



# GRANADA SOCIAL

Nº 29

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada



**Entrevista:** Jefe Provincial ITSS de Granada  
*Jesús Rodríguez Garvayo*



Colegio Oficial  
Graduados Sociales  
**Granada**

# Sumario

- EDITORIAL. Pág. 2
- ENTREVISTA AL JEFE DE INSPECCIÓN DE GRANADA. Págs. 3-7
- ARTÍCULO. Págs. 8-11  
LA NECESARIA EVALUACIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA RELACIÓN DE TRABAJO
- ARTÍCULO. Págs. 12-14  
UN ASUNTO DE GRAVEDAD
- EXTRANJERÍA. Págs. 15-16
- ACTOS Y JORNADAS. Págs. 17-45
- MOVIMIENTO COLEGIAL. Pág. 45-46
- COLEGIADOS EN GRANADA Y PROVINCIA. Pág. 48  
HUÉTOR-TÁJAR

**D**esde el Consejo General y los Colegios hemos promovido la unificación de la identidad corporativa de la profesión para fortalecer la marca colectiva de los graduados y graduadas sociales. Por ello el Consejo General, los Consejos Autonómicos y los Colegios unificamos nuestra identidad.

También queremos facilitar la identificación de los profesionales y que se les vincule directamente al ámbito de mayor fortaleza de su profesión: las relaciones laborales y los recursos humanos.

## NUEVA MARCA PROFESIONAL



**Graduado Social**

Experto en Relaciones Laborales  
y Recursos Humanos



**Graduada Social**

Experta en Relaciones Laborales  
y Recursos Humanos

La nueva marca profesional de los Graduados Sociales es un símbolo distintivo que identifica a nuestros colegiados y colegiadas como especialistas en el ámbito de las relaciones laborales, del derecho laboral y de la seguridad social y los recursos humanos.

La marca deriva de la nueva identidad corporativa de los Consejos y los Colegios, donde se destaca la condición de “Expertos en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”. Esta marca profesional representa la profesión, destaca el ámbito competencial propio y promueve la cohesión y el reconocimiento de trabajo que lleva cabo nuestra comunidad profesional.

### ¿Quién puede usar esta marca profesional?

Única y exclusivamente las graduadas y los graduados sociales. Esta condición, y por tanto el derecho a su uso, deriva directamente de la colegiación. Cada Colegio es garante del correcto uso de esta marca profesional, actuando en caso de uso ilegítimo y de intrusismo, y pudiendo actuar contra su uso ilegítimo.

### Identidad Corporativa Unificada

Al unificar nuestra identidad corporativa a través de esta marca, creamos una imagen sólida y coherente para nuestra profesión en España. Esto facilita la identificación de Graduados Sociales por parte del público y garantiza que todos los colegiados y colegiadas se beneficien de la reputación colectiva que construimos día a día entre todos.

**¡Gracias por contribuir a que seamos más grandes!**



## Entrevista al Jefe de Inspección de Granada

Jesús Rodríguez Garvayo

**1. La Inspección de Trabajo experimentó un incremento significativo como consecuencia de las decisiones laborales adoptadas como resultado de los efectos derivados del COVID-19 ¿Cuáles fueron y están siendo las actuaciones de la ITSS en torno a dicha situación?**

*Ya pronto se cumplirán tres años de ese episodio que, si no fuera por las miles de trágicas muertes que trajo consigo, ahora nos parece más propio de un mal sueño que de una realidad. Y desde luego, como nos pasa a todos —a cada uno en su ámbito— en la ITSS tenemos nuestro propio recuerdo de como afectó a nuestro quehacer profesional. Y ello vino determinado por tres aspectos fundamentales. En primer lugar, por la exigente y apremiante tarea de informar los miles de expedientes de regulación de empleo que se tramitaban diariamente ante la autoridad laboral. A este respecto, y gracias a una coordinación ejemplar con la Delegación de Empleo, la ITSS de Granada fue la que tramitó en plazo el mayor número de informes de estos expedientes de toda Andalucía. En segundo lugar porque, como es sabido, ante la ausencia de un efectivo órgano fiscalizador centralizado en esta materia, se habilitó legalmente de forma extraordinaria, y sin ningún tipo de compensación, al Organismo Estatal Inspección de Trabajo para que verificara el cumplimiento de las medidas adoptadas en materia de salud pública lo que conllevó que nuestros funcionarios inspectores y subinspectores de seguridad y salud giraran diariamente visitas a empresas y centros de trabajo bajo la pandemia y en aquellas circunstancias de miedo generalizado. Y todo ello sin olvidar que los subinspectores de empleo tuvieron que seguir visitando en esas condiciones los centros de trabajo para realizar controles de economía irregular y de compatibilización indebida de prestaciones.*

*Pero dicho todo eso, y, en tercer lugar, le aseguro que de los que más orgulloso nos sentimos es de habernos mantenido abiertos en todo momento a la ciudadanía, a empresas, trabajadores y asesores jurídicos como ustedes para atenderles e intentar ayudarles a resolver todas las dudas que la situación nos planteaba a nivel legal*



**2. La pandemia ha traído una transformación digital acelerada que no ha sido ajena a ningún sector productivo dando lugar a la implantación del Teletrabajo, el cual hoy en día se mantiene en un porcentaje menor de la población activa.**

**¿Ha dado contenido efectivo en las relaciones laborales a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de derechos digitales?**

*Resulta obvio que, por lo que hace a nuestro entorno, a la realidad de la tipología las empresas granadinas, y al menos en lo que repercute a nuestra actividad inspectora, el teletrabajo, una vez pasada la pandemia, no está teniendo una especial incidencia, más allá de excepciones puntuales en algunas empresas tecnológicas y en sectores de la Administración Pública, en este caso más ligado a supuestas motivaciones de ahorro energético.*

*Sí que ha tenido una incidencia, y desde mi punto de vista absolutamente positiva, la modificación legal del Estatuto de los Trabajadores a través de la LOPD, que ha permitido recoger de una forma clara*

los derechos de los trabajadores en relación con el mundo digital que hasta entonces debían ser invocados a partir de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional. El impacto de este hecho se pone de manifiesto en que en la ITSS de Granada hemos tramitado y estamos tramitando numerosas denuncias de trabajadores en relación con el uso inadecuado de dispositivos de control o, sobre todo, con el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo

### **3. El pasado 16 de diciembre de 2021, el Consejo de ministros aprobó el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023. ¿Nos podría resumir cuales fueron las medidas de actuación?**

Con carácter general se dice en su exposición de motivos que se pretende “abrir una nueva etapa”, introduciendo mejoras estructurales, operativas y organizativas imprescindibles en un contexto social y económico como el actual, que plantea nuevos retos, unos coyunturales, como consecuencia de la pandemia, y otros de carácter estructural, como el impacto de la tecnología y la digitalización en el mundo del trabajo, o la búsqueda de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Por razones de tiempo no podemos detenernos en cada uno de los ejes y medidas que allí se establecen pero basta indicar que se está incrementando notablemente la planificación de actuaciones en este tipo de nuevos retos a los que se enfrenta el mercado laboral, y que tienen que ver con los aspectos citados

### **4. ¿Cual ha sido el reforzamiento con el que se ha dotado a la ITSS por parte de los poderes públicos para llevar a cabo dicho Plan Estratégico?**

Es notorio, porque ha tenido reflejo en los medios de comunicación y redes sociales, que existe un notable descontento de todos los funcionarios y hasta de los propios responsables del Organismo por cuanto las expectativas de refuerzo de nuestro sistema que estaban previstas en aquel Plan, aprobado por el Gobierno y publicado en el BOE, y que a su vez se vieron plasmadas en un acuerdo entre nuestros representantes y la Dirección del Organismo, no se han cumplido, lo que ha dado lugar a diversas medidas de conflicto y huelga. Muchos de aquellos compromisos, que le aseguro no son solamente de mejoras retributivas, y que, se dijo, nos permitirían abordar los nuevos retos del mercado laboral, están en un cajón a la espera de que fructifique la negociación con los responsables del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Dicho esto, no cabe sino reconocer los esfuerzos realizados por la Dirección del Organismo, no solo a la hora de encabezar las negociaciones con Hacienda y Función Pública sino a la hora de implementar algunas medidas que han venido a mejorar nuestra situación, tales como la provisión de más plazas en las OEP, la llegada de empleados interinos para reforzar al personal de estructura o, en fin, los tímidos aunque evidentes avances en materia de medios materiales y tecnológicos, aunque en este punto hay mucho camino por recorrer.

### **5. Teniendo en cuenta que está finalizando el año 2023 ¿ha tenido la ITSS capacidad de respuesta y adaptación a dichos objetivos?**

Si analizamos las cifras, por supuesto que la ITSS de Granada ha cumplido los objetivos establecidos por nuestra Dirección General que, como sabemos parten de una planificación en cuyo diseño participan e informan también las organizaciones sindicales y patronales a nivel estatal y autonómico. Pero le tengo que decir que, en la línea de lo que decíamos anteriormente, necesitamos un nuevo modelo organizativo y una nueva estructura que nos permita por una parte afrontar con eficacia los nuevos cometidos que decíamos antes, y por otra, poder seguir fiscalizando el cumplimiento de las obligaciones “tradicionales” tales como la lucha contra la economía sumergida o la prevención de riesgos laborales “clásicos”.

Le pongo un ejemplo, las funcionarias inspectoras que se han especializado para llevar a cabo las actuaciones en materia de Igualdad, y que están realizando un encomiable trabajo especialmente desde el punto de vista de la asistencia y del asesoramiento a las empresas, no han podido ser relevadas de su trabajo ordinario en relación con todo el resto de campañas y de expedientes rogados de su zona, por lo que, sin temor a equivocarnos podemos decir que es por su lealtad con la ITSS y por su compromiso con la sociedad que estas actuaciones salen adelante.

No me gustaría pensar que en un futuro los esfuerzos de la ITSS se tuvieran que dividir y no pudieran abarcar de forma plena y eficaz los viejos y los nuevos retos. No podemos perder de vista que día a día nos encontramos todavía con situaciones sorprendentes de economía irregular o que hasta tres de los últimos accidentes laborales mortales que han acaecido en nuestra provincial afectaron a trabajadores sin alta y cobrando prestaciones de desempleo.



Por otra parte, cabe cuestionarse si es razonable que un cuerpo como el de subinspectores laborales de empleo y Seguridad Social venga asumiendo cada vez más competencias sin que ello implique ningún tipo de compensación y, menos aun de reconocimiento en forma de una carrera profesional adecuada.

Y desde aquí también mi reconocimiento al personal de estructura de la plantilla de la ITSS que viene realizando su tarea de manera encomiable pese a estar en una clamorosa desventaja retributiva respecto de otros empleados de organismos de la AGE.

## **6. ¿Cómo se está adaptando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la realidad de las nuevas tecnologías y al concepto cada vez más utilizado de Administración Electrónica?**

En materia de la incorporación de la ITSS y de sus procedimientos a las nuevas tecnologías, cabe destacar especialmente el Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre (BOE DE 6) , por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto

138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica. En esta norma se establece en primer lugar un principio general de funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por medios electrónicos y por otra parte se explicita la posibilidad de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos, organismos o entidades de la Administración estatal o autonómica desarrollen aplicaciones informáticas dirigidas a la tramitación conjunta de procedimientos administrativos. En coherencia con ello se establecen como modos habituales de acreditación de la representación el apoderamiento apud acta, otorgado por comparecencia personal o en sede electrónica, así como la inscripción del apoderamiento en el registro electrónico de apoderamientos. Por otro lado, se crea el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como medio para facilitar la inscripción de los apoderamientos otorgados para actuar ante el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Finalmente, se establece un sistema alternativo de notificación de actas de infracción y liquidación de gran volumen que, garantizando la procedencia del acto administrativo y su integridad, permita poner aquellas a disposición del sujeto interesado

## **7. Tras la entrada en vigor de la nueva Reforma Laboral, ¿se ha conseguido su objetivo principal de reducir la temporalidad?**

Creo sinceramente que hablar hoy de temporalidad en el ámbito de las relaciones laborales es referirnos a un concepto superado. No obstante, y dicho eso, cabe preguntarse si con la práctica desaparición de los contratos temporales se ha puesto fin a la precariedad. Y mi respuesta, a la luz de lo que podemos comprobar en el curso de nuestras actuaciones inspectoras, debe ser necesariamente negativa. Más allá de la precariedad provocada por la realidad inequívoca de la existencia de trabajadores todavía sin alta en SS, la realidad es que existen algunos sectores en los que las jornadas declaradas son clamorosamente inferiores a las reales, y a esa circunstancia coadyuva sin duda la ineficacia del sistema de registro de jornada, que en numerosas empresas descansa en gran medida sobre hojas en papel firmadas por los trabajadores.

Por otra parte, es claro que si hiciéramos una encuesta a día de hoy sobre cuál es el término más repetido en materia de relaciones laborales, sin ninguna duda resultaría ser el de "fijo discontinuo", contrato que ha recogido todos los temporales antiguos y que está suscitando muchas dudas sobre la protección que otorga al trabajador en materia de derechos individuales.



Sobre esto hay posiciones muy distintas, seguramente en función de los actividades o sectores en los que pongamos el foco, aunque es una realidad incuestionable que muchos de los trabajadores se quejan en Inspección de que se ha incrementado su inseguridad en relación con aspectos tales como la duración o la causa de sus contratos/llamamientos: con el periodo de preaviso, con la falta de indemnización o, en fin, con el de pago/disfrute de vacaciones al terminar los periodos de actividad. Por otra parte las empresas también siguen teniendo dudas y reticencias y en algunos casos optan por celebrar contratos indefinidos y abusan del periodo de prueba. Creo que la solución a todos estos problemas debe venir de la mano de la negociación colectiva sin perjuicio de que se necesitarían también algunos ajustes legislativos.

## **8. En el cumplimiento de la función de vigilancia y control con referencia a la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales ¿Qué actuaciones de promoción de la prevención se están llevando a cabo por parte de la ITSS?**

Es notorio que un porcentaje elevadísimo de los incumplimientos detectados por la ITSS en esta materia acaban resolviéndose mediante advertencias o requerimientos, lo que nos deja bien claro que nuestro Organismo tiene como última ratio la asistencia, la información y la promoción de la prevención frente a los que sostienen que solo nos interesa "poner multas". Dicho esto, estarán de acuerdo conmigo que sin la existencia de un poder coercitivo ni sin un ejercicio efectivo del mismo la aplicación de las normas quedaría en una entelequia, en éste y en cualquier otro ámbito.

Por otra parte, merece la pena destacar que la ITSS es parte integrante de la Comisión Provincial de la Prevención, en la que trimestralmente se analiza con la autoridad laboral, con el CPRL y con los agentes sociales los aspectos más destacados de la PRL en la provincia.

Finalmente, y como una iniciativa singular y propia de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de esta Inspección de Granada, les informo que ante el preocupante incremento de la siniestralidad por caída de altura en tareas de mantenimiento y/o instalación de placas solares en las cubiertas de naves industriales, se acaba de iniciar una actuación específica referente a requerir a todas las empresas titulares de dichas naves la coordinación de actividades empresariales (art. 24 LPRL) con las empresas subcontratadas que lleven a cabo aquellas tareas, haciendo especial hincapié en que se identifiquen en la Evaluación de Riesgos Laborales todos los riesgos a los que los trabajadores que

accedan a esas cubiertas pueden estar expuestos, concretando las medidas preventivas a aplicar antes de la realización de tales tareas.

## **9. En estos últimos años la ITSS está intensificando su actividad para regularizar falsos autónomos ¿Qué incidencia está teniendo en la provincia de Granada según las investigaciones de dicho organismo?**

En nuestra opinión, de un tiempo a esta parte se ha generalizado de forma interesada una tendencia a calificar estas nuevas formas de organización del mercado de trabajo como "modernas y flexibles", por contraposición al modelo tradicional del derecho del trabajo al que se atribuyen las características de anti-güedad, rigidez y falta de eficacia desde el punto de vista de la organización productiva. Y en este marco es en el que se ha pretendido vender estas prácticas incluso como beneficiosas para los trabajadores bajo la especie de obtener, se dice, una mayor libertad en su trabajo y en algunos casos una mayor remuneración (que luego no se convierte en tal habida cuenta los costes económicos que tiene que afrontar). La realidad, sin embargo, es que la utilización fraudulenta del trabajo autónomo desemboca necesariamente por una parte en una privación de todas las garantías y derechos que caracterizan el marco de relaciones laborales: limitación de jornada, derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, salarios garantizados conforme a convenios colectivos y cotización para todas las contingencias con su correlativo derecho prestacional en caso de enfermedades, desempleo o accidentes de trabajo. Y todo ello al margen del quebranto que además supone para el sistema de Seguridad Social, que se ve privado de los ingresos que suponen una cotización "ordinaria" dentro del Régimen General por las remuneraciones realmente percibidas por los trabajadores, ya que los falsos autónomos, debido al alto número de costes que tienen que afrontar o la irregularidad de sus ingresos, se ven abocados a cotizar por bases mínima en RETA, o incluso en algunos casos, como parte del fraude, las empresas asesoran a estos trabajadores para que accedan a bonificaciones o reducciones como la tarifa plana y otros beneficios destinados a quien realmente desempeña una actividad por cuenta propia.

En esta provincia, por parte sobre todo de los compañeros Inspectores y Subinspectores adscritos a la Unidad Especializada de Lucha Contra el Fraude, al margen de las actuaciones que tradicionalmente se han llevado a cabo en sectores como el sanitario, jurídico o financiero, han obtenido importantes resulta-



dos respecto a la utilización de los “riders” por parte de las conocidas plataformas de reparto, trabajadores que han pasado a ser calificados y dados de alta como trabajadores por cuenta ajena.

Especial incidencia también se está detectando en el sector del transporte, más bien reparto de mercancías, en la que bajo la premisa de la exclusión de la legislación laboral prevista en el artículo 1.3 g) del Estatuto de los Trabajadores, muchas empresas se ahorran los costes que supone tener en plantilla a los conductores de vehículos, cuyo mantenimiento también se ahorran, a la par que les permite una organización productiva mucho más flexible a costa de los derechos de esos trabajadores en el sentido antes señalado.

## 10. Y, por último, ¿Qué respuesta están dando las empresas de nuestra provincia en cumplimiento de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Como le he dicho anteriormente, tenemos un equipo de tres inspectoras que están realizando una encomiable tarea especialmente divulgativa y de asesoramiento a las empresas. Le puedo asegurar que las escasísimas actas de infracción que se han levantado en esta materia lo han sido tras agotar todos los intentos de restablecer el cumplimiento de la normativa por otros medios.

Con carácter general, el nivel de cumplimiento de las normas es bueno por parte de las empresas, aunque en un buen número de casos ello se está haciendo, es

cierto, tras la intervención de la ITSS. Bien es verdad que, aunque estas obligaciones en materia de Planes de Igualdad son exigibles a todas las empresas que tengan una plantilla de más de 50 trabajadores, lo cierto es que hasta ahora hemos venido todavía centrando nuestra actuación en las empresas, de entre éstas, de mayor tamaño. En el año 2024 examinaremos a empresas que tienen una menor plantilla

Sí me gustaría hacer una reflexión a este respecto. Tenemos desde la Inspección la sensación de que las empresas pueden repetir los mismos errores que en su momento se dieron con ocasión de la implantación de los primeros planes de prevención tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los albores del siglo XX. No se trata de cumplir la norma en materia de planes de igualdad o de protocolos de acoso desde un punto de vista exclusivamente formal a modo de “quitamultas”. Es verdad que se está poniendo de manifiesto la necesidad, dada la complejidad de la materia, de recurrir a profesionales o a consultoras especializadas para que realicen un asesoramiento en materia de igualdad, pero las empresas deben saber que ni la obligación acaba con la realización de esos contratos con externos ni, menos aun, puede ignorarse que tras la realización de un documento inicial de evaluación y diagnóstico, debe realizarse una puesta en práctica y un seguimiento de las medidas planificadas. Y en ese aspecto nos vamos a centrar especialmente desde la ITSS de Granada



## La necesaria evaluación de la salud mental en la relación de trabajo

José Sánchez Pérez

*Profesor titular de Universidad*



Siempre que surge el debate asociado a la prevención de riesgos laborales se produce la referencia inmediata, vinculada con la seguridad frente a los riesgos físicos, de modo que el esfuerzo preventivo aparece dirigido de forma principal hacia su evitación. Estamos en un entorno laboral seguro cuando la maquinaria está homologada frente a la producción de lesiones, cuando el riesgo de caídas de objetos está controlado, cuando las plataformas en altura se encuentran bien fijadas...

Tradicionalmente, hay que reconocerlo, no ha comenzado a fraguarse una cultura preventiva en la empresa hasta que se han consolidado las obligaciones asociadas a la Ley 31/1991 de Prevención de Riesgos laborales. Con seguridad muchos recordarán como las sociedades limitadas dedicadas a la construcción preferían apartar un 8 o 10% del presupuesto para cubrir posibles sanciones de la Inspección de Trabajo antes que montar las medidas de seguridad, consideradas, con frecuencia, un obstáculo para que la estructura de obra, de forma reconocida la parte más peligrosa, se llevara a cabo sin dilaciones consideradas no del todo necesarias.

Cuando ha entrado en juego la salud mental del trabajador da la impresión de que la apuesta se eleva ¿acaso no es lícito que el empresario exija lo máximo posible para intentar recuperar el esfuerzo económico -en muchos casos límite- para mantener tanto la empresa como los puestos de trabajo? Sin duda es lícito que exija un rendimiento que facilite el buen curso de la actividad económica. Pero no es menos cierto que el rendimiento económico se puede conseguir fidelizando al trabajador, respetando sus derechos y el trato digno que toda persona, trabajador o trapezista autónomo, merece. Repasamos: hablamos del derecho a la salud, de su dignidad profesional y la integridad moral, derechos estos, que como sabemos, ofrecen protección constitucional al máximo nivel y, que por cierto, pueden determinar unas indemnizaciones

que, cuando se acredita su infracción pueden resultar sustancialmente jugosas. Aunque esta materia seguramente merecería un análisis más detallado a través de alguna iniciativa formativa.

Si nos acercamos al mundo de la asesoría de empresa, más después de estos últimos años difíciles, tensos y de granaína “mala follá”, junto a las asesorías clásicas donde es recurrente encontrarse a los trabajadores con años de experiencia, especialistas en cada parcela de conocimiento (seguros, laboral y fiscal) han surgido algunas empresas, como nuevos proyectos emergentes, donde luce la gomina, la rigurosa chaqueta y un despliegue de apariencias, y de medios, que pretenden deslumbrar y atraer la atención del cliente, empresario pequeño o medio, que bien poco formado está en las incidencias surgidas en el mundo especializado de la asesoría laboral. Me viene a la memoria algún caso, de asesoría lustrosa, de gran calado en número de clientes, ubicada en un edificio emblemático de la ciudad. Esta empresa (llamémosla X) no deja de ser una trituradora de trabajadores, que al ser exprimidos sin consideración alguna -incluyendo todos los fines de semana con sus sábados, domingos y fiestas de guardar- de los meses coincidentes con fines de trimestre y/o impuestos, acaban por aguantar hasta que sus juveniles ilusiones, a los 18 o 24 meses, se pierden por el sumidero del cuarto de baño. Naturalmente la apuesta de la “totalidad de la banca a la ganancia empresarial” no solo es una pésima decisión para el trabajador que va a tener una primera experiencia laboral lamentable, sino para los clientes de los “engominados” asesores en la medida en que estos últimos jamás podrán acumular la experiencia y el conocimiento suficiente para ser buenos profesionales. Por cierto, o mucho me equivoco, o empresas como estas acabarán de forma calamitosa cuando se cruce una Inspección de Trabajo exhaustiva o alguno de sus empleados acabe por generar un problema de salud mental acompañado de las pruebas necesarias, probabilidad que por cierto parece más alta que en

alguno de los restaurantes o gintonerías de nuestra deslumbrante ciudad.

Tras este exordio parece adecuado centrarse en la necesidad de cuidar la salud mental del trabajador. La salud mental y la salud física, aunque pueda no parecerlo, están estrechamente ligadas a través de mecanismos biológicos y comportamentales. Tenerla presente es esencial para mantener y promover una buena salud, y abordar esta problemática puede ayudar a prevenir o gestionar mejor una amplia gama de enfermedades físicas. Se sabe, por ejemplo, que el estrés crónico, causado por problemas de salud mental como la ansiedad o la depresión, puede activar respuestas fisiológicas en el cuerpo, como la liberación de hormonas del estrés (el cortisol) pudiendo tener un impacto negativo en el sistema cardiovascular o el sistema inmunológico incrementando el riesgo de infecciones o generar otros problemas de salud.

Hay cuestiones específicas que resultan vitales para la estabilidad emocional. El trabajo y la familia constituyen el soporte vital de la mayoría de las personas, de modo que la caída de uno de estos dos soportes puede provocar una crisis emocional irreparable. La importancia que alcanza el trabajo en la vida de las personas resulta crucial en la mayoría de los casos. El trabajo facilita medios para subsistir; ofrece un rol social que condiciona la consideración en el entorno y permite una mejor integración. Por el contrario, su pérdida o las desmedidas exigencias que, con frecuencia, vienen asociadas a su desempeño pueden provocar consecuencias devastadoras. La situación se agrava cuando no se respetan las obligaciones preventivas en materia de riesgos psicosociales o cuando se producen situaciones de acoso o violencia en el trabajo.

Resulta gratificante comprobar que existe una sensibilidad creciente hacia la conveniencia de tener en cuenta la salud mental; no solo en los agentes jurídicos y en las asesorías de empresa desbordadas de trabajo y abrumadas por los insoportables e incesantes cambios normativos. Tenemos demasiado cerca el durísimo período de la pandemia y de la postpandemia para no ser plenamente conscientes de esta realidad.

En lo que mí se refiere, como es sabido, he dedicado buena parte de mis esfuerzos en el terreno de la investigación tanto al accidente de trabajo como a los riesgos psicosociales. Como ejemplo reciente de ello he de destacar la coordinación del último número de la **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo 2023**, Volumen 11, núm. 3, julio-septiembre de 2023, una revista de investigación dedicada de forma monográfica al análisis de la vinculación entre sobre suicidio y trabajo. El lector interesado podrá indagar en profundidad en las distintas aportaciones de la revista monográfica, el

creciente papel que tienen los riesgos psicosociales en el ámbito laboral —y no solo para el riesgo más grave e irreparable, que es el suicidio, sino para el resto de graves secuelas no desdeñables que se pueden provocar—, subrayándose la necesidad de que las empresas a la hora de realizar la evaluación de los riesgos laborales los contemplen de manera obligada.

Hace varias décadas nuestra normativa laboral solo permitía una reparación tasada ex lege de manera que, cuando se producía un incumplimiento grave como una situación de acoso laboral en el trabajo, la víctima, como mucho, podía rescindir su contrato con derecho a una indemnización no superior a la asociada al despido no justificado (puede afirmarse, pues, sin tapujos, que el acoso era libre y carecía de consecuencias específicas). Hoy por fortuna, aunque queda mucho camino por recorrer (véanse las graves deficiencias o anomalías normativas que subrayo en el artículo que suscribo en la mencionada revista monográfica) son múltiples las opciones de respuesta por parte de las víctimas de situaciones como las descritas. Entre ellas: la declaración de contingencia profesional, el recargo de prestaciones y la reparación del daño causado son denominadores comunes a situaciones de acoso laboral.

De entrada cabe la consideración de las consecuencias derivadas para la salud como contingencia profesional, opción que, aparte del relevante matiz reparador para el trabajador ofrece la virtualidad de permitir actuar en la raíz del problema adoptando las medidas pertinentes en el desarrollo de la prestación de servicios laborales. Ello ocurrirá cuando exista una situación constatada de estrés laboral, acoso o violencia en el trabajo. También en la expresión más extrema del problema: cuando se produce el suicidio del trabajador. En estos supuestos las carencias normativas se suplen con la coherencia de la jurisprudencia que ha consolidado un criterio sólido para vincular la relación causal suicidio/trabajo a través de la teoría de la «causalidad relevante», que se desarrolla de forma precisa en la *STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023, Recurso 798/2022* cuyo recurso tuve la oportunidad de formalizar. En estos casos, como es sabido no se impone la acreditación probatoria de la «causalidad exclusiva», como podría intentar deducirse de la dicción literal de la norma aplicable, sino que basta con establecer un vínculo eficiente con el trabajo para que el nexo causal quede establecido.

Otra de las vertientes más destacables de la revista monográfica supramencionada lo trata la profesora de Universidad y perito judicial **Noelia García Guirao**. En su trabajo, de alto interés, apunta hacia la intersección entre salud mental y trabajo que se convierte en un campo de estudio que requiere un enfoque multidisciplinario y colaborativo, no solo para prevenir



# artículo

riesgos, sino también de promover una cultura laboral que valore y preserve la vida y el bienestar de todos los empleados. También responde a una cuestión clave: ¿cómo se crea un ambiente laboral psicosocialmente seguro? Incide en la mejora de las condiciones de trabajo y el control de los factores psicosociales de riesgo y la importancia de elaborar un protocolo contra el acoso psicológico en el trabajo.

Se trata, como resulta apreciable, de un primer paso, fundamental, para adentrarse en los medios para prevenir de forma adecuada la aparición de los riesgos psicosociales. Las obligaciones en la evaluación de riesgos psicosociales, especialmente cuando se ha producido una situación de daño a un trabajador por estrés y ansiedad relacionada con el trabajo, no consiste en incluir el término “psicosocial” respecto de alguna de las funciones desempeñadas por el trabajo (algo lamentablemente común en los informes que se emiten) sino atendiendo a la normativa directamente aplicable, resultando obligado:

1. **Identificación de riesgos:** artículo 3 (RD 39/1997). Define la evaluación de riesgos laborales como el proceso para estimar la magnitud de los riesgos no

evitados, obteniendo la información necesaria para decidir sobre la adopción de medidas preventivas.

2. **Adopción de medidas preventivas:** artículo 4 (RD 39/1997). Establece la necesidad de eliminar o reducir el riesgo mediante medidas preventivas en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

3. **Evaluación periódica:** artículo 5 (RD 39/1997). Especifica el procedimiento para la determinación de los elementos peligrosos y la identificación de los trabajadores expuestos, valorando el riesgo existente.

4. **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 104/2021:**

\* “Si se identifica un problema de riesgo psicosocial, la empresa debe tomar medidas para prevenirlo eliminarlo o reducirlo...tiene el deber de actuar en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores”

\* “La determinación de las medidas a adoptar es responsabilidad de la empresa”.



CREATIVEQUALITY

Herramientas para la gestión laboral de su empresa

SOLUCIONES  
TECNOLÓGICAS

OPTIMIZA  
TUS PROCESOS  
LABORALES

SOFTWARE  
PARA RECURSOS  
HUMANOS

*Cambia tu dinámica habitual*



NetContrata



Time Laboris



Gesta



eHogar



eNotifica



Delegared



# INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE ALUMNOS QUE REALICEN PRÁCTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS INCLUIDAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN.

RD-ley 2/2023, de 16 de marzo.  
RD-ley 5/2023, de 28 de junio.

En vigor el 01/01/2024

D.A. 52.ª de la LGSS

La realización de prácticas formativas y la realización de prácticas académicas externas →

Determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social (como asimilados al alta):

- **Alumnos universitarios:** obtención de titulaciones oficiales de grado y master, doctorado, títulos propios de la universidad (master de formación un diploma de especialización o diploma de experto).
- **Alumnos de formación profesional:** si las prácticas no se prestan en régimen de formación profesional intensiva.

## COTIZACIÓN

01

### NORMAS COMUNES

- No cotizarán al MEI.
- Sobre las **cuotas por contingencias comunes** se aplicará una **reducción del 95%**.
- La **adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización** se regulan por el art. 20 de la LGSS.
- **No se aplica antes del 01/01/2024:** es posible formalizar un convenio especial para que el becario (a su cargo) cotice por las prácticas realizadas desde 01/01/2019-01/01/2024 (5 años)

02

### PRÁCTICAS FORMATIVAS REMUNERADAS

- **Sujeto responsable:** entidad u organismo que financie el programa de formación (asumirá la condición de empresario).
- Con carácter general se aplican las reglas de **cotización de los contratos formativos en alternancia** [con excepciones].
- **A efectos de prestaciones** se aplicará la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7.

03

### PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS

- **Sujeto responsable:** la empresa donde se desarrollen las prácticas
- Consistirá en una cuota empresarial **por cada día de prácticas** [La D.T 2.ª fija una cuota empresarial por cada día de alta].
- Existe una **cuota máxima**.
- **A efectos de prestaciones** se aplicará la base mínima de cotización del grupo 8 x el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite. Como mínimo base mínima de cotización al grupo de cotización 7.
- Se fijan **plazos concretos** para el ingreso de cuotas.
- **Se deberá informar** si durante un mes no se realizan las prácticas.

 Mutua Universal

## Becarios (Real decreto-ley 8/2023)

### A) Prácticas REMUNERADAS

	Cuota Única Total (Euros/mes)	Cuota Empresa (Euros/mes)	Cuota Trabajador (Euros/mes)
Contingencias Comunes	61,24	51,06	10,18
Contingencias Profesionales	7,03 (3,64 IT + 3,39 IMS)	A cargo exclusivo de la empresa	

### B) Prácticas NO REMUNERADAS

	Cuota Única Total (Euros/día)	Cuota Empresa (Euros/día)	Cuota Trabajador (Euros/día)
Contingencias Comunes (No incluye la Prestación Económica)	2,54 (*)	A cargo exclusivo de la empresa	
Contingencias Profesionales	0,31 (0,16 IT + 0,15 IMS) (*)		

## Un asunto de gravedad

Juan Ignacio Aguirre González

*Director de los Servicios Jurídicos de MC Mutual*



Calificar si un accidente de trabajo es grave o leve es una cuestión más compleja de lo que pudiera pensarse. Durante muchos años, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo mantuvo un grupo de trabajo en el que se intentó llegar a un consenso respecto a esta cuestión. Sin embargo, dicho grupo de trabajo puso de manifiesto “la dificultad de llegar a un consenso [...] sobre la calificación de la gravedad de las lesiones” en su reunión de 22 de julio de 2005, y, hasta donde se me alcanza, no llegó a emitir ningún documento de consenso. En el curso del presente año, la Comisión Delegada de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo parece haber retomado la idea y, en su reunión de 19 de junio del 2023, encargó al Grupo de Trabajo de Notificación y Registro de Accidentes de Trabajo la redacción de “propuestas para mejorar los criterios que determinan la calificación de la gravedad de los accidentes de trabajo (AATT)”.

No he tenido conocimiento de los debates que se mantuvieron hace casi veinte años y desconozco los que se puedan mantener ahora, pero, seguramente, cualquier consenso exige el previo acuerdo sobre el concepto que se quiere tratar. Lamentablemente, el concepto de ‘gravedad’ de un accidente es ambiguo, y su alcance depende del ámbito en el que se use.

De hecho, qué es la gravedad de un accidente debería ser algo muy claro, porque cada día miles de médicos califican la gravedad al emitir un parte de baja por accidente de trabajo, en donde deben hacer constar si el accidente ha sido leve, grave o muy grave. Esta calificación se debe trasladar al parte de accidente de trabajo, del que se da traslado a la autoridad laboral, y esta a la Inspección de Trabajo; en ocasiones, también se da traslado al Ministerio Fiscal, y también al Servicio de Prevención. Pero para cada uno de estos agentes el concepto de ‘gravedad’ tiene un sentido, una función y un objeto distintos, como vamos a ver.

Previamente al análisis de las diversas interpretaciones de la gravedad, se debe recordar que no existe un criterio legal para calificar la gravedad del accidente de trabajo que ha de hacerse constar en el parte de accidente de trabajo y, por remisión, en el parte médico de baja.

En el parte de accidente de trabajo hay que consignar necesariamente la gravedad que consta en el parte médico de baja. Así se establece en el modelo del anexo de la OM TAS/2926/2002. En la normativa de aplicación al parte médico de baja (Real Decreto 625/2014, Orden ESS/1187/2015 y Orden ISM/2/2023) tampoco se contiene definición alguna de la gravedad, a efectos de su consignación en el parte médico de baja. A estos efectos, lo único que existen son tres casillas (“Leve”, “Grave” y “Muy grave”) en el modelo de parte médico de baja.

La finalidad de la emisión de un parte de accidente de trabajo es doble: la comunicación del accidente de trabajo a la autoridad laboral, para su eventual investigación, y la elaboración de estadísticas. Esa doble finalidad ya subyacía en el art. 21 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 13 octubre 1967, en cuyo apartado 3 se hacía mención a que, en caso de muerte y AT muy grave, la Delegación Provincial de Trabajo competente dispondrá que se practique por la Inspección de Trabajo la consiguiente información en la Empresa sobre el accidente de trabajo (y, discrecionalmente para los demás accidentes de trabajo), y, por otro lado, que las mutuas remitirían los boletines estadísticos. En igual sentido, la exposición de motivos de la vigente Orden de 16 de diciembre de 1987 contempla esa doble finalidad: “que las empresas notifiquen los accidentes de trabajo ocurridos a los trabajadores [...] [y] la elaboración de las estadísticas de accidentes de trabajo”.

Esta doble naturaleza tiene implicaciones respecto a los criterios para definir la gravedad del parte de acci-



dente de trabajo, puesto que la utilidad preventiva o, en su caso, punitiva de esa declaración no tiene por qué coincidir con la necesidad estadística, especialmente en la medida en que esta deba permitir realizar estudios comparativos o adaptarse a los criterios de EUROSTAT u otros instrumentos internacionales.

Por otro lado, se debe recordar que la gravedad que se hace constar en el parte de accidente de trabajo es, en primer lugar, un concepto médico, porque quien debe hacerlo constar en el parte médico de baja para su posterior traslado al parte de accidente de trabajo es un médico, el médico que emite la declaración médica en que consiste el parte de accidente de trabajo (art. 2 del Real Decreto 625/2014).

Por tanto, para definir la gravedad de un accidente de trabajo que debe constar en el parte de accidente de trabajo existen criterios técnico sanitarios (gravedad de una lesión de un paciente particular), criterios preventivos (causas del accidente), punitivos (gravedad de los incumplimientos en materia de prevención) y criterios estadísticos (criterios uniformes que permitan la realización de estadísticas útiles), lo que no facilita un tratamiento unitario.

Desde el punto de vista sanitario, la definición de la gravedad por parte de los médicos que emiten los partes de baja (en más del 90% de los casos, médicos de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social) suelen ser de dos tipos: riesgo vital y previsión de secuelas incapacitantes. A estos dos criterios, se puede añadir un tercero, la duración prevista de la situación de incapacidad temporal, y en relación con los tres anteriores, el pronóstico de la lesión en sí, aunque este último es un criterio que no permite un tratamiento homogéneo, puesto que depende de circunstancias individuales tanto de la lesión como del paciente.

Desde el punto de vista preventivo, la existencia del accidente de trabajo que produzca un daño a la salud del trabajador da lugar a la investigación de sus causas (art. 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). El caso es que la gravedad del accidente suele tener relación con el riesgo de siniestralidad, pero tiene una relación más tangencial con los incumplimientos en esta materia. Una lesión grave puede estar causada por un incumplimiento leve o, incluso, puede producirse sin incumplimiento alguno en materia preventiva, por un mero azar, ante el que no hay medidas preventivas adicionales que establecer, y, por el contrario, un incumplimiento muy grave en materia preventiva puede dar lugar a un accidente de trabajo sin lesiones graves.

Desde el punto de vista sancionador, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme con su planificación y criterios internos, utiliza la información recibida para investigar determinados accidentes (mortales, muy graves y graves). Por tanto, una modificación de los criterios médicos puede afectar a la organización de su actividad inspectora. Por este motivo, en varias ocasiones, en los informes anuales de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ha significado “la necesidad planteada por diversas inspecciones provinciales de que se definan legalmente los criterios para la calificación de los accidentes de trabajo”.

También en materia sancionadora, en este caso, penal, el criterio de gravedad es relevante. A estos efectos, el convenio entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Economía Social para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias, y para la toma de conciencia social de este problema (Resolución de la Subsecretaría de 20 de enero de 2023, BOE-A-2023-2225) estableció como criterios de gravedad que previsiblemente puedan dejar secuelas motivadoras de la declaración de incapacidad permanente total o absoluta del afectado, o pérdidas anatómicas o funcionales que sean graves.

En cuarto lugar, a efectos estadísticos, el criterio de gravedad contenido en la metodología del Ministerio de Trabajo y de Eurostat se fundamenta en la duración de las jornadas no trabajadas (a estos efectos, vale



decir la duración de la situación de IT o de la baja médica). El índice de gravedad utilizado por la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social se calcula por los días de baja por cada mil horas trabajadas. Por su parte, Eurostat se nutre también de los datos estadísticos que obligatoriamente deben proporcionar los Estados miembros (artículo 2 y anexo IV del Reglamento (CE) n.º 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008). En el caso de Eurostat, la definición de la gravedad se concreta en los días de trabajo perdidos, considerando grave el accidente cuando se producen cuatro o más días naturales de baja, sin contar el del accidente.

En todo caso, a los presentes efectos, se debe tener en cuenta que estos criterios no son directamente aplicables a la gravedad contenida en el parte de accidente de trabajo, puesto que este se elabora en el momento del accidente de trabajo, es decir, al inicio de la situa-

ción de la incapacidad temporal, y la duración de la situación de incapacidad temporal solo se puede conocer cuando termina esta. En igual sentido, fijar en cuatro días la duración mínima para calificar un accidente, sin distinguir entre accidentes graves y muy graves, presumiblemente, implicaría que no fuera un criterio útil para discriminar qué accidentes deberá investigar preceptivamente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como ven, lo tiene complicado el Grupo de Trabajo de Notificación y Registro de Accidentes de Trabajo para llegar a propuestas de consenso, pero si se quiere proponer criterios funcionales, convendría que se tuviera en cuenta, además de los criterios técnicos que se han venido exponiendo, que dichos criterios deberían facilitar y dar seguridad en esta materia. En ese sentido, la propuesta debería implicar criterios objetivos, que doten las decisiones de seguridad jurídica y de previsibilidad, y criterios sencillos, lo que debería

dar lugar a alcanzar un mínimo denominador común entre los criterios apuntados, pocos y funcionales, que faciliten la toma de decisiones de gestión y, en su caso, el control y auditoría.

Por último, conviene recordar que un criterio de aplicación obligatoria solo puede venir derivado de una modificación normativa, no de un acuerdo adoptado en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin perjuicio de que un criterio consensuado sería de gran utilidad para los actores en esta materia y debería contribuir a mejorar la resolución de los problemas de gestión, conflictos, litigiosidad, falta de homogeneidad y equidad que puede suponer la aplicación de criterios distintos.

## Póliza Ciberriesgo

**Ataques informáticos,  
secuestro de información,  
fraude electrónico  
o phishing,...**

Y además  
el mejor  
servicio en RC



T. 977 251 042  
rcp@fabroker.eu





Tras la reunión celebrada con las personas responsables de la Dependencia de Trabajo e Inmigración y la Oficina de Extranjería, solicitada y promovida por el Colegio de Graduados sociales a la cual se unieron los Colegios de Abogados y Gestores Administrativos, en la cual se trataron varios temas referidos a las nuevas modalidades de autorizaciones, incremento de solicitudes, etc... y con objeto de contribuir a una mejor gestión, dicha Oficina de Extranjería nos dio traslado de las siguientes conclusiones:

1. Los expedientes se resolverán cuando se encuentren completos, es decir, cuando conste en los mismos toda la documentación que exige la normativa de extranjería y, por tanto, la Administración puede entrar a valorar los mismos y adoptar una resolución. Esta resolución será, como siempre, motivada. En aquellos supuestos, escasos según nuestra práctica, en los que falte alguna documentación exigible normativamente, serán requeridos.
2. Las inadmisiones a trámite se dictarán, de producirse, a la mayor brevedad posible desde la presentación de la solicitud. En caso contrario, y siempre que se produzca una causa de inadmisión, si ha transcurrido un plazo dilatado de tiempo, se procederá a resolver denegando. En ambos supuestos queda abierta la vía de recurso de reposición. Tal y como expusimos, se está produciendo un descenso notable en las resoluciones de inadmisión a trámite.
3. Respecto a la valoración de las pruebas para acreditar la permanencia continuada en España, seguimos aplicando los criterios expuestos en las instrucciones de arraigo (que te adjunto) y que se indican en las propias hojas informativas: documentos expedidos

por una Administración pública, por ONGs acreditadas y que presten servicios a inmigrantes. Respecto de los documentos privados, en principio, solamente aquellos que acrediten la identidad y la fecha en que se expiden y que ofrezcan garantías de veracidad de la presencia en España del interesado.

A modo de ejemplo, se expusieron nuestros criterios de valoración de los envíos de dinero (remesas), y otros como movimientos bancarios, en este último caso, restrictivamente debido a la automatización de los procesos. También valoramos toda la información que constan en nuestros aplicativos informáticos y en expedientes anteriores, siempre que quede acreditada la presencia del extranjero en España.

4. La valoración de los medios económicos, materiales y personales de las empresas se siguen valorando con los mismos criterios que hasta ahora, sin que se haya producido variación alguna. No obstante, vamos a valorar vuestras observaciones respecto a los conceptos tributarios que aplicamos.

5. El acceso a la oficina de extranjería está previsto para los interesados con cita previa. A los profesionales, en su labor de asistencia, se les facilitará la asistencia siempre que sea preciso para una atención que no pueda ser atendida correctamente por nuestros empleados y así se solicite. La obligación de relacionarse mediante medios electrónicos se mantiene y, entendemos, que es un método eficaz ya que las consultas gestionadas a través del buzón de consultas, son atendidas en tiempo y por los responsables de las diferentes secciones que tramitan los expedientes.

# extranjería

6. Se hizo referencia a la mala praxis de algunos profesionales que al presentar las solicitudes por Mercurio adjuntan documentos en blanco en lugar del que corresponde, fotos de documentos, en lugar del documento original digitalizado, documentos ilegibles por la mala calidad del escaneado que hace imposible que esa documentación pueda ser valorada y no aportar el pago de la tasa cuando disponen de los datos necesario para poder hacerlo. Se ruega que se transmita a los profesionales para que se pueda resolver de forma más ágil.

7. Situación de los familiares de los solicitantes de CCEE por enfermedad sobrevenida. Pueden presentar exclusivamente de forma presencial una solicitud de CCEE por la vía de la D.A 1.4 que se remitirá a la Secretaría de Estado de Migraciones por ser la competente para resolver.

8. Familiares de estudiantes por el 199. Solo pueden modificar a reagrupación por la vía del art. 199 si antes ya estaban en España como familiares del estudiante.

9. Denegación por antecedentes policiales: es posible cuando se considera que no queda acreditado el arraigo. En el art. 69 del RD 557/2011 está previsto expresamente.

10. Exclusión del RD 240/2007 para los familiares de españoles y derivación forzosa al arraigo familiar: depende de si han ejercido la libre circulación o no.

11. Limitación del uso de la vía pública delante de la Oficina: cuando los policías que realizan el control de entrada consideran que es necesario para no impedir el paso (hay un colegio cercano).

Finalmente, consideramos que los usuarios extranjeros de nuestros servicios constituyen un colectivo lo suficientemente amplio (por razones de origen, edad, nivel económico y educativo, etc.) como para admitir que una educación digital puede ser viable en muchos casos y que, precisamente, para el resto de casos o para los interesados que no quieran hacer uso de la misma, mantenemos la atención presencial con los recursos personales y materiales con que contamos.





## Visita Institucional



El 7 de febrero el Presidente del Colegio, **D. Mario González Beret**, junto con **D.ª Cristina Romero Martínez** y **D.ª Ana María Ruiz Bachs**, Secretaria y Vicepresidenta, realizaron una visita institucional a la nueva titular del Juzgado de los Social nº 6 de Granada, **D.ª María del Pilar Gimenez Pérez**, para una primera toma de contacto y coordinar cuantas acciones conjuntas se puedan realizar entre ambas instituciones.

## XVIII Asamblea Nacional de Graduados Sociales de España



El día 10 de febrero del corriente, en el Palacio de Ferias y Congresos de Málaga, se celebró la XVIII Asamblea Nacional de Graduados Sociales de España.

Después de unos años en los que no había sido posible convocar la Asamblea por cuestiones sanitarias, y en los cuales nos hemos tenido que relacionar mediante videoconferencias, fue una estupenda ocasión para reunirse con compañeros de todo el territorio nacional e intercambiar opiniones. Fue gratificante igualmente, poder coincidir con compañeros de la provincia granadina en tal evento y que acudieron a la llamada de nuestro máximo órgano de representación. En el transcurso de la Asamblea, todos los asistentes tuvieron oportunidad de tomar la palabra para proponer toda clase de iniciativas e iniciar un diálogo que permitió un debate serio, riguroso y constructivo sobre el presente y futuro de nuestra profesión.

Previo a la Asamblea, también se organizó un Congreso con la participación de interesantes ponentes de reconocido prestigio, como **Dña. Lourdes Arastey Sahún**, Jueza del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, **D. Antonio Sempere Navarro**, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo, o **Dña. María Luis Segoviano Astaburuaga**, Magistrada del Tribunal Constitucional, entre otros, y que impartieron conferencias de temas de gran actualidad, y donde fue nombrado Colegiado de Honor por parte del Consejo General de Graduados Sociales de España **D. Rosario de Luca**, Presidente del *Consulenti del Lavoro* de Italia.

A dicho acto, acudió el Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Granada, **D. Mario González**

## actos y jornadas

**Beret**, acompañado de la Vicepresidenta 1ª D.ª **Ana María Ruiz Bachs**, el Vicepresidente 2º D. **José María Morales Sánchez**, la Secretaria General D.ª **Cristina**

**Romero Martínez**, el Tesorero D. **Víctor Manuel Zarzo Rodríguez**, y el presidente de Honor D. **José Esteban Sánchez Montoya**.



### *Jornadas de Extranjería en Almería*



Durante los días 16 y 17 de marzo asistimos a las Jornadas de Extranjería organizadas por el Colegio de Graduados Sociales de Almería durante las cuales se puso de manifiesto la relevancia nuestro colectivo en la gestión de autorizaciones de residencia y trabajo en aplicación de los convenios suscritos con la Administración.

Las jornadas se diseñaron bajo la dirección académica de D. Francisco Javier Durán Ruiz, Jefe de la Oficina de Extranjería en Almería, y contaron con la presencia de destacados ponentes, estando la primera intervención a cargo de D. Santiago Yerga Cobos, Director General de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.





Durante los dos días, se abordaron los temas esenciales que afectan a la situación administrativa y laboral de la población migrante en España, con un cuidadoso diseño de los asuntos a tratar por los autorizados especialistas que desarrollaron cada materia y entre los que se encontraban las personas que dirigen los departamentos de la Administración implicados de las provincias de Almería, Granada y Málaga, además de miembros de la Abogacía del Estado y de los Tribunales de Justicia (ver programa).

La organización de este tipo de jornadas, evidencia la creciente intervención de los graduados sociales en materia de Extranjería y abre un apasionante camino en nuestra profesión.

## ***Asistencia al foro provincial de inmigración 2023***



El 20 de Abril, asistimos a la convocatoria 2023 del Foro Provincial de Inmigración que se celebró en las dependencias de la Delegación del Gobierno de Andalucía bajo la presidencia de doña Matilde Ortiz Arcas, Delegada Territorial de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y actuando como Secretario don Antonio M. Ortiz Fernández, Jefe del Servicio de Acción e Inserción Social. Contamos con la presencia, como cada año, del Jefe de la Dependencia de Trabajo e Inmigración de la Subdelegación del Gobierno en Granada, don Juan Manuel Puerta Vílchez, cuya asistencia es fundamental para hacer llegar a los órganos ejecutivos los principales problemas de la población migrante.

El Colegio de Graduados Sociales de Granada forma parte como invitado en este órgano de debate desde

el año 2018 y hemos participado en el asesoramiento y difusión de los planes de orientación que se llevaron a cabo en los años 2018 y 2019. Si bien, a partir de 2020, dejaron de convocarse las reuniones de los distintos grupos de trabajo y disminuyó de forma considerable la labor divulgadora.

El Foro Provincial para la Inmigración, se configura como un órgano de debate al que concurren diversos interlocutores sociales: sindicatos, asociaciones, organizaciones sin ánimo de lucro, así como representantes de distintos sectores de la administración autonómica y central. En la reunión se informa de las principales actuaciones llevadas a cabo, en su caso, por las distintas entidades y las novedades en materia de acciones a favor de la reducción de la vulnerabilidad de este colectivo.

## actos y jornadas

Si la convocatoria de 2022 fue un monográfico sobre la urgente situación de los refugiados procedentes de Ucrania, en este caso se abrió la oportunidad de debate general con la intervención de la Asociación Andaluza por la Solidaridad y la Paz (ASPA) de nueva incorporación, que presentó su proyecto sobre Educación para el desarrollo de la población migrante. Se expusieron las quejas sobre el Servicio de Atención al Inmigrante de Granada y la demora excesiva e injustificada en la emisión de informes de Inserción y de vivienda a pesar de que cuenta con una subvención, a través de los fondos de recuperación de la UE, especialmente destinada al refuerzo de personal en este servicio dependiente del Ayuntamiento de Granada.

Por parte del Colegio de Graduados Sociales de Granada, a través de la Comisión de Extranjería, se recordó la posibilidad de acudir a nuestro Servicio de Orientación e Información Socio-laboral (SOIS) para

solicitar atención en materia de Extranjería y nacionalidad. Aprovechamos la ocasión para sumarnos a la queja frente al Servicio de Atención al Inmigrante de Granada, cuyos plazos de resolución de expedientes superan con creces a cualquier localidad de España, incluidas Madrid o Barcelona, así como para denunciar la diferencia de criterios en algunos sectores de la Administración Autonómica por razones de nacionalidad. Seguimos echando de menos y reclamando la presencia en el Foro de Organismos cuya intervención es decisiva para favorecer la integración, como la Tesorería General de la Seguridad Social o el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El Foro Provincial para la Inmigración no es un órgano ejecutivo, pero debe funcionar como punto de encuentro a través del cual recordemos que la integración es una vía de doble sentido en la que no puede existir inserción sin tolerancia y apoyo

### **Actos por la festividad de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos 2023**



Como cada año la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha celebrado los actos en honor a su patrón durante los días del 25 al 28 de abril en los cuales han participado expertos en Relaciones Laborales en sus distintos campos y materias teniendo una alta participación de alumnos de la facultad y profesionales en los cuales nos incluimos los graduados sociales.

La última sesión del día 28 ha estado dedicada a la entrega de distinciones y reconocimientos al personal y colaboradores de esta facultad por parte de la dirección del centro formada por don Francisco Díaz Bretones Decano de la Facultad y don Ceferino Bustos Valdivia, actuando como secretario de la misma. Junto con las autoridades académicas participaron en la

En esta mesa nuestro presidente don Mario González Beret, el cual realizó una exposición sobre el funcionamiento de los colegios profesionales y en concreto el nuestro y la necesidad de la colegiación para el ejercicio de la profesión. Finalmente hizo entrega de la insignia de oro del colegio al mejor expediente académico de la promoción 2021/2022 del grado en Relaciones Laborales y RRHH de la que fue merecedora la alumna doña Alejandra Trillo Peña.

Una vez finalizado el acto de entregas y distinciones intervino doña Pilar Aranda Ramírez, Rectora Magnífica de la Universidad de Granada, la cual tuvo unas palabras de reconocimiento a nuestra profesión y a la facultad donde se imparten los estudios para el ejercicio de graduados/as sociales, siendo doña Pilar como máxima autoridad de la UGR la encargada de la clausura de dichos actos.



### Congreso Auditoría Socio-Laboral en Granada



Con el título *COMPARTIENDO CONOCIMIENTOS*, se celebró los pasados días 4 y 5 de mayo unas jornadas en el Palacio de Congresos de Granada, estando invitados todos los Graduados Sociales representados en la mesa inaugural por **D. Ricardo Gabaldón Gabaldón**, presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, **D. José Blas Fernández Sánchez**,

presidente del Excmo. Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, y **D. Mario González Beret**, Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, así mismo, la Asociación Profesional de Auditoría Socio-Laboral y de Igualdad (CEAL) estuvo representada por su presidente, **Don Juan Pañella Martí**.



## Visita Institucional Inauguración Sede Colegial Almería



El día 16 de junio, tuvo lugar una Visita Institucional por parte de nuestro presidente D. Mario González Beret, acompañado de miembros de la Junta de Gobierno al Colegio de Graduados Sociales de Almería, con motivo de la inauguración de su nueva Sede Colegial. Fueron recibidos por la Presidenta Dña. María del Mar Ayala Andújar junto con su Junta de Gobierno.

En el Acto, se hizo entrega por parte del Colegio de Granada, de una placa conmemorativa en recuerdo de dicho acontecimiento inaugural, así como, se mantuvo una reunión en la cual se trataron varios temas de interés, entre ellos, la problemática existente en cuanto a las relaciones con las distintas administraciones, por ser comunes a todos los profesionales G.S. También se trataron asuntos de colaboración a medio plazo, sobre jornadas de formación y talleres prácticos para realizar de forma conjunta, debido a la cercanía e idiosincrasia de cada provincia, que podrán servir a nuestros respectivos colectivos (Granada y Almería), de aprovechamiento y utilidad para sus colegiados.

## Presentación Formulario CMAC



Realiza la presentación oficial, rueda de prensa para la campaña de difusión del CMAC en la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía.

Al acto acudieron los representantes siguientes: Delegado del Gobierno **D. Antonio Jesús Granados García**, Delegado de Empleo **D. José Javier Martín Cañizares**, Jefe de Servicio del Servicio de Administración Laboral, **D. Jesus Navajas Trujillo**, Vicedecano del Abogados **D. Antonio Mir Ruiz** y Presidente del Colegio de Graduados Sociales **D. Mario González Beret**.

La Delegación de Granada, ha sido la pionera en Andalucía de donde ha emanado el proyecto y desde

donde lo han desarrollado, contando con mejoras, sugerencias y apuntes por parte de nuestro colectivo, como especializado en materia socio laboral.

Aún queda mucho por mejorar y ampliar opciones sobre todas las casuísticas posibles de uso, pero lo importante es que ya está en funcionamiento, mejorando la presentación de la papeleta y evitando desplazamientos. Da respuesta a una antigua reivindicación por parte de nuestro colectivo, el cual ya había puesto de manifiesto desde hacía ya mucho tiempo, que en otras CCAA ya se usaba un sistema de registro telemático de papeleta de conciliación.





## Foro sobre Actualidad Laboral Granada-Almería



Los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de **Granada y Almería** se unieron para organizar el día 22 de septiembre, el I Foro sobre Actualidad Laboral, que se llevó a cabo en el Hotel Abades Nevada Palace de Granada, en formato de formación presencial de mañana y tarde, bajo la presidencia del Presidente del Consejo Andaluz de Graduados Sociales **José Blas Fernández** y los presidentes de Granada, **Mario González Beret**, y de Almería, **María del Mar Ayala Andújar**, con el objetivo de actualizar y perfeccionar el conocimiento ante tan elevada normativa legal de aplicación y resoluciones judiciales.

En este foro, se tuvo la oportunidad de debatir desde la praxis profesional del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, interesantes temas de gran actualidad social, como los nuevos permisos retribuidos tras el RDL 5/2023, el impacto de los riesgos psicosociales, la llegada de la inteligencia artificial al ejercicio de la profesión del graduado social, la implementación práctica de los nuevos sistemas de control empresariales, planes de igualdad y acoso, y el presente y futuro de esta profesión con la impronta de la Justicia Social.

Las ponencias fueron impartidas con maestría por el ex inspector de Trabajo y Seguridad Social de Barce-



## actos y jornadas



Iona, **Antonio Benavides Vico**, la magistrada suplente de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, **Concepción Morales Vallez**, el magistrado del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de

Guadix, **Alfonso Peralta Gutiérrez**, y **Audith Zapata**, experta en la gestión e implantación de programas de Igualdad, diversidad e Inclusión en el marco de la responsabilidad social y la sostenibilidad.



**1ª ponencia:** **José María Morales Sánchez**, Vicepresidente CGS Granada, junto al ponente **Antonio Benavides**, Ldo. Derecho y Graduado Social, Ex inspector de Trabajo y S.S. y **Salvador Rodríguez Cañadas** Vicepresidente 4º CGS Almería.





**2ª ponencia:** Encarnación Álvarez Parrón, Secretaria Gral. CGS Almería, junto a la ponente Concepción Morales Valle, Magistrada Supl. Sala Social del TSJ Madrid y José María Morales Sánchez, Vicepresidente CGS Granada



**3ª ponencia:** Cristina Romero Martínez, Secretaria General del CGS Granada, junto al ponente Alfonso Peralta Gutiérrez, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 2 de Guadix, y Carlos Taramelli Vicente, Vicepresidente 3º CGS Almería





4ª ponencia: Isabel López Parra, Tesorera del CGS Almería, junto a la ponente Audith Zapata Navarro, G.S y experta en la gestión e implantación de programas igualdad, diversidad e inclusión social en el marco de la R.S y sostenibilidad y Víctor Zarzo Rodríguez, Tesorero CGS Granada





Una vez finalizada la primera parte de la mañana, se llevó a cabo el acto de hermanamiento entre los **Colegios de Almería y Granada**, arropados por sus respectivas Juntas de Gobierno, en el que los presidentes **María del Mar Ayala** y **Mario González** se intercambiaron los correspondientes nombramientos honoríficos y detalles de un marcado sentimiento de fraternidad.

La jornada finalizó con un abierto debate en una mesa redonda entre los ponentes Miguel Ángel Tortosa López y José Esteban Sánchez Montoya, que versaron sobre el presente y el futuro de la profesión de Graduado Social como operadores jurídicos, hoy incardinada esta disciplina académico y universitario como Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.



**Mesa redonda:** Miguel Ángel Tortosa López, Presidente de Honor del CGS Almería, Salvador Rodríguez Cañadas, Vicepresidente 4ª del CGS Almería y José Esteban Sánchez Montoya, Presidente de Honor del CGS Granada



# actos y jornadas



Los presidentes de los Colegios de Graduados Sociales de Almería y Granada, agradecen a todas las entidades colaboradoras Editorial SEPIN, Grupo 2000, Globalfinanz, Edutedis, Wolters Kluwer, Nebulosa Digital y ANTEA SIGGA; a las autoridades, organismos, presidentes y miembros de junta de gobierno de los colegios de Andalucía y como no, a todos/as los asistentes, ya que sin ellos/as no hubiera sido posible celebrar dicho Foro.







EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ALMERÍA

**I FORO SOBRE ACTUALIDAD LABORAL**

# actos y jornadas

## Junta General Ordinaria



En la tarde del 26 de septiembre se celebraba la Asamblea General Ordinaria, así como las elecciones para cubrir siete vocalías en la junta directiva.

Tras la lectura y aprobación del acta del año anterior se procedió al estudio de la Memoria anual, la cual fue aprobada por unanimidad, así como el balance y las cuentas anuales.

Por parte del Presidente se hizo una amplia exposición del desenvolvimiento del Colegio en el año e informó de los aspectos que lleva a cabo tanto el Colegio como los Consejos Andaluz y Estatal en defensa de los intereses de los Graduados Sociales.

No habiendo propuestas de los colegiados se llegó al último punto del orden del día, elección parcial de miembros de Junta de Gobierno, la cual y debido al número de candidaturas recibidas, no fue necesaria votación y los candidatos fueron aclamados.

## Jornada TGSS. Nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos

El día 27 de septiembre una jornada en la sede del Colegio de Análisis del Decreto-ley 13/2022 y la Orden PCM/74/2023



Para ello contamos con la intervención de **D. Juan Manuel León**, Subdirector Provincial de la TGSS de Granada.

En la exposición del ponente se vio todas aquellas dudas que nos han estado surgiendo con motivo de la entrada en vigor de la nueva Ley, quedando muchas de las dudas respondidas, y sólo quedando pendiente aquellas consultas relacionadas más con los datos que la Agencia Tributaria tendrá que enviarles para el cálculo de las bases consolidadas. Dudas que el Colegio intentará contestar en citas futuras con AEAT.

Dicha jornada fue presentada por D. **Mario González Beret**, Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, que dio voz a todas las preguntas que estuvieron llegando con anterioridad a la jornada, o las personas que estaban conectadas mediante la opción de online.



## Actos Institucionales 2023



El 9 de noviembre tuvo lugar en el Salón de Plenos de la Real Chancillería de Granada, el acto de Jura de nuevos Colegiados del año 2023.





# actos y jornadas

Fue un acto solemne, el cual fue presidido por el Excmo. **Sr. D. Lorenzo del Río Fernández**, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Acompañando en la Mesa Presidencial, se encontraban además, el Presidente de la Audiencia Provincial, Ilmo. **Sr. D. José Luis López Fuentes**; la Ilma. Sra. **Dña. M.ª del Mar Ayala Andújar**, Vicepresidenta del Excmo. Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; el Ilmo. **Sr. D. Juan Fernández Henares**, Vicesecretario del Excmo. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y el Excmo. **Sr. D. Mario González Beret**, Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.



En el acto tomaron juramento o promesa los colegiados acompañados de sus correspondientes padrinos



**D.ª Lourdes Álamos Villa**  
Padrino: **D. José M.ª Morales Sánchez**



**D.ª M.ª Amelia Baena Espadafor**  
Madrina: **D.ª Carolina Valenciano Cob**



**D.ª Beatriz Sánchez Hernández**  
Padrino: **D. Antonio Marín Olmedo**



**D. Enrique J. Roldan Cuenca**  
Padrino: **D. Félix Murcia Rodríguez**



Posteriormente se entregaron dos distinciones:



- Al Ilmo. Sr. D. Jesús Rodríguez Alcázar, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número Uno de Granada, se le impuso la Medalla al Mérito Profesional de nuestra Corporación en su categoría de Oro.



- A D.<sup>a</sup> Cristina Apecechea Celaya, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, se le nombró Colegiada de Honor del Colegio de Graduados Sociales de Granada.



# actos y jornadas



Cabe destacar, el importante número, tanto de autoridades Judiciales, como autoridades de los diferentes ámbitos de las Administraciones Estatal, Autonómica y Local que asistieron al Acto.



Nos honraron con su presencia el Secretario de Gobierno del TSJA, el Juez Decano de Granada, la Secretaria Coordinadora de Granada, Magistrados/as y Letrados/as tanto del TSJA como de los Juzgados de lo Social.



Del mismo modo a destacar, autoridades civiles como: La Subdelegada del Gobierno, la III Teniente Alcalde del Ayuntamiento de Granada, el Delegado de Justicia de la JA, el Delegado de Empleo de la JA, el Presidente del CARL, la Gerente del M° de Justicia, la Delegada del Ministerio de Economía y Hacienda, los/as Directores/as Provinciales del INSS, SEPE, el Delegado Provincial AEAT, el Decano de la Facultad RRHH y RRL, Jefes de Servicio de la JA, Subdirectores/as y Secretarios/as de diferentes Administraciones, representantes de Colegios Profesionales, Representantes de Colegios de Graduados Sociales de Andalucía y Murcia, Mutuas y Colaboradores de nuestra Institución, así como un destacado número de Graduados Sociales y familiares que les acompañaban.







# actos y jornadas







Una vez finalizado el acto principal, nos trasladamos a un céntrico hotel para celebrar un almuerzo conmemorativo, al cual se unieron los/as compañeros colegiados que iban a ser homenajeados con las medallas al mérito profesional en sus categorías de plata y bronce, los cuales, se encontraban acompañados de sus familiares. Entre todos, se pudo disfrutar de un evento en un ambiente relajado y festivo.





# actos y jornadas





## **Medalla al Mérito Profesional en su categoría de Bronce:**



D. Pablo Ortega Ortega



D. Alberto Cortés Toledo

## **Medalla al Mérito Profesional en su categoría de Plata:**



D.ª Inés Sanchís López



D. Francisco López Nuñez



D. Eduardo Paredes Ramirez



El acto, finalizó, con la entrega de una placa conmemorativa al miembro de Junta de Gobierno saliente, D. Javier Alejandro Gervilla Jiménez.

## La visión actual de la Inspección de Trabajo sobre la contratación temporal y los contratos fijos discontinuos



El lunes 20 de noviembre tuvo lugar en nuestra sede colegial una jornada formativa de gran interés y actualidad impartida por el Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Granada, **D. Jesús Rodríguez Garvayo**, se habló ampliamente sobre las campañas que la unidad inspectora tiene previstas realizar de manera inminente y las peculiaridades que pueden afectar a nuestros clientes en virtud de las modalidades de contratación elegida.

Como no podía ser de otra forma, el debate fue intenso cuando se habló de “Contratos Fijos Discontinuos”, apartado donde los numerosos colegiados asistentes a la jornada participaron asiduamente con el ponente sobre las distintas casuísticas que hemos venido conociendo desde la entrada en vigor del RDL 32/2021 de 28 de diciembre.

La jornada, que se impartió también en modalidad on-line, fue grabada y puede ser de nuevo visionada por todos los colegiados que así lo deseen.



Desde la Junta de Gobierno de éste Colegio Oficial que continúan a colaborar con el Colegio de Graduados Sociales de Granada, emplazándonos al final de la jornada para realizar sobre la explotación de nuestros clientes de esas

Agradecer igualmente la amplia participación de nuestros colegiados en la jornada, aportando cuestiones, reflexiones y comentarios que acreditan el amplio conocimiento en la materia que atesoran los Graduados Sociales.

## Asistencia actos institucionales de Córdoba

El día 15 de noviembre de 2022, el Colegio de Graduados Sociales de Córdoba, en su sede, celebró un acto institucional de entrega de juramento a los nuevos colegiados, celebrado en el salón de actos de la Ciudad de la Justicia, y posteriormente, el almuerzo de confraternidad en la Hacienda de la Albaida.



La jornada se dividió en dos partes: la solemne ceremonia de entrega de juramento de nuevos colegiados, celebrada en el salón de actos de la Ciudad de la Justicia y, posteriormente, el almuerzo de confraternidad en la Hacienda de la Albaida.

José Blas Fernández Sánchez, presidente del Consejo Andaluz de Colegios de Graduados Sociales y presidente de honor del Consejo General, participó en los actos, así como Francisco de Paula Sánchez Zamorano, presidente de la Audiencia Provincial de Córdoba, también asistieron varios presidentes de los colegios andaluces como los de Granada, Mario González Beret, de Sevilla, Juan Antonio Montes Montero, de Huelva, María Isabel González Benítez, Jaén, Jose Luis Rodríguez Morillas y del colegio de Málaga y Melilla, Eduardo Ruiz Vegas, todos ellos, quisieron acompañar a sus compañeros de Córdoba.



## Actos del Colegio de Farmacéuticos

El pasado domingo 26 de noviembre, en el Colegio de Farmacéuticos se celebró su patrona, la Inmaculada Concepción, por primera vez bajo la presidencia de Juan Eloy Jiménez.

En este acto estuvo Juan Eloy Jiménez acompañado en la mesa, por el presidente del Consejo Andaluz de Farmacéuticos y presidente de Bidadarma, Antonio Mingorance, por el subdirector general de Farmacia y prestaciones de la Consejería de Salud y consumo de la Junta de Andalucía, Carlos Gustavo García y por el decano de la Facultad, Manuel Sánchez.

El acto comenzó con el reconocimiento a los nuevos colegiados, en cuyo nombre hizo juramento una



representante de los mismos. También se realizó la entrega de insignias, tanto del Colegio como de Bidadarma, a personas cuya trayectoria en el Colegio, por sus años de pertenencia han sido merecedoras de estos reconocimientos. Y este año, como es tradicional, las medallas de oro fueron para dos mujeres que destacaron por "su colaboración en la respuesta humanitaria de ayuda a los afectados por el terremoto de Turquía".

El Colegio de Graduados Sociales de Granada quiso acompañar en este acto con la presencia de Ana María Ruiz y Carolina Valenciano, miembros de la Junta de Gobierno.



## XX Aniversario Unión Profesional de Granada

El lunes 27 de noviembre, se celebró el 20 aniversario de Unión Profesional de Granada, en el auditorio de Caja Rural de Granada, en los que han primado el trabajo en equipo y el compromiso de los más de 28 Colegios profesionales que conforman esta asociación.



Al acto acudieron la mayoría de los representantes de los Colegios que forman parte activa de UPG junto a sus Juntas de Gobierno, muestra inequívoca del sentir de unión que existe dentro de sus miembros, como también lo demostraron los presidentes anteriores,



# actos y jornadas

José María Rosales de Angulo, Francisco Martín-Requerda García, y Manuel Mariano Vera Martínez, que debatieron ampliamente en la mesa redonda organizada para esta conmemoración junto a Genaro Sánchez, presidente actual.

Por otro lado, intervinieron la alcaldesa de Granada, Marifrán Carazo que destacó los 20 años de trabajo a favor de la provincia granadina que ha desarrollado la Unión Profesional y además ofreció su colaboración para trabajar de forma conjunta con los colegios profesionales: “ya que la unión de todos hace la fuerza necesaria para hacer avanzar a Granada”.

Y el delegado del Gobierno de la Junta de Andalucía en Granada, Antonio Granados quien explicó que hay muchos autónomos y pymes en la provincia y resaltó la importancia de la colegiación de los profesionales ya que es: “una garantía en el servicio público que se presta”.

Además, mostraron su apoyo tanto a los colectivos representados como a la propia Unión Profesional, al



igual que lo hizo Victoria Ortega presidenta de Unión Profesional Nacional quien, al no poder asistir en persona envió un video de felicitación con palabras que conmovieron a los asistentes.

Genaro Sánchez por su parte, remarcó: el papel primordial que han jugado los colegios en defensa de sus profesionales: “representamos a 45.000 profesionales, cada uno de su ámbito y materia, sin perder el objetivo de esa vocación de servicio que cada uno de esos profesionales tienen hacia los consumidores. Aparte, somos grandes generadores de riqueza. Somos el colectivo profesional más importante que hay en la provincial” y como no, explicó los retos de futuro que tiene UPG: “más visibilidad y notoriedad para que la sociedad granadina tenga conocimiento de su importancia y de la de los colegios profesionales ya que todos somos consumidores”.

## Jornada Sistema Agrario



El 30 de noviembre, se celebró en la sede colegial en formato presencial y Online, unas jornadas dedicadas al Régimen Especial Agrario.

La Jornada organizada en colaboración con MC Mutual, contó con la presencia de su Director Provincial, Don José de la Cruz Fernández Cosío, presidente del

En el transcurso de la misma nos despejé todas y cuantas dudas nos podían surgir en torno a este Régimen tan utilizado en nuestra provincia. Se abordaron aspectos de inclusión, afiliación, cotización y prestaciones.

Una interesante jornada que finalizó con una amplia participación del colectivo.

## Jornada Formativa INSS



El **martes día 12 de diciembre** se celebró una **Jornada Formativa** sobre distintos aspectos y novedades de las prestaciones de la Seguridad Social que a cargo de **D. Juan Carlos Torrecillas Pareja**, Subdirector Provincial de Trámite de Pensiones, que vino acompañado de **D. Pablo García Ruiz**, Director Provincial del INSS, una jornada muy completa e interesante donde se repasaron los siguientes contenidos:

- Hecho causante de la pensión de jubilación tras la entrada en vigor del Real Decreto 453/2022.
- Periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de los trabajadores con periodos en alta con contratos a tiempo parcial desde 01/10/2023 (artículo único.26 del Real Decreto-ley 2/2023).
- Compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo: jubilación activa, jubilación flexible, jubilación parcial, médicos de atención primaria, afiliación a la mutualidad de un colegio profesional.

- Jubilación demorada.
- Complemento por maternidad y complemento para la reducción de la brecha de género.

La jornada tuvo lugar en el salón de actos de nuestra sede Colegial y se realizó en formato presencial y telemático con el fin de facilitar a los colegiados el poder asistir a la formación que se ofrece desde el



Colegio, y que resulta tan necesaria para el posterior desarrollo profesional.

Después de la misma, todos los presentes, tanto los que se encontraban de forma presencial, como los que estaban conectados, tuvieron ocasión de plantear sus consultas e inquietudes, las cuales fueron resueltas muy amablemente por los ponentes.

## Premios al Mérito Social



Como cada año el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España celebra la entrega de los Premios al Mérito Social, este año en su XVIII edición.

Tras la solicitud por parte de nuestro Colegio, a propuesta de la Junta de Gobierno, tenemos el orgullo de encontrar entre los galardonados a nuestro Presidente Honorífico D. José Esteban Sánchez Montoya, el cual ha sido premiado en la categoría de "Mérito Social a la Defensa de la Profesión".

Ciertamente, en este reconocimiento por parte del CGCOGSE, queda reflejado todo lo que José Esteban



# actos y jornadas

ha trabajado y luchado durante más de 30 años por la profesión, por su Colegio y por nuestro Colectivo, además, de haber conseguido constituirse hoy en día, como un referente de lo que significa ser Graduado Social, tanto en nuestra provincia, como fuera de ella, todo ello, gracias a una extensa y excelente carrera profesional y colegial, la cual esta junta, analizó convenientemente y dio buena cuenta de ella en su petición al Consejo General.

Desde estas líneas, dar una Enhorabuena merecida a nuestro compañero y Presidente de Honor.



La entrega de este merecido premio, se realizará en la celebración de los actos Institucionales del Consejo General el próximo día 15 de diciembre y tendrá lugar en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación en Madrid.

En el Acto se entregarán las siguientes distinciones:

## GRAN CRUZ DE LA JUSTICIA SOCIAL

**Sra. D.<sup>a</sup> Magdalena Valerio Cordero**, Presidenta del Consejo de Estado

## XVIII EDICIÓN DE LA ENTREGA DE LOS PREMIOS MÉRITO SOCIAL

### Premio Mérito Social a la Justicia

**Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro**, Presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo

### Premio Mérito Social a la Defensa de la Profesión

**Sr. D. José Esteban Sánchez Montoya**, Graduado Social y ex presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada

### Premio Mérito Social a la Trayectoria Profesional

**Sr. D. José Conesa Ballestero**, Graduado Social y ex presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona

### Premio Mérito Social a la Prevención de Riesgos Laborales

**Sr. D. Ramón Morales Muñoz**, Graduado Social del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

### Premio Mérito Social a la mejor labor periodística en pro de la Justicia Social

*Periódico El Economista*

Además de estos Premios se otorgarán las **MENCIONES AL MÉRITO PROFESIONAL** para los siguientes mencionados:

### Mención a la Defensa de la Profesión

**Sr. D. Emilio Fernández de Mata**, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia

**Sr. D. Alejandro Patuel Navarro**, Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castellón



Desde el Colegio de Granada, queremos felicitar a todos los premiados por este justo reconocimiento y agradecerles su trabajo, ayudando cada uno de ellos en sus respectivas responsabilidades a crear una sociedad más justa. A todos ellos, GRACIAS por su trabajo y esfuerzo.

## VII Certamen de dibujo infantil "Felicitemos la Navidad"



En pasado día 27 de diciembre se entregaron los premios del VII Certamen de dibujo infantil "Felicitemos la Navidad".

Se procedió a la lectura de los premiados invitándoles a recoger su diploma acreditativo y un pequeño kit de pintura para continuar plasmando su creatividad.

Este año, sin distinción de categorías, las premiadas fueron:

- Alba Pereira Sanz
- Alba Zarzo Mesas
- Corpus Romero Checa

El presidente del Colegio, Mario Gonzalez Beret, les dirigió unas palabras a todos los participantes e invitó a todos nuestros colegiados, para que el año que viene traigan a los más pequeños de la casa para alcanzar así una mayor participación, contribuyendo en el desarrollo de la ilusión a través del arte.

Finalmente, y una vez entregados los reconocimientos, se procedió a compartir una divertida merienda en la sede colegial, en la que estuvieron presentes tanto los participantes como sus familias.

Quedamos a la espera que el próximo año aumente nuestra ilusión y nuestra solidaridad, y con la colaboración de todos podamos arrancar muchas más sonrisas.

## movimiento colegial

### ALTAS COLEGIADOS EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA



M.ª Amelia Baena Espadafor  
Colegiada n.º 1656



Lourdes Álamos Villa  
Colegiada n.º 1659



Enrique J. Roldan Cuenca  
Colegiado n.º 1660



Juan Pablo Carrera Amorós  
Colegiado n.º 1436

### ALTAS COLEGIADOS NO EJERCIENTE



Zaida Libia  
Nuñez Troya  
Colegiada n.º 1657



Vicente  
López Espinilla  
Colegiado n.º 1658



Noelia  
Lujan Alcantara  
Colegiada n.º 1590



Rafael  
López Díaz  
Colegiado n.º 1661

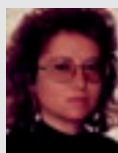


César  
Sánchez Simón  
Colegiado n.º 1662



M.ª Esther  
Hinojosa Nieto  
Colegiada n.º 1663

### PASO DE EJERCIENTE POR CUENTA PROPIA A EJERCIENTE POR CUENTA AJENA



M.ª Lourdes Pérez García  
Colegiada n.º 1144



Beatriz Sanchez Hernández  
Colegiada n.º 1650

# movimiento colegial

## PASO DE EJERCIENTE POR CUENTA PROPIA A EMÉRITO



Mario Cadiar Alba  
Colegiado n.º 1538



Antonio Ruano Quesada  
Colegiado n.º 1274



Antonia Pérez Espadafor  
Colegiada n.º 0733



Alfonso Moya Morales  
Colegiado n.º 0947

## BAJA DE COLEGIADO EJERCIENTE POR CUENTA PROPIA



Miguel A. Robles Galvez  
Colegiado n.º 1643



Simon C. Maestra López  
Colegiado n.º 0982



Juan P. Carrera Amorós  
Colegiado n.º 1436



Fayna A. López Martín  
Colegiada n.º 1614



Fernando Estévez Aneas  
Colegiado n.º 1642



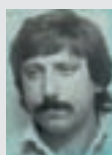
Alejandro Enriquez Ruiz  
Colegiado n.º 0953



Alicia Tesias Martinez  
Colegiada n.º 1587



Yolanda Saez Muñoz  
Colegiada n.º 1472



Miguel Angel Jiménez Ruiz  
Colegiado n.º 0804



Juan Fernández Fernández  
Colegiado n.º 0988



Leticia Franco Ariza  
Colegiada n.º 1598

## BAJA DE COLEGIADO EJERCIENTE POR CUENTA AJENA



Ana Belén Peña Ballesteros  
Colegiada n.º 1536

## BAJA DE COLEGIADO NO EJERCIENTE



Adrián  
Guerrero Gallego  
Colegiado n.º 1635



Elisa B.  
Vilchez Ledesma  
Colegiada n.º 0844



Rafael  
Mengual Fernández  
Colegiado n.º 1653



Encarnación  
García Fernández  
Colegiada n.º 1593



Juan Carlos  
Aybar Pulido  
Colegiado n.º 1534



Zaida Libia  
Nuñez Troya  
Colegiada n.º 1657



# Prestaciones Seguridad Social

## CUANTIAS MÍNIMAS DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA 2024

CLASE DE PENSIÓN		Con cónyuge a cargo		Unipersonal		Cónyuge NO a cargo	
		Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
<b>Jubilación</b>	Con 65 años	14.466	1.033	11.552	825	10.966	783
	Con menos de 65 años	14.466	1.033	10.808	772	10.215	730
	Con 65 años procedente de GI	21.698	1.550	17.329	1.238	16.448	1.175
<b>Incapacidad Permanente</b>	Gran invalidez	21.698	1.550	17.329	1.238	16.448	1.175
	Absoluta	14.466	1.033	11.552	825	10.966	783
	Total con 65 años	14.466	1.033	11.552	825	10.966	783
	Total 60-64 años	14.466	1.033	10.808	772	10.215	730
	Total derivada de E:C < 60 años	8.516	608	8.516	608	8.443	603
	Parcial Reg. A.T con 65 años	14.466	1.033	11.552	825	10.966	783
				<u>Anual</u>		<u>Mensual</u>	
<b>Viudedad</b>	Titular con cargas familiares			14.466		1.033	
	65 años, cargas familiares o discapacidad > 65%			11.552		825	
	Titular 60-64 años			10.808		772	
	Titular < 60 años			8.752		625	
<b>Orfandad</b>	Por beneficiario			3.353		240	
	<18 años con discapacidad >65%			6.946		496	
<b>Prestación Orfandad</b>	Un beneficiario			10.584		756	
	Varios beneficiarios (a repartir entre el nº)			17.841		1.274	
<b>En favor de familiares</b>	Por beneficiario			3.533		252	
	Si no existe viudo ni huérfano pensionistas 65 años			8.534		610	
	Si no existe viudo ni huérfano pensionistas <65 años			8.043		575	

**SOVI** No concurrente: 7.399€/año: 528€/mes Concurrente: 7.182,€/año: 513€/mes

**LÍMITE INGRESOS PENSION MÍNIMA (sin incluir pensión): sin cónyuge a cargo 8.942€/año. Con cónyuge a cargo 10.430€/año**

Complemento para la reducción de la BRECHA DE GÉNERO de las pensiones contributivas 33,2€/mes

## CUANTÍA PENSION MÁXIMA 2024 44.450€/año: 3.175€/mes

### PRESTACIONES FAMILIARES POR HIJO A CARGO 2024

Límite de ingresos < 18 años NO minusválido 14.544€/año. Familias numerosas 21.888€/año

incrementa 3.546€/año por cada hijo a partir del 3º

		<u>Anual</u>	<u>Mensual</u>
Hijo >18 años	Minusvalía >65%	5.647	403
	Minusvalía >75% con ayuda de 3ª persona	8.469	605
Hijo < 18 años	Minusvalía >33%	1.000	83
	No discapacitado o discapacidad < 33%	588	49

### PRESTACIONES PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLE

### PAGO ÚNICO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

Nº de hijos	Nº veces SMI	Importe	
2	4	4.320	<b>1.000€</b> en caso de familias numerosas, monoparentales y madres discapacitadas
3	8	8.640	
4 o más	12	12.960	

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2024

	<u>Anual</u>	<u>Mensual</u>	<u>Diario</u>
SIM para todos los trabajadores	15.876	1.134	37,8
IPREM 2024 (todavía vigente 2023)	7.200	600	20

Salario mínimo interprofesional para empleados del hogar por horas: 8,87€ (incluye pagas y vacaciones)

## INGRESO MÍNIMO VITAL GARANTIZADO €/mes

Increm. 6,9% 2024	Adultos-unidad NO monoparental					Complemento ayuda a la infancia. Cuantía mensual por cada menor de edad miembro de la unidad de convivencia.	
	1	2	3	4 o mas			
menores	0	604	785	966	1.148	Menores 3 años	
	1	785	966	1.148	1.329	115	
	2	966	1.148	1.329	1.329	3-6 años	
	3	1.148	1.329	1.329	1.329	80,5	
	4 o mas	1.329	1.329	1.329	1.329	Mayores de 6 y menores 18	
						57,5	
						<b>PENSIONES JUBILACIÓN E INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA 2024:</b>	
						7.250€/año: 517€/mes. Compl. por alquiler 525€	
1 adulto: unidad monoparental		1 menor	2 menores	3 menores	>4 menores		
		785	966	1.148	1.329		

# colegiados en Granada y provincia

## Huétor-Tájar

Huétor-Tájar como municipio nace de la unión de las alquerías de Huétor y Tájara, tras la destrucción de esta última en 1483, si bien se ha constatado un poblamiento prácticamente ininterrumpido desde la época protohistórica. Tras la conquista, la familia de los Luna creó un señorío jurisdiccional que pasó a los Portocarrero en el siglo XVII, y que llegó hasta prácticamente la edad contemporánea.



Hasta nuestros días han llegado restos de esta fase histórica. Entre ellos hay que destacar el Torreón de Huétor,

El Centro de Interpretación está ubicado en este Torreón Árabe, declarado Bien de Interés Cultural (BIC), es una torre-fortaleza nazarí del siglo XIV, y forma parte de la red de torres vigía que colonizaban el territorio del Antiguo Reino de Granada. También ocupa la casa de administración del siglo XVI y XVII y un gran patio que será utilizado como nuevo espacio escénico.

El Torreón es uno de los restos que quedan del sistema fortificado amurallado de la alquería de Huétor, junto a parte de las murallas, y cuenta con cuatro plantas distintas y una terraza. Tras su adquisición por parte del Ayuntamiento y unas obras de más de seis años, el objetivo es que este nuevo centro se convierta en el monumento más visitado de Huétor Tájar y su más importante atractivo turístico.

No hay que olvidar los restos de la antigua Fortaleza de Tájara, situada en el caserío de Las Torres.

Situado en plena ribera baja del río Genil, el pueblo de Huétor Tájar se localiza en un extenso llano con una de las tierras más fértiles de Andalucía Oriental, así reconocido desde tiempos inmemoriales. La enalada figura de sus casas se vislumbra entre el verdor de sus ricas huertas.

Limita por el norte y este con el término de Loja, por el sur con el de Salar, y por el oeste con el de Moraleda de Zafayona y Villanueva Mesía. Su término municipal es atravesado longitudinalmente de este a oeste por el río Genil, de norte a sur por los arroyos de Vilanos, Guantero del Pino, Algararejo y Amarguillo, el río Cacín y varios barrancos y torrenteras.



### COLEGIADOS EJERCIENTES EN HUÉTOR-TÁJAR:

Colegiada nº 1221.- M.ª José Cáceres Aguilera

Colegiada nº 1413.- Eva M.ª Aguayo Torres



# Vosotros SOIS lo importante



Puede solicitar cita en la dependencia colegial situada en  
C/ Lope de Vega, 3 Bajo, de 10 a 14 horas, o a través de mail:  
[administracion@cgsgranada.es](mailto:administracion@cgsgranada.es), siempre presentando el Boletín  
de Solicitud que encontrará en la Web Colegial  
[www.cgsgranada.es](http://www.cgsgranada.es) o en nuestra oficina

## SERVICIO GRATUITO - CITA PREVIA



Colegio Oficial  
Graduados Sociales  
Granada

C/ Lope de Vega, 3 bajo  
18002 Granada

Tel.: 958 25 02 91

**Web:** [www.cgsgranada.es](http://www.cgsgranada.es)

**Email:** [administracion@cgsgranada.es](mailto:administracion@cgsgranada.es)

C/ Lope de Vega, 3 -bajo 18002 Granada  
Telf. 958 250 291  
[www.cgsgranada.es](http://www.cgsgranada.es)  
[administracion@cgsgranada.es](mailto:administracion@cgsgranada.es)



# Colegio Oficial Graduados Sociales Granada

**ASESÓRESE SIEMPRE POR UN  
GRADUADO SOCIAL COLEGIADO**

- Para accionar o defenderse de procedimientos judiciales en materia Laboral y de Seguridad Social.
- Para gestionar su empresa y su negocio.
- Para asesorarse en temas de actualidad y novedades normativas que nos afectan diariamente a todos en materia Socio-Laboral y de Seguridad Social.