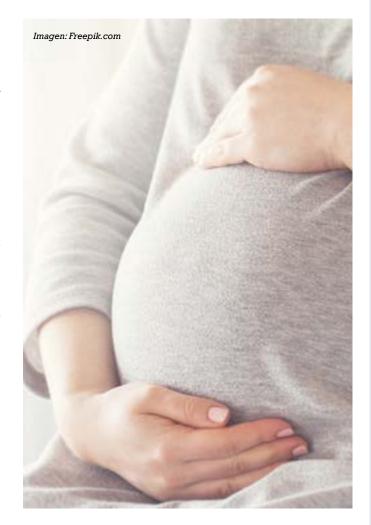
Tribunal de Justicia de la Unión Europea

I. Promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada (Sentencia de 22 de febrero de 2018).

El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

El artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido.

El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio,



con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal.

El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo a efectos de la Directiva 98/59, no establece ni una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en

otro puesto de trabajo, aplicables con anterioridad a ese despido, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, sin que se excluya, no obstante, la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

II. Prohibición de discriminación por razón de edad (Sentencia de 28 de febrero de 2018).

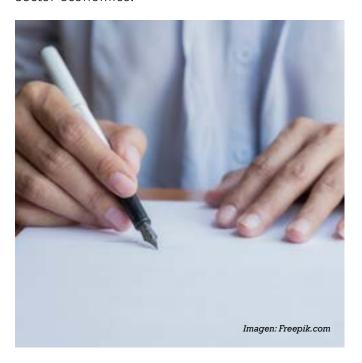
El artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/ CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que supedita el aplazamiento de la fecha de cese de la actividad de los trabajadores que han alcanzado la edad legal para el reconocimiento de la pensión de jubilación al consentimiento del empresario otorgado por una duración determinada.

La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que permite a las partes de un contrato de trabajo aplazar, de común acuerdo durante la relación laboral, sin limitación temporal ni otros requisitos, y eventualmente varias veces, la fecha estipulada de extinción del contrato --vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria--, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a una pensión de jubilación.

(Sentencia de 14 de marzo de 2018)

El artículo 45 TFUE y los artículos 2, 6 y 16 de la Directiva 2000/78/CEE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el

sentido de que no se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, la cual con el fin de eliminar una discriminación por razón de edad generada por la aplicación de una normativa nacional que, a efectos de la clasificación de los trabajadores de una empresa en el sistema retributivo, sólo computaba los períodos de actividad cubiertos una vez cumplida la edad de 18 años, suprime dicho límite de edad con carácter retroactivo y para todos esos trabajadores, pero únicamente permite computar la experiencia adquirida en empresas que operen en el mismo sector económico.



III. Medidas contra el recuso abusivo a contratos de trabajo de duración determinada (Sentencia de 7 de marzo de 2018).

La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, por una parte, no sanciona el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada mediante el pago al trabajador afectado de una indemnización destinada a compensar la no transformación de la relación laboral de duración determinada en una relación de trabajo

58 Jurisprudencia

por tiempo indefinido pero, por otra parte, prevé la concesión de una indemnización comprendida entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución del trabajador, junto con la posibilidad que este tiene de obtener la reparación íntegra del daño demostrando, mediante presunción, la pérdida de oportunidades de encontrar un empleo o que, si se hubiera organizado un proceso selectivo de manera regular, lo habría superado, siempre que dicha normativa vaya acompañada de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.

Tribunal Constitucional

I. Competencias de las Comunidades Autónomas sobre la inembargabilidad de ayudas extraordinarias contra la exclusión social (Sentencia de 7 febrero de 2018; con votos particulares).

De acuerdo con el artículo 149.1.6 de la Constitución, la legislación procesal constituye una competencia general del Estado y la competencia atribuida a las Comunidades Autónomas por ese precepto constitucional es de orden limitado, pues está circunscrita a "las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las Comunidades Autónomas".

De acuerdo con nuestra consolidada doctrina, no basta con que la norma procesal autonómica represente una innovación o una mejora de la legislación procesal para una Comunidad Autónoma, si no viene justificada por una especialidad del derecho sustantivo autonómico. Le corresponde al legislador autonómico o, en su defecto, a quienes asuman la defensa de la ley en su caso impugnada, ofrecer la suficiente justificación sobre la necesidad de alterar las reglas procesales comúnmente aplicables, cuando menos siempre que del propio examen de la Ley no se puedan desprender o inferir esas necesarias especialidades. Teniendo presente que la necesidad a que se refiere la cláusula competencial del artículo 149.1.6 no puede ser entendida como absoluta, pues tal intelección del precepto constitucional dejaría vacía de contenido y aplicación la habilitación competencial que éste reconoce en favor de las Comunidades Autónomas.

Por otra parte, desde el punto de vista metodológico deben completarse tres operaciones para aplicar la salvedad competencial contenida en el artículo 149.1.6 y dilucidar si una norma pro-



cesal autonómica constituye o no una necesaria especialidad procesal que encuentra legitimidad constitucional en el citado artículo: primero, ha de determinarse cuál es el derecho sustantivo autonómico que presenta particularidades; segundo, hay que señalar respecto de qué legislación procesal estatal, y por tanto general o común, se predican las eventuales especialidades de orden procesal incorporadas por el legislador autonómico; y, finalmente, ha de indagarse si entre las peculiaridades del ordenamiento sustantivo autonómico y las singularidades procesales incorporadas por el legislador autonómico en la norma impugnada existe una conexión directa tal que justifique las especialidades procesales.

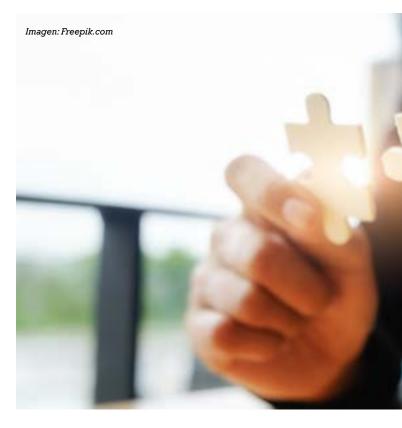
Aplicando esa doctrina al enjuiciamiento de la norma impugnada, debemos señalar, en primer lugar, que el derecho sustantivo autonómico viene conformado en el presente caso por las normas ordenadoras de la ayuda social extraordinaria que contempla la Ley autonómica. En segundo lugar, debemos des-

tacar que la norma no introduce propiamente una especialidad, sino que modifica, ampliándola, una categoría jurídica relevante en el ámbito procesal y, por tanto, regulada por el derecho procesal general, como es la de los bienes inembargables. En tercer lugar, esa ampliación no se conecta de forma directa con una peculiaridad del derecho sustantivo de la Comunidad Autónoma. La representación procesal de la Asamblea de la Comunidad Autónoma no ha ofrecido justificación alguna de la eventual necesidad de una especialidad procesal en este ámbito con respecto a las normas procesales generales. Esa necesidad tampoco se deduce de la propia Ley autonómica. En suma, la norma impugnada no puede considerarse amparada en la competencia autonómica en materia procesal.

Por todo ello, procede declarar la inconstitucionalidad y nulidad del inciso "Estas ayudas tienen el carácter de inembargables", por invadir el ámbito competencial reservado al Estado por el artículo 149.1.6 CE.

II. Libertad sindical. Participación de los sindicatos en organismos públicos (Sentencia de 5 de marzo de 2018).

Sobre la posibilidad de que un sindicato participe, o no, en un organismo público, con arreglo a las disposiciones reglamentarias que prevén dicha participación institucional, el Tribunal Constitucional establece que cualquier actuación del Estado en relación con los Sindicatos ha de respetar la libertad sindical, que comprende el derecho de éstas a no ser discriminadas por la Administración de modo arbitrario o irrazonable. De ello, y del hecho de que la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores o funcionarios se atribuye por la Constitución a todos los sindicatos sin distinción, deriva una importante consecuencia de carácter procesal: incumbe a los órganos del Estado demandados en el procedimiento constitucional la carga de ofrecer la justificación que posea el diferente trato. Todas estas consideraciones y prevenciones responden a la finalidad de proteger a la libertad de sindicación y de obligación, ya por medios indirectos que produzcan una presión para que los sujetos de tal derecho fundamental adopten una determinada actitud que, al nacer de una



presión, deja de ser libre, y tanto puede ocurrir en su actuación previa al desempeño de determinada actividad o función, como en el desarrollo de estas últimas, obstaculizando así la libertad sindical individual y la libertad sindical colectiva de acción.

Si se extiende la doctrina expuesta a la actividad de la Asamblea Parlamentaria de la Comunidad Autónoma, puede afirmarse que la diferencia de trato introducida por ésta, es inaceptable en términos constitucionales, si no está basada en criterios objetivos, y si falta a la razonabilidad y adecuación al fin eventualmente perseguido por la exclusión. Esa diferencia de trato, no enfrenta al sindicato recurrente con otras organizaciones sindicales, sino con una asociación de profesionales de la prensa, una asociación de trabajadores autónomos y una asociación de usuarios de la comunicación, de modo tal que la presencia sindical en el Consejo de Dirección queda inhabilitada al excluir a la Federación recurrente en amparo. No se trata, por tanto, de un trato desigual entre sindicatos que afecta, por su falta de motivación y objetividad, a la libertad sindical de la recurrente. Si no, yendo más allá, se trata de la exclusión directa de dicha Federación Sindical de un determinado organismo de dirección integrante de un ente público, sin que exista una previsión normativa que dé cobertura a tal exclusión en términos absolutos, y sin que el poder del Estado que descarta la parti-

60 Jurisprudencia



cipación del sindicato en el procedimiento tendente a nombrar a los integrantes de su Consejo de Administración ofrezca ninguna motivación, que permita comprender las razones de una decisión que afecta a la capacidad de la recurrente de actuar, en el seno del organismo público y más concretamente en sus órganos de dirección.

III. Sobre el alcance de la asistencia sanitaria gratuita en el sistema público sanitario autonómico (Sentencia de 23 de marzo de 2018; con votos particulares).

El artículo único de la Ley autonómica determina que todas las personas con residencia en la misma tienen derecho de forma gratuita a la asistencia sanitaria primaria o especializada, prestada por el sistema sanitario público de la Comunidad, con cargo a sus presupuestos generales, cualquiera que sea su edad, nacionalidad o situación legal o administrativa. Estas podrán o bien disponer de tarjeta sanitaria individual del Sistema Nacional de Salud o, en su defecto, si tienen la residencia en la Comunidad Autónoma contar con un documento de identificación de acceso al régimen de universalización de la asistencia sanitaria pública en esa Comunidad. En ambos casos la asistencia sanitaria será la misma. Atendiendo a dicha regulación podemos apreciar la contradicción entre la normativa autonómica y la normativa estatal en la medida en que

el reconocimiento de acceso a la asistencia sanitaria en la misma no se corresponde con el previsto en la Ley 16/2003, de 28 de mayo.

En efecto, el artículo 3 bis de la Ley 16/2003 determina que **"una vez reconocida la condición de** asegurado o de beneficiario del mismo, el derecho a la asistencia sanitaria se hará efectivo por las administraciones sanitarias competentes, que facilitarán el acceso de los ciudadanos a las prestaciones de asistencia sanitaria mediante la expedición de la tarjeta sanitaria individual". Por lo tanto, la condición de asegurado o beneficiario del Sistema Nacional de Salud, condición que tienen aquellos a los que se refiere la citada Ley, queda acreditada con la tarjeta sanitaria individual. Consecuentemente, la norma autonómica al extender la cobertura sanitaria de los titulares de tarjeta sanitaria individual del Sistema Nacional de Salud a todas aquellas personas que acrediten, por cualquier medio admitido en Derecho, incluido el empadronamiento, que el domicilio de la persona está en un municipio de la Comunidad Autónoma sin atención a tiempo alguno en la misma, resulta incompatible con la regulación estatal.



Diseño, implantación y mantenimiento de Planes y Programas de

Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales



Evitamos

a Administradores y Directivos y a la propia Entidad Jurídica



Responsabilidades **CIVILES**

Responsabilidades **PENALES**

a través de



Compliance **PENAL**



Nos **DIFERENCIAMOS** porque hacemos

COMPLIANCE INTEGRAL

Compliance Legal +

• Compliance

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?



- 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

EL RINCÓN DE LA HISTORIA

El final del pirata Drake ante la América Española

Jesús Ángel Rojo Pinilla, Licenciado en Derecho, Periodista e Historiador. **Gerardo Hernández Rodríguez**, Graduado Social, Doctor en Sociología y Miembro de la AMS.



EL PIRATA DRAKE, HÉROE DE LOS INGLESES Y SUS REVESES ANTE LOS ESPAÑOLES.

Cuando se habla del pirata Drake parece que sólo ha habido en su vida y en sus correrías por los mares victorias y saqueos de los que los españoles hemos sido sus principales víctimas.

En Gran Bretaña se pueden encontrar estatuas levantadas en honor de algunos piratas, reputados como héroes. El más sanguinario de los piratas del siglo XVI es, sin duda, Francis Drake, famoso almirante, enaltecido por Isabel I y familiar de otro bucanero, también distinguido por su reina, sir John Hawkins, Francis Drake en agradecimiento a los servicios prestados, fundamentalmente actuando como pirata contra España, fue elevado a la categoría de sir y armado caballero.

Sin embargo, y como en tantos otros casos, ha habido ocasiones en que las vencedoras han sido nuestras armas habiéndole propiciado serios descalabros, como ocurrió cuando, bajo su mando, Gran Bretaña envió en 1589 a la que se ha conocido como la Contra Armada para dar cumplida venganza a la expedición de la Armada Invencible española pero que acabó siendo uno de los mayores desastres navales de la historia de Inglaterra, aunque los ingleses han logrado esconder durante siglos que la campaña de Drake para acabar con el imperio español concluyó con una hecatombe aún mayor que la española.

El primer revés tuvo lugar en La Coruña donde los ingleses, después de cruentos enfrentamientos, fueron rechazados por los españoles, entre los que destacó doña María Mayor Fernández de la Cámara y Pita, más conocida como María Pita. Tras la batalla los invasores habían perdido unos 1.300 hombres, tres buques y cuatro barcazas. El desastre de la invasión, junto a una epidemia, contribuyó a la desmoralización y al aumento de la indisciplina entre los súbditos de Isabel I.

El segundo descalabro lo sufrieron los ingleses bajo el mando del pirata cuando intentó, apoyándose en las tropas de desembarco de John Norris, ocupar la ciudad de Lisboa. Allí les esperaban 40 barcos de vela bajo el mando de don Matías de Alburquerque, y las 18 galeras de la escuadra de Portugal capitaneadas por don Alonso de Bazán, hermano del gran marino español don Álvaro de Bazán.

La artillería de las galeras y el fuego de los mosquetes de las tropas embarcadas destruyeron a una buena parte del ejército británico que había llegado a tierra, y la acción de los soldados españoles y portugueses en tierra acabaron con los supervivientes ingleses desembarcados.

Drake, desde el mar, se mantenía a la expectativa sin intervenir, por lo que fue duramente criticado por parte de Norris debido a que no se decidió a entrar en batalla; incluso fue acusado de cobardía.

Y el último revés de esta aventura se produjo en las Azores cuando Drake, tras el vapuleo a las tropas de Norris en Lisboa, decidió abandonar la costa portuguesa y adentrarse en el Atlántico en donde fue perseguido por los marinos españoles que capturaron cuatro buques de 500 toneladas, un patache de 60 toneladas y una lancha de 20 remos. En esos combates perdieron la vida unos 570 ingleses y unos 130 fueron capturados.

En las islas los ingleses fueron rechazados por las tropas hispano-portuguesas y tras sufrir su armada varios temporales que provocaron más naufragios y en sus hombres diversas epidemias y antes de llegar nuevamente a las Azores, otra nueva tormenta obligó al pirata a replantearse sus propósitos y regresar a Inglaterra después del desastre sufrido.

La insubordinación dominó hasta el final en la expedición inglesa. Al llegar Drake a Plymouth, el 10 de julio de 1589, sin nada que ofrecer, habiendo



perdido más de la mitad de la flota, y habiendo fracasado en todos los objetivos que Isabel I le había marcado, sus hombres se amotinaron porque no aceptaban los cinco chelines que les ofrecieron como sueldo. Siete de los sublevados fueron ahorcados.

ANTECEDENTES DE LA DESASTROSA EXPEDICIÓN DEL PIRATA DRAKE CONTRA LA AMÉRICA ESPAÑOLA.

El ataque de los piratas Drake y Hawkins contra la América Española fue una expedición militar por orden de Isabel I de Inglaterra contra los asentamientos españoles en el Mar Caribe.

La guerra anglo-española se prolongaba en el tiempo y pese a las esperanzas iniciales de Inglaterra tras el desastre de la Invencible, lo cierto es que no iba tan bien para ellos como esperaban, sobre todo tras su fracaso de la Contra Armada en La Coruña y Lisboa en 1589 y su derrota en la batalla de las Islas de las Flores del año siguiente, en la que se perdió el galeón real Revenge, buque insignia que había sido de Drake en las dos citadas campañas. A pesar de los numerosos intentos, los ingleses no habían podido capturar la Flota de Indias ni arrancar ningún territorio al imperio español. Ante este cúmulo de adversidades el pirata Drake presentó a





la reina Isabel I un audaz plan de ataque a las posesiones españolas en el Caribe, con el objeto, aparte de los habituales saqueos y asesinatos de la población civil, de establecer una colonia inglesa en Panamá desde la cual amenazar a todo el imperio español en América. Isabel I accedió, pero impuso a Drake un mando conjunto con el también pirata John Hawkins y el general Baskerville.

Así se organizó la mayor flota enviada hasta ese momento contra los territorios españoles, con 26 naves y 4.500 hombres.

COMIENZA EL FIN DEL PIRATA DRAKE. ATAQUE DE DRAKE A LAS ISLAS CANARIAS (4-6 DE OCTUBRE DE 1595)

Al poco de partir de Inglaterra, la armada inglesa comenzó a sufrir las privaciones de alimentos y de agua. Ante esta situación, los británicos decidieron atacar Las Palmas de Gran Canaria, pero perdieron el factor sorpresa. Tras ser hostigados por los cañones españoles, los ingleses huyeron con destino a la isla de La Gomera, donde pudieron abastecerse de agua y víveres en una zona despoblada, hecho lo cual pusieron rumbo a América el 6 de octubre. Lo peor de esta operación es que los españoles habían descubierto el objetivo de la expedición de Drake.

ATAQUE A SAN JUAN DE PUERTO RICO (2-25 DE NOVIEMBRE DE 1595)

Le llegó información a Drake de que un galeón español, el Nuestra Señora de Begoña, que había salido de La Habana con las flotas de Tierra Firme y de Nueva España, tras una tormenta se había separado de su escolta y había sufrido graves daños en la arboladura. El navío, comandado por don Sancho Pedro Osorio, consiguió llegar a San Juan siendo portador de riquezas con un valor estimado en tres millones de pesos de plata. El pirata Drake ordenó poner rumbo a Puerto Rico para apoderarse del tesoro.

Inmediatamente los españoles mandaron cinco fragatas, buques de nuevo diseño, al mando de don Pedro Téllez de Guzmán. Tan rápidamente navegaron las fragatas que tuvieron su primer enfrentamiento antes de llegar a San Juan con parte de la flota de Drake, combatiendo contra siete buques y apresando al Francis.

El 22 de noviembre aparecieron los piratas frente a San Juan, empezando mal las cosas para los ingleses ya que el buque insignia de Drake fue alcanzado, estando éste en su propio comedor reunido con varios capitanes.

Según Fernández Duroⁱ, las fuentes españolas

indican que fue en esta acción cuando murió el pirata Hawkins contradiciendo así a los ingleses que sostenían que había muerto de enfermedad poco antes de llegar a Puerto Rico.

Tras varios tanteos, por fin dio comienzo el ataque. Aprovechando la noche mandaron 30 barcazas, con 60 hombres cada una, con la intención de quemar las fragatas y luego asaltar la ciudad. El intento estuvo cerca de tener éxito, pues tres de las fragatas se incendiaron. Pero lo que pudo constituir un contratiempo se convirtió en una ventaja, pues el resplandor de las llamas de las fragatas iluminó la escena y permitieron a los españoles acribillar a balazos a los ingleses perdiendo en éstos en el ataque 400 soldados y fracasando rotundamente la intentona.

Hubo todavía algún intento menor de desembarco prontamente rechazado por los defensores por lo que el día 25 Drake ordenó levar anclas y abandonar el escenario de su segundo intento y de su segunda derrota.

ATAQUE A PANAMÁ (6-15 DE ENERO DE 1596) Y MUERTE DEL PIRATA DRAKE

A principios de enero de 1596, una nueva expedición del pirata Drake se presentó en Nombre de Dios (Panamá). Los ingleses, no muy altos de moral, buscaron una victoria rápida para luego demorarse tratando de saquear pequeñas poblaciones abandonadas, de las que poco pudieron obtener y que incendiaron por despecho.

Drake ordenó el ataque, con más de 1.000 soldados, contra Fuerte San Pablo defendido por 100 infantes. Los españoles, además de diezmar a los ingleses, idearon una argucia al hacer tocar a sus hombres toda clase de clarines e instrumentos de percusión como si se aproximase una gran fuerza cuando en realidad no eran más que 50 hombres que acudían a reforzar a los atacados, provocando



la huida desordenada de los atacantes. No menos de 400 hombres fueron bajas entre las tropas de Baskerville.

Tras ser derrotado de nuevo en Panamá frente a un ejército diminuto de sólo 120 soldados españoles mandados por los capitanes Enríquez y Agüero, a mediados de enero de 1596, a los 56 años, Drake enfermó de disentería, muriendo frente a las costas de Portobelo, en Panamá, según Hans P. Krausⁱⁱ lo hizo después de haber testado en favor de su sobrino Francis y quedando el mando de la expedición a cargo de Thomas Baskerville.

La flota inglesa sería de nuevo derrotada en la isla de Pinos por una escuadra española, enviada para expulsarlos del Caribe, comandada por don Bernardino de Avellaneda y don Juan Gutiérrez de Garibay. El resultado de la expedición que, además de a Drake también le costó la vida a John Hawkins, sería de 3 buques capturados por los españoles, 17 hundidos o abandonados, 2.500 muertos y 500 prisioneros.

[†]Fernández Duro: (1973) Historia de la Armada desde la unión de los reinos de Castilla y de Aragón. Tomo III. Año 1556-1621. Madrid, Instituto de Historia y Cultura Naval, págs. 106-109.

[&]quot;Kraus, H. P.: Sir Francis Drake: A Pictorial Biography. [en línea]. Disponible en https//www.loc.gov/rr/rarebook/catalog/drake.

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

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

Gracias, autónomos, por hacer que todo funcione.

Cuenta 1/2/3 Profesional, con todo el apoyo financiero del Santander y del Popular, y atención personal 24h.

Cuenta 1|2|3 Profesional







Grupo Santander















Tu aseguradora global de confianza

