



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL PAPEL DEL ASESOR LABORAL EN LA
SOCIEDAD ACTUAL**

**Análisis de la estructura organizativa y
riesgos psicosociales en una asesoría laboral**

Presentado por: **Ana Belén Gómez Cajal**

Tutelado por: **Emilio Benedicto Carrillo**

Soria, 2021

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

En este trabajo voy a dar a conocer la profesión del asesoramiento laboral. En primer lugar, describiré la evolución del trabajo a lo largo de la historia y cómo surge la necesidad de una figura de mediador-asesor, posteriormente me centraré en el papel del asesor laboral en la sociedad actual a través de la descripción del sector y su evolución en los últimos 20 años, la formación funciones y competencias, referencia al intrusismo profesional y la influencia de la asesoría laboral en nuestra sociedad. El siguiente apartado consistirá en hacer un análisis de la estructura organizativa y los riesgos psicosociales en una asesoría laboral. Finalmente haré algunas reflexiones sobre las conclusiones extraídas de la investigación y el futuro de la profesión.

PALABRAS CLAVE

Derecho del trabajo, relaciones laborales, asesoramiento laboral, graduado social, riesgos psicosociales.

ÍNDICE

BLOQUE 1

TÍTULO PRELIMINAR: JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	3
3. OBJETIVOS.....	4
4. COMPETENCIAS.....	4
5. METODOLOGÍA.....	4

BLOQUE 2

TÍTULO I: EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A LO LARGO DE LA HISTORIA.....	5
1. EL TRABAJO EN LAS SOCIEDADES PREINDUSTRIALES.....	5
2. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO: DESDE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL HASTA NUESTROS DÍAS.....	6
3. LA TRANSCENDENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO: ES NECESARIA SU REGULACIÓN E INTERPRETACIÓN.....	9
TÍTULO II: EL PAPEL DEL ASESOR LABORAL EN LA SOCIEDAD ACTUAL.....	9
1. LAS ASESORÍAS LABORALES Y SU EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 20 AÑOS.....	9
2. FORMACIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL ASESOR LABORAL.....	17
3. INTRUSISMO PROFESIONAL: NO TODO VALE.....	21
4. INLUENCIA DE LA ASESORÍA LABORAL EN LA PROBLEMÁTICA LABORAL ACTUAL Y SU IMPACTO SOCIAL.....	23
TÍTULO III: ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE UNA ASESORÍA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES.....	32
1. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN LA ASESORÍA LABORAL.....	32
2. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	35

BLOQUE 3

TÍTULO IV: CONCLUSIONES.....	38
------------------------------	----

BLOQUE 4

BIBLIOGRAFÍA.....	40
-------------------	----

BLOQUE 1

TÍTULO PRELIMINAR: JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1. INTRODUCCIÓN

El entramado de las relaciones laborales constituye un ámbito complejo y como tal tiene una gran relevancia en la sociedad y en las políticas económicas y de empleo.

Históricamente ha sido necesaria la regulación de las condiciones laborales mediante el Derecho del Trabajo pues es una cuestión que afecta a la mayoría de la población y a sus condiciones de vida. Surge, por tanto, como un “Derecho Social” para poner solución a las desigualdades en el reparto de la riqueza y poner fin al “individualismo” del derecho del siglo XIX.

Alfredo Montoya Melgar en su duodécima edición de “Derecho del Trabajo” (1991) define la significación de las relaciones laborales: *“Sometiéndose al Derecho, las relaciones de trabajo se sujetan a una determinada lógica o racionalidad; salen del ámbito del empirismo más o menos instintivo para integrarse en un marco de conductas sociales planificadas por quien o quienes tienen el poder de decir y exigir lo que se debe hacer”*.

2. JUSTIFICACIÓN

En junio de 1994 obtuve mi titulación de Graduada Social. El incipiente diploma que por aquel entonces apenas era conocido y mucho menos valorado en el mercado laboral me sirvió, eso sí, para empezar a trabajar prontamente, primero haciendo prácticas no remuneradas, después con un contrato en prácticas y más tarde con un contrato de auxiliar administrativa en una asesoría, de las que hoy en día se llaman “integrales” o “multidisciplinares” y que por aquel entonces se venían a denominar gestorías o asesorías de empresas. Tuve suerte, pues esta era de las grandes, unas 20 personas, estructurada por departamentos. Mi formación me colocó como no podía ser de otra manera como parte integrante del departamento laboral, pero, aunque tenía una base de conocimientos y cierto interés por la materia, lo fundamental para el desempeño de la profesión lo he aprendido trabajando. Más adelante y a lo largo de este trabajo podrán apreciar como esta profesión es eminentemente práctica, basada muchas veces en el método de prueba y error, que exige estar en constante formación y tener o desarrollar unas aptitudes que han de servir para dar una rápida solución ante la inmediatez con que se suceden los acontecimientos laborales en las empresas; al mismo tiempo la velocidad con la que se modifica la normativa laboral y la constante inseguridad jurídica que esto provoca hace necesario que seamos resilientes para ser capaces de aprender de los pequeños errores y alcanzar la robustez profesional.

3. OBJETIVOS

1º) Poner de manifiesto la relevancia social del trabajo y su evolución a lo largo de la historia, como se ha regulado, que agentes han intervenido en ello y a que problemas nos hemos tenido que enfrentar hasta llegar a la actualidad.

2º) Destacar la figura del asesor laboral como clave en la negociación y resolución de conflictos.

3º) Acercar la realidad de la profesión del asesoramiento laboral a todo aquel que esté interesado en ello y sobre todo a los recién titulados en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como profesionales llamados a desempeñar este papel que puede llegar a ser fundamental en el mundo empresarial de las próximas décadas.

4º) Hacer una reflexión sobre la prospectiva y futuro de la profesión.

4. COMPETENCIAS

Las competencias utilizadas en este trabajo son:

- 1- Instrumentales: Habilidad para analizar y resumir, conocimientos de informática y de nuevas tecnologías de la información y comunicación relacionados con el tema de estudio.
- 2- Personales: Espíritu crítico y compromiso.
- 3- De organización: Capacidad para el análisis de fuentes de información, creatividad.
- 4- Doctrinales: Legislación laboral, Recursos Humanos, organización de empresas, Psicología Social, riesgos laborales.
- 5- Profesionales: Capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad de transmisión de la experiencia y conocimientos adquiridos y para recopilar y analizar información sobre el tema objeto de estudio.

5. METODOLOGÍA

En el desarrollo de esta exposición voy a combinar los conocimientos y valoración sobre el tema que nos ocupa fruto de mi experiencia, con el análisis documental de textos, publicaciones, notas técnicas de prevención, legislación y jurisprudencia que den soporte técnico a los objetivos de mi investigación, de manera que pueda aportar datos ciertos para que se obtenga primero una idea clara de cómo ha evolucionado la figura del asesor laboral a lo largo del tiempo, después explicar que hace, a que problemas se enfrenta y a que riesgos está expuesto el asesor laboral, y por último que se espera y que se necesita de este profesional en la sociedad actual, con una breve reflexión de hacia dónde camina su futuro.

BLOQUE 2

TÍTULO I: EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A LO LARGO DE LA HISTORIA

1. EL TRABAJO EN LAS SOCIEDADES PREINDUSTRIALES

1º) El trabajo en la antigüedad

En el mundo antiguo de las sociedades griega y romana el trabajo se caracterizaba por ser manual y forzado, era realizado por esclavos y siervos que eran considerados seres inferiores.

Según Montoya Melgar (1991): *“encontramos en Roma el germen de la regulación jurídica sobre el trabajo humano que se basaba en la figura del esclavo, regido por el Derecho de las cosas, en cuanto que como cosa era considerado”*.

Otras figuras del mundo antiguo que según Montoya Melgar son antecesoras de las actuales:

- Los artesanos: Podrían considerarse los antecesores de los trabajadores autónomos que desarrollaban un tipo de trabajo libre y voluntario, vendiendo sus productos y en ocasiones con trabajadores a su cargo.
- Prestaciones liberales como abogados o médicos: En la actualidad se someten al contrato civil de arrendamiento de servicios.
- *“Locatio-conductio operarum”*: Fórmula utilizada en Roma para la prestación del trabajo por cuenta ajena en la que el trabajador era un *“locator”*, que realizaba un trabajo por cuenta del patrono *“conductor”*, a cambio de una retribución. Este esquema sería el origen del actual contrato de trabajo.

2º) El régimen señorial

Montoya Melgar (1991), lo define como: *“la organización económica, social y jurídica derivada de las relaciones de dependencia que, ya por razón de la persona, ya de la tierra, vinculan a los habitantes de un gran dominio o señorío al dominus o señor de éste”*.

Las condiciones de trabajo sometidas a este régimen eran extremadamente duras y por tanto todavía la prestación del trabajo se caracteriza durante este periodo por la forzosidad.

3º) Los gremios

Con esta figura se inicia la situación legal del trabajador libre, que aparece en el siglo XI en Inglaterra y Alemania. La estructura gremial compuesta por aprendices, oficiales y maestros, hizo posible que se estructuraran contratos de

trabajo. La fundación de los gremios fue muy importante para los antecedentes del Derecho del Trabajo puesto que dio lugar al nacimiento de la burguesía como nueva clase social con el deseo de controlar el mercado de trabajo y puso fin a los privilegios de la nobleza y el clero.

4º) La edad moderna

Durante esta época el trabajo forzoso disminuye considerablemente sobre todo en la Europa Occidental, aunque persiste la penosa situación de los trabajadores rurales a partir del siglo XV, continúa el tráfico de esclavos, que no desaparecerá hasta finales del siglo XVIII.

La crisis gremial comienza en el siglo XIV, posteriormente en el siglo XVI aparecen las grandes fábricas fuera de las ciudades y la fabricación masiva que da lugar a un nuevo modelo de producción, acabando por fin con el trabajo forzoso. A partir de este momento se generaliza el trabajo libre, asistimos al nacimiento del proletariado y a los problemas derivados del trabajo industrial: jornadas excesivamente prolongadas, bajos salarios, deficientes condiciones de seguridad e higiene, etc., que hacen necesaria una legislación que los regule a partir de la segunda mitad del siglo XVIII.

2. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO: DESDE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL HASTA NUESTROS DÍAS

La revolución industrial comienza en Gran Bretaña hacia 1760; es entonces cuando surge el Derecho del Trabajo como una necesidad para solucionar los problemas derivados de la nueva sociedad industrial y capitalista, cuya economía se basaba en la producción y el consumo.

Este nuevo modelo económico y productivo da lugar al trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena y a la aparición de varios fenómenos característicos de esta época:

1º) La división del trabajo: Teoría desarrollada por Adam Smith en 1776 que se basa en la optimización de la producción mediante la especialización y la medición del tiempo de las tareas. Más tarde Taylor a principios del Siglo XX publica sus estudios sobre la “administración científica” basados en la existencia de una “*superespecialización*”, llegando en nuestros días a su máximo grado. Este fraccionamiento exagerado del trabajo tiene consecuencias psicosociales a menudo negativas.

2º) La concentración de los trabajadores en las fábricas: Como resultado de la producción en masa se produce el hacinamiento en los centros de trabajo en pésimas condiciones de seguridad e higiene.

3º) Nacimiento del Movimiento Obrero: Las duras condiciones de trabajo con jornadas excesivas, abuso de la mano de obra infantil y femenina y salarios insuficientes, propició que los trabajadores tomaran conciencia de la fuerza que

tenían como colectivo imprescindible para aquella sociedad y de la necesidad de agruparse para reivindicar sus derechos. Estas reivindicaciones no siempre fueron pacíficas, es por ello que el Estado tiene que intervenir con medidas que frenen el conflicto social y por tanto se ve obligado a dictar normas en materia laboral.

El movimiento obrero es factor causal y decisivo para la aparición del Derecho del Trabajo. Se hace imprescindible la regulación normativa de las condiciones laborales para poner fin a los abusos derivados del nuevo modelo productivo. La materia es tan compleja y cambiante que desde entonces hasta la actualidad se han dictado innumerables normas.

La primera ley en materia laboral en España es la *Ley de 24 de julio de 1873 sobre trabajo de menores*, desde entonces las normas más relevantes han sido las siguientes:

1. Desde 1873 hasta 1917 se fijan las bases de nuestro derecho del trabajo:
 - *Ley de 26 de julio de 1978, que prohíbe los trabajos peligrosos, de equilibrio, de fuerza o dislocación a los menores de dieciséis años.*
 - *Ley de 13 de marzo de 1900 que establece prohibiciones al trabajo de menores, regula por primera vez el descanso postparto y la interrupción de 1 hora para la lactancia.*
 - *Ley de 24 de julio de 1873, de protección de la salud de los trabajadores.*
 - *Ley de Huelgas de 27 de abril de 1909.*
 - *Ley sobre descanso dominical de 3 de marzo de 1904.*
2. Desde 1917 hasta 1923 el Estado interviene con importantes medidas:
 - *Ley de 4 de julio de 1918 sobre jornada mercantil.*
 - *R.D. de 15 de marzo de 1919 sobre jornada máxima y aumento de salarios.*
 - Creación del Ministerio de Trabajo en 1920.
 - El gobierno de España se adhiere al “*Pacto de la Sociedad de Naciones*” produciéndose la ratificación de convenios de la O.I.T. sobre desempleo y empleo de mujeres.
3. Dictadura de Primo de Rivera:
 - *R.D.L. de 23 de agosto de 1926: Código del trabajo.*
4. La Segunda República:
 - Creación del “*Jurado Mixto*” como órgano de conciliación y arbitraje.
 - *Ley de 8 de abril de 1932 de asociaciones de patronos y de obreros.*
5. La etapa franquista:
 - *Fuero del Trabajo de 1938.*

- *Ley de 16 de octubre de 1942 de reglamentaciones de trabajo.*
 - Creación de la Magistratura de Trabajo en 1940.
 - *Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.*
 - Regulación de la Inspección de Trabajo.
 - *Ley de Colocación Obrera de 1953.*
 - *Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973.*
6. Desde 1975 hasta 1978, después de la etapa franquista se modifica buena parte de la legislación laboral:
- *Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976:* modifica la regulación del contrato de trabajo.
 - *Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo:* reordena el despido, regula los conflictos colectivos, y en lo que respecta a la huelga continua actualmente en vigor.
 - *Ley de 1 de abril de 1977 del derecho de Asociación Sindical.*
7. A partir de la promulgación de la Constitución de 1978 se aprueban normas fundamentales para el Derecho del Trabajo como exigencia al desarrollo legislativo de los derechos fundamentales y principios que se recogen en la misma:
- *Estatuto de los Trabajadores de 1980:* ha sido desde entonces constantemente modificado por múltiples normas, siendo necesario por ello la aprobación del texto articulado de 1995, y posteriormente el de 2015 que continúa hoy vigente, aunque sufre constantes modificaciones, siendo la última de 31/12/2020 introducida en la ley de presupuestos.
 - *Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985.*
 - *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social del año 2000.*
 - *Ley de Procedimiento laboral:* Creada en 1989 (actualmente Ley reguladora de la jurisdicción social).

La profusión normativa aprobada desde la Constitución de 1978 hasta nuestros días ha sometido nuestro Derecho del Trabajo a constantes vaivenes, creando en muchas ocasiones confusión e inseguridad jurídica, así como en determinados momentos retrocesos en la protección legal de los trabajadores. La alternancia política fruto del bipartidismo que ha imperado en la política de los últimos años y las crisis económicas han favorecido estos cambios fruto de los cuales han surgido las reformas laborales; la primera de 1984, posteriormente 1992, 1997, 1998, 2001, 2002, 2006, 2009, 2010 y 2012, en total 10 reformas, que han afectado seriamente a nuestro mercado de trabajo, demasiado seguidas en el tiempo y que no han conseguido atajar algunos problemas como las altas tasas de temporalidad o la calidad del empleo. La última de 2012, más conocida como la reforma del gobierno Rajoy, ha sido una de las más criticadas por la patronal puesto que se introdujeron medidas muy polémicas que suponían un retroceso para los derechos de los trabajadores como el abaratamiento del despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado o la finalmente

derogada por el *Decreto-ley 4/2020 de 18 de febrero* que contemplaba la posibilidad de despido por bajas reiteradas.

El actual gobierno de coalición parece debatirse sobre la necesidad de derogar en su totalidad la reforma laboral de 2012, pero como siempre cualquier cambio en la normativa laboral va ligada a la economía, sin olvidar que nos encontramos en una crisis económica cuya gravedad no tiene precedentes provocada por la pandemia Covid-19 que nos obliga a someternos a las exigencias europeas de flexibilizar nuestro mercado laboral, el cual se ha caracterizado por ser uno de los más rígidos de la Unión Europea. La reforma de 2012 ciertamente abre la puerta a la flexibilización, pero el reto ahora es avanzar en esa línea mejorando la calidad del empleo, algo muy difícil de conjugar dada la situación económica en que nos encontramos.

3. LA TRANSCENDENCIA DEL TRABAJO: ES NECESARIA SU REGULACIÓN E INTERPRETACIÓN

Las relaciones laborales son trascendentales tanto para el ser humano como persona y sujeto social y económico, como para los intereses colectivos y generales de la sociedad.

Su regulación surge como hemos visto anteriormente con la revolución industrial, pero ya se aprecia su necesidad incluso en las sociedades pre-industriales.

También hemos analizado la abundancia normativa a que ha dado lugar, la rapidez con la que se legisla y se modifican las normas y por tanto la dificultad que entraña la asimilación e interpretación de las mismas, y no sólo eso, sino que además, hay otras normas “no escritas” que nacen de la interacción entre las partes y que dan lugar a la negociación, pues al fin y al cabo las relaciones laborales son relaciones entre personas, empresario y trabajador con aspiraciones, proyectos y emociones en la mayoría de los casos opuestos, aunque pueden ser legítimos, pero que hacen necesaria no sólo la aprobación de leyes, sino también la intervención de un tercero que con objetividad vele por que ambas partes alcancen sus objetivos sin interceder en los intereses del otro y medien en los conflictos que surjan entre ambos, esa es precisamente la labor de un asesor laboral.

TÍTULO II: EL PAPEL DEL ASESOR LABORAL EN LA SOCIEDAD ACTUAL

1. LAS ASESORIAS LABORALES Y SU EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 20 AÑOS

Para entender la evolución de las asesorías laborales en el tiempo, debemos analizar los datos de las empresas dedicadas al asesoramiento jurídico y contable, puesto que no sólo hoy en día, sino desde el inicio de estas profesiones, el área fiscal, laboral y contable han ido de la mano, pues el

asesoramiento debe hacerse de manera global teniendo en cuenta todas las variables que pueden afectar a cualquier trámite o cuestión (no podremos preparar un despido por causas objetivas si no analizamos previamente la cuenta de pérdidas y ganancias y el balance contable de la empresa).

En los últimos 20 años el asesoramiento empresarial ha evolucionado tanto desde un punto de vista organizativo, cuantitativo y en su volumen de negocio.

1º) Evolución desde el punto de vista organizativo

En este aspecto, como en cualquier sector de actividad, el método de trabajo ha cambiado de forma muy rápida como consecuencia del avance de la tecnología.

Considerando que el inicio de la profesión de Graduado Social tiene lugar entre los años 1950-1960¹, años en los que como hemos visto en el título anterior se aprueban algunas de las primeras leyes básicas de nuestro derecho laboral, que hacen necesario el trabajo de profesionales para el asesoramiento y gestión laboral, de manera, que estos pioneros contaban como herramientas de trabajo únicamente con el papel, la máquina de escribir y la calculadora y para documentarse jurídicamente contaban con el “Aranzadi” y el Boletín Oficial del Estado, cuyo índice había que examinar diariamente en busca de novedades legislativas. Este método de trabajo resultaba ciertamente laborioso y muy costoso en tiempo, pues en realidad, por ejemplo, la forma de calcular una nómina no ha cambiado apenas desde entonces, con la diferencia de que ahora los programas informáticos permiten manejar un volumen de trabajo mucho más elevado y preciso. Sin embargo, los primeros ordenadores y programas de gestión no se empiezan a utilizar en la mayoría de las asesorías hasta los años 80 y todavía a finales de los 90 existían pequeños despachos que seguían utilizando los métodos tradicionales.

Sin duda, la llegada de la informática fue revolucionaria para la realización de este trabajo, los primeros programas que surgieron en el mercado como nómina plus, logic, EDS, etc., supusieron un gran avance por la rapidez, la precisión y la ampliación del volumen de negocio que posibilitaba. Hoy en día los programas más utilizados son A3 y SAGE, que ofrecen soluciones de gestión mucho más avanzadas que los iniciales.

Poco después de los primeros ordenadores llegaría Internet, su utilización en los despachos profesionales se implanta plenamente a partir del año 2000, y con él se transforma la forma de relacionarse con la Administración Pública, que hasta entonces había sido presencial y mediante presentación en papel impreso, así como la relación con el cliente y la forma de prestación de los servicios.

Esta transformación tecnológica a través de Internet comienza con el nacimiento y desarrollo de la página Web de la Seguridad Social y la Sede Electrónica que da lugar a la implantación de Sistema Red online (“*Sistema de*

¹ En 1964 se crea el Consejo Superior de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

Remisión Electrónica de Datos” cuya regulación definitiva se recogerá en la *Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo*, posteriormente derogada por la vigente *Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre*), que permite a los despachos profesionales, una vez obtenido el certificado SILCON², la realización de numerosos trámites como altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores o la comunicación de partes de baja de enfermedad y accidente. Desde su creación hasta la actualidad, este servicio se ha ido ampliando progresivamente y hoy en día se pueden realizar prácticamente todos los trámites necesarios sin necesidad de su presentación en papel: aperturas de cuentas de cotización, altas de autónomos, altas de empleadas de hogar, certificados de estar al corriente de pagos, gestión de deudas, solicitud de informes, etc.

Paralelamente a la implantación de Sistema Red se crea Winsuite32 que es la aplicación que proporciona la tesorería para el envío y liquidación de los seguros sociales a través de ficheros telemáticos generados por los programas informáticos de gestión de nóminas, algo que supone un gran avance pues facilita la comprobación de errores en los cálculos y evita la presentación en la entidad bancaria al posibilitar la domiciliación. En el año 2011 Winsuite32 es sustituido por Creta, que es el precursor del actual sistema llamado Siltra, creado en el año 2015 y con el que se perfecciona la seguridad en la evitación de cálculos erróneos pues es la tesorería la que los realiza en base a los datos proporcionados en el fichero, siendo la labor de las asesorías la de confirmar o rectificar para que coincidan con los de la Administración.

La presentación de los contratos de trabajo en las oficinas de empleo para su sellado también fue sustituida por el registro telemático a través de la página del Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es) mediante la *Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo*, con la creación del Servicio de Comunicación de la Contratación Laboral llamado *contrat@*, y posteriormente se creó *certific@* por la *Orden TIN/790/2010, de 24 de marzo*, que establece la comunicación telemática obligatoria de certificados de empresa para la solicitud del desempleo de los trabajadores. Actualmente el SEPE posibilita también la solicitud de las prestaciones de desempleo por parte de la empresa o despachos profesionales de las prestaciones de trabajadores en ERTE.

Cabe destacar otros instrumentos telemáticos:

- Delt@, creado por la *Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre*: servicio de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social para la comunicación de accidentes de trabajo.
- TESOL (Sistema de Tramitación Electrónica de Solicitudes), creado por la *Orden TIN/3518/2009, de 29 de diciembre, por la que se crea el registro electrónico de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones*.

² Sistema de identificación de usuarios de Sistema Red On-Line que fue sustituido en el año 2016 por el certificado digital.

- NOTESS (Sistema de Notificaciones y Comunicaciones Electrónicas de la Seguridad Social): se establece su obligatoriedad y su regulación por *Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo*, actualmente regulado por la vigente *Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre*.
- Sede Electrónica de la Agencia Tributaria, creada por *Resolución de 28 de diciembre de 2009, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria*: permite la presentación y domiciliación de impuestos de forma telemática.
- LexNET creado por *Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre*: servicio de la administración de justicia para la presentación de documentos, escritos y comunicaciones sobre procesos judiciales.

Otro aspecto organizativo fundamental además del puramente técnico como es el método de trabajo que hemos analizado, es la presentación y promoción de los servicios, así como la relación con el cliente que también ha evolucionado mucho en las dos últimas décadas como consecuencia de las “Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación” (en adelante TIC).

Antes de la llegada de Internet al mundo empresarial la forma de captar clientes se basaba en el boca a boca, por lo que era fundamental el prestigio y reconocimiento en el sector, sin embargo, actualmente se ha instalado en el mercado una competencia feroz que ha impuesto una nueva forma de darse a conocer siendo imprescindible la utilización de las redes sociales y las páginas webs.

Actualmente las empresas o autónomos que demandan asesoramiento buscan y comparan información en portales de redes sociales como LinkedIn y en las páginas webs que toda asesoría debe tener si quiere ser visible en este sector. Será fundamental por tanto la presentación como entidad fiable, por lo que encontramos usualmente la identificación de los profesionales de la firma, información sobre novedades y eventos y el ámbito geográfico que abarcan, siendo muy valorable el internacional. Por otra parte, se deben detallar los servicios, destacando ofrecer un asesoramiento integral y sobre todo la diferenciación mediante algún producto innovador, es por esto que cada vez se ofrecen más facilidades para la gestión de trámites y envío o acceso a documentación a través de sus páginas web como por ejemplo portales de cliente y trabajadores donde mediante una clave personal pueden tener acceso a nóminas, impuestos, etc., sin necesidad de solicitarlo.

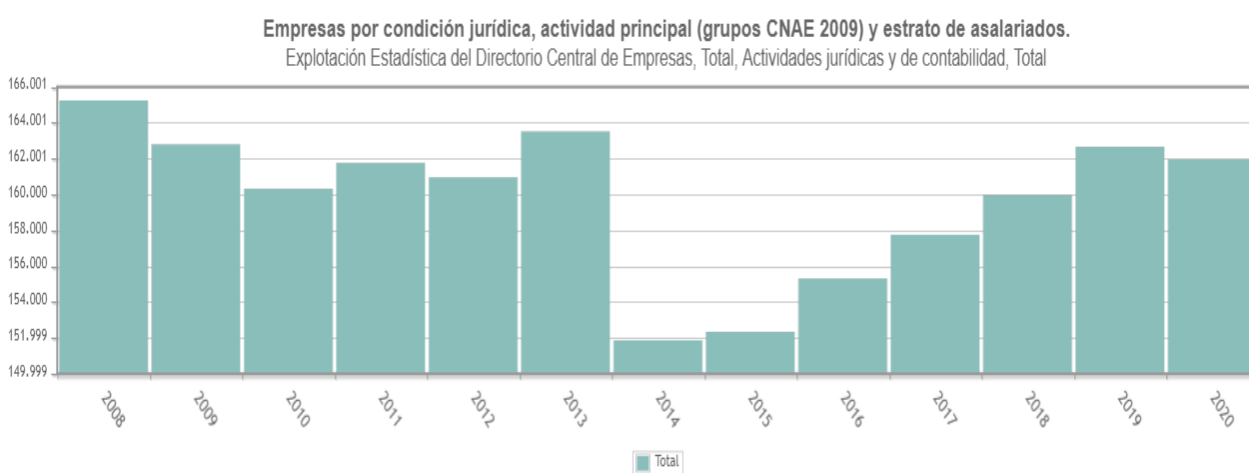
En definitiva, los profesionales del asesoramiento empresarial han tenido que adaptarse rápidamente a los continuos cambios legislativos y tecnológicos, lo que les ha mantenido en constante aprendizaje y en búsqueda de ideas para darse a conocer en el mercado. De la atención presencial y telefónica se ha pasado a la comunicación con el cliente mediante el correo electrónico o la página web, esto permite una mayor agilidad y rapidez en la transmisión de la información y la documentación, pero cuesta mucho más ganarse la confianza

del cliente, pues ante tanta inseguridad jurídica y tanta información en la red, el cliente tiende a contrastar información y precios.

2º) Evolución desde el punto de vista cuantitativo

El número de empresas de asesoramiento es fluctuante a lo largo del tiempo puesto que depende no sólo de la situación económica sino también de la demanda, y afecta de forma desigual según el tamaño y número de empleados que tenga la entidad.

Gráfico 1.



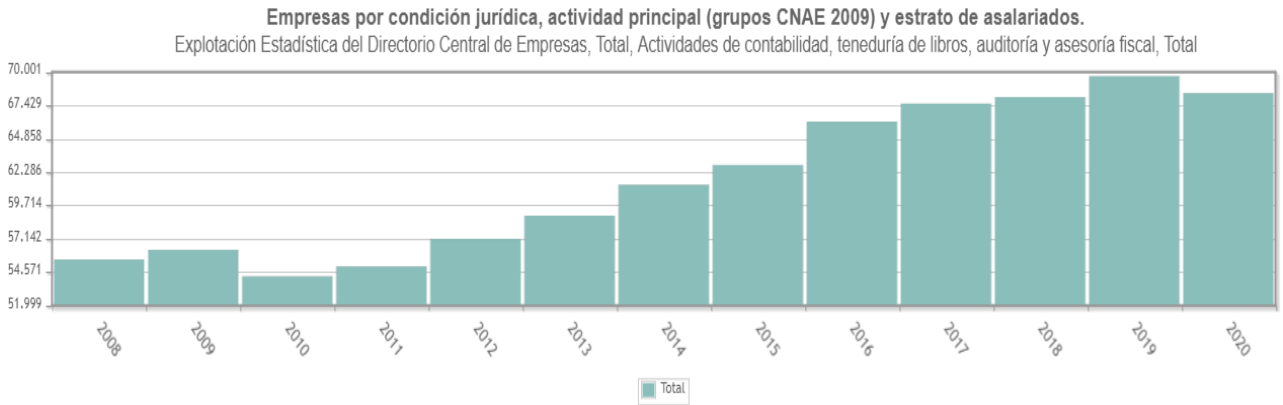
Fuente: INE 2021

Como se desprende de los datos reflejados en el gráfico anterior según fuentes del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2008 había un número de empresas de asesoramiento de 165.194. La crisis económica de 2008 provocó que algunas de ellas no pudieran subsistir, pero aun así se mantienen con oscilaciones entre los años 2008 a 2013. Es sorprendente, sin embargo, la caída drástica que se produce de 2013, con un número de 163.448, a 2014 en que el número de empresas de asesoramiento disminuye hasta 151.798. A partir de 2015 y hasta 2019 vuelve a crecer llegando a un número de 162.592, decreciendo ligeramente en 2020 a causa de la crisis sanitaria y económica.

Se observa por tanto que el número de empresas de asesoramiento no se ve afectado tanto por la situación económica sino por la demanda, esto explica la caída que se produjo en 2014, puesto que en épocas de crisis al haber mayor conflictividad y problemática empresarial el trabajo de asesoramiento se hace más necesario, sobre todo el de tipo jurídico dentro del cual tiene gran relevancia el laboral por la complejidad y la incidencia directa sobre el número de empleados de las empresas, de tal manera que una vez hechas la regularizaciones de plantillas necesarias disminuye el número de contrataciones y nóminas, y por tanto la facturación.

No afecta de la misma manera la demanda en las actividades de contabilidad, auditoría y asesoría fiscal, al ser esta más constante, podemos observar en el siguiente gráfico como la tónica general desde el año 2008 hasta el año 2019 ha sido de aumento, y en el año 2020 vuelve a descender.

Gráfico 2.



Fuente: INE 2021

Si analizamos el número de empresas de asesoramiento clasificándolas por número de empleados, vemos que la mayoría son empresas sin asalariados. Así en el año 2020 estas empresas representan el 63% del total, siendo una característica de este tipo de actividad que se desarrolle a través de microempresas o autónomos.

Tabla 1.

Empresas activas											
Resultados nacionales											
Empresas por condición jurídica, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.											
Unidades: Empresas											
	Total										
	69 Actividades jurídicas y de contabilidad										
	Sin asalariados	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 19	De 20 a 49	De 50 a 99	De 100 a 199	De 200 a 249	De 250 a 999	De 1000 a 4999
2020	101.996	41.092	11.160	4.526	2.601	348	83	39	12	28	7
2019	101.566	41.954	11.409	4.563	2.602	333	79	44			7
2018	99.699	41.487	11.182	4.424	2.549	360	80	63			7
2017	97.809	41.548	10.998	4.333	2.466	344	88	50			8
2016	94.997	42.316	10.789	4.245	2.367	331	87	52			6
2015	92.866	41.849	10.658	4.094	2.281	327	91	47			6
2014	91.687	42.339	10.777	4.081	2.397	333	93	49			5
2013	103.117	42.610	10.722	4.038	2.448	341	84	45			5
2012	105.922	37.037	10.607	4.151	2.626	359	95	48			5
2011	108.655	34.989	10.661	4.198	2.647	352	92	53			5
2010	107.260	34.719	10.921	4.227	2.601	346	88	40			6
2009	105.655	37.358	11.688	4.561	2.905	391	93	31			6
2008	107.251	38.505	11.351	4.597	2.890	421	92	44			7

Fuente: INE 2021

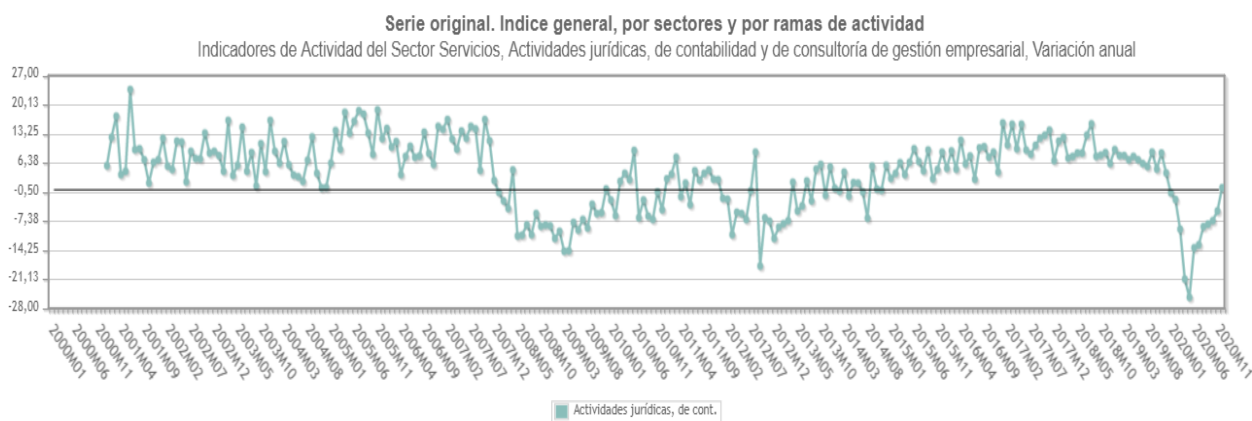
Los datos del Instituto Nacional de Estadística desde el año 2008 hasta el 2020 nos muestran como en todo el periodo más de la mitad de las empresas de asesoramiento son sin asalariados y la mayoría son de menos de 20 trabajadores, siendo la excepción la constitución de grandes empresas de más de 50 empleados. La fragilidad de estos pequeños despachos formados en su mayoría por autónomos se muestra en los datos del descenso que se produce en 2014 donde se aprecia que es sobre todo en las que no tiene asalariados donde se produce una mayor caída pasando de 103.117 en 2013 a 91.687 en 2014 (disminuye un 11,08%), mientras que el resto de empresas con asalariados desciende de 60.331 en 2013 a 60.111 en 2014 (disminuye un 0,36%)

3º) Evolución del volumen de negocio

Este aspecto sufre fluctuaciones constantes puesto que es un factor que se ve afectado por los dos analizados anteriormente; la gran competencia que hay en el mercado, las oscilaciones de la demanda y la volatilidad provocada por el tamaño de las empresas afecta directamente en los precios y en la rentabilidad de la actividad.

En el siguiente gráfico se observa la evolución de la cifra de negocios del año 2000 al 2020 en el sector del asesoramiento empresarial:

Gráfico 3.

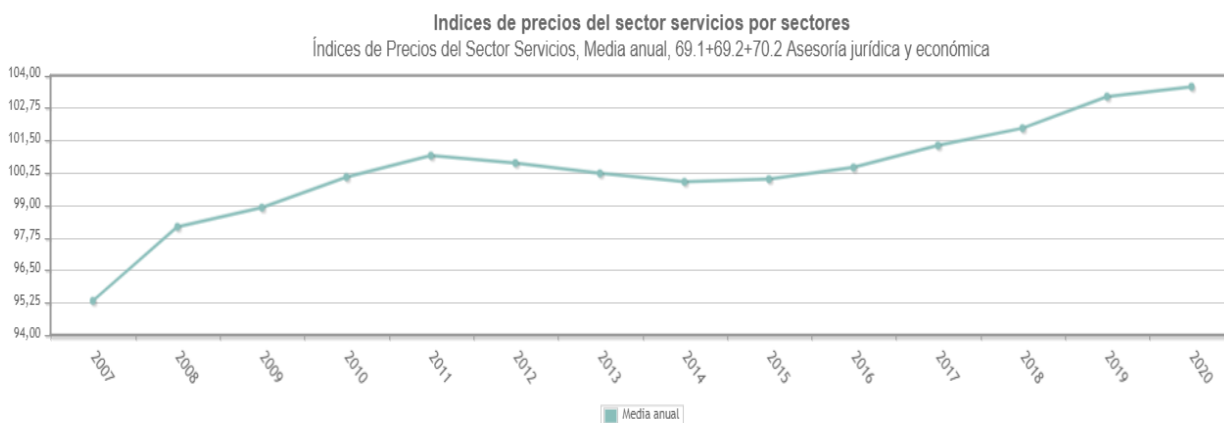


Fuente: INE 2021

Con subidas y bajadas constantes, se aprecia que del año 2000 a 2007 la cifra de negocios se sitúa en niveles óptimos de rentabilidad, mientras que de 2008 a 2014 salvo repuntes aislados, la cifra negocios no alcanza niveles positivos, sube a partir de 2015 y en 2020 hay una fuerte caída seguramente como consecuencia de la actual crisis económica.

En el siguiente gráfico se observa la evolución del índice de precios en el sector del asesoramiento empresarial desde el año 2007 al 2020:

Gráfico 4.



Fuente: INE 2021

El índice de precios, aunque se estabiliza bastante entre los años 2012 a 2015, tiene una tendencia general a crecer y se muestra un fuerte incremento de 2016 a 2020, pues en estos años crece de manera importante el número de empresas de asesoramiento y hay mucha más competencia.

Por último y para tener un reflejo fiel de lo que representa el campo del derecho laboral dentro del sector del asesoramiento empresarial debemos analizar los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística sobre la cifra de negocios desglosada por tramos de ocupación y por asesoría en derecho laboral, derecho tributario y servicio contable y asesoría fiscal.

Tabla 2.

Estadística de Productos en el Sector Servicios (CNAE-2009). Año 2018			
Servicios jurídicos, de consultoría y asesoría, publicidad y otros			
Actividades jurídicas (Grupo 691 CNAE-2009): desglose de la cifra de negocios según los servicios prestados y tramos de ocupación			
Unidades: Miles de euros			
	- Asesoría y representación jurídica: derecho laboral	- Asesoría y representación jurídica: derecho tributario	Servicios de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal
Total	863.896	616.763	227.887
Menos de 2	270.898	133.502	28.721
De 2 a 4	173.715	74.018	34.930
De 5 a 19	181.036	109.799	43.499
De 20 a 99	83.847	45.179	25.633
Más de 99	154.399	254.266	95.103

Fuente: INE 2021

Se puede apreciar que el total de cifra de negocios por asesoramiento laboral (863.896) supera la suma de del asesoramiento tributario contable y fiscal (844.650), lo que da muestra de que más de la mitad de lo que se puede facturar en una empresa de asesoramiento integral debería ser por asesoramiento laboral, no obstante, si se analizan las cifras por tramos de ocupación vemos que el volumen desciende a medida que aumenta el número de trabajadores, esto es debido a que como hemos visto anteriormente la mayoría de empresas de asesoramiento son sin asalariados o con menos de dos asalariados, a esto hay

que añadir que el mayor volumen de facturación se recauda por la preparación y asistencia en procesos judiciales, llevado a cabo por profesionales independientes sin empleados o con menos de 2 empleados, sin embargo, el trabajo de gestión para el cual se necesita mayor número de trabajadores se factura por precios inferiores.

Según un análisis realizado por la Red Nacional de Asesores de Empresa (RENASEM) de las tarifas de servicios de asesorías entre 1985 y 2019 la caída de los precios de las cuotas sobre el IPC ha sido del 179,5%, puesto que la subida del IPC en ese periodo ha sido del 199,5%, mientras que las cuotas tan sólo han subido un 20%. Entre las causas que han contribuido a este descenso citan la competencia desleal, los precios low cost, la asesoría online y el intrusismo.

2. FORMACIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL ASESOR LABORAL

1º) El Graduado social como experto en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

El nacimiento de esta profesión está inevitablemente vinculada al Ministerio de Trabajo, el cual por *Real Decreto de 17/08/1925*, creó las “Escuelas Sociales”, con el objetivo de facilitar a sus trabajadores los conocimientos fundamentales sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social, mediante los cuales obtenían un diploma, que más adelante pasó a denominarse “*título de Graduado de la Escuela Social*”, de donde deriva la denominación de Graduado Social. En 1945 se asimilan los estudiantes de las escuelas sociales con los universitarios, pero no es hasta el año 1990 cuando son reconocidos como estudios universitarios creándose la titulación de Graduado Social Diplomado.

Es importante recalcar respecto a las competencias para las que habilita el título, que del mismo modo que los abogados y procuradores, los graduados sociales están legitimados para intervenir en procesos judiciales, aunque solamente en la jurisdicción social. Es obligatorio para ello, que se incorpore al colegio profesional en el que esté situado su despacho. Actualmente la colegiación está abierta también a las nuevas titulaciones universitarias, por tanto, esta intervención judicial, previa colegiación, se puede realizar a partir de la obtención de tres titulaciones:

- “Título de diplomado en Graduado Social”
- “Diplomatura en Relaciones Laborales”
- “Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”

El ejercicio de la profesión de Graduado Social colegiado se desarrolla en la actualidad en dos ámbitos fundamentales: como profesional liberal y como técnico o director de recursos humanos en una empresa.

1. **Profesional liberal:** En este ámbito actuará en el marco de un despacho profesional, gestionando su propia cartera de clientes, asumiendo las funciones no sólo de representación y asistencia judicial ante la jurisdicción social sino también de asesoramiento, gestión de trámites ante los organismos de la Seguridad Social, mutuas, etc., solicitud de prestaciones, mediación en conflictos colectivos y negociación de condiciones laborales.

Competencias: conocimiento de la legislación laboral y del derecho procesal laboral, capacidad de negociación, sentido de la justicia y objetividad, habilidades sociales, empatía, actualización constante.

2. **Técnico o Director de Recursos Humanos:** Gestión de personal y recursos humanos bien en una empresa de asesoramiento empresarial bien en el departamento de recursos humanos de una empresa de cualquier actividad.

Competencias: conocimientos de la normativa laboral sobre todo en materia de convenios colectivos, salarios y nóminas, cotización, contratación laboral y prevención de riesgos laborales. Conocimiento del software de gestión, conocimiento de las TIC utilizadas por las administraciones para la presentación y registro de documentación e información. Capacidad de comunicación para la resolución de consultas de trabajadores y para mediar ante conflictos entre patronal y comités de empresa o delegados de personal.

2º) Enfoque empírico: de la Diplomatura de Graduado Social al Título de Grado, un diferencial persaltum. Aproximación a la realidad del futuro Titulado en Relaciones Laborales

Las exigencias de la sociedad de cada momento han hecho necesario que la titulación se vaya adaptando con los conocimientos necesarios para afrontar los problemas y dominar la nueva legislación que se crea y modifica de manera constante.

El panorama en el ámbito laboral cuando se creó la diplomatura de Graduado Social ha cambiado sustancialmente con respecto al actual. La entrada de España en la Unión Europea, la creación de directivas comunitarias y la llegada de mano de obra extranjera han obligado al estudio del derecho internacional y legislación en materia de extranjería para el desempeño de esta profesión. Por otra parte, el mercado de trabajo y la forma de producción han evolucionado fruto de la “globalización”, de manera que muchas empresas han buscado la expansión de sus negocios en países subdesarrollados con el objetivo de abaratar los costes de personal, la mayoría de personas ocupadas pasa al sector servicios y se necesitan profesionales formados en comercio exterior e idiomas.

Se ha avanzado también por parte de las empresas en el área de la dirección de recursos humanos, puesto que han advertido que los diferentes estilos de liderazgo influyen poderosamente en la organización y en la

productividad de las personas, por lo que se han desarrollado los estudios sobre técnicas de dirección y rendimiento de los empleados dando mayor relevancia al campo de la psicología.

La incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo ha hecho necesario la intervención de los gobiernos y la creación de legislación para obligar a las empresas a introducir las medidas necesarias para evitar la desigualdad, hecho que se ha puesto en evidencia, sobre todo en los últimos 3 años desde que en 2019 se impuso la obligación de la elaboración de un plan de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores³.

En definitiva, el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos actualmente habilita para el desempeño de múltiples perfiles profesionales que pueden actuar en diferentes ámbitos, por ello a diferencia del antiguo programa de la diplomatura de Graduado Social que contenía 18 asignaturas anuales, todas ellas obligatorias distribuidas en 3 cursos, el título de grado se compone de 70 asignaturas cuatrimestrales, de las que 40 son optativas incluyendo prácticas externas, para que el titulado sea capaz de adaptarse al abanico de salidas profesionales que ofrece el mercado de trabajo relacionadas con estos estudios, aunque en algunos puestos será necesaria la especialización mediante la obtención de master o título adicional. Entre las asignaturas optativas se han introducido algunas en materias que no existían en la antigua titulación y que ponen de manifiesto la actualización derivada de los cambios de los años anteriores y la nueva legislación como *“derechos sociolaborales de los extranjeros en España”, “derecho laboral de la Unión Europea”, “nuevas tendencias en dirección y desarrollo de personas”, “fundamentos de marketing”, “psicología del trabajo”, “régimen fiscal de la empresa”, “derecho de la función pública”, “derecho concursal”, “gobierno corporativo, gestión responsable e informes de sostenibilidad” e “idioma extranjero”*.

Las salidas profesionales a las que puede optar el recién Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos son variadas puesto que abarca un amplio espectro de conocimientos del mundo empresarial que complementados con formación adicional pueden perfeccionar su especialización en diferentes campos específicos.

Entre las opciones profesionales que más se ajustan a la titulación cabe destacar las siguientes:

1. Asesorías de empresas o despachos profesionales

En este sector es un profesional muy demandado en los departamentos laborales puesto que es la única titulación con la que se adquiere una especialización en el ámbito del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Podrá desarrollar su trabajo como profesional liberal gestionando su

³ Artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (B.O.E. de 23 de marzo de 2007)

propia cartera de clientes o por cuenta ajena, en ambos casos en este sector puede desarrollar múltiples funciones que van desde la gestión de personal (nóminas, seguros sociales, contratos de trabajo, etc.), asesoría laboral, hasta la representación en juicio.

2. Departamentos de Recursos Humanos de empresas de cualquier actividad

Los puestos más solicitados por las empresas son:

- Técnico de Recursos Humanos: Además de la gestión de personal, normalmente realiza también tareas relacionadas con la formación y selección de personal, comunicación y negociación con los representantes de los trabajadores.
- Director de Recursos Humanos: Asumen la responsabilidad de la política de dirección de personal dentro de la empresa con funciones como el diseño de planes de promoción profesional, estudios e informes sobre rendimiento y satisfacción laboral y entrevistas de selección.

Habitualmente las empresas solicitan un Master en Dirección de Recursos Humanos e incluso estudios de psicología para el acceso a estos puestos.

3. Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Es necesario tener formación adicional que acredite tener los conocimientos de nivel superior establecidos en el *RD 39/1997* que actualmente se pueden adquirir con la realización de un Master en Prevención de Riesgos Laborales.

Sus funciones serán las de trabajar como expertos en esta materia llevando a cabo las actuaciones necesarias para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa de seguridad laboral de las empresas bien a través de servicios de prevención propios o ajenos.

4. Auditoría sociolaboral

En la actualidad cada vez más empresas se interesan por este servicio, bien por la imagen de transparencia y calidad que puedan ofrecer a sus clientes, bien porque necesitan un informe sobre la situación de la empresa para saber en qué tienen que mejorar.

Las funciones del auditor sociolaboral consisten en analizar el cumplimiento de la legalidad por parte de la empresa en todos los procesos relacionados con el área laboral y de recursos humanos.

5. Consultorías, Empresas de Selección de Personal y Empresas de Trabajo Temporal

Este sector ofrece servicios a las empresas que complementan el de asesoría laboral en aspectos como la selección y formación de sus trabajadores o la aplicación de los sistemas de gestión y dirección de recursos humanos.

6. Función Pública

Los conocimientos sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social adquiridos con esta titulación pueden ser muy útiles para la preparación de unas oposiciones a diferentes cuerpos de la Administración Pública. Existen tres en los cuales el temario específico está totalmente relacionado con la materia:

- Inspector de Trabajo o Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.
- Cuerpo de Técnicos o de Gestión de la Seguridad Social.
- Técnicos superiores o medios de gestión de empleo (en los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas).

Además, hay una figura en el ámbito de las Entidades Locales que son los llamados Agentes de Empleo y Desarrollo Local. Éstos son contratados en régimen laboral para la implantación de políticas activas de empleo en los diferentes territorios.

Por otra parte, el titulado que decida desarrollar su profesión en la Administración Pública, tiene una base para el estudio de oposiciones a cualquier otro cuerpo si elige las asignaturas optativas adecuadas.

7. Educación

El título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos habilita para la impartición de docencia como profesor de educación secundaria obligatoria y bachillerato, para lo cual es obligatorio la realización de un Master en Profesorado. Las asignaturas que se pueden impartir una vez obtenido el master son formación y orientación laboral, economía, administración de empresas, organización y gestión comercial y organización industrial y legislación.

3. INTRUSISMO PROFESIONAL: NO TODO VALE

La diversidad de servicios que pueden llegar a ofrecerse a las empresas en las asesorías lleva consigo que para conseguir un asesoramiento integral sea necesaria la intervención de varios profesionales cada uno especializado en una

materia diferente. En ocasiones el aspecto fiscal, laboral y contable están tan íntimamente relacionados en la resolución de un problema que es muy fácil sucumbir a la tentación de interferir en el campo de otro profesional sin tener la titulación que te habilita para ello, sobre todo a la hora de asesorar. Esto que a veces sucede por inercia o sin intención dolosa, en muchas ocasiones, sin embargo, es utilizado fraudulentamente por quienes pretender hacerse pasar por titulados en una disciplina que no es la suya.

El intrusismo en la profesión de Graduado Social desgraciadamente es bastante frecuente puesto que muchas de las funciones propias de este profesional en lo que se refiere a trámites burocráticos pueden ser realizadas por cualquier persona sin que la administración pública controle si ese sujeto es titulado colegiado y no.

Si bien la *Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970* y el *Real Decreto 1415/2006 de 1 de diciembre por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales* establecen entre las funciones de los Graduados Sociales las de: *“Asesorar, representar, formalizar documentos y gestionar en nombre de organismos, entidades, empresas, trabajadores y particulares, en materia social, laboral y de Seguridad Social”*, en la práctica actualmente casi todos los trámites tanto con la Tesorería General de la Seguridad Social, Servicio Público de Empleo e Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS), son telemáticos y para ello se requiere estar previsto de un certificado digital sin necesidad de acreditar la titulación ni colegiación de la persona que lo utiliza.

Está claro que hay algunas gestiones como las altas, bajas y variaciones de trabajadores y los documentos de cotización que requieren de la especialización de un profesional para su tramitación y que debería haber mayor control por parte de la Administración sobre la identificación de los usuarios, puesto que una mala praxis en estas cuestiones puede dar lugar a sanciones económicas importantes o cotizaciones indebidas.

Así pues, la realización de funciones en materia laboral y de seguridad social por quien no está preparado para ello puede llegar a tener consecuencias nada deseables para los clientes que son asesorados por estos impostores que acaban siendo denunciados cuando son descubiertos.

Estas acciones están tipificadas en el artículo 403 del código penal llegando a imponerse pena de cárcel de seis meses a dos años si: *“se atribuyese públicamente la cualidad de profesional amparada por el título referido”* o *“si el culpable ejerciere los actos a los que se refiere el apartado anterior en un local o establecimiento abierto al público en el que se anunciare la prestación de servicios propios de aquella profesión”*.

En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia con algunas sentencias entre las que podemos citar como ejemplo el Auto del Tribunal Supremo *ATS 11821/2012 de 28 de junio* en el que se inadmite recurso de casación a una

persona que realizó funciones propias de Graduado Social careciendo de la titulación.

Habrà que tener especial cuidado, por tanto, en la búsqueda de asesoramiento, pues existen muchas trampas en el mercado, sobre todo en la sociedad actual en la que utilizamos Internet para todo tipo de búsqueda de información. Si bien la página web de una asesoría que esté bien estructurada nos puede dar una imagen más o menos cierta de su fiabilidad, habrá que estar alerta con las “*asesorías on-line*”, que se ofrecen en la Red con asesoramiento inmediato a través de un chat o por precios irrisorios, incluso se pueden encontrar APPS de administración y gestión de autónomos y empresas. La información proporcionada a través de estos medios es muy probable que no sea profesional y mucho menos correcta.

4. INFLUENCIA DE LA ASESORÍA LABORAL EN LA PROBLEMÁTICA LABORAL ACTUAL Y SU IMPACTO SOCIAL

Como hemos visto anteriormente, a lo largo de la historia, el derecho laboral ha tenido que dar respuesta a los problemas sociales. Hoy en día se plantean importantes retos que hay que resolver. Sin duda, a nivel mundial, las nuevas tecnologías, la economía colaborativa y la necesidad de creación de negocios sostenibles, que cumplan con las nuevas exigencias legales de compromiso con el medio ambiente, han cambiado bastante muchos aspectos de las relaciones laborales apareciendo nuevas estructuras empresariales y por consiguiente de prestación del trabajo; así los titulares de las noticias de ámbito social y laboral apenas son por conflictos colectivos o por denunciar las condiciones de trabajo como pudiera pasar en otras épocas de la historia. Tenemos la sensación de que hemos alcanzado la paz social, pues ciertamente hoy en día el trabajador se siente respaldado por la justicia, que en última instancia en la mayoría de los casos resuelve la interpretación de la ley a su favor cuando aprecia algún abuso empresarial.

Es por esto que los temas candentes que escuchamos a diario en los medios de comunicación son, por supuesto, y debido a la situación extraordinaria de pandemia mundial en la que nos encontramos, el desempleo, y casos como el de las nuevas empresas de servicio de transporte como “*Uber*” y “*Cabify*”, que han creado en España un importante conflicto con los trabajadores del Taxi, la gran mayoría perteneciente al colectivo de autónomos. Otro grupo de trabajadores perteneciente a este mismo colectivo es el de los “*riders*”⁴, que han suscitado polémica con la reciente sentencia del juzgado de lo social nº 24 de Barcelona que declara a estos trabajadores como “falsos autónomos” y condena a la empresa “*Deliveroo*” a darlos de alta en el régimen general de la seguridad social y pagar las cotizaciones no abonadas; caso complicado, pues entra en juego la libertad de empresa y los intereses de algunos trabajadores que prefieren el régimen de autónomos para tener mayor flexibilidad. Pero los taxistas y “*riders*” no son el único colectivo que se rebela contra el gobierno, a menudo los agricultores, se quejan de la falta de ayudas económicas, de los

⁴ Trabajadores contratados por las empresas para el servicio de reparto.

elevados costes de las materias primas que tienen que soportar y las restricciones a la producción impuestas por la Unión Europea.

En general, las reivindicaciones con mayor repercusión en los medios de comunicación y que por tanto se hacen más visibles son de colectivos de sectores concretos de la economía, generalmente autónomos o microempresas, que consideran vulnerados sus derechos, este hecho está relacionado con los cambios que conlleva la nueva era tecnológica en que nos adentramos y la globalización que da lugar a nuevas concepciones empresariales y económicas.

Podemos pensar por tanto que en el ámbito empresarial y si nos limitamos a analizar el trabajo en el régimen general no se plantean especiales problemas, pero no es así. Si bien es cierto que si hablamos de las relaciones laborales a nivel mundial cada país tiene sus peculiaridades, en España hay varios problemas en el mercado laboral que persisten en el tiempo y que todavía no hemos solucionado.

Después de haber analizado el papel del Asesor Laboral y su evolución como profesional, se puede observar como una de las tareas más arduas que tiene que abordar es el aprendizaje constante de los cambios legislativos y ser capaz de lidiar con la inseguridad jurídica que muchas veces se desprende de los textos legales debido a la rapidez con la que se producen. Una vez interiorizada la ley y estudiadas las consecuencias de su incumplimiento, no es suficiente, pues debe hacer una auténtica labor pedagógica para explicar a su cliente que pasos debe seguir para no resultar perjudicado en esta maraña de leyes, tipos de contratos, obligaciones y controles por parte de la Administración. Por tanto, es muy importante saber transmitir la verdadera finalidad de la ley, e intentar convencer de los beneficios de su aplicación, pues es la única manera de que las políticas de empleo o de mejora del mercado laboral que se pretenden alcanzar sean efectivas. El problema es que hay medidas que no son justas para todos y desgraciadamente el único incentivo para doblegarse a su cumplimiento es evitar las multas o sanciones que puedan acarrear, algo que las empresas no entienden cuando no tienen la conciencia de haber actuado fraudulentamente, de modo que la segunda tarea del Asesor es precisamente concienciar del incumplimiento, para que al menos estén prevenidos, sepan a qué se pueden enfrentar y se ajusten a la legalidad.

He de decir como profesional con experiencia en este campo, que el estricto cumplimiento de la ley en materia laboral no siempre es alcanzable, por lo tanto, hay que aprender a convivir con la inseguridad y una especie de estado de alerta permanente interior, transmitiendo siempre a tus clientes la mayor sensación de seguridad y fiabilidad posible, aunque sabes que existen riesgos con consecuencias económicas muy graves⁵.

⁵ Contratar un trabajador extranjero sin haber obtenido el correspondiente permiso de trabajo es considerada infracción muy grave con sanciones de 10.001 a 100.000 € (arts. 54 y 55 de la LO 4/2000 de 11 de enero)

Dado que la Administración sabe que hay ineficiencias en la aplicación de la normativa, utiliza como su arma más potente de control la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por lo que habitualmente realiza campañas para controlar aspectos como la temporalidad en la contratación, el cumplimiento del horario, el pago y cotización de horas extraordinarias, el correcto encuadramiento de los autónomos, etc. Y es que la interpretación de las normas en esta materia no siempre es evidente y será la actuación de la Inspección la que nos vaya guiando, a veces con criterios que, aunque fundados, no están plasmados explícitamente en las normas, como por ejemplo porcentajes obligatorios de contratación indefinida según la actividad de la empresa, medida que ha utilizado para controlar las altas tasas de temporalidad.

El mercado laboral en España tiene actualmente algunas carencias que repercuten en la productividad, en la calidad del empleo, en el bienestar social y también dan lugar a cierta conflictividad laboral. Algunas de las cuestiones en las que se debe avanzar son las siguientes:

- El trabajo a tiempo parcial y el control horario

En España hay un porcentaje bastante elevado de contratación a tiempo parcial sobre todo en el empleo femenino tal y como se desprende de los datos del Instituto Nacional de Estadística, en este caso según los últimos datos recopilados que son los del año 2019.

Tabla 3

Empleo	
Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal	
Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo	
Unidades: %	
	2019
Hombres	
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	7,0
Porcentaje respecto al empleo total	3,8
Mujeres	
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	23,8
Porcentaje respecto al empleo total	10,9

Fuente: INE 2019

Esta modalidad de contratación ha sido recientemente objeto de vigilancia por los problemas que plantea el control horario puesto que en el empleo parcial no está permitida la realización de horas extraordinarias, aunque si la posibilidad de hacer horas complementarias mediante acuerdo entre empresa y trabajador y que no sea superior a un 30% de la jornada ordinaria. Para evitar la realización de horas fuera de la jornada establecida en el contrato sin remunerar o mediante remuneración en dinero "B", la Inspección de Trabajo puso en marcha una campaña exigiendo el registro diario de la hora de entrada y salida de estos trabajadores y finalmente ha sido regulado por *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, que modificó el artículo 34 del

Estatuto de los Trabajadores extendiendo esta obligación a todos los trabajadores tanto a tiempo parcial como completo.

La aplicación de esta medida, que era necesaria, enseguida suscitó muchas dudas sobre su interpretación y aplicación, porque salvo en empresas grandes, donde existen sistemas de fichaje, las pequeñas y medianas empresas no disponen de estos dispositivos y acaban utilizando como sistema de control la firma del trabajador en una hoja de papel, con las dudas sobre si este será un sistema válido para la Inspección de Trabajo.

- La temporalidad en la contratación

Este es un problema crónico en el mercado de trabajo español. Las 10 reformas laborales llevadas a cabo desde 1984 no han conseguido atajarlo a pesar de que se han ideado innumerables modalidades de contratos con múltiples bonificaciones e incentivos para que las empresas se animen a contratar indefinidamente a colectivos más desfavorecidos como menores de 30 años o mayores de 45, transformar sus contratos a indefinido o ventajas por la utilización de contratación temporal en caso de que tenga alguna vinculación formativa. Nada de esto ha servido para que España no se sitúe a la cabeza de los países de Europa con mayor tasa de temporalidad como así se desprende de los últimos datos de 2020 analizados por Eurostat. La rigidez de nuestro mercado laboral hace que el empresario tenga miedo a enfrentarse a los costes de los despidos, que, si bien fue abaratado con la reforma de 2012, en esto también destacamos en Europa por ser de los más caros, si a esto añadimos que la doctrina jurisprudencial por lo general tiende a empatizar con la parte demandante, tiene como resultado la abusiva utilización de la contratación temporal tal y como podemos comprobar en los resultados de la siguiente tabla con los datos del INE del primer trimestre de 2021.

Tabla 4

Resultados por comunidades autónomas		
Ocupados		
Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad		
Unidades: %		
	De duración indefinida: Total	Temporal: Total
	Porcentaje	Porcentaje
	2021T1	2021T1
Ambos sexos		
Total Nacional	76,2	23,8
Hombres		
Total Nacional	78,1	21,9
Mujeres		
Total Nacional	74,2	25,8

Fuente INE 2021

Es muy frecuente en algunas empresas la concatenación de contratos sucesivos para un mismo trabajador en virtud de que el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores establece: “los trabajadores que en un periodo de treinta meses

hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos". Pero este artículo no les ampara para contratar temporalmente durante 2 años, porque el contrato se considerará fraudulento siempre que el motivo de la contratación no esté justificado, independientemente del tiempo de duración; en tal caso se considera indefinido desde el principio y este es por tanto otro hándicap de la Asesoría Laboral.

- El salario

En este campo para trabajar eficazmente, es necesario elegir el software de gestión adecuado y la aplicación del convenio colectivo en función de la actividad y ámbito geográfico de cada empresa para confeccionar las nóminas conforme a la legalidad. Una vez hecho esto el salario se articula en función de la política de retribución de la entidad por lo que en ocasiones habrá que establecer acuerdos para definir las condiciones salariales como comisiones, pluses de responsabilidad, pactos de no competencia, pluses de disponibilidad, etc.,

Las empresas cada vez más buscan nuevas formas de remuneración que incentiven a sus trabajadores sin incrementar el coste salarial, por lo que actualmente muchas empresas están apostando por la retribución flexible que es una fórmula novedosa mediante la cual hasta un 30% del salario bruto se puede destinar al desembolso por parte de la empresa de beneficios para el trabajador como comidas en restaurantes, guarderías, transporte, formación o seguros de salud. Este nuevo sistema está teniendo bastante aceptación tanto por la empresa, puesto que no tiene ningún coste adicional para ella, como por el trabajador, puesto que estas cantidades están exentas de tributación.

Dentro de este apartado se debe señalar como acontecimiento relevante que ha afectado al asesoramiento laboral recientemente, la subida del 22% del Salario Mínimo Interprofesional que se produjo en el año 2019 pasando de 735,90 € mensuales a 900 € mensuales, lo cual supuso un descalabro económico para algunos sectores como por ejemplo los temporeros del campo cuyas remuneraciones se ajustaban al SMI. Se ha especulado mucho sobre si esta medida en el fondo ha fomentado todavía más la economía sumergida, pero ciertamente las soluciones para estas empresas no son muchas teniendo en cuenta además que necesitan de mano de obra extranjera porque no existen nacionales con disponibilidad.

- La igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral

Sobre este tema las empresas necesitan mucho asesoramiento, puesto que, aunque en los últimos años se han dictado algunas normas ante la

preocupación de los gobiernos por acabar con la desigualdad, todavía falta mucho por avanzar y es algo pendiente de desarrollo.

Ha sido importante en este sentido la ampliación progresiva del permiso de paternidad que comenzó en el año 2007 con un permiso de 13 días con la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, posteriormente se fue ampliando progresivamente a 4 semanas en el año 2017 hasta alcanzar una duración de 5 semanas a partir de julio de 2018 hasta que finalmente en el año 2019 con el *Real Decreto-ley 6/2019* se regula la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad ampliándose la duración desde las 8 semanas en el año 2019 hasta que en el actual año 2021 el permiso alcanza las 16 semanas.

La reciente implantación de esta medida suscita muchas dudas en las empresas, y también en los trabajadores, pues ha costado mucho introducirla y va a tener bastante impacto no sólo en el ámbito empresarial, sino también en el familiar. En esta cuestión habrá que estar atentos a las necesidades de la sociedad y de las empresas si queremos lograr una igualdad real.

Con respecto a los planes de igualdad que deben elaborar las empresas como medida para acabar con la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, es un aspecto todavía desconocido, pero que va a afectar en los próximos años cuando se implante definitivamente para empresas de más de 50 trabajadores, sobre todo en sus políticas retributivas y de formación y promoción profesional y supone un reto para el asesoramiento empresarial.

- Envejecimiento de la población y jubilación

El fenómeno del envejecimiento de la población plantea claramente un grave problema social, pues se pone en tela de juicio el tradicional sistema de pensiones. En los últimos años el número de afiliados a la seguridad social con ocupación ha disminuido mientras que el número de pensionistas aumenta y así se prevé que siga ocurriendo al menos hasta 2040 según fuentes del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La pirámide poblacional se tambalea como consecuencia del aumento de la esperanza de vida en detrimento de los nacimientos, un fenómeno demográfico que no podemos detener. No es de extrañar, por tanto, que las dudas y consultas sobre el importe o la edad a la que se va a poder acceder a una pensión sean cada vez más numerosas.

La gran reforma de las pensiones que se articuló con la *Ley 27/2011* introdujo como principales novedades la prolongación de la edad de jubilación hasta los 67 años, y el alargamiento del número de años computados para el cálculo de la base reguladora de la pensión que pasa de ser los 15 últimos a los 25 últimos, lo que se traduce en pensiones de menor importe. Esta ley es de implantación progresiva hasta el año 2027 en que entra definitivamente en vigor, por lo que actualmente cada año la edad y número de años cotizados necesarios para poder acceder a la jubilación varía, lo que todavía genera más dudas y complica los cálculos a la hora de hacer previsiones sobre el importe de futuras

pensiones, algo que preocupa sobremanera a la población y una de las cuestiones más consultadas hoy en día a los Asesores Laborales.

Ante la poca fiabilidad del mantenimiento del sistema público de pensiones se ha estado confiando en los planes de pensiones privados como una forma de asegurar un complemento, al mismo tiempo que se obtiene una rentabilidad, aunque con la actual crisis bancaria puede dejar de considerarse una alternativa de ahorro rentable.

El alargamiento de la edad activa de los trabajadores en las empresas debería ir acompañado de planes para la reactivación del empleo juvenil si queremos que se facilite el relevo generacional, porque el envejecimiento de la población y el descenso de personas ocupadas en edad activa obliga a los gobiernos a tomar medidas tendentes a posibilitar la prolongación de la actividad de los trabajadores más allá de los 67 años, por tanto, se crean leyes como el *“Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”*.

Este Real Decreto modifica la jubilación parcial con contrato de relevo que había sido un instrumento útil bastante utilizado por las empresas para tal fin, porque no suponía incremento alguno en el coste de seguridad social, sin embargo, a partir de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 5/2013* se puede utilizar la modalidad de contrato de relevo, pero en tal caso la empresa tiene que cotizar por la base total del trabajador, aunque trabaje la mitad de la jornada, un coste que muchas empresas no están en condiciones de asumir. Esta medida ha generado también muchas dudas de interpretación pues desde la entrada en vigor de la norma hasta el 31/12/2018 ha habido un periodo transitorio en el que se ha permitido la aplicación de la legislación anterior en determinados supuestos, entre ellos empresas con acuerdos colectivos de planes de jubilación anticipada suscritos y registrados en el INSS antes del 01/04/2013. Después se crearía el *Real Decreto-ley 20/2018*, para ampliar el periodo transitorio hasta el 31/12/2022 y permitir la aplicación de la legislación anterior a las empresas de la industria manufacturera, como medida para impulsar este sector.

El *Real Decreto-ley 5/2013* introduce una medida innovadora en nuestro ordenamiento, que es la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, creándose una nueva modalidad, la “jubilación activa” que posibilita percibir el 50% de la pensión con un trabajo a tiempo completo, con la excepción de los trabajadores autónomos no societarios que pueden percibir el 100% si contratan a un trabajador por cuenta ajena. Esta medida va a contribuir claramente a la continuidad de las personas mayores en el mercado laboral, sobre todo en el caso de los trabajadores autónomos que son los que acceden a pensiones más pequeñas, una tendencia que ya se aprecia en otros países como Estados Unidos, donde el empobrecimiento de los pensionistas se está convirtiendo en un grave problema social. Ante el alargamiento del aumento de esperanza de vida útil, medidas como estas pueden ayudar a paliar en parte el

problema de la falta de recursos en las arcas de las pensiones y es importante dar a conocer las ventajas de esta modalidad de jubilación.

- La negociación colectiva

Nuestra última reforma laboral de 2012 pretendía introducir medidas que contribuyeran a la flexibilización de nuestro mercado laboral, una de ellas fue la delimitación de la ultraactividad de los convenios colectivos, de manera que la Ley 3/2012 estableció: *“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”*.

Esta nueva regulación, favorece la negociación de las condiciones de trabajo a nivel de empresa, pues antes el convenio continuaba vigente una vez denunciado hasta la firma del siguiente, algo que se podía alargar durante años. Sin embargo, a partir de la reforma de 2012, se abre la puerta a los acuerdos de empresa, algo que puede favorecer bastante a las de pequeño tamaño que por su actividad y localización se ven encuadradas en un sector cuyos parámetros de rentabilidad no se corresponden con los que presupone el convenio y que van a necesitar profesionales especializados en la negociación para mediar por conseguir acuerdos equitativos para ambas partes.

- Los trabajadores autónomos

Merece especial mención este colectivo dentro del aspecto laboral y su problemática puesto que constituyen una buena parte del tejido empresarial de nuestro país y actualmente se encuentran encuadrados en un régimen especial que les sitúa en desigualdad de condiciones, sobre todo en lo que se refiere a protección social. Hace años que vienen reclamando reformas para equiparar sus derechos a los de los trabajadores del régimen general y algunas han conseguido llevarse a cabo como la prestación de desempleo (aunque en términos muy precarios pues la duración de la prestación es la mitad que en el régimen general), o la baja por accidente de trabajo (aunque a cambio del aumento del importe de sus cotizaciones), pero todavía quedan muchas cuestiones que están planteadas en un proyecto de reforma y que todavía no han visto la luz, pues en materia de jubilación no pueden acceder ni a jubilación parcial ni a jubilación anticipada y su sistema de cotización da como resultado unas bases reguladoras que para nada les garantiza unas pensiones dignas.

Los autónomos necesitan apoyo para gestionar sus negocios porque estos emprendedores se lanzan al mercado laboral con proyectos interesantes que pueden ser generadores de riqueza y creación de empleo. Es muy importante que conozcan las ayudas de las que se pueden beneficiar, que, aunque son pocas las hay, como la ya conocida “tarifa plana” y que sepan los pasos burocráticos y exigencias legales para el ejercicio de sus actividades, por eso es esencial para ellos un asesoramiento adecuado y comprometido, que comprenda sus necesidades y les de visibilidad.

- Las relaciones con la Administración: La administración electrónica

La introducción de las TIC en las administraciones públicas ha revolucionado la forma de relacionarse con ciudadanos, empresas y profesionales. En la actividad de asesoramiento ha supuesto un gran avance para la agilización y simplificación de muchos trámites.

El verdadero cambio en este sentido se produce con la entrada en vigor de la nueva *Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas* que reconoce el derecho, al mismo tiempo que impone la obligación de relacionarse electrónicamente a determinados sujetos entre los que se encuentran aquellos profesionales que deban colegiarse para ejercer su actividad (art. 14 c).

Con la creación de los registros y las notificaciones electrónicas la presentación en soporte papel y la comparecencia presencial prácticamente desaparecen, mientras que los sistemas de identificación mediante certificado digital o cl@ve se convierten en un instrumento esencial para acreditar la representación.

La Administración General del Estado nos ofrece en sus portales apartados como el Punto de Acceso General o la Carpeta Ciudadana donde se puede obtener información acerca de cualquier expediente en trámite o presentar documentación y escritos a través del registro electrónico.

El dominio y correcta utilización de todas las herramientas telemáticas que la Administración pone al servicio del ciudadano es fundamental para el trabajo de gestión puesto que permite la realización de una tramitación más eficiente y rápida. Todavía le quedan a la Administración aspectos por desarrollar como la interconexión entre las distintas administraciones, por lo que es muy importante estar actualizado en el conocimiento de todos los servicios que nos ofrece y sus utilidades, que se van a implementar en el futuro y de los cuales podemos sacar partido para el desempeño de nuestra labor, de manera que será fundamental ser capaces de transmitir cuales son nuestras necesidades y solicitar aquellos cambios que contribuyan a la mejora en la realización de trámites.

- La pandemia Covid-19

Desde de que el día 14 de marzo de 2020 se declarara el estado de alarma como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria provocada por la Covid-19, el trabajo en las asesorías laborales durante horas interminables no ha cesado. La sola publicación del decreto del estado de alarma colocaba a todo el panorama empresarial en una situación jurídica desconocida. Súbitamente se empieza a hablar de términos como confinamiento, teletrabajo, actividades esenciales, en general obligaciones que las empresas no sabían si debían o no cumplir de un día para otro y en caso de hacerlo que pasos debían seguir. Sin duda una situación sin precedentes para la que nadie estaba preparado pero que exigía adaptarse rápidamente. Durante el mes de marzo y seguidamente a la declaración del estado de alarma el gobierno legisla importantes medidas de aplicación inmediata como la consideración de la baja de incapacidad temporal

por Covid como accidente de trabajo (*RD-Ley 6/2020*), regulación de los ERTES y medidas como el plan “*me cuida*” para adaptar la jornada a trabajadores que tuvieran que atender a familiares enfermos (*RD-Ley 8/2020*), solicitud de las prestaciones de desempleo de manera colectiva por parte de las empresas (*RD-Ley 9/2020*), creación de un permiso retribuido recuperable para los días de confinamiento obligatorio (*RD-Ley 10/2020*). Muchas medidas que se dictan en apenas 15 días para poner orden en algo que ya estaba sucediendo y que era un drama sanitario, económico y laboral, pues para muchas empresas paralizar su producción durante tanto tiempo es insostenible, por lo que la única solución es acudir al instrumento del ERTE. En circunstancias como estas, un trabajo ciertamente laborioso porque no sólo hay que tener en cuenta el aspecto económico sino además los recién aparecidos términos como actividades esenciales o no esenciales, exigencias de mantenimiento de empleo posteriores, límites a la extinción de los contratos, utilización de nuevos instrumentos telemáticos creados por la Administración, consultas de muchos trabajadores relacionadas con sus prestaciones al ser las empresas las encargadas de su solicitud, etc.

Las medidas citadas son algunas pocas de las que se han legislado durante el tiempo de pandemia, porque la situación excepcional obliga a una constante regulación para adaptar las circunstancias a la nueva situación. Algunas de ellas han llegado para quedarse en nuestro ordenamiento como el Ingreso Mínimo Vital (*RD-Ley 20/2020*) o la regulación del teletrabajo (*RD-Ley 28/2020*).

Cuando todo esto pase y la salud ya no sea una emergencia nacional, el reto será recuperar a las empresas y reciclar a los trabajadores que han quedado en desempleo. Algunos expertos hablan de que estamos a las puertas de una nueva revolución industrial, que será tecnológica y que vamos a asistir a nuevas formas de trabajo, orientado a una forma de producción sostenible y comprometida con el medio ambiente, por tanto, la labor que queda por hacer es ardua y de trascendental importancia. Si el trabajo puede resultar una fuente transformadora de la sociedad, es mucho lo que podemos aportar los que trabajamos en este campo para contribuir a una recuperación y mejora del mercado laboral.

TÍTULO III: ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE UNA ASESORÍA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

1. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN LA ASESORÍA LABORAL

Es complicado encontrar un método de trabajo totalmente eficiente en el mundo del asesoramiento laboral, puesto que la materia resulta compleja, como ya hemos visto, cambiante y difícil de interpretar y aplicar en la práctica. Por otra parte, el trabajo puramente de gestión requiere de una meticulosidad y precisión

tal, que si queremos ofrecer un resultado de calidad será fundamental la organización en el sentido de una eficaz distribución de las tareas y aplicación de los controles necesarios para ser capaces de detectar errores.

Evidentemente, el tamaño de la empresa es determinante para elegir el método de trabajo, porque no podemos olvidar que tal y como hemos observado en el apartado de la evolución de las asesorías en el tiempo, más de la mitad del sector son empresas sin asalariados, por lo que en estos casos los profesionales se enfrentan en solitario a llevar a cabo todos los trabajos derivados del asesoramiento laboral, algo ciertamente laborioso.

En todo despacho de asesoramiento hay dos áreas que requieren un tratamiento diferenciado en cuanto a la organización y que son el jurídico y el de gestión, entre los cuales debe haber comunicación y apoyo recíproco y que, dependiendo del tamaño de la asesoría, una vez establecidas estas dos divisiones, se dan diferentes modelos de métodos de trabajo.

El departamento jurídico

Está integrado por personas que analizan y estudian constantemente las novedades laborales y llevan normalmente asuntos que requieren especial estudio de la legislación como negociación de condiciones laborales, representación en juicios, auditorías y cualesquiera otras relacionadas con el asesoramiento.

El área de gestión

Aquí es donde será determinante la elección del método de trabajo y donde podemos encontrar diferentes modelos. No existe ningún procedimiento reglado en esta cuestión ni una fórmula que sea infalible, pero si he aprendido por mi experiencia laboral que es muy importante el orden, el control del riesgo y aprender de los pequeños errores.

He trabajado en departamentos laborales de asesorías con un volumen de cartera de clientes elevado y con cinco o más empleados donde utilizaban métodos diferentes para realizar las mismas tareas y he podido comprobar que en general se escogen 2 diferenciados entre sí que son los siguientes:

1. Distribución por empresas

Se le asignaría a cada uno de los empleados del área un grupo de empresas como responsables de su gestión integral, por lo que se encargarían de todo lo relacionado con el aspecto laboral de sus clientes tanto en materia de contratación, salarios, cotización, despidos, inspecciones de trabajo, prestaciones y asesoramiento en general.

Requerirán de la cooperación del departamento jurídico para derivar los asuntos propios de sus competencias.

Como criterio para la distribución se puede tener en cuenta la agrupación por empresas del mismo convenio colectivo o el volumen de altas y bajas de trabajadores para intentar el reparto equitativo de la carga de trabajo.

2. Distribución por departamentos

Siguiendo en cierto modo el viejo método de “la división del trabajo”, el área laboral se dividirá a su vez en departamentos, formados por una o varias personas, en cada uno de los cuales se realizarán las diferentes tareas necesarias para la gestión integral de las empresas, de tal forma que se podría estructurar en:

- Afiliación y contratación: Se realizarían las altas, bajas y variaciones de trabajadores, los contratos de trabajo, así como las altas y bajas de regímenes especiales.
- Nóminas: Para la aplicación de los salarios, confección de las nóminas, finiquitos, informes de costes salariales y preparación de las declaraciones mensuales, trimestrales y anuales de IRPF (modelos 111 y 190)
- Cotización: Elaboración, envío y corrección de errores de los ficheros de cotización para el pago de los seguros sociales, así como del fichero CRA (Conceptos Retributivos Abonados)
- Prestaciones: Tramitación de bajas de enfermedad y accidente, así como de todo tipo de prestaciones como nacimientos, jubilaciones, incapacidades permanentes, viudedades, desempleos y otras.

En mi opinión ambos métodos pueden resultar igual de eficaces si se llevan a cabo siguiendo criterios adecuados en el reparto equilibrado del volumen de trabajo y existe colaboración entre todas las personas que forman el equipo. Los dos tienen ventajas y desventajas.

En el primer caso resulta más enriquecedor el desempeño de la profesión puesto que se abarca un campo mucho más amplio de conocimientos y se establece una relación más estrecha con el cliente, pero se necesita una formación bastante más exigente en materia laboral, al tener que asesorar a la empresa sobre cualquier aspecto y estar atento a cualquier novedad que por sus características le pueda afectar, por otra parte, hay una mayor implicación emocional, algo que puede ser un factor de riesgo psicosocial como veremos más adelante.

En el segundo caso la especialización hace que disminuya la exigencia por el conocimiento global de la materia, al mismo tiempo que al centrarse en un solo aspecto se adquiere mayor sensación de seguridad, pero como contrapartida no se desarrollan otras competencias como la capacidad para relacionar

información en la solución de problemas y la autonomía, puesto que es imprescindible para que este método funcione la colaboración y sobre todo la comunicación entre los departamentos. Si se rompe esta última no será posible llevar a cabo una buena gestión pues se pueden llegar a pasar por alto cuestiones obtenidas a partir de la información que proporciona el cliente sobre su situación y también no advertir errores por desconocimiento que con una formación global serían detectados.

2. RIESGOS PSICOSOCIALES

La Comisión Europea define el estrés como: *“un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”*

Los profesionales de las Relaciones Laborales, es seguro que en algún momento de su vida laboral sufran estrés y se sientan plenamente identificados con esta definición.

Como ya se ha podido observar a lo largo de este trabajo, las tareas para el desempeño de esta profesión, se caracterizan por su laboriosidad como consecuencia de la necesidad de formación constante, la celeridad y la precisión que son imprescindibles para ofrecer la adecuada calidad en el servicio, lo que deriva en cargas de trabajo que pueden llegar a resultar desbordantes. Si a todo ello añadimos que el asesoramiento se basa en una relación de confianza entre profesional y cliente que conlleva una implicación emocional con el resultado, puesto que, son las personas las beneficiarias de tu propio trabajo, en este caso en una doble vertiente al afectar tanto a los usuarios del servicio como a los trabajadores. Todo esto puede llegar a afectar a la salud mental.

El problema de los riesgos psicosociales en el mundo laboral está escasamente regulado jurídicamente. La *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* regula la protección de todo tipo de riesgos que afecten a la salud de los trabajadores, pero no hace mención expresa a éstos, por lo que es fundamentalmente la jurisprudencia la que va fijando criterios sobre las causas y consecuencias de estas enfermedades, aunque también hay referencias esporádicas a ellos en el ámbito de la negociación colectiva.

Los estudios académicos y científicos que hay en la materia son especialmente sobre los que crean mayor alarma social como el acoso sexual o moral, puesto que el resto en muchas ocasiones o bien no se consideran relacionados con la prestación laboral o bien se presuponen implícitos a la misma, de manera que las enfermedades derivadas de estas situaciones se atribuyen a la personalidad del sujeto.

Ciertamente la información que tenemos actualmente sobre los riesgos psicosociales nos dice que es en las actividades de servicios donde más se

manifiesta, así frecuentemente se dan casos en profesiones como sanitarios, docentes, bomberos, policías, asistentes sociales, etc. La existencia de estos riesgos en el ámbito del asesoramiento laboral es totalmente desconocida, pero merece ser objeto de estudio y análisis.

El estrés puede llegar a suponer un estímulo positivo hacia el trabajo si se sabe gestionar y no llega a alcanzar ciertos niveles, en esta profesión es importante saber controlarlo porque trabajar bajo presión puede llevar a cometer errores, algo que lógicamente es fuente de insatisfacción e incluso de conflictividad laboral, tal y como ha reconocido el *Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés laboral de 2004* en el que concluye que el estrés y la violencia en el trabajo se retroalimentan. La clave, en mi opinión, está en aprender de los pequeños errores e interpretarlos como una oportunidad para mejorar no sólo en conocimientos, sino también en la adquisición de las aptitudes y actitudes que son necesarias para el desempeño, de tal manera que será precisamente equivocarse una y otra vez y rectificar lo que permitirá alcanzar la fortaleza emocional y la seguridad que son necesarias para dominar la materia y robustecerse como profesional.

Sin embargo, a veces hay circunstancias en las que factores como determinados ambientes de trabajo, deficiencias en la dirección y organización o relaciones con compañeros y superiores, hacen que las capacidades individuales para la gestión de las emociones no sean suficientes y por tanto la prolongación en el tiempo de una situación de estrés puede derivar en una patología de mayor gravedad que es el llamado síndrome del trabajador quemado o "burnout".

Existen varias definiciones del síndrome de "burnout". Herbert Freudenberger (USA, 1974), lo define por primera vez como: *"una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador"*.

Los estudios sobre esta patología han ido avanzando y cada vez se centran más en la idea de que no obedece a las características de la personalidad del trabajador, ni a trastornos mentales ajenos al trabajo, tampoco a factores como el salario o los conocimientos, sino que está relacionado con la estructura organizativa, las características del puesto y las relaciones interpersonales dentro de la empresa y aparece como respuesta a situaciones de estrés prolongado que se originan en las relaciones entre profesional y cliente, así como entre profesional y organización, sobre todo cuando las exigencias derivadas de estas relaciones son excesivas y producen en el trabajador tensiones de carácter emocional y cognitivo. En este sentido, en la NTP 703 (2005) se define el "burnout" como: *"una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización."*

La jurisprudencia también se ha pronunciado en varias ocasiones sobre las causas profesionales que pueden dar lugar a este riesgo. *Por una parte, según la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 6 de mayo de 2004: “las presiones derivadas por la exigencia de toma de decisiones, programación, cumplimentación de tareas o la relación con jefes o compañeros”. Por otra, según la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 31 de marzo de 2005: “la categoría profesional, las funciones desempeñadas y la escasez de personal”.*

En efecto, el asesor laboral se encuentra a veces en situaciones difíciles debido a las exigencias de los clientes y la implicación emocional. Las organizaciones en las que trabaja son en la mayoría de los casos microempresas con recursos limitados y carencias en la dirección, por lo que la descompensación entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida puede ser la causa de estos trastornos.

En las siguientes tablas se resumen los factores de riesgo, causas y consecuencias que más se producen en la profesión de Asesor Laboral:

Tabla 5.

ESTRÉS		
FACTORES DE RIESGO	SÍNTOMAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Presiones y exigencias de los clientes • Plazos para la tramitación y gestión de documentación • Picos de trabajo • Urgencia de las tareas • Resolución de problemas y toma de decisiones inmediata • Actualizaciones normativas constantes • Cambios en las relaciones con las AAPP (dominio de las TIC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga mental • Ansiedad • Depresión • Irritabilidad • Apatía en las relaciones sociales • Problemas gastrointestinales • Dolores musculares • Problemas cardiovasculares (riesgo de infarto) 	<ul style="list-style-type: none"> • Errores • Discusiones con compañeros y superiores • Atención al cliente deficiente • Rendimiento insuficiente • Baja productividad • Insatisfacción laboral

Elaboración propia

Tabla 6.

SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO O “BURNOUT”		
FACTORES DE RIESGO	SÍNTOMAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Contacto estrecho con los clientes • Implicación emocional • Falta de apoyo social de superiores y compañeros • Descompensación entre esfuerzo y recompensa • Falta de reconocimiento • Necesidad de formación • Relaciones conflictivas • Quejas de clientes • Falta de recursos • Deficiencias en la dirección y organización • Sobrecarga de trabajo • Prolongación de la jornada laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Agotamiento físico • Agotamiento psicológico • Desmoralización • Baja autoestima • Frustración • Despersonalización • Falta de autorrealización • Trastornos del sueño (pesadillas) • Problemas respiratorios • Problemas dermatológicos • Dolores de cabeza • Taquicardias 	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés por el trabajo • Trato incorrecto al cliente • Introversión • Incomunicación • Aislamiento social • Pérdida de competencias y habilidades • Absentismo • Abandono del puesto de trabajo

Elaboración propia

BLOQUE 3

TITULO IV: CONCLUSIONES

Hay profesiones sobre las que se conoce muy poco, en general con respecto a las relacionadas con las Relaciones Laborales considero que la sociedad tiene poca información acerca de su contenido, por lo que es natural que no sean unos estudios universitarios tan atractivos como los grados en derecho, empresariales o economía, que también están orientados en cuanto a sus salidas profesionales al ámbito empresarial, por tanto, al final, los graduados en Relaciones Laborales acaban siendo una minoría con la paradoja de que actualmente en el mercado laboral escasean los profesionales formados en esta materia y muchos puestos acaban siendo desempeñados por personas con otras titulaciones. No obstante, en el desarrollo de este trabajo he llegado a la convicción de que la creación del título de grado ha supuesto un salto cualitativo para incrementar las salidas y definir el perfil profesional de este titulado que hasta ahora ha resultado un tanto ambiguo. Todavía recuerdo, allá por el año 1994 cuando finalicé mi diplomatura de “Graduado Social”, como continuamente este título era confundido con otros del campo de los estudios sociales que nada tenían que ver con el derecho laboral, algo que afortunadamente hoy en día ya no sucede gracias a la nueva titulación.

Profundizando en la comparativa entre la titulación antigua y la nueva he podido comprobar que actualmente el asesoramiento laboral es una de las múltiples opciones profesionales del abanico de posibilidades que ofrece, pero mi pretensión con este trabajo era dar a conocer el campo del asesoramiento laboral y su relevancia. A través del análisis que he realizado sobre la importancia del Derecho del Trabajo y la evolución del sector hasta llegar a la actualidad me he reafirmado en la idea de la indefinición, indeterminación y volatilidad en que nos desenvolvemos los que nos hemos dedicado a esta profesión, pues los cambios sociales, legislativos y tecnológicos han sido vertiginosos en los últimos 20 años.

El asesoramiento laboral es un trabajo que puede resultar muy enriquecedor sobre todo si se tiene una verdadera vocación de servicio a la sociedad, porque como he expresado, son muchos los aspectos del mercado laboral en los que se puede influir mediante un ejercicio de la profesión responsable, sin embargo, no está exento de riesgos, tanto en términos de rentabilidad empresarial, como personales, y es que la responsabilidad civil que conlleva este trabajo es también algo que no se conoce, pero puede acarrear pérdidas considerables pues las sanciones administrativas en materia de Empleo y Seguridad Social son muy elevadas.

Estos riesgos en muchas ocasiones no son percibidos por los usuarios del servicio, lo que coloca al asesor laboral en una situación de indefensión al no ser respaldados en una prestación eficaz de su labor, al mismo tiempo que no se comprende la laboriosidad de su trabajo y son sometidos por parte de los clientes a exigencias que pueden llegar a superar sus capacidades. Ante esta realidad he considerado necesario explicar los riesgos psicosociales a los que está expuesto este profesional y darlos a conocer.

Tras estudiar la evolución del trabajo a lo largo de la historia, observamos como hoy en día la revolución tecnológica nos está introduciendo en nuevas formas de concebir las Relaciones Laborales. Términos nuevos como "Coworking", "crowdfunding" "freelance", "Joint ventures", comienzan a ser utilizados, sobre todo por las grandes compañías y consultoras de ámbito internacional, que nos anticipan que el futuro de la competitividad está en nuevos modelos empresariales más basados en la colaboración que en la competencia, formas de producción respetuosas con el medio ambiente y que aporten valores positivos a la sociedad; por tanto, intuyo que las empresas del futuro apostarán por modelos de responsabilidad social corporativa que incluirán nuevas fórmulas de organización del trabajo, mayor preocupación por los derechos laborales de sus trabajadores y por la gestión del talento.

El papel del profesional de las Relaciones Laborales, puede llegar a ser trascendental en las próximas décadas, pues tanto los trabajadores como directivos de las empresas van a necesitar expertos que les ayuden a entender los cambios legales, las fórmulas alternativas de trabajo y la configuración de la cooperación entre empresas.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

Montoya Melgar, A (1991). *Derecho del Trabajo*. (12ª ed.). Tecnos.

Taleb, N.N. (2013). Introducción a lo antifrágil: Lo que me mata hace más fuertes a otros. En *Antifrágil* (1ª ed.) (p. 97-114). Barcelona: Planeta; Paidós.

Ovejero Bernal, A (2010). *Psicología social*. (4ª ed.). Biblioteca Nueva.

PUBLICACIONES:

Stockton, H., Filipova, M. y Monahan, K. (2018). *La evolución del trabajo. Nuevas realidades que enfrentan los líderes de hoy*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/La-evolucion-del-trabajo.html>

Coscubiela, J. y Rojo, E. (2012). *Treinta años de reformas laborales en España*. Cristianisme i justícia. Colección virtual. <https://www.cristianismeijusticia.net/es/treinta-anos-de-reformas-laborales-en-espana>.

Yuste, J.A. (2018). *Análisis de las tarifas servicios de asesorías 1985/2019. Asamblea abierta RENASEM*, mayo 2018. Red Nacional de Asesores de Empresa. <https://renasem.com/evolucion-tarifas-asesoria/>

Ezpondaburu A. (2004). *El intrusismo y la dejación de derechos*. El Graduado: Boletín Informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, Nº. 45. (p. 42-46). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1030930>

Cruz, J., De la Flor, M.L., Álvarez, A., Fernández, S., Aguilar, M.C., Fuentes, F., Ferradans, C., Del Río, T., Soriano, D., Jover, C., Cervilla, M.J. y Saldaña, E. (2008). *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/11d9763d-ca8a-4a88-9e86-35408aebbbfd/93_F06.pdf?MOD=AJPERES

Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T., (2004). *La organización del trabajo y el Estrés*. Biblioteca OMS. Serie protección de la salud de los trabajadores nº 3. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

Moncada, S., Llorens C., Kristensen, T., y Vega, S. (2005). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087?version=1.0&t=1617977668540

Fidalgo, M. (2005). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768?version=1.0&t=1617977671655

PÁGINAS WEB:

Seguridad Social (2017). *Nacimiento y desarrollo de la página Web y la Sede electrónica*. Consultado el 01/04/2021. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial/47749>

Seguridad Social (s.f.). *Tríptico 40-WEB: 40 años de protección social*. Consultado el 01/04/2021. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/57b5e712-a10c-464b-9fa9-75d5ed665308/Triptico+40-WEB.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

PONENCIAS:

Castelló Enguix, B (2013): *Novedades normativas y procedimentales en el ámbito laboral y de seguridad social en 2013*. Ponencia presentada en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Zaragoza

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA:

Ministerio de Trabajo. *Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970*. BOE de 24 de octubre de 1970.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales*. BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2006.

Jefatura del Estado. *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Jefatura del Estado. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007

Jefatura del Estado. *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

Consejo General del Poder Judicial (2012, 29 de noviembre). *ATS 11821/2012*. Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso. Madrid. Sección 4