

Las Relaciones Laborales en España y la Protección Social

Celebramos el 125º aniversario de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y el centenario de los Graduados Sociales. Dos instituciones fundamentales para la protección social en España.

Esta jornada explorará su relevancia histórica y la estrecha relación que les ha unido en la protección de trabajadores y empresas.



por **MARCCOS OSCAR MARTÍNEZ ÁLVAREZ**



Origen y Evolución

1

1900

Nacimiento de las Mutuas colaboradoras con la "Ley Dato", asegurando a trabajadores frente a Accidentes de Trabajo.

2

1925

Fundación de la Escuela Social, piedra angular de la profesión de Graduados Sociales en España.

3

2025

Celebración conjunta del 125º aniversario de las Mutuas y el centenario de los Graduados Sociales.



Naturaleza de las Mutuas

Protección

Aseguran la salud de los trabajadores desde su inicio.



Capacidad de gestion

Aumento en prestaciones a gestionar



Colaboración

Ejemplifican el paradigma de la colaboración público-privada.



Confianza

Velan por la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.





Logros de los Graduados Sociales

Gestion prestaciones

Tarea compartida con las Mutuas y el INSS.

Rol Calve

Puente entre empresas, personas trabajadoras y AAPP.

Justicia Social

Defensa de empresas y personas trabajadoras.



Gestión de Prestaciones



Emisión de partes de baja

Valoración médica, gestión y comunicación de las bajas laborales.



Comunicación de altas

Impacto en el retorno laboral ante la denegación de incapacidad.



Contrataciones

Previsión en seguridad y salud laboral previa a la contratación.



Cálculo de bases reguladoras

Necesidad de actualizar la forma de calcular la BR.



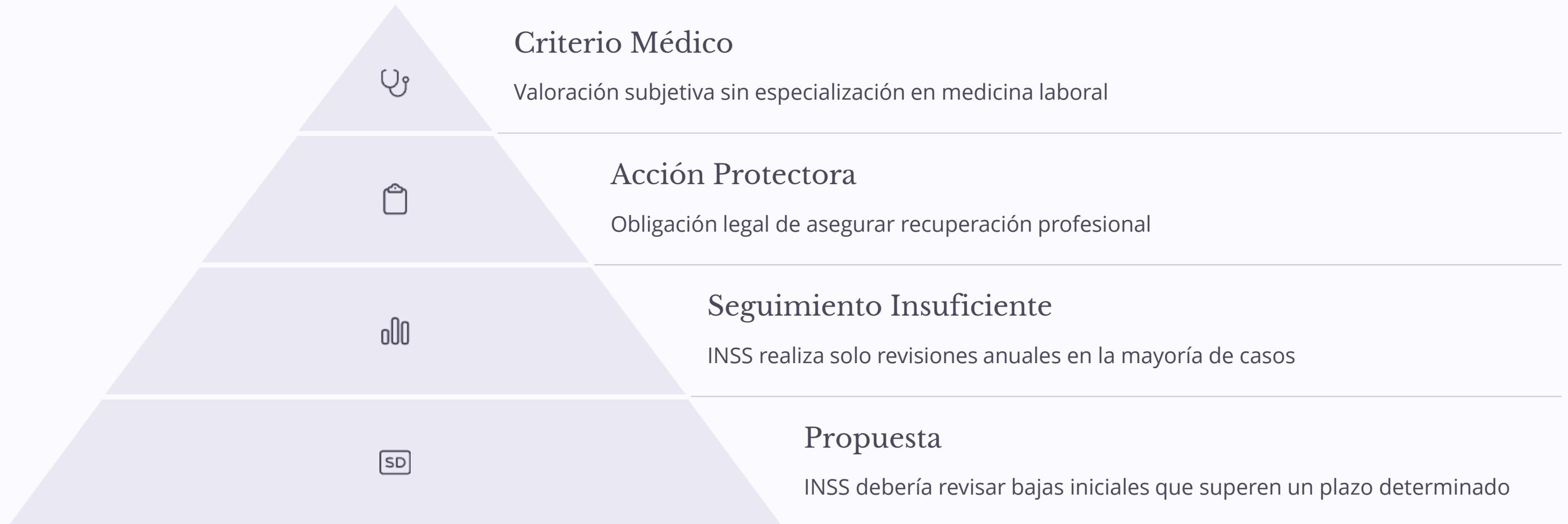
Exigencias de Acceso a prestaciones

Burocracia

Diferentes sistemas de tramitación digital

Desafíos en la Valoración Médica

La emisión de bajas responde exclusivamente a criterios médicos objetivos del facultativo, sin obligación normativa específica.



Similar a la solución implementada para recaídas mediante RD 2/2023, urge establecer controles más efectivos ante el aumento del 80% en bajas desde 2019.

Comunicación de los Partes de Baja

Desde abril 2023, la eliminación de la obligación de entregar partes físicos ha generado un vacío en la comunicación empresa-trabajador.



Problemática

Ausencias sin aviso previo hasta recepción digital de la baja médica por parte de la empresa.



Jurisprudencia

La SAN 269/2023 diferencia entre "justificar" (no obligatorio) e "informar" (sí necesario).



Riesgos

El desconocimiento empresarial puede derivar en despidos procedentes por inasistencia (STSJ Asturias 1135/2024).



Propuesta

Incluir en normativa la obligación de preaviso de ausencia, preservando confidencialidad del motivo médico.

La falta de comunicación genera conflictos evitables y perjudica la organización empresarial sin beneficiar al trabajador.

GESTION DE LOS PARTES BAJA MEDICOS

Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre. Elimina la obligación del trabajador de entregar físicamente los partes médicos a la empresa.



Automatización Teórica

Pretende simplificar trámites mediante comunicación digital directa.



Burocratización Real

Multiplica procesos entre INSS, empresas y organismos públicos.



Duplicidad de Datos

Se solicitan datos ya disponibles en la Administración Pública.



Contradicción Legal

Vulnera el derecho a no aportar documentos ya en poder de la Administración.

La STS 27/2023 confirma que la Ley 39/2015 protege también a las empresas como interesadas en estos procedimientos.

La verdadera automatización requiere aprovechar datos existentes, no externalizar la mecanización a las empresas.

Comunicación de Altas Médicas

La comunicación de altas médicas tras denegación de incapacidad permanente genera graves problemas de coordinación entre empresa y trabajador.



Notificación Asíncrona

La empresa recibe el alta automáticamente mientras el trabajador espera notificación por correo ordinario.



Incertidumbre

Días de desfase entre notificaciones generan confusión sobre cuándo debe producirse la reincorporación.



Riesgos Laborales

La no reincorporación puede considerarse causa de despido disciplinario según jurisprudencia reciente.



Propuesta

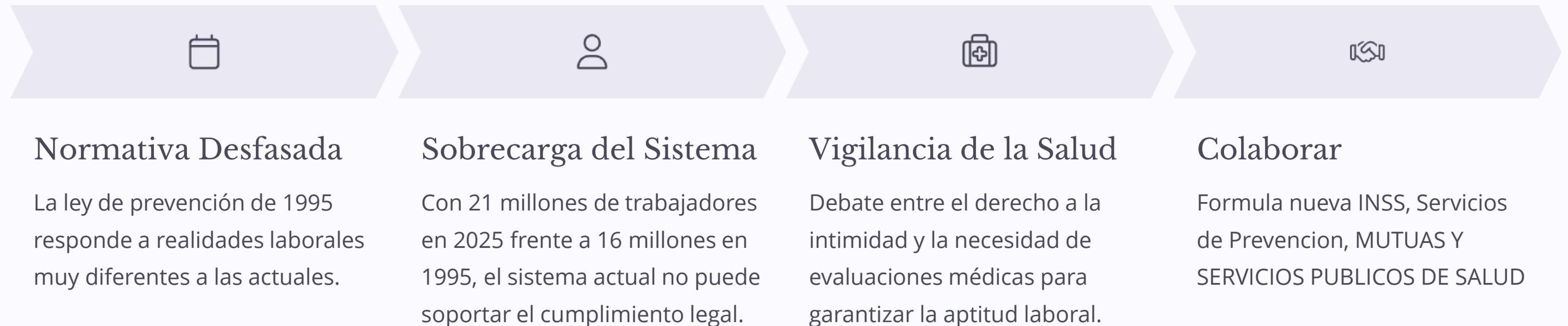
Modificar la normativa para sincronizar notificaciones y establecer plazos claros de reincorporación.

Esta descoordinación afecta la organización del personal, adaptación del puesto y puede derivar en conflictos innecesarios.

Desafíos en Prevención

La prevención de riesgos laborales **previa a la contratación sigue siendo una asignatura pendiente**. Muchas empresas formalizan contratos sin completar análisis de riesgos o reconocimientos médicos previos, incumpliendo los artículos 19 y 22 de la Ley de PRL.

Esta descoordinación entre empresa, prevención y Seguridad Social genera dudas sobre responsabilidades cuando surgen problemas de salud no detectados inicialmente.



Necesitamos un sistema integrado y ágil que garantice que quien contrate esté en condiciones de salud para trabajar y cuente con formación preventiva adecuada.

Cálculo de Bases Reguladoras

Sistema Actual

El cálculo basado en el mes anterior a la baja proviene del Decreto 1646/1972.

Este método era adecuado cuando los salarios eran más estables y lineales.

- Predominaba el empleo indefinido
- Menor diversidad de complementos salariales
- Estructura salarial homogénea

Realidad Actual

El mercado laboral en 2025 presenta mayor complejidad salarial.

- Alta rotación y temporalidad
- Retribuciones variables (bonus, incentivos)
- Múltiples empleadores
- Mayor incidencia de contratos parciales

Modelos Internacionales

Otros países utilizan sistemas más adaptados a la realidad actual:

- Alemania: media de 12 meses
- Francia: salario mensual
- EEUU: promedio anual (varía)
- Reino Unido: promedio anual

Propuesta: Actualizar el cálculo utilizando el promedio de los últimos 6-12 meses para reflejar mejor la realidad laboral actual y evitar distorsiones.

Exigencias de Acceso a Prestaciones

Laberinto Burocrático

Los trabajadores enfrentan exigencias documentales excesivas para acceder a prestaciones.

- Documentos difíciles de conseguir
- Plazos ajustados para trámites
- Criterios variables según entidad

Los graduados sociales actuamos como defensores técnicos, recopilando pruebas y acompañando en inspecciones.

Duplicidad Administrativa

Se solicita información que ya posee la Administración Pública.

- Certificados de empresa
- Vida laboral
- Contratos de trabajo
- Modelos fiscales

Necesitamos un punto único de acceso a la información laboral.

Fragmentación Digital

La tramitación electrónica presenta barreras significativas.

- 19 sistemas diferentes entre INSS y mutuas
- Brecha digital para muchos trabajadores
- Complejidad en solicitudes y reclamaciones

Urge un sistema unificado y accesible para todos los actores implicados.

Conclusiones



Existe una desconexión evidente entre los objetivos del sistema y la realidad práctica. La fragmentación institucional dificulta la protección laboral efectiva.

Los graduados sociales somos asesores, intérpretes y garantes del cumplimiento normativo. Sin nuestra labor, muchas empresas estarían perdidas y trabajadores no accederían a sus prestaciones.