



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista



*Centenario de las Escuelas Sociales
Sigamos creciendo Junt@s*

**II JORNADAS
LABORALISTAS**
DEL COLEGIO DE GRADUADOS
SOCIALES DE MADRID

[Y ADEMÁS]

LA AUDIENCIA PREVIA
AL DESPIDO DEL
CONVENIO 158 DE LA OIT.
INTERROGANTES Y RESPUESTAS

SILVIA MARINA PARRA RUDILLA
DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO DE LA
COMUNIDAD DE MADRID / GERENTE IRSST

“ NOS ENFRENTAMOS A UN
PANORAMA LABORAL Y NORMATIVO
LLENO DE DESAFÍOS Y RETOS ”



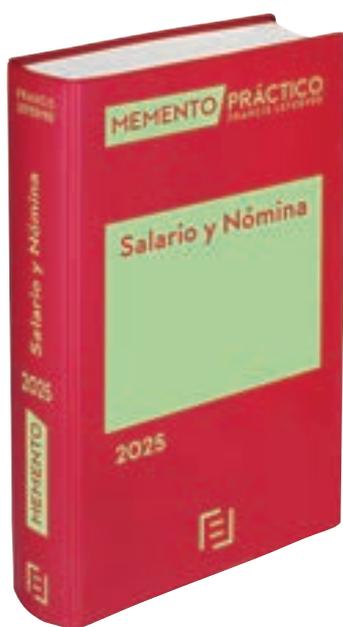
Porque con el dinero no se juega

15% de descuento exclusivo para
Graduados Sociales colegiados

~~135€~~

121,50€
PRECIO SIN IVA

OFERTA DE
PREPUBLICACIÓN
HASTA EL 11 DE JULIO



MEMENTO Salario y Nómina 2025

Un **análisis exhaustivo de la retribución salarial**, así como de los conflictos y consultas más frecuentes que se presentan a los asesores laborales y en los departamentos de Recursos Humanos.

Toda la información jurídica necesaria, acompañada de ejemplos, para resolver cualquier duda que pudiera surgir durante la elaboración de una nómina.

Incluye un apartado con **la forma de cumplimentar las nóminas** correspondientes y los boletines de cotización, así como la forma de utilizar el Sistema SILTRA.

Realizamos un análisis exhaustivo de las **retenciones e ingresos a cuenta** correspondientes al IRPF y al Impuesto de Sociedades, así como de la contabilidad relacionada con los gastos de personal.

Sumario

Capítulo 1. Concepto y regulación del salario.

Capítulo 2. Determinación de la cuantía del salario.

Capítulo 3. Estructura del salario.

Capítulo 4. Percepciones extrasalariales.

Capítulo 5. Salario en especie.

Capítulo 6. Pagas extraordinarias.

Capítulo 7. Sistemas de retribución.

Capítulo 8. Planes de retribución flexible o a la carta.

Capítulo 9. Mecanismos de ajuste salarial.

Capítulo 10. Pago del salario: tiempo y medios.

Capítulo 11. Nómina: documentación del pago.

Capítulo 12. Suspensión del contrato y reducción de jornada.

Capítulo 13. Efectos económicos de la extinción del salario.

Capítulo 14. Protección del salario.

Capítulo 15. Reclamación judicial del

salario.

Capítulo 16. Cotización a la Seguridad Social.

Capítulo 17. Colectivos y situaciones con especialidades.

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

Capítulo 19. Impuesto de sociedades, contabilidad y provisiones.

Capítulo 20. Ejemplo de confección de nóminas.



¡Sigamos creciendo junt@s!

Durante 2025 celebramos el Centenario de la creación de las Escuelas Sociales, motivo que merece dedicar la portada de este número a la imagen que simboliza el crecimiento de nuestra profesión, su situación actual y el esperanzador futuro transcurrido ya un siglo desde nuestros inicios.

Agradecemos desde aquí a D^a. Eva Torrecilla Hernández la entrevista que nos ha concedido en la que resalta la importancia de la actualización permanente de la profesión como garantía de la especialización y profesionalidad de los graduados y las graduadas sociales. Recogemos también las II Jornadas Laboristas desarrolladas por nuestro Colegio coincidiendo también con el “Día del Colegio” donde de forma fehaciente se demuestra la trascendencia que supone la formación continua de nuestros/as colegiados/as.

Ahondando en la importancia de la creación de las Escuelas Sociales es de especial relevancia las palabras dedicadas a la profesión por D. José Antonio Sanfulgencio. La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, invita a los profesionales jurídicos, entre los que nos encontramos los graduados y las graduadas sociales, a pasar por el templo de la Concordia antes de entrar en el templo de la Justicia como un deber de ofrecer a nuestros clientes el método adecuado para la resolución de su controversia. La apuesta que el Colegio de Madrid realiza desde hace años por la Mediación se ve respaldada en la entrevista concedida por D^a. Silvia Marina Parra Rudilla, Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid que pone de relieve el servicio de mediación que han desarrollado en el SMAC.

Y como lo profesional no está reñido con los momentos de ocio, en la sección cultural encontrarás una propuesta con la que podrás disfrutar de una experiencia que lo tiene todo: buen ambiente, sorpresas visuales, música en directo y gastronomía para compartir en familia.

Feliz verano 2025.



C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

M^a. José García Pedreño

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

F. Javier Cerrajero Méndez

Aurora García García

Guillermo Vázquez Ramón

Vanessa Violero Martín

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Susana Cabeza Santana

Natalia Fernández Laviada

José Luis Saludas Trigo

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez

Alejandro San Nicolás Medina

Vanessa Violero Martín

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

IMPRESIÓN:

Infinity Producción Gráfica

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

Esta publicación está abierta a toda clase de colaboración sobre temas laborales y sociales y no se hace responsable, ni obligatoriamente se solidariza con lo expresado por los autores.

Distribución gratuita.

SÍGUENOS EN:



5 ENTREVISTA
SILVIA MARINA PARRA RUDILLA:
Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid / Gerente IRSST

12 LABORAL
La Audiencia previa al despido del convenio 158 de la OIT. Interrogantes y respuestas

24 ENTORNO JURÍDICO
24 CONVENIOS
26 SENTENCIAS DE INTERÉS

28 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
Responsabilidades legales del no abordamiento de los riesgos psicosociales, bienestar y salud mental en las empresas

34 SEGURIDAD SOCIAL
La protección social ante el agravamiento de dolencias previas

38 ENTREVISTA
EVA TORRECILLA HERNÁNDEZ
Presidenta CGSM y Directora de la Fundación Justicia Social

42 RECURSOS HUMANOS
Megatendencias y Retos asociados con el talento

45 NOTICIAS DEL COLEGIO

52 OPINIÓN
Libertad de Expresión en la Era Digital:

55 TALENTO SENIOR
Pedro Bonilla Rodríguez

60 TALENTO JOVEN
La Comisión de Universidades impulsa la formación de nuestros jóvenes

62 CULTURA
WAH SHOW



D^a. Silvia Marina Parra Rudilla

**DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD
DE MADRID / GERENTE IRSST**

“Desde 2021, tanto la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid como el IRSST han tenido que enfrentarse a un panorama laboral y normativo lleno de desafíos y retos”

**María José
García Pedreño**

Directora El Graduado



EL GRADUADO.- Desde su nombramiento como Directora General de Trabajo por Decreto 177/2021, de 14 de julio, del Consejo de Gobierno, los actores de las relaciones laborales de nuestra Comunidad Autónoma han tenido que afrontar una continua situación cambiante de carácter normativo y también sociolaboral. ¿Podría compartir con nuestros lectores aquellas situaciones que mayor dificultad o complejidad han necesitado mayor dedicación desde su organismo?

Directora General de Trabajo. Como bien saben la Dirección General de Trabajo tiene como competencias la ejecución de la normativa laboral. Durante estos años nos hemos enfrentado a un panorama laboral de continuos cambios normativos, por lo que nuestro principal objetivo ha sido seguir buscando y consiguiendo la excelencia en nuestra arraigada vocación de servicio público a nuestros usuarios, siendo conscientes, que con nuestra buena gestión podemos, dentro de nuestras competencias, hacer la vida más fácil a los ciudadanos: que puedan cumplir con sus obligaciones o ejercer sus derechos de la manera más fácil posible. Por eso ha sido importante la formación continua de nuestro personal, la revisión exhaustiva de los procedimientos internos para agilizar la gestión de los expedientes, así como la revisión y simplificación de todos los trámites administrativos, que nos ha sido posible.

Todo ello ha generado que desde la Dirección General de Trabajo y desde el IRSST se haya dado prioridad tanto a actuaciones destinadas a mejorar los servicios que se prestan a los ciudadanos y las condiciones en las que



“ Hemos reforzado las actuaciones y medidas dirigidas a la conciliación y mediación en los conflictos laborales para lograr reducir la conflictividad laboral, evitando que muchos de estos conflictos se judicialicen”.

se realizan, como a establecer un ambiente de trabajo adecuado para los empleados públicos que los desarrollan. Así concretando actuaciones que hemos realizado:

Se han reforzado las actuaciones y medidas dirigidas a la conciliación y mediación en los conflictos laborales para lograr reducir la conflictividad laboral que ha aumentado en estos años, evitando que muchos de estos conflictos se judicialicen y logrando que se lleguen a acuerdos beneficiosos para las partes implicadas. De esta forma, se ha potenciado la figura del Letrado-Conciliador y se ha impulsado e implantado un Servicio de Mediación Laboral.

Se ha elaborado, pactado y aprobado el VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid, en el que los riesgos psicosociales, los riesgos derivados de las condiciones climatológicas extremas y la diversidad generacional y funcional, en los riesgos laborales han tenido una



posición preeminente, sin desatender otros riesgos más tradicionales.

Se ha realizado una importante labor de digitalización e informatización de los procedimientos y de las herramientas para conseguir una mayor accesibilidad de los ciudadanos a los servicios y trámites que se prestan sin necesidad de tener que desplazarse y reduciendo los tiempos de espera.

Se están realizando acciones de divulgación, información y formación para dar a conocer a los operadores, empresas y agentes en el ámbito laboral las modificaciones normativas.

Se está llevando a cabo una importante labor de formación especializada para los empleados públicos que prestan sus servicios en ambos organismos para conocer y aplicar todos los cambios normativos.

Se han realizado importantes obras de modernización de la DGT y el IRSST para crear ambientes más accesibles y confortables tanto para nuestros usuarios como para nuestros equipos de trabajo.

Podría seguir enumerando actuaciones, han sido unos años intensos y muy gratificantes profesionalmente, que han exigido mucho esfuerzo y colaboración por parte de todos los implicados, a los que debo agradecer su dedicación y colaboración, indispensable para poder llevarlo a término.

EG.- Desde el pasado 21 de febrero de 2025 desde el SMAC se emite certificado para los expedientes de cantidad y/o derechos sin acuerdo, dicho certificado pone fin al procedimiento y se da por cumplido el trámite habilitando la interposición de demanda en el juzgado de lo social en el plazo establecido, de acuerdo con el art. 65.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. ¿Cree que los cambios producidos a partir del Covid-19 han agravado la conflictividad dentro de las relaciones laborales?

DGT. Antes de responder a su pregunta, tengo que precisar que la emisión del certificado previsto en el artículo 65.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, no es una práctica novedosa ni habitual. La Dirección General de Trabajo está comprometida a celebrar todos los actos de conciliación que se soliciten en los plazos establecidos en la normativa. Ha sido una cuestión puntual, debido a una sobrecarga de tareas, que sólo ha afectado a determinados expedientes, por ejemplo, en las reclamaciones de cantidad y hay que reseñar que, nunca, se ha utilizado en las solicitudes de conciliación en materia de despido.

Respondiendo a si los cambios derivados de la pandemia de la COVID-19 han tenido un impacto significativo en

las relaciones laborales, la respuesta debe ser afirmativa, pero no ha sido lo único. La situación provocada por la pandemia generó importantes cambios en las relaciones laborales que desembocaron en complejas y continuas modificaciones de la normativa laboral que han generado inseguridad y desconcierto en los operadores económicos y jurídicos, por la manera en la que se han ido realizando.

La pandemia transformó las relaciones laborales, motivado por la implantación acelerada del teletrabajo, generó tensiones en torno a la desconexión digital, el control del tiempo de trabajo y la adecuación de los medios técnicos, ya que muchas empresas y trabajadores tuvieron que adaptarse, sin una regulación clara, en muy poco tiempo, lo que provocó incertidumbre y conflictos. A ello se sumaron las reestructuraciones derivadas del cierre temporal o definitivo de empresas, los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y los despidos, que incrementaron la conflictividad al afectar, directamente, a la estabilidad laboral y generar una profunda preocupación por el futuro profesional de muchas personas.

También, el mundo de la prevención de los riesgos laborales, adoptó mayor protagonismo, liderando la vuelta al trabajo de una manera segura, especialmente, en sectores esenciales. Protagonismo que no debemos permitir que se pierda.

No obstante, es importante destacar que la pandemia, también, impulsó avances en la negociación colectiva y en la regulación del trabajo a distancia, lo que en algunos casos ha permitido canalizar la conflictividad de forma constructiva, como ocurrió, en la Comunidad de Madrid, con la aprobación del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, que regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración



autonómica, marcando un precedente en la adaptación normativa a la nueva realidad laboral.

Si las cosas se hacen bien, no tiene por qué aumentar la conflictividad, pero cuando los cambios normativos, no se hacen de manera adecuada, generan dudas, o existen lagunas, las consecuencias son inseguridad, mal clima laboral, desequilibrios y conflictos.

EG.- Nuestra profesión siempre ha apostado por métodos adecuados de resolución de conflictos laborales, de ahí que los Graduados Sociales intentemos alcanzar el acuerdo con las habilidades adquiridas a través de nuestra formación como expertos en Relaciones Laborales. ¿Cree que sería posible potenciar la figura del Conciliador del SMAC alejándola del trámite puramente formal?

DGT. Lo primero que debo indicar es que los Letrados-Conciliadores del SMAC, en la Dirección General de Trabajo, nunca han realizado su trabajo desde una perspectiva "puramente formal". Siempre, dentro de los márgenes que

otorga la normativa, han intentado aportar sus conocimientos para conseguir un acuerdo de conciliación entre las partes en conflicto. Puede que, por el número tan elevado de conciliaciones que se realizan y el tiempo que se destina a las mismas, pueda existir la percepción, en los ciudadanos, que se trata de un trámite formal, pero, no es así. Le puedo asegurar que todos los Letrados-Conciliadores del SMAC desempeñan sus funciones para que las partes en conflicto puedan llegar al mejor acuerdo posible.

Dicho lo cual, sin duda, potenciar la figura del Conciliador del SMAC, para desterrar dicha percepción, es una línea de actuación muy valiosa y necesaria que venimos realizando y potenciando desde que asumí el cargo de Directora General de Trabajo en el 2021. La experiencia nos ha demostrado que los métodos adecuados de resolución de conflictos, especialmente aquellos que apuestan por el diálogo y el acuerdo, no sólo reducen la litigiosidad, sino que también fortalecen las relaciones laborales a largo plazo.

Así lo hemos entendido desde la Dirección General de Trabajo y, en esta línea, hemos avanzado hacia un modelo en el que los Letrados-Conciliadores asuman una función más activa, técnica y, verdaderamente, mediadora. Para hacerlo posible, se ha proporcionado formación especializada en mediación laboral a todos los Letrados-Conciliadores, quienes además han realizado prácticas en la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid. Esta formación no será puntual, sino continua, e incluye técnicas de mediación, negociación y gestión de conflictos, así como el uso de herramientas que les permitan intervenir con mayor eficacia en la búsqueda de soluciones consensuadas.

Paralelamente, se ha modernizado el servicio mediante la implementación de una aplicación informática que permite la gestión telemática con la Administración Pública de la Comunidad de Madrid, lo que ha facilitado, notablemente, tanto la presentación de papeletas de solicitud de conciliación, como la tramitación integral del procedimiento.

EG. - Diversos informes y estudios avalan el incremento de la presencia e impacto de los riesgos laborales psicosociales en las personas trabajadoras de nuestra Comunidad y en qué medida son consecuencia de conflictos surgidos dentro de las relaciones laborales. ¿Cree que es posible reducir las consecuencias de los riesgos psicosociales mediante la gestión de las controversias surgidas en el ámbito de la relación laboral?

DGT. Sí, por supuesto. Muchos conflictos laborales surgen por la inadecuada gestión de los riesgos psicosociales existentes en las organizaciones empresariales, como cargas de trabajo excesivas, definiciones inadecuadas de funciones, falta de adaptación de puestos de trabajo, violencia, acoso. Por eso es necesario que las empresas realicen una evaluación de los riesgos psicosociales existentes, para que puedan planificar y aplicar las medidas preventivas que eviten que tales riesgos se materialicen generando conflictos laborales que acaban enquistándose hasta convertirse en situaciones nocivas para la salud mental de los afectados.

Una adecuada gestión de los riesgos psicosociales puede evitar muchos conflictos laborales.

EG.- El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) cuenta con el Servicio de Intermediación de Riesgos Psicosociales. ¿Podría detallar en qué consisten dichas acciones?

DGT. EL Servicio de Intermediación de Riesgos Psicosociales (SIRP) es un servicio de intermediación en la solución de conflictos de carácter psicosocial y acoso psicológico en el ámbito laboral, de carácter voluntario para trabajadores y empresas.

Fue creado en el año 2002, para dar respuesta a un mandato de la Asam-

blea de Madrid. Es importante destacar que es único en todo el territorio nacional y se encuentra adscrito a la Unidad Técnica de Riesgos Psicosociales del IRSST.

Se han visto en SIRP, desde su creación, 2.380 casos, siendo los motivos más demandados:

- Acoso psicológico: 49,4%
- Conflictos psicosociales: 17,9%
- Disconformidades por gestión psicosocial (evaluaciones y planificación): 16,8%
- Estrés: 8,1%
- Adaptación de puesto de trabajo: 2,4%
- Violencia –agresión: 1,6%
- Acoso sexual: 1,3%

El SIRP actúa con un enfoque de prevención psicosocial del conflicto, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial que generan y mantienen el conflicto; y se utilizan herramientas mediadas, buscando alcanzar un acuerdo entre las partes que a su vez implique un proceso de mejora de la gestión preventiva de la empresa en materia psicosocial.

Para ello se favorece el encuentro entre el trabajador y su organización, facilitando el diálogo, pero también se realizan recomendaciones de mejora

y cambios que promuevan una cultura de la colaboración y la convivencia, que permita recomponer las relaciones psicosociales dañadas por el conflicto.

EG.- Recientemente se ha firmado un acuerdo de colaboración entre el IRSST y nuestro Colegio con el que se abren grandes expectativas muy ilusionantes para nuestra profesión. ¿Qué destacaría del mismo?

DGT. Una pequeña matización, actualmente, se está finalizando la tramitación administrativa necesaria para la firma de este Convenio de colaboración sin coste económico entre la Comunidad de Madrid, a través del IRSST y el Colegio de Graduados Sociales, para la realización conjunta de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales y actos de promoción de la cultura preventiva entre el colectivo de Graduados Sociales.

Gracias a este convenio, el IRSST asesorará y prestará apoyo técnico al Colegio para lograr un adecuado conocimiento e interpretación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales por parte de sus colegiados, de manera que éstos puedan apoyar en esta materia a sus clientes.

Además, colaboraremos para la organización de jornadas formativas e informativas y publicaciones en materia de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

EG.- En octubre de 2024 la D.G. de Trabajo apostó por un nuevo servicio de Mediación Laboral en el SMAC. ¿Podría compartir los retos que este servicio de Mediación tendrá que abordar?

DGT. El nuevo Servicio de Mediación Laboral del SMAC representa un avance significativo hacia una resolución más ágil, consensuada y eficaz de los conflictos laborales. No obstante, su

“Desde la pandemia el mundo de la prevención de los riesgos laborales adoptó mayor protagonismo, liderando la vuelta al trabajo de una manera segura, especialmente, en sectores esenciales”

implementación y consolidación conlleva una serie de retos importantes que deben abordarse para garantizar su éxito.

Uno de los principales desafíos es fomentar una verdadera cultura de la mediación entre empresas y las personas trabajadoras, ya que todavía persiste una visión muy judicializada del conflicto laboral, lo que hace imprescindible sensibilizar a las partes sobre los beneficios de una solución extrajudicial basada en el diálogo. Además, aunque el servicio cuenta con letrados con experiencia en mediación, será necesario seguir invirtiendo en formación especializada y continua en técnicas de resolución de conflictos, comunicación efectiva y negociación, con el fin de asegurar tanto la calidad como la imparcialidad del proceso. Otro reto fundamental está relacionado con la voluntariedad y la confianza de trabajadores y empresarios, ya que el acceso al servicio requiere la disposición de ambas partes, por lo que resulta esencial generar credibilidad en la neutralidad del procedimiento y en la figura del mediador, alejándolo de la percepción de mero trámite formal. Finalmente, es imprescindible abordar el reto de la difusión y la accesibilidad, de modo que este nuevo servicio sea ampliamente conocido, especialmente entre PYMES, autónomos y colectivos más vulnerables, garantizando, así, que todos los actores del mercado laboral puedan acceder a él en condiciones de igualdad y con pleno conocimiento de su utilidad.

El nuevo Servicio de Mediación del SMAC está arrojando resultados muy positivos, tanto por las buenas sensaciones que está generando entre los distintos operadores jurídicos, los ciudadanos y nuestros propios letrados, como por los datos objetivos que lo respaldan. Incluso en aquellos casos en los que no se alcanza un acuer-



La figura del Graduado Social en el proceso de mediación, no sólo refuerza la calidad técnica del proceso, sino que también contribuye a consolidar una cultura del acuerdo basada en el rigor jurídico, la cercanía profesional y el diálogo social.

do, la valoración del proceso de mediación es altamente satisfactoria, ya que las partes perciben un espacio de diálogo real, imparcial y constructivo. En estas circunstancias, no puedo dejar de destacar, un dato especialmente relevante: el porcentaje de acuerdos alcanzados supera actualmente el 37%, lo que demuestra la eficacia del servicio como vía alternativa y eficaz para la resolución de conflictos laborales.

EG.- ¿Qué ventajas resaltaría usted sobre la mediación laboral?

DGT. La mediación laboral ofrece múltiples ventajas que la convierten en una herramienta clave para la resolución de conflictos en el ámbito del trabajo, entre ellas, debo mencionar:

Mayor agilidad en la resolución de conflictos.

Menos costes que en los procedimientos judiciales.

Favorece la reducción de la litigiosidad y contribuye a preservar las relaciones laborales al promover el diálogo y la colaboración entre las partes.

Garantiza la confidencialidad del proceso, lo que protege la imagen y los intereses de los implicados.

Permite alcanzar soluciones flexibles y adaptadas a las necesidades concretas de cada situación.

Empodera a las partes al hacerlas protagonistas activas en la construcción del acuerdo, lo que a su vez incrementa el compromiso con su cumplimiento y refuerza la cultura del entendimiento mutuo en el entorno laboral.

En definitiva, la mediación laboral se consolida como una herramienta estratégica para fortalecer el entendimiento mutuo, reducir la conflictividad y promover un entorno laboral más colaborativo y equitativo.

EG.- En la apuesta desde la D.G. de Trabajo por la profesionalización de los mediadores laborales. ¿Cree que la inclusión de los Graduados Sociales como conciliadores y mediadores del SMAC aportaría valor dada nuestra especialización en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social?

DGT. En el marco de la apuesta de la Dirección General de Trabajo por implantar la cultura del acuerdo y de la mediación, la profesionalización los graduados sociales que cuentan con formación especializada en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, unida a una experiencia práctica en la gestión de conflictos laborales, los sitúa en una posición privilegiada para desempeñar sus funciones con solvencia, imparcialidad y conocimiento profundo del entorno jurídico y social en el que se desarrollan las relaciones laborales. Además, los Graduados Sociales actúan como puente entre trabajadores, empresas y administraciones, lo que permite comprender las distintas perspectivas del conflicto y facilitar soluciones equilibradas y sostenibles.



En consecuencia, la figura del graduado social en el proceso de mediación, no sólo refuerza la calidad técnica del proceso, sino que también contribuye a consolidar una cultura del acuerdo basada en el rigor jurídico, la cercanía profesional y el compromiso con el diálogo social.

EG.- Para concluir ¿cómo cree que puede potenciarse o divulgarse la mediación laboral en la sociedad? ¿Qué se podría hacer desde las instituciones?

DGT. Para potenciar y divulgar la mediación laboral en la sociedad es fundamental llevar a cabo una estrategia integral que combine sensibilización, formación y accesibilidad.

En primer lugar, es necesario impulsar campañas informativas dirigidas tanto a trabajadores como a empleadores, que expliquen de forma clara y cercana qué es la mediación, cómo funciona y qué beneficios aporta frente a otras vías de resolución de conflictos. Estas campañas pueden apo-

“
Es necesario que las empresas realicen una evaluación de los riesgos psicosociales existentes, para que puedan planificar y aplicar las medidas preventivas que eviten que tales riesgos”.

yarse en medios de comunicación, redes sociales, jornadas divulgativas y colaboraciones con colegios profesionales, sindicatos y organizaciones empresariales. En este sentido, debo mencionar la jornada “Del litigio al diálogo. La mediación como solución de conflictos laborales. Nuevos retos” que celebró la Dirección General de Trabajo, el 25 de noviembre de 2024,

con el principal objetivo de divulgar la mediación laboral.

Por otra parte, desde las instituciones, también, se puede actuar reforzando la formación en mediación dentro de los planes educativos y de formación continua, especialmente en titulaciones y profesiones vinculadas al ámbito laboral y jurídico. Asimismo, sería muy positivo facilitar el acceso al servicio de mediación mediante procedimientos sencillos, ágiles y digitalizados, que eliminen barreras burocráticas y fomenten su uso real.

Por último, es clave visibilizar los casos de éxito y los datos positivos derivados de la mediación, para generar confianza en la ciudadanía y consolidar una cultura del acuerdo. La colaboración entre administraciones, profesionales y agentes sociales será esencial para que la mediación laboral deje de ser una opción desconocida y se convierta en una herramienta habitual, eficaz y valorada en la gestión de los conflictos laborales.

LA AUDIENCIA PREVIA AL DESPIDO DEL CONVENIO 158 DE LA OIT.

INTERROGANTES Y RESPUESTAS

José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez
Abogado. Graduado Social



- 1.- El Convenio número 158 de la OIT
- 2.- La nueva doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo.
- 3.- Finalidad del trámite de audiencia.
- 4.- Forma de realizar el trámite de audiencia previa y tiempo de respuesta.
- 5.- Ámbito de exigencia de la audiencia. ¿Para todas las sanciones por faltas muy graves o solo para los despidos disciplinarios? ¿En los ceses por no superar el periodo de prueba? ¿En las extinciones por causas objetivas relacionadas con su conducta y/o rendimiento?
- 6.- Efectos nueva doctrina jurisprudencial sobre los despidos habidos con anterioridad a la publicación de la STS de 2024. La doctrina del TSJ Balear.
- 7.- Los despidos posteriores a la publicación de la STS 2024. Supuestos excepcionales de inexigibilidad de la audiencia previa.
- 8.- La compatibilidad de la audiencia previa al trabajador con la impuesta, en determinados supuestos, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical.
- 9.- Efectos del incumplimiento de la audiencia previa.
- 10.- Replanteamiento de los Acuerdos Transaccionales suscritos coetáneamente a los despidos.
- 11.- Viabilidad jurídica por parte de la empresa y del trabajador de alegar posteriormente ante el SMAC y/o Juzgado de lo Social circunstancias distintas de las expuestas en el trámite de audiencia,
- 12.- Conclusiones y recomendaciones.

1.- El Convenio número 158 de la OIT.

En aras a dirimir las cuestiones que se plantean en el presente comentario, es obligada la lectura del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT¹ que dispone: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

2.- La nueva doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo.

Jurisprudencia histórica y consolidada hasta época reciente mantenía que el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), antes de sancionar con el despido disciplinario no imponía a la empresa la obligación de dar audiencia previa a los trabajadores, ya que la empresa cumplía la garantía que establece el artículo 7 del citado Convenio, al quedar cubierta con el sistema fijado en el artículo 55.1 del ET. Esto es, que el empleador expresase en la comunicación escrita que debía entregar al trabajador los hechos en que fundaba tal decisión y la fecha de sus efectos, con lo cual se facilitaba a aquél la preparación de su defensa, particularmente en el seno del proceso laboral, correspondiendo además al empleador la carga de la prueba. Lógicamente todo ello a excepción de la obligada apertura de expediente contradictorio para quien ostentaba la condición de representante

1 BOE de 29 de junio de 1985, ratificado por España el día 26 de abril del mismo año y que entró en vigor para nuestro país el día 26 de abril de 1986.



legal de los trabajadores, delegado sindical o delegado de prevención², o no constase que estuviese afiliado a un sindicato y, además, tampoco el convenio colectivo de aplicación hubiese arbitrado esta exigencia.

Sin embargo, en la actualidad, la exigibilidad de la audiencia previa al despido disciplinario, ha sido clara y categóricamente resuelta por una primera STS en Unificación de Doctrina de 18 de noviembre de 2024 (RCUD 4735/2023), dictada en Sala General, rectificando su doctrina anterior y asumiendo como correcta la de la Sala del TSJ de Baleares contenida en la sentencia de 13 de febrero de 2023 (RS 454/2022) al reconocer la aplicación directa del artículo 7 del Convenio 158 OIT.

La STSJ Baleares declaró la improcedencia de un trabajador despedido disciplinariamente porque no se había cumplido con el requisito de audiencia previa que prevé el citado precepto.

La STS dictada en unificación de doctrina resolvió esta importante cuestión, manifestando que, tal y como prevé el artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT, no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse

de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Asimismo se subraya que dicho precepto forma parte de nuestro ordenamiento jurídico interno desde su ratificación por España en 1985 y que es suficientemente claro y concreto para ser aplicado directamente, sin necesidad de un desarrollo normativo adicional. Además, el Supremo especifica que la audiencia previa no puede ser sustituida por otros mecanismos de defensa posteriores al despido, como el trámite de conciliación previa o la impugnación judicial de la medida extintiva.

Doctrina ratificada por las posteriores SSTS de fechas 5 (RCUD 2076/2024) y 11 de marzo 2025 (RCUD 939/2024).

3.- Finalidad del trámite de audiencia.

La nueva doctrina jurisprudencial expresa que la finalidad de este trámite de audiencia es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador, antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado³.

² Los delegados de prevención disfrutan de las garantías de los representantes legales de los trabajadores previstas en el art. 68 ET (art. 37.1 LPRL) y los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, tienen reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores, entre otras, la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves (art. 30.4 LPRL en relación con art. 68 a. ET)

³ En palabras de la STSJ Madrid, 18 de septiembre de 2024 (RS 611/2024): “asegurar que la decisión de dar por terminada la relación laboral vaya precedida de un escenario de diálogo y reflexión entre las partes. Lo que persigue el precepto no es la verificación de los hechos, diferida al ulterior control administrativo o judicial en su caso, sino garantizar, por medio de esa preceptiva audiencia, la defensa preventiva del afectado de forma que el empresario pueda delimitar su conducta y adoptar la medida disciplinaria que corresponda con mayor conocimiento de causa. Se trata de una garantía formal adicional de gran importancia que despliega sus efectos en el momento anterior a la ejecutividad del cese y, por tanto, previa a la declaración extintiva empresarial que se manifiesta en la carta de despido”.

4.- Forma de realizar el trámite de audiencia previa y tiempo de respuesta.

4.1. Lógicamente quedan fuera de nuestros comentarios el personal que está incluido en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo que regule y exija la instrucción de un expediente sancionador para la imposición de sanciones por faltas muy graves. A su contenido forzosamente habrá de estarse⁴.

4.2. El artículo 7 del Convenio no exige nada especial en orden a la forma de articular ese diálogo o audiencia del trabajador de manera que, aunque se pudiera entender que está introduciendo un criterio flexible para que los Estados puedan perfilar una concreta forma de hacer efectiva esa disposición, no impide que, como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que, según nos indica el Supremo, no requiere de mayor precisión.

Lo que hay que determinar es en qué consiste y cuáles son las exigencias que se derivan del concepto de “posibilidad de defenderse de los cargos formulados”.

Una primera y obligada precisión es que la audiencia será sobre los “hechos” que se imputen por la empresa sin que sea exigible que se extienda a la calificación jurídica de los mismos, ya en la cita del párrafo adecuado del artículo 54 del ET o del precepto que como falta muy grave aparezca tipificado en el convenio colectivo de aplicación.

En este sentido lo relevante será que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a éste una posibilidad de defenderse real presentando alegaciones ante el órgano de la empresa responsable de adoptar la decisión final y con antelación suficiente al momento en que se adopte esa decisión.

En principio, no se exige sin embargo que todo ello se lleve a cabo por escrito ni con unas determinadas formalidades, como serían las propias de un “expediente contradictorio”, de manera que la forma en que se articule la posibilidad de defensa de los cargos solamente tiene naturaleza ad probationem, para permitir a la empresa acreditar que ha cumplido con su obligación.

Lo más recomendable es trasladar por escrito al trabajador el o los incumplimientos que la empresa considera que ha efectuado para que explique lo que a su derecho convenga.

En este sentido, estarían fuera de lugar las prácticas de diligencias de investigación durante la tramitación de la audien-

cia, al igual que si las mismas no están previstas en el convenio colectivo aplicable. Si lo único a lo que se hace referencia en el texto convencional de aplicación es a que el trabajador debe de ser oído antes de ser sancionado con el despido para que manifieste lo que tenga por conveniente en descargo de las imputaciones que se le hicieron, pero nada se dice de la práctica de diligencias de investigación, éstas no serán exigibles que es lo mismo que exige el artículo 7 del Convenio 158 OIT.⁵

4.3. En tercer término, y aunque en teoría pudiera darse el trámite de audiencia y respuesta el mismo día, siguiendo doctrina judicial para los supuestos obligatorios de audiencia recogidos en el ET, recomendamos ampliar el plazo de contestación al menos a dos días hábiles.

Recordemos a tal efecto que:

1º.- La función institucional del trámite preceptivo de audiencia del despido disciplinario no es la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución, sino la comunicación de un proyecto de despido en cuya decisión en firme puede influir la información proporcionada por el empleado al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de su conducta.

2º.- Podría aplicarse por analogía la doctrina judicial sentada para los trabajadores afiliados a un Sindicato (y que al empresario le constase), en cuanto que la finalidad del trámite previo de audiencia al despido del trabajador afiliado no se cumple si los hechos se ponen en conocimiento del delegado sindical el día precedente al despido, pues con tan breve y corto plazo es previsible que no pueda realizar una real defensa preventiva de los intereses del trabajador afiliado para poder dar lugar a un posible cambio en la decisión tomada por parte empresarial.

4.4. Nuevo interrogante que se suscita es si durante el plazo concedido al trabajador para efectuar sus alegaciones se le puede dispensar de prestar servicios, sin merma de su retribución.

La respuesta ha de ser afirmativa pues no hay obstáculo legal alguno que lo impida, sea cual sea el tiempo concedido por el empresario. Conforme a pacífica doctrina jurisprudencial la suspensión de empleo no es una sanción encubierta sino una medida cautelar mientras se investigan los hechos imputados, que no atenta en consecuencia al principio de non bis in idem y que constituye una necesidad, en principio razonable, para que la empresa pueda investigar los hechos⁶.

⁴ Mayor desarrollo en el apartado 8.1.

⁵ STSJ Canarias (Sta. Cruz de Tenerife), 2 de diciembre de 2024 (RS 191/2024).

⁶ Por todas, STS, 15 de diciembre de 1994 (RCUD 985/1994).

Incluso hemos de destacar que hay convenios colectivos que regulan esta medida cautelar⁷.

5.- **Ámbito de exigencia de la audiencia. ¿Para todas las sanciones por faltas muy graves o solo para los despidos disciplinarios? ¿En los ceses por no superar el periodo de prueba?**

¿En las extinciones por causas objetivas relacionadas con su conducta y/o rendimiento?

5.1. El Convenio 158 refiere el requisito de la audiencia previa antes de dar por terminada la relación laboral, a la sanción extintiva del despido disciplinario, de forma y manera que la sanción típica de suspensión de empleo y sueldo que se recoge en la generalidad de los convenios colectivos, aunque proviniese de un comportamiento tipificado como infracción muy grave no precisaría de este trámite, ya que no se resuelve el vínculo contractual entre las partes.

Las sentencias dictadas por el Supremo hasta la fecha se centran en determinar si el despido disciplinario adoptado por el empleador debe serlo previa audiencia del trabajador despedido. No se alude a lo largo de sus contenidos referencia alguna a que la doctrina que se sienta pudiese aplicarse a otras causas extintivas relacionadas igualmente con la conducta y/o el rendimiento del trabajador.

5.2. Empero, la solución no es tan sencilla cuando el cese acontece por no superación del periodo de prueba. Pensemos que la motivación de un desistimiento de dicho periodo a priori puede encajar precisamente en su conducta y/o rendimiento.

Hemos de recordar inicialmente que tras la ratificación por España del Convenio 158 de la OIT, no se ha dado expreso cumplimiento a la exclusión normativa de los ceses por no superar el periodo de prueba⁸.

Sabido es que el periodo de prueba es una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el mismo esté todavía

vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó, salvo que la decisión este motivada por razón discriminatoria que viole el artículo 14 CE o vulnere cualquier otro derecho fundamental.

La cuestión controvertida es si, no dándose audiencia previa al desistimiento del periodo de prueba, el trabajador luego puede demandar la improcedencia de la extinción, al entender que la causa de su cese pudiera estar relacionada con su conducta y/o rendimiento y que al no cumplimentarse el trámite de ser escuchado sobre los hechos por el empleador (y que este pudiera haber cambiado su decisión) acarrea un defecto formal exigible por el Convenio 158.



El periodo de prueba es una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad”.

A tal efecto, en primer término, podemos asistir a pleitos esperpénticos para conseguir una improcedencia de la extinción por defectos formales y con ello, no tanto una readmisión como el percibo de una indemnización (aunque sea exigua por la antigüedad ostentada). En efecto, si el trabajador manifiesta y acredita que la causa real de la no superación del periodo de prueba estuvo motivada por su conducta o rendimiento, la audiencia previa debió darse. Ante esta circunstancia, por el contrario, la empresa aseverará que el cese era ajeno al comportamiento del trabajador en el devenir de sus prestaciones y que simplemente se decidió extinguir el contrato porque sus servicios (p. ej.) eran innecesarios de futuro.

En segundo lugar, si el trabajador alega que la razón del cese se basó en la vulneración de sus derechos fundamentales

⁷ Convenio Colectivo del Sector de Banca 2024-2026 (BOE 1-1-2025) que establece en su art. 71.2: “En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, la Empresa requiera de un periodo previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretarse cautelarmente la suspensión de empleo pero no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación, por un plazo máximo de dos meses, estando ésta a disposición de la Empresa durante el tiempo que dure dicha suspensión”.

⁸ El art. 2 del Convenio 158 OIT establece que: “Todo miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: (...) b) Los trabajadores que efectúen un periodo de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable”.

(pensemos los claros indicios que se darían en una coincidencia temporal por razón del embarazo de la empleada o la baja por IT y la fecha de cese) en pro de la nulidad del desistimiento y la readmisión forzosa, la empresa deberá aportar una justificación objetiva y razonable de la decisión adoptada (art. 181.2 LRJS). El interrogante es si en estos supuestos también podrá el trabajador solicitar, subsidiariamente, la improcedencia de la extinción por no superar el periodo de prueba, por responder su causa a la conducta y/o rendimiento del trabajador.

A salvo de los criterios judiciales que a buen seguro se producirán, partiendo de la premisa legal de que no se requiere causa alguna a la empresa para poner fin al contrato de un trabajador en periodo de prueba, no puede exigirsele que, ad preventionem, aduzca en la comunicación extintiva, que no ha vulnerado ningún derecho fundamental, o que realmente su motivación es ajena a la conducta y/o el rendimiento del trabajador.

Otra cosa será que el trabajador alegue y pruebe (mediante documental y/o testifical, difícilmente interrogatorio de la parte empresarial) que el desistimiento empresarial del periodo de prueba fue por su comportamiento y que, por tanto, en su criterio era exigible la previa audiencia.

5.3. Mismo interrogante, de exigencia o no de audiencia previa, que con el cese por no superar el periodo de prueba surge con las dos primeras causas de extinción contractual por causas objetivas fijadas en el artículo 52 del ET:

“a) La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

b) La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables”.

Pudiera pensarse inicialmente que el requisito de la audiencia no surge respecto de las causas recogidas en el artículo 52 ET de despido objetivo, en cuanto las mismas giran en torno a extinciones no directamente “imputables” al trabajador. Posición que resultaría corroborada por la ausencia de doctrina judicial al no constar precedentes en los que se haya planteado la aplicabilidad del artículo 7 del Convenio para los despidos objetivos.

Sin embargo, ello no es obstáculo para que ahora se pueda alzar tesis contraria, echando mano del aforismo “donde la ley no distingue, no debemos distinguir” al interpretar el pasaje: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento”. La literalidad del texto implícitamente se puede relacionar tanto con las causas de ineptitud sobrevenida como en la falta de adaptación.

Ciertamente puede cuestionarse jurídicamente que la frase posterior del artículo 7 del Convenio “antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él” nada tenga que ver con los despidos objetivos en los que en puridad jurídica no se imputan “cargos” para extinguir el contrato de trabajo. Así es, en este tipo de despidos, no existen incumplimientos contractuales culpables (ni leves, ni graves, ni muy graves) por parte del trabajador; si bien han de concurrir determinadas circunstancias tasadas y precisadas legalmente, que se consideran objetivas y exceden de la voluntad de éste.

A la vista de estos razonamientos y salvo el mejor criterio judicial que se adopte, no habría de exigirse la audiencia previa para los despidos por causas objetivas.

6.- Efectos nueva doctrina jurisprudencial sobre los despidos habidos con anterioridad a la publicación de la STS de 2024. La doctrina del TSJ Balear

El Tribunal Supremo en la nueva doctrina jurisprudencial ha considerado oportuno acotar temporalmente la aplicación de la exigencia de la audiencia previa haciendo uso de la salvedad que prevé el propio artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, al excepcionar su necesidad en los despidos cuando no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda la posibilidad al trabajador de defenderse de los cargos formulados contra él. De esta forma, esta exigencia no debería hacerse extensiva a los despidos disciplinarios producidos con anterioridad a la publicación de la sentencia de 18 de noviembre de 2024, en la medida en que la omisión de este trámite se encontraba razonablemente justificada en ese momento a tenor de la anterior doctrina mantenida anteriormente por el propio Tribunal Supremo (antiguas SSTS de 4, 5 y 24 de noviembre de 1987 y 8 de marzo de 1988).

No obstante, aunque el cese se produjese con anterioridad a la fecha de la STS de 18 de noviembre de 2024, el planteamiento del TSJ de Baleares es atender a las particularidades del caso y, en función de las mismas, podrá justificarse si el empresario no podía conceder la posibilidad de defensa, o bien, tenía que haberlo hecho. Así, en la STSJ de 12 de febrero de 2025 (RS 537/2024) analiza el despido de una trabajadora de un centro comercial (El Corte Inglés) por sustracción de productos, captado por las cámaras del circuito cerrado de televisión y declara su improcedencia por no haberse cumplido con el requisito de la audiencia previa. Valora que se trata de una empresa de grandes dimensiones y que, pese a ser seguramente concedora del debate sobre la exigibilidad

de la audiencia previa en los despidos disciplinarios y de la doctrina favorable del propio TSJ Balear al respecto, no había alegado que dicha audiencia no era exigible, sino que se limitó a manifestar que sí había cumplido dicho trámite mediante audiencia al delegado sindical. En este particular se concluye que el derecho de defensa previa corresponde al demandante y no a su delegado sindical, salvo que hubiera delegado en él el ejercicio de este derecho y, por tanto, la audiencia no cumple con las exigencias del Convenio 158.

Solución contraria alcanza el mismo TSJ Balear en sentencia de 21 de febrero de 2025 (RS 534/2024), en la que la Sala concluye que, al tratarse de una pequeña empresa, no puede presumirse que conociera su criterio acerca de la exigibilidad de la audiencia previa, cuya celebración tampoco requirió la parte demandante. Doctrina judicial sobre la inexigibilidad de la audiencia que también se recoge en otras previas SSTSJ Baleares⁹.

Frente a la doctrina del TSJ Balear e incluso de algún Juzgado de lo Social¹⁰, expresamente hemos de subrayar que, al menos y por ahora, ya se han manifestado en contra de la aplicación de la exigencia de la audiencia previa por despidos anteriores a la publicación de la STS 18 de noviembre de 2024, diferentes Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia¹¹.

A nuestro juicio, la mínima discrepancia existente entre las Salas de lo Social de los Tribunales Territoriales está zanjada en favor de la aplicación de la excepción en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad al cambio

de doctrina jurisprudencial, y ello conforme a la palmaria claridad con que se expresó a tal efecto la tercera STS en U.D. dictada con fecha 11 de marzo de 2025 (RCUD 939/2024)¹².

7.- Los despidos posteriores a la publicación de la STS 2024. Supuestos excepcionales de inexigibilidad de la audiencia previa.

7.1. Importantísima cuestión a resolver es desde qué fecha los Juzgados y Tribunales van a considerar exigible la audiencia previa a los despidos disciplinarios, tras la publicación y conocimiento de la STS de 18 de noviembre de 2024 por los operadores jurídicos.

La cuestión no es baladí puesto que todos los días se producen extinciones disciplinarias y la frontera entre un día u otro supondrá el cumplimiento o ausencia del trámite y, por ende, que se entre en el fondo de los hechos extintivos alegados en la epístola extintiva o, por el contrario, que por un defecto formal, sin más trámite, se declare su directa improcedencia.

Como ha sentado la actual doctrina jurisprudencial los incumplimientos de la audiencia previa al trabajador en despidos previos a la doctrina que rectifica en la STS de 2024, no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa, ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despi-

9 SSTSJ Baleares de 4 (RS 145/2024), 17 (RS 458/2024) y 23 de diciembre de 2024 (RS 231/2024).

10 SJS nº 5 Badajoz, 13 abril 2025 (autos 456/2024) que critica los criterios que, con carácter general, utiliza el Tribunal Supremo y que no aplica, al considerar que hay otros que pueden ser considerados de mayor robustez jurídica, por lo que concluye en la improcedencia de dos despidos disciplinarios efectuados en mayo 2024 por no haberse concedido la audiencia previa.

11 SSTSJ Andalucía (Granada), 30 enero 2025 (RS 1492/2024), 24 enero 2025 (RS 775/2024), 17 diciembre 2024 (RS 866/2024) y 28 noviembre 2024 (RS 424/2024); STSJ Aragón, 19 diciembre 2024 (RS 967/2024); STSJ Canarias (Las Palmas), 21 noviembre 2024 (RS 1170/2024); STSJ Canarias (Sta. Cruz de Tenerife), 4 febrero 2025 (RS 465/2024); STSJ Cantabria, 9 enero 2025 (RS 973/24); SSTSJ Castilla-La Mancha, 19 diciembre 2024 (dos, RS 2114/2024 y RS 2116/2024) y 13 diciembre 2024 (RS 1809/2024); SSTSJ Castilla y León (Valladolid), 25 marzo 2025 (RS 363/2025), 10 marzo 2025 (RS 289/2025), 10 febrero 2025 (RS 3112/2024), 27 enero 2025 (RS 3061/2024) y 27 noviembre 2024 (RS 2352/2024); SSTSJ Cataluña, 11 febrero 2025 (RS 4310/2024), 5 febrero 2025 (RS 3735/2024) y 21 enero 2025 (RS 2111/2024); STSJ Extremadura, 3 diciembre 2024 (RS 624/2024); SSTSJ Galicia, 1 abril 2025 (RS 59/2025), 14 marzo 2025 (RS 6177/2024), 5 marzo 2025 (RS 6037/2024) y 13 diciembre 2024 (RS 2774/2024); STSJ La Rioja, 28 noviembre 2024 (RS 220/2024) y 21 noviembre 2024 (RS 207/2024); SSTSJ Madrid, 20 marzo 2025 (RS 846/2024), 6 marzo 2025 (RS 1143/2024), 17 febrero 2025 (RS 964/2024), 13 febrero 2025 (RS 804/2024) y 12 diciembre 2024 (RS 757/2024); STSJ Navarra, 23 enero 2025 (RS 471/2024) y STSJ País Vasco, 4 febrero 2025 (dos, RS 2629/2024 y RS 42/2025) y 12 diciembre 2024 (RS 2570/2024).

12 Al afirmarse: “Y sobre este extremo y con ese amparo normativo, debemos indicar que, en el caso que nos ocupa, así como en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad a nuestro cambio de doctrina, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia -con independencia de lo que pudiera decir la doctrina judicial- venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos desde los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad”.

do no se le podía exigir ese requisito, cuando expresamente la propia jurisprudencia venía diciendo lo contrario¹³.

Pues bien, la tantas veces citada STS de 18 de noviembre de 2024 fue publicitada por el CENDOJ¹⁴ el jueves 21 de noviembre de 2024. Significa esto que los despidos que se hayan producido desde esa fecha ya no quedan exonerados de la previa audiencia del trabajador. Siguiendo el tenor de la fundamentación jurídica del Supremo así deberá ser.

Habrà que estar muy atentos a la inicial doctrina de los Juzgados de lo Social para ver si efectivamente parten de esa fecha de real conocimiento o de la propia data de la sentencia, como fecha en la que entra en vigor la audiencia previa.

7.2. En otro orden de cosas también hemos de cuestionarnos qué escenarios pueden dar lugar a excepcionar esta exigencia de la audiencia previa, en la frase final del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT cuando señala: “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

Es evidente que esta excepción es un poco amplia y ambigua por lo que habrá que estar al caso concreto que se plantee. A priori parece difícil admitir excepciones basadas en la

trascendencia de los hechos o en la urgencia de resolver el vínculo contractual, ya que: a) el tiempo que dure la tramitación de la prescripción interrumpe la prescripción de las faltas¹⁵ y, b) si lo que el empleador quiere y es aconsejable que el afectado no esté presente en la empresa para evitar perjuicios mayores se le puede dispensar de prestar servicios, sin merma de su retribución.

Un precedente curioso de excepcionalidad del trámite nos lo da el curioso y extravagante caso contemplado en el que se da por cumplido el ofrecimiento de la posibilidad de defenderse, tan solo con una reunión mantenida por la responsable de recursos humanos, al hablar con los dos trabajadores afectados por un accidente de tráfico para conocer su versión de los hechos que no negaron¹⁶. Asimismo en un supuesto en el que la trabajadora tuvo oportunidad de explicar o defenderse antes de la comunicación de la carta de despido, al mantener no sólo conversación con su superior, sino que también se mantuvo reunión posterior con un supervisor¹⁷. Igualmente se debe entender que se ha respetado suficientemente dicha garantía de defensa previa al despido cuando, con carácter previo a la entrega de la carta de despido, se mantuvo una reunión con la trabajadora en la que se le

13 Recordemos que en el Fundamento de Derecho Tercero in fine de la STS de 18 de noviembre de 2024 se dice: “Llegados a este punto, en el que concluimos que, para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, que es lo que aquí se está debatiendo, es exigible la audiencia previa del trabajador, constanding que en el caso presente no ha sido cumplida, no podemos olvidar que ese requisito va acompañado de una excepción (“a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”) por lo que también debe ser examinada. Y sobre este extremo y con ese amparo normativo, debemos indicar que, en el caso que nos ocupa es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, tal y como precisamente se viene a decir en su escrito de interposición del recurso, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando. Con esta importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia, no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto”.

14 El Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) es el órgano técnico del Consejo General del Poder Judicial que se encarga de la publicación oficial de la jurisprudencia, así como de las demás competencias en el ámbito de la documentación y de los servicios de gestión del conocimiento.

15 Muy discutible la doctrina contenida en la STSJ Cataluña, 26 de junio de 2024 (RS 6623/2023) al sentar que teniendo en cuenta que el trabajador que iba a ser despedido se encontraba de vacaciones y podría prescribir la falta, es aceptable entender que dicha situación debe ser considerada como constitutiva de la excepción que a la audiencia previa al despido prevé el propio art. 7 del Convenio.

16 STSJ Galicia, 4 de abril de 2024 (RS 503/2024) mediando este razonamiento: “El trabajador despedido es sabedor de lo acontecido el día de los hechos, por ser el causante de los mismos: accidente de tráfico por accionar repentinamente el freno de mano, lo que provocó que el vehículo se saliese de la calzada y volcase. No se trata de unos hechos remotos, ni ocultos o de tracto sucesivo; habiendo la responsable de recursos humanos preguntado al conductor y al trabajador despedido como acontecieron los hechos, lo que implica ya un traslado al hoy recurrente para que alegase lo que entendiéndose procedente. Téngase en cuenta además que en ningún momento el mismo niega los hechos (...)”.

17 STSJ Madrid, 6 de marzo de 2025 (RS 1143/2024).

expusieron los hechos que se le atribuían y se le dio la posibilidad de aportar una justificación de los mismos, y ello habida cuenta de que el artículo 7 del Convenio 158 no establece un plazo de alegaciones, ni una forma concreta en la que debe materializarse ese derecho de defensa¹⁸.

8.- La compatibilidad de la audiencia previa al trabajador con la impuesta, en determinados supuestos, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical.

8.1. El contenido del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT ratifica si cabe más aquellas regulaciones de Convenios Colectivos¹⁹ y pactos extraestatutarios²⁰ en los que se exige para las faltas muy graves la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

No es una circunstancia muy habitual pero hay determinados Textos Convencionales que exigen para la imposición de sanciones por falta muy grave la preceptiva tramitación de un expediente sancionador, no solo para los representantes

del personal, sino para todos los trabajadores, debiendo ser oído no solo el afectado, sino también el Comité de Empresa o delegados de personal²¹.

En tales supuestos es patente que el Convenio 158 no añade nada nuevo a la regulación convencional, por lo que seguirán siendo compatible y exigible la audiencia al trabajador y, en su caso, si así está regulado, asimismo al órgano de representación de los trabajadores.

Por el contrario, en aquellos convenios colectivos en los que se regula la tramitación de expedientes disciplinarios si así unilateralmente lo considera la empresa, entendemos que ahora su contenido, por mor de la nueva doctrina jurisprudencial se antoja como obligatorio²².

8.2. Nuevo y parecido interrogante que se plantea respecto a un trabajador afiliado a un Sindicato y que al empresario le constase. La incógnita es ¿la obligada audiencia al Delegado Sindical suple la audiencia al trabajador?

En sentido negativo, la STSJ Baleares de 12 de febrero de 2025 (RS 537/2024) entiende que el derecho de defensa pre-

¹⁸ STSJ Extremadura, 14 de octubre de 2024 (RS 486/2024).

¹⁹ Por ejemplo, el art. 66 del XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química 2025-2026 (BOE 17-2-2025) establece que la sanción de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica. El art. 61.1 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal 2019-2025 (BOE 9-6-2023) establece que para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales. Por su parte, el art. 88 del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales 2021-2024 (BOE 24-6-2022) para las faltas muy graves exige la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado. Asimismo, el XXV Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia 2022-2024 (BOE 28-12-2022), en su art. 51 regula el expediente disciplinario sancionador, destacando en su núm. 4 que el expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes. De otro lado, el art. 30 del V Convenio Colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, S.L. con vigencia 2023 (BOE 19-1-2023), exige cuando se trate de incumplimientos laborales graves o muy graves dar traslado al trabajador de los hechos concretos imputados y éste en el plazo de siete días naturales, podrá alegar por escrito cuanto interese en defensa de sus derechos en relación con los mismos.

²⁰ Así, en STSJ Cantabria, 24 febrero 2025 (RS 45/2025), con respecto a un pacto extraestatutario de política de personal.

²¹ A modo de cita, el art. 71.3 del Convenio Colectivo de Unidad Editorial, S.A. 2023-2025 (BOE 25-3-2024) al disponer que: "En el caso de las faltas graves y muy graves, se dará traslado al trabajador/a y simultáneamente a la representación de los trabajadores de un escrito en el que se describan las conductas susceptibles de ser sancionadas. Así mismo, en el mencionado escrito se concederá un plazo de 48 horas para que tanto el trabajador/a con la representación de los trabajadores puedan hacer alegaciones. Este plazo de 48 horas interrumpe los plazos de prescripción de las faltas". De igual forma el V Convenio colectivo del sector de residencias privadas de personas de edad de Galicia 2020-2023 (DOG nº 108 de 7-6-2022) en cuyo art. 49 se dispone que: (...) "Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario, que se incoará después de conocer la infracción, y se remitirá al interesado el pliego de cargos, con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, en el plazo de cinco días, puedan manifestar ante la dirección lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el/la trabajador/a o ambos no hicieran uso del derecho que se les concede para formular alegaciones, se impondrá al/a la trabajador/a la sanción que se crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo estipulado en este convenio".

²² El art. 70 del actual Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas 2024-2025 (pendiente su publicación en el BOE) señala que: "Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias".

via corresponde al demandante y no a su delegado sindical, salvo que hubiera delegado en él, el ejercicio de este derecho. Por tanto, la audiencia al delegado sindical no cumple con las exigencias del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT. Esta sentencia tiene un interesante Voto Particular que, en procedimiento previo a la unificación de doctrina realizada por el Tribunal Supremo, declara la inexistencia de un déficit detectable en la audiencia previa realizada al delegado sindical, al entender que el traslado de los hechos disciplinarios imputados conllevaba una equivalencia en la finalidad de una efectiva defensa con anterioridad al despido y más cuando del contenido del escrito de descargo venía a inferirse la comunicación entre la trabajadora despedida y el delegado sindical.

Para los despidos habidos con posterioridad a la STS de noviembre 2024 la audiencia previa al trabajador es independiente y autónoma de la que en su caso se deba o pueda dar a un Delegado Sindical.

9.- Efectos del incumplimiento de la audiencia previa.

9.1. A partir de la nueva doctrina jurisprudencial las empresas deben respetar el trámite de audiencia previa al despido disciplinario para todos los trabajadores, siendo cuestión distinta, y a la que no da respuesta el Tribunal Supremo por no ser objeto del litigio, cuál será el efecto jurídico de su incumplimiento: la nulidad o la improcedencia de la decisión empresarial.

Entendemos que la consecuencia de la ausencia de audiencia previa al trabajador sería la que corresponde a la infracción de un requisito formal del despido que se define en el artículo 55.1 y 4 ET con la declaración de improcedencia²³.

En el supuesto de que el despido esté en alguna de las situaciones protegidas del artículo 55.5 ET (embarazo, derechos conciliadores, etc.) o haya vulneración de algún derecho fundamental, la extinción se declararía nula.

9.2. Por otro lado, el derecho de audiencia previa al despido es una obligación que nace ex lege por la existencia de un contrato de trabajo y su vulneración constituye una infracción administrativa grave tipificada en el artículo 7.10 de la LISOS²⁴.

10.- Replanteamiento de los Acuerdos Transaccionales suscritos coetáneamente a los despidos.

Constituye una práctica habitual en el devenir de algunos despidos disciplinarios que tras la entrega de la comunicación extintiva al trabajador, se entable por la empresa una conversación con el mismo con el fin de intentar llegar a un acuerdo que finiquite la relación laboral, mediando la improcedencia del despido y con el compromiso de plasmar el acuerdo transaccional ante el SMAC mediante el pago de una indemnización.

La doctrina jurisprudencial y judicial reconocen la validez de estas transacciones en las que el trabajador se da por salgado y finiquitado por todos los conceptos, si de las mismas no puede inferirse en modo alguno, que la declaración de voluntad del trabajador incorpore algún vicio del consentimiento, condición o reserva. Como se subraya en muchas resoluciones, aunque dentro de los conceptos e importes que conforman la liquidación, sea la indemnización pactada inferior a la que por ley correspondería a la declaración de improcedencia del despido, ello no es obstáculo pues supone la evitación de las consecuencias perjudiciales que podría acarrearle la eventual declaración de procedencia del despido, mientras que, por su parte, la empresa le hace entrega de una cantidad, evitando con ello los riesgos que conllevaría un proceso en que habría de acreditar los hechos imputados al actor en la carta de despido, no suponiendo, en definitiva, una renuncia de derechos para el trabajador sino un beneficio para ambas partes y que tiene por tanto efecto liberatorio.

El interrogante que hoy surge es si, tras la nueva doctrina jurisprudencial sobre la exigencia de la audiencia previa, es necesario observar algún requisito más para que el acuerdo transaccional entre las partes tras un despido disciplinario, no pueda tildarse de ilícito.

Conocemos ya una voz que se ha alzado con la necesidad de un nuevo replanteamiento de estos acuerdos inmediatamente posteriores a la comunicación del despido disciplinario. A título personal (sic), así se manifestaba el ponente (D. Joan Agusti Maragall) de la STSJ Baleares de 16 de enero de 2055 (RS 474/2024)²⁵.

²³ Así ya se han manifestado, entre otras, la STSJ Madrid, 20 de febrero de 2025 (RS 826/2024).

²⁴ Así lo sienta la STSJ Madrid, 28 de abril de 2023 (RS 1436/2022).

²⁵ “esta práctica empresarial estandarizada de propiciar este tipo de negociaciones en forma inmediatamente posterior a la comunicación del despido disciplinario -y que puede propiciar situaciones de desprotección, defectuosa información o desequilibrio negocial entre las partes- debe ser necesariamente replanteada a partir de la reciente publicación de la sentencia de Sala General del Tribunal Supremo nº 1250/24 de fecha 18.11.24 que, como es sabido y con rectificación de la doctrina anterior, ha declarado directamente aplicable el derecho de audiencia previa a todo despido disciplinario establecido en el art. 7 del Convenio nº 158 de la OIT, a fin de dar oportunidad al trabajador/a a defenderse de los cargos que pudieran fundamentar el ulterior despido. Ello, probablemen-

Coincidimos con esta posición y que la audiencia previa puede y debe formar parte intrínseca de las negociaciones que se entablen, debiendo dotar a las mismas de una situación más garantista para el trabajador. ¿De qué forma?. Con la presencia de un representante laboral y/o sindical e igualmente si lo solicitase, dándole un tiempo prudencial para que acepte o no la propuesta empresarial.

Incluso, y aunque pueda parecer “irregular”, ofrecerle consultar con el abogado de la empresa, ya que si bien no es equiparable a permitir un asesoramiento neutral, supone un escenario que permite la suficiente posibilidad de reflexionar acerca de las consecuencias de lo que se está acordando, y que puede conducir, si así se quiere por el trabajador, a rechazar la firma del acuerdo y estar al resultado de la tramitación de la audiencia previa y en su caso, al posterior despido disciplinario y posterior impugnación.²⁶

Por supuesto que para evitar posteriores reclamaciones tildando de viciado el acuerdo por supuesta vulneración de la exigencia de la audiencia previa, es altamente recomendable que en el contenido del texto se haga expresa referencia a que las partes dan por cumplimentado el requisito del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT²⁷.

11.- Viabilidad jurídica por parte de la empresa y del trabajador de alegar posteriormente ante el SMAC y/o Juzgado de lo Social circunstancias distintas de las expuestas en el trámite de audiencia.

11.1. Jurídicamente es inviable que la empresa con pos-

te, propiciará una negociación más equilibrada, con mayores garantías para el trabajador/a, al conocer previamente las imputaciones efectuadas y su relevancia disciplinaria y poder valorar con mayor calma sus opciones de defensa -con el asesoramiento que ella elija y no el facilitado por la propia empresa, aunque sea representante laboral/sindical- así como la posibilidad de reconsideración del despido por parte de la empresa”.

26 Criterio seguido por la STSJ Cataluña, de 18 de julio de 2024 (RS 2336/2024).

27 De esta manera la parte inicial de este Acuerdo Transaccional podría ser del siguiente tenor: “Manifiestan: I. Que, con fecha (...) la empresa ha entregado al trabajador carta de despido disciplinario por las causas indicadas en la misma. II. Que el trabajador manifiesta no estar de acuerdo con las razones que han dado lugar a la extinción de su contrato de trabajo y su firme voluntad de impugnar el despido, y, por su parte, la empresa se reafirma en el contenido de la carta de despido. III. Que, dadas las anteriores posiciones, las Partes han negociado, mutua y libremente, en aras a evitar la judicialización de la presente controversia, valorando todas las circunstancias concurrentes (riesgos, gastos, intereses, dilaciones, etc.) reconociéndose recíprocamente capacidad plena, y dando por cumplimentada la audiencia previa del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, han suscrito al efecto el presente Acuerdo Transaccional y plenamente liberatorio, que se Instrumenta a través de las siguientes: Cláusulas (...)”

28 Artículo 24.2 Constitución: “Asimismo, todos tienen derecho (...) a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia”.

29 Así en la STS de 23 de enero de 2025 (dictada por el Pleno RCU 5375/2023) se sentó que un trabajador que, mediante papeleta de conciliación previa a la vía judicial, impugnó su cese como despido solicitando su improcedencia, podía en el escrito de demanda especificar que el cese fue una represalia (vulneración garantía indemnidad) ante la disconformidad del trabajador con la remuneración pactada y el incumplimiento empresarial de diversas normas laborales, solicitando en dicho escrito la nulidad del despido. Se subrayaba que a la demandada no se le causó indefensión de ninguna clase, dado que en el escrito de demanda figuraron todos y cada uno de los hechos necesarios para decidir la controversia, habiendo transcurridos varios meses hasta la celebración del juicio

terioridad al trámite de audiencia, amplíe los hechos que justifican la decisión disciplinaria de despido. Ha de haber una correspondencia entre el trámite previo de audiencia y el contenido de la posterior epístola punitiva. Cualquier ampliación que se desee deberá contar con un nuevo trámite previo de dación de cargos para que el trabajador alegue lo que estime oportuno.

11.2. Por otro lado, en general en la demanda no se pueden alegar hechos distintos de los aducidos en la papeleta de conciliación, salvo que sean hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad (LRJS, art. 80). Sin embargo, recientemente los Juzgados y Tribunales han flexibilizado esta afirmación. En efecto, en la actualidad la posición del trabajador en las distintas fases de un proceso de despido es que no solo puede inicialmente negar la comisión de los hechos imputados aunque sean palmarios²⁸, sino posteriormente ir ampliando las versiones de lo acontecido. No solo es que el trabajador pueda optar por referir unos determinados descargos (por ejemplo, A) u optar por no dar respuesta al trámite de audiencia que se le conceda, sino que acorde a la actual doctrina jurisprudencial y judicial, en la fase previa ante el SMAC puede añadir otros (A+B), en la demanda ante el Juzgado de lo Social alguno más (A+ B+ C) y antes del juicio algún otro (A+ B+ C+D).

Dicho más claramente la variación sustancial de la demanda y la falta de congruencia entre la papeleta de conciliación y la posterior demanda (o ampliación de la misma) se vienen admitiendo, en rectificación de la doctrina jurisprudencial precedente, siempre y cuando se realice con antelación suficiente a la celebración del juicio oral, pues con ello no se genera indefensión a la empresa²⁹.

Asistimos a nuevos tiempos en los que la prohibición de introducir en el proceso una variación sustancial de la demanda se va a limitar únicamente a que se modifique sustancialmente la demanda en el juicio, en el momento de ratificar o ampliar la demanda (ex art. 85.1 LRJS), pero nada impide realizar dicha variación en un momento anterior, siempre que se dé traslado de la misma a la empresa demandada.

Hay precedentes judiciales³⁰ que llegan a afirmar que ningún obstáculo puede oponerse a la ampliación de la demanda, siempre que la misma se haga con la antelación legalmente prescrita al acto del juicio para evitar la indefensión de la parte demandada, que ha de disponer como mínimo del tiempo previsto en la Ley para la preparación de su defensa, que con carácter general es de 10 días hábiles desde la recepción de la citación (art. 82.1 LRJS).

12.- Conclusiones y recomendaciones.

12.1. El artículo 7 del Convenio 158 de la OIT impone un derecho de audiencia exigible antes de despedir disciplinariamente al trabajador, para darle la oportunidad de ser oído previamente a la extinción del vínculo laboral. No se exige que la audiencia previa sea escrita, pero la práctica empresarial demuestra que documentar este trámite (ya sea mediante comunicaciones escritas, correos electrónicos o actas) es la mejor estrategia para acreditar la nueva exigencia impuesta por la actual doctrina jurisprudencial.

A falta de los primeros pronunciamientos judiciales sobre la aplicación práctica de la audiencia y en función de los cargos imputados, la misma debe entenderse como no cumplida si sólo se concede el plazo de un día para alegaciones, pues en teoría, se impide articular una efectiva defensa preventiva de los intereses del trabajador.

La posición del trabajador en el trámite de respuesta será relevante y vinculante (como teoría actos propios), respecto al tiempo concedido (no respecto a los hechos), Ante la con-

cesión de dos días puede aquietarse o, por el contrario, instar más tiempo que debería concederse en tanto que por el fondo del asunto se estime que 48 horas no sean suficientes.

Si la empresa, tras una primera audiencia previa, descubre nuevos incumplimientos, deberá conceder nueva posibilidad de defensa (en definitiva, tantas como nuevas imputaciones se hagan). En definitiva, para tener por cumplimentado el requisito del artículo 7 del Convenio 158 OIT debe existir una correspondencia entre todas las imputaciones realizadas y el contenido de la carta de despido.

12.2. Cuestión discutible por interpretable es si, no dándose audiencia previa al desistimiento del periodo de prueba, el trabajador luego puede demandar la improcedencia de la extinción, al entender que la causa de su cese está relacionada con su conducta y/o rendimiento y que al no cumplimentarse el trámite de ser escuchado sobre los hechos por el empleador (y que este pudiera haber cambiado su decisión) acarrea un defecto formal exigible por el Convenio 158.

12.3. A partir de ahora, las empresas deberán asegurarse de ofrecer una audiencia previa al trabajador con la finalidad de informarle de los cargos en su contra y de darle la oportunidad de defenderse, antes de proceder a su despido por motivos disciplinarios.

Es decisivo, pues, que las empresas revisen o modifiquen sus procedimientos internos de despidos disciplinarios para cumplir con esta nueva obligación evitando la pérdida de litigios por defectos formales.

12.4 La nueva doctrina jurisprudencial ha generado no solo una situación de incertidumbre jurídica sino de numerosos interrogantes jurídicos que deberían tener pronta respuesta, bien revisando el legislador la normativa actual del despido disciplinario o por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolviendo las incógnitas suscitadas.

Será razonable que la negociación colectiva también tome cartas sobre el asunto y regule, como ya vienen haciéndolo muchos textos convencionales, esta especial audiencia previa.

en el que la demandada pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró conveniente. En la STS de 4 de febrero de 2025 (RCUD 4982/2023) se declara que no existe incongruencia determinante para la calificación del despido entre la papeleta de conciliación y la demanda, al alegar en ésta como motivo de nulidad el previo embarazo de la demandante, lo que no se había alegado en la papeleta. En la STS de 2 de diciembre de 2024 (RCUD 3354/2023) se valida que el trabajador puede alegar por primera vez en el escrito de demanda que el despido disciplinario debe declararse improcedente por no haberse tramitado un expediente contradictorio. El lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión. En la STS 10 de septiembre de 2024 (RCUD 1636/2021) se apreció inexistencia variación sustancial demanda, en un supuesto en el que presentada una demanda en la que se solicitaba la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en la fase de conciliación que la actora había dado a luz, puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamenta dicha causa de la nulidad.

30 Por ej. STSJ Madrid, 23 de diciembre de 2022 (RS 1099/2022).

Soporte Informático remoto y presencial
Contrato Prestación Servicios Informáticos
Implantación de Microsoft 365
Copias de Seguridad en la nube - Backup Online
Configuración de Servidores en la nube (VPS y dedicado)
Instalación de VPNs Red Privada Virtual
Instalación de redes de datos con cableado
Instalación de redes wifi
Venta de Hardware y Software

PICSA SOLUCIONES INFORMÁTICAS S.L.

Virgen de la Cinta 47, Local A 41011 Sevilla

Tfnos. 954-276162 – 619-059-141 www.picsasl.com - departamentotecnico@picsasl.com



Partner Oficial de Monitor Informática para subir a los clientes a la nube



Convenios

Información elaborada por  Lefebvre

1.- Convenio Colectivo de Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A. (CESA). (BOCM 115/2025 de 15 de Mayo de 2025) (Código: 28006522011990)

Resolución de 29 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S. A. (CESA) (Código número 28006522011990).

2.- Convenio Colectivo de BP Energía España, S.A.U., 2024-2026. (BOCM 111/2025 de 10 de Mayo de 2025) (Código: 28103301012022)

Resolución de 13 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa BP Energía España, S. A. U. (Código número 28103301012022).

3.- Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods, 2024-2027. (BOCM 106/2025 de 5 de Mayo de 2025) (Código: 28102593012019)

Resolución de 13 de abril de 2025, de la Dirección Gene-

ral de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods (Código número 28102593012019).

4.- Convenio Colectivo de Exhibición Cinematográfica de la Comunidad de Madrid. (BOCM 102/2025 de 30 de Abril de 2025) (Código: 28000585011981)

Resolución de 1 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Cines (Exhibición) suscrito por la organización empresarial Federación de Cines de España (FECE) y por la representación sindical CC. OO., UGT y CSIF. (Código número 28000585011981)

5.- Convenio Colectivo de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid, 2023-2026. (BOCM 99/2025 de 26 de Abril de 2025) (Código: 28003015011981)

Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Óptica (comercio talle-

res fabricación, etc.) suscrito por las organizaciones empresariales, Asociación Ópticas Madrid y AECOCC y por la representación sindical UGT-FICA Madrid y por Industria-CC OO Madrid (Código número 28003015011981).

6.- Convenio Colectivo de 3M España, S.L., 2025-2026. (BOCM 92/2025 de 19 de Abril de 2025) (Código: 28102691012019 28104042012025)

Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa 3M España, S. L. (código número 28104042012025).

7.- Convenio Colectivo de AEB (Asociación Española de Banca), 2024-2026. (BOCM 69/2025 de 22 de Marzo de 2025) (Código: 28100602012014)

Resolución de 1 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa AEB (Asociación Española de Banca). (Código número 28100602012014).

8.- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A., 2024-2027. (BOCM 69/2025 de 22 de Marzo de 2025) (Código: 28001422011982)

Resolución de 1 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del con-



venio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S. A. (Código número 28001422011982).

9.- Convenio Colectivo de 20 Minutos Editora, S.L.U., 2024-2025. (BOCM 57/2025 de 8 de Marzo de 2025) (Código: 28104001012025)

Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa 20 Minutos Editora, S. L. U. (Código número 28104001012025).

10.- Convenio Colectivo de Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid, 2025-2027. (BOCM 51/2025 de 1 de Marzo de 2025) (Código: 28002785011982)

Resolución de 11 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas de Pescados de Madrid y por el Sindicato Progreso y Autonomía (código número 28002785011982).



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Abril 2025.

Nº de Resolución: 309/2025

Ponente: Concepción R. Ureste Garcia.

Nº Recurso: 3654/2022

Fecha 09.04.2025

RESUMEN: Requisito previsto en los planes de stock options de permanencia en la empresa Siemens durante todo el periodo de devengo del programa para consolidar el derecho al percibo, cuando el despido del trabajador ha sido declarado improcedente.

Nº de Resolución: 279/2025

Ponente: Antonio V. Sempere Navarro.

Nº Recurso: 95/2024

Fecha 02.04.2025

RESUMEN: Revisión de sentencias: De despido improcedente y responsabilidad por infracotización a efectos del cálculo base reguladora de la pensión de jubilación, cuando, la empresa constata después que el

trabajador antes del despido ya había solicitado la pensión.

Marzo de 2.025.

Nº de Resolución: 184/2025

Ponente: Juan Molins Garcia-Atance.

Nº Recurso: 2832/2023

Fecha 11.3.2025

RESUMEN: RCUD. Pluses de transporte y vestuario. Trabajador a tiempo parcial horizontal. Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad. Falta de contradicción.

Nº de Resolución: 174/2025

Ponente: Angel A. Blasco Pellicer.

Nº Recurso: 4728/2023.

Fecha 5.3.2025

RESUMEN: RCUD. Sucesión de contratistas. Derecho de los actores a ser subrogados por la contratista entrante, aunque la saliente hubiere aplicado un despido colectivo in-

mediatamente antes de la efectividad de la transmisión

Nº de Resolución: 167/2025

Ponente: IGNACIO Garcia-Perrote Escartin.

Nº Recurso: 1238/2023

Fecha 5.3.2025.

RESUMEN: Seguridad Social (prestaciones): jubilación. Trabajadora a tiempo parcial. No se aplica el coeficiente de parcialidad por ser discriminatorio, incluso aunque el hecho causante sea anterior a su supresión por el RD-Ley 2/2023.

Febrero de 2.025.

Nº de Resolución: 156/2025

Ponente: Concepción R. Ureste Garcia.

Nº Recurso: 1607/2022

Fecha 27.2.2025.

20.11.2024.

RESUMEN: Determinar el dies a quo para la prescripción de la acción de

reclamación de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales respecto de un despido que ha sido declarado nulo.

Nº de Resolución: 108/2025

Ponente: Sebastián Moralo Gallego.

Nº Recurso: 177/2023

Fecha 18.2.2025

RESUMEN: Naturaleza jurídica de la cantidad que la empresa se compromete a abonar a los trabajadores afectados por despido colectivo (mejora voluntaria o indemnización) a efectos de su eventual prescripción.

Nº de Resolución: 98/2025

Ponente: Concepción R. Ureste García.

Nº Recurso: 14927/2022

Fecha 5.2.2025

RESUMEN: RETA-Incapacidad permanente. Aplazamiento del pago de cuotas no abonadas concedido después de producido el hecho causante. Ineficacia prestacional de esos pagos.

Enero de 2.025

Nº de Resolución: 59/2025

Ponente: Juan MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 202/2024

Fecha 29.1.2025

RESUMEN: Despido colectivo: Se discute, por un lado, si es posible en

procedimiento de despido colectivo determinar el convenio colectivo aplicable, y si lo es, qué convenio se ha de aplicar a la hora de fijar el salario regulador de las indemnizaciones extintivas.

Nº de Resolución: 63/2025

Ponente: Angel A. Blasco Pellicer

Nº Recurso: 964/2022

Fecha 29.1.2025.

RESUMEN: Determinar si un determinado conflicto colectivo que acabó con STS produjo el efecto de interrumpir la prescripción.

Nº de Resolución: 50/2025

Ponente: Juan Molins Garcia-Atance.

Nº Recurso: 5421/2022

Fecha 28.1.2025

RESUMEN: Cálculo de la base reguladora de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave cuando al solicitarlo la beneficiaria prestaba servicios con reducción de jornada por cuidado de menor

Nº de Resolución: 49/2025.

Ponente: Angel A. Blasco Pellicer.

Nº Recurso: 5375/2023

Fecha 23.1.2025.

RESUMEN: Despido Nulo o Improcedente. Congruencia entre papeleta

de conciliación y la demanda aunque el motivo de nulidad por garantía de indemnidad no se esgrime en la conciliación, que solo pide improcedencia. Rectifica Doctrina. Pleno.

Nº de Resolución: 39/2025

Ponente: Maria Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 5028/2023

Fecha 20.1.2025.

RESUMEN: Determinar si trabajador designado por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, tiene reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores de los arts. 68 y 56.4 ET.

Nº de Resolución: 26/2025

Ponente: Maria Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 2534/2023

Fecha 15.1.2025.

RESUMEN: Sistema Especial Agrario: trabajadores por cuenta ajena. Incapacidad temporal, periodo de carencia (180 días en los cinco años anteriores) para el acceso a la prestación, pueden computarse las cotizaciones en periodo de inactividad.

Resumen Sentencias elaborado por *Rafael Navarrete para el Colegio de Graduados Sociales de Madrid.*
Fuente: CENDOJ del Consejo General del Poder Judicial y TJUE.

Responsabilidades legales del no abordamiento de los riesgos psicosociales, bienestar y salud mental en las empresas

Análisis de la sentencia 537/2024 de JS de Tarragona

Natalia Fernández Laviada
Subdirectora General
de Prevención, Calidad
y Comunicación en
Fraternidad Muprespa



El pasado 9 abril Fraternidad Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, celebró junto al Consejo General de Graduados Sociales de España un webinar para su colectivo con este título. La coach y speaker internacional Silvia Escribano puso el foco en la necesidad de un 'bienestar egoísta*', no desde la individualidad del "yo primero", sino desde la perspectiva de cuidar de uno mismo de manera consciente y profunda, única forma en que las personas pueden contribuir a su máxima capacidad en el trabajo.

Como ella dice, la retórica corporativa de poner a las personas en el centro de las empresas, en ocasiones, es más cosmética que real. El bienestar corporativo se ha convertido en una casilla más a marcar, pero si no

toca esencia y solo es fachada reputacional, no funciona.

SENTENCIA 537/2024 DE 30 DE DICIEMBRE.

El Juzgado Social nº 2 de Tarragona ha dictado una relevante sentencia condenatoria en materia de prevención de riesgos laborales, contra dos empresas y su aseguradora. Condena a indemnizar con 1.140.965,28 € a la familia de un director de fábrica que se suicidó en mayo de 2020, al considerar probado que la causa fue el estrés y angustia derivados de su entorno laboral.

¿Qué ocurrió? El trabajador con 20 años de antigüedad, era director de fábrica y responsable de producción. Entre sus funciones se incluía la revisión del estado de las instalaciones cuando no había personal presente, especialmente, en situaciones meteorológicas adversas.

El domingo 10 de mayo de 2020, con lluvia intensa y sin actividad en planta, acude al centro de trabajo en cumplimiento de

dichas obligaciones. Ese mismo día se quitó la vida. Dejó una nota en su despacho dirigida a su familia, y otra en su portátil, con indicaciones de trabajo para su compañero y amigo, actual director de la fábrica. En ella manifestó, entre otras cosas, que había cometido errores y era incapaz de soportarlo.

En ese momento, la empresa atravesaba una situación difícil, agravada con la pandemia de la COVID-19. Se habían cancelado inversiones, se había pactado un ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o productivas) y se habían iniciado diligencias por vertidos de aguas residuales, con consecuente sanción administrativa. Además, el directivo estaba imputado en varios procedimientos judiciales relacionados con la actividad de las empresas, incluyendo uno en el que esperaba sentencia condenatoria por conformidad a dos años de prisión. Toda esta situación le generaba una profunda preocupación, siendo la plantilla consciente del nivel extremo de presión al que estaba sometido el directivo.





Según el informe de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social (ITSS) se encontraba inmerso en un ambiente de trabajo que le generaba tensión y angustia de tal magnitud, que resultó determinante en su decisión de suicidarse. El informe establece la existencia de nexo causal entre el contexto empresarial y laboral, y el acto de quitarse la vida, a menos que se aporte prueba concluyente de origen distinto al laboral (como un trastorno mental previo) lo que no había quedado acreditado.

A mayor abundamiento, había tenido lugar en su centro de trabajo y en cumplimiento de sus funciones. Así, el Juzgado de lo Social de Tarragona ya había calificado el fallecimiento como accidente de trabajo, en sentencia 5/2022 de 17 de marzo, ratificado por el Tribunal Superior de Justicia de Ca-

taluña (STSJ de Cataluña 4/2023, de 9 de enero).

Ambas resoluciones descartaron la existencia de causas externas al entorno laboral, apoyándose en el informe de la ITSS, en el testimonio del jefe de mantenimiento y la ausencia de antecedentes de enfermedad mental.

La sentencia 537/2024, aún no publicada en el CENDOJ, ratifica que el suicidio fue un accidente de trabajo. El Tribunal recuerda que las empresas tienen el deber de proteger la salud física y mental de sus trabajadores. Rechaza la alegación empresarial de que el estado psíquico del trabajador era "indetectable" pues existían múltiples correos internos que revelaban una situación de "gran intensidad laboral, angustia y elevado estrés", conocidos por la plantilla.

El informe de la ITSS establece la existencia de nexo causal entre el contexto empresarial y laboral, y el acto de quitarse la vida"



La empresa no había realizado evaluación de riesgos psicosociales, ni había implementado medidas de vigilancia de la salud, a pesar de las señales evidentes de la situación psicológica del directivo, incumpliendo la normativa preventiva.

Aunque el fallo no es firme, pendiente de recurso ante el Tribunal Supremo, representa un precedente importante en materia de salud laboral y responsabilidad empresarial por omisión de medidas preventivas adecuadas.

SUICIDIO. ACOSO MORAL Y ACOSO MORAL INSTITUCIONAL.

La calificación del suicidio como accidente de trabajo ha sido objeto de una evolución jurisprudencial notable. Tradicionalmente, la jurisprudencia del Tribunal Supremo fue reticente a reconocer esta conexión, descartando de forma automática el suicidio como contingencia laboral. En la década de los 70 se inicia un cambio de enfoque, introduciendo el análisis del nexo causal entre trabajo y conducta suicida, como criterio determinante para calificar el hecho como accidente de trabajo.

La doctrina consolidada en la actualidad exige que el suicidio tenga una relación directa y probada con el entorno laboral, ya sea como consecuencia de una patología mental derivada del trabajo o de una situación de estrés o conflicto laboral grave.

Según David Lantarón Barquín, en su reciente libro "Trabajo y suicidio"**, "el acoso moral constituye una forma de violencia en el entorno laboral más novedosa que el denominado mobbing. Se trata de la repetición de acciones que tienen por objeto o efecto el deterioro de las condiciones de trabajo, vulnerando los derechos y la dignidad del trabajador, afectando su salud física o mental, o comprometiéndolo su desarrollo profesional.

Violencia y acoso en el trabajo

SE RUEGA NO CALLAR

Fraternidad Muprespa

EMPRESAS LIBRES DE VIOLENCIA

- Define claramente las conductas así consideradas y expreso su no tolerancia.
- Explica los procedimientos a seguir de ser detectadas.
- Sensibiliza a todo el personal del daño que ocasionan y forma para su identificación.
- Investiga todas las quejas sin demonios indebidos.
- Garantiza la disociación, la confidencialidad así como imparcialidad y trato justo a ambas partes.
- Adopta las medidas disciplinarias apropiadas si se comprueba la ocurrencia.
- Presta apoyo médico y psicológico a la víctima.
- Aplica acciones disciplinarias en caso de acusaciones falsas.
- Revisa la eficacia del procedimiento tanto en la prevención como en la resolución.

fraternidad.com/previene

“

La calificación del suicidio como accidente de trabajo ha sido objeto de una evolución jurisprudencial notable

Para que pueda considerarse acoso moral, según el catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, deben concurrir tres elementos esenciales:

1 Reiteración de conductas conflictivas: no basta con un acto aislado, es necesario que las acciones se repitan en el tiempo.

2 Finalidad o efecto de daño laboral: las conductas deben provocar un deterioro de las condiciones de trabajo, aunque no exista una intención maliciosa explícita.



líticas empresariales que, al estructurar el trabajo, provocan una reiteración de acciones que sobrepasan los límites del poder de dirección y afectan negativamente a los trabajadores.

De acuerdo con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, no es necesario que las acciones repetidas recaigan sobre una misma persona para constituir acoso institucional. Basta con que dichas prácticas formen parte de una política empresarial generalizada.

LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El concepto de riesgos psicosociales en el trabajo abarca aquellas circunstancias, condiciones y factores organizativos o relacionales que pueden producir alteraciones en la salud mental y física de los trabajadores. La sentencia analizada es una muestra paradigmática de la responsabilidad legal de las empresas en la gestión y prevención de estos riesgos, subrayando la necesidad de actuar proactivamente para evitar consecuencias trágicas.

Los riesgos psicosociales se definen técnicamente como aquellos elementos del entorno laboral que pueden generar estrés, ansiedad u otros trastornos relacionados con carga emocional y presión laboral, los más analizados:

- Carga laboral excesiva: exceso de responsabilidad, altos niveles de

Violencia y acoso en el trabajo

Conductas de violencia física o psicológica, en el marco de una relación laboral, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

SE RUEGA NO CALLAR

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas o violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

ATAQUES DISCRIMINATORIOS

- Ataques a creencias políticas.
- Ataques a creencias religiosas.
- Motos a la nacionalidad.

AGRESIONES VERBALES

- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes.
- Amenazas verbales.
- Rumores, burlas y ridiculizaciones personales.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA

- Descrédito de la capacidad laboral.
- Insinuaciones sobre problemas psicológicos.
- Motos de la vida privada.

ATAQUES CON MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- Cambios de ubicación aislandole.
- Prohibiciones de que le hablen.
- Asignación de tareas sin sentido, degradantes o por debajo de sus capacidades, o sin trabajo.

Fraternidad
Muprespa

fraternidad.com / previene

3 Consecuencias negativas para la víctima: las acciones deben afectar la salud física o mental del trabajador, o poner en riesgo su futuro profesional.

Por su parte, el acoso moral institucional se manifiesta cuando el origen del acoso no se encuentra en relaciones personales, sino en la propia estructura y funcionamiento de la organización. Este tipo de acoso está vinculado a la implementación de po-

“
De acuerdo con el Convenio 190 de la OIT, no es necesario que las acciones repetidas recaigan sobre una misma persona para constituir acoso institucional



exigencia y plazos ajustados. O lo contrario, no dar al trabajador tareas acordes a su puesto o extremadamente sencillas.

- Burnout: o síndrome de ‘trabajador quemado’ debido a la insatisfacción laboral.
- Conflictos interpersonales: mal manejo de relaciones jerárquicas y conflictos entre compañeros.
- Falta de apoyo y reconocimiento: escasa retroalimentación positiva, aislamiento o ineficaz comunicación interna.
- Situaciones de acoso: bien laboral o sexual.
- Inseguridad y presión: situaciones como procesos judiciales, incertidumbre económica y cambios organizacionales bruscos.

No olvidemos el marco legal básico desde hace 30 años, nada nuevo pues la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención ya obligaban a las empresas a:

- Evaluar los riesgos psicosociales como parte de la evaluación general de riesgos.
- Integrarlos en la planificación preventiva.
- Implementar medidas correctoras y de control.

- Realizar vigilancia de la salud con enfoque preventivo y psicosocial.
- Garantizar una formación adecuada en los factores psicosociales asociados al puesto.

Estas obligaciones se aplican a todas las personas trabajadoras y niveles jerárquicos, incluidos puestos directivos y de responsabilidad. Así pues, la evaluación de riesgos psicosociales debe ser:

- Específica, por puesto de trabajo y contexto organizativo
- Cuantitativa y/o cualitativa, utilizando metodologías validadas como COP-SOQ ISTAS21 desarrollado por Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) o el nuevo instrumento para medir los factores de riesgo psicosociales Mentally Pro.
- Participativa, incluyendo la percepción de los trabajadores.

- Dinámica, revisada ante cambios significativos en la organización.

Parece que la próxima LPRL, actualmente en la mesa de diálogo social, trabaja sobre tres ejes y uno es precisamente el objeto de esta tribuna: los riesgos psicosociales/salud mental, junto con la organización preventiva y la perspectiva de género/diversidad generacional.

Sigue siendo la empresa, a través de la modalidad legal preventiva elegida, quien deberá proceder a llevar a cabo esta evaluación, asegurar su ejecución y actualización. Porque una vez identificados los factores de riesgo, la organización debe adoptar medidas de prevención:

- Primaria, con modificación del entorno de trabajo
- Secundaria, de información, formación y técnicas/herramientas de afrontamiento
- Terciaria, de apoyo psicológico, adaptación de tareas



La próxima LPRL trabaja sobre tres ejes y uno es precisamente los riesgos psicosociales/salud mental

Con estrategias a medida que incluyan según cultura empresarial, tamaño, sector y características de la empresa: el rediseño de tareas y cargas de trabajo; la clarificación de funciones y responsabilidades; el fomento del liderazgo saludable; protocolos frente al acoso laboral, sexual, de género o

violencia en el trabajo; la mejora de la comunicación interna; el acceso a servicios de apoyo emocional o programas de ayuda al empleado.

EMPRESAS SOSTENIBLES, SALUDABLES Y PRODUCTIVAS

En Fraternidad Muprespa, como el resto de MCSS, compartimos el propósito social de coadyuvar con las empresas mutualistas en la adopción de un compromiso ético y legal con la prevención de riesgos y el bienestar corporativo. Con herramientas, contenidos, talleres, cursos y sites que ayuden a favorecer entornos más resilientes y sostenibles, a consolidar una cultura de trabajo respetuosa y digna, rebajando ausentismos, absentismos y presentismos insostenibles, humana y económicamente, para la administración, la sociedad, empresas y mutuas.

Recordemos que el abordaje técnico de los riesgos psicosociales no es opcional, sino una obligación legal e imprescindible para garantizar la salud integral de las personas trabajadoras. Si bien, integrar estos factores en la gestión preventiva supone avanzar hacia organizaciones más sostenibles, saludables y productivas. Como dice Affor Health, “cuando el personal se siente apoyado, toda la organización prospera, porque la salud mental no es un gasto sino una inversión en talento y futuro”.

Los riesgos psicosociales, el bienestar corporativo y la salud mental dentro y fuera de las empresas no puede seguir siendo invisible. Su gestión exige herramientas técnicas, estrategia y políticas adecuadas, junto a un compromiso empresarial y personal orientado a lograr la verdadera cultura preventiva que trascienda del papel, alcanzando ese BIENESTAR EGOISTA de autocuidado para todos nosotros y nosotras.

FUENTES UTILIZADAS:

- **Guía** de asesoramiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Graduado Social. <https://justiciasociales.es/index.php/guia-de-actuacion-del-gs-como-asesor-en-ssl>
- **Guía** “Buenas Prácticas en Riesgos Psicosociales” de Fraternidad-Muprespa: <https://www.fraternidad.com/es-ES/descargar-archivo/91716>
- **Artículo técnico** “Estrategias para gestionar el estrés de forma saludable” de Fraternidad-Muprespa <https://www.fraternidad.com/es-ES/download/estrategias-para-gestionar-el-estres-laboral-de-forma-saludable>
- **Artículo Técnico** en PREVIENE “Acoso y conflicto laboral” de Antonio Jose Millán. <https://www.fraternidad.com/es-ES/download/acoso-y-conflicto-laboral>
- **Artículo Técnico** en QUIDARTE “La salud mental en el trabajo: de la prevención a la sostenibilidad” de Anabel Fernandez Fornelino <https://www.rincondelasalud.com/es-ES/la-salud-mental-en-el-trabajo-de-la-prevencion-la-sostenibilidad>
- **Estudio** sobre la gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa del INSST <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Estudio+sobre+la+gestion+del+riesgo+psicosocial+en+Espana+y+el+uso+de+las+tecnicas+cualitativas+en+la+empresa+2024.pdf/a7fc6432-25ff-c6a6-7bca-9205dc-202c1e?t=1746443265420>
- **NTP 854:** Acoso psicológico en el trabajo: definición del INSST: <https://www.insst.es/documents/94886/7842059/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb?version=1.0&t=1727360069090>
- **Directrices básicas** para la gestión de los riesgos psicosociales del INSST: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022>
- **CT 104/2021** de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.
- **DOCTRINA APLICABLE:** STS, Sala de lo Social, 25 de septiembre de 2007, rec. 5452/2005. STS, 29 de octubre de 1970. STS, 26 de abril de 1974. STS, 15 de diciembre de 1972. STS, 9 de marzo de 1987. STS, 9 de febrero de 2010, rec. 1703/2009. STSJ núm. 6352/2015, rec. 4319/2015; 2/ STSJ de 11 de abril de 2014, núm. 2848/2014, rec. 972/2014

OTRAS FUENTES:

- *Escribano, Silvia (2024). BIENESTAR EGOISTA. Editorial Pinolia
- **Lantarón Barquín (2025). TRABAJO Y SUICIDIO. Aranzadi La Ley.
- Consejo General de la Abogacía Española
- El País
- Mas Prevención
- ProDespachos.com



La protección social ante el agravamiento de dolencias previas:

doctrina unificada del Tribunal Supremo (sts 1146/2025)



Vanessa Violero *Graduada Social*

La reciente Sentencia del Tribunal Supremo 1146/2025, de 12 de marzo, aporta una importante aclaración sobre la aplicación del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en casos donde la incapacidad laboral deriva del agravamiento de dolencias previas. El Tribunal establece que, cuando una persona trabajadora padece una patología que se ve agravada a raíz de un esfuerzo realizado durante su jornada, debe considerarse que se trata de un accidente laboral, siempre que la lesión se produzca en tiempo y

“

Esta doctrina tiene gran relevancia práctica: afecta a la calificación de contingencias, la responsabilidad de las mutuas y el diseño de estrategias preventivas por parte de las empresas



lugar de trabajo. Esta doctrina tiene gran relevancia práctica, ya que afecta a la calificación de contingencias, la responsabilidad de las mutuas y el diseño de estrategias preventivas por parte de las empresas.

LA CONTROVERSIJA JURÍDICA: UNA LESIÓN AGRAVADA EN EL TRABAJO

El caso resuelto por la STS 1146/2025 tiene como protagonista a un oficial de primera de un taller mecánico que padecía desde años atrás molestias crónicas en su brazo derecho. El 24 de mayo de 2017, mientras cambiaba una rueda durante su jornada laboral, sufrió un fuerte tirón que desembocó en una rotura muscular. A pesar de su dolencia previa, la persona trabajadora no había estado de baja ni había tenido limitaciones hasta ese momento. Sin embargo, tras el esfuerzo, acudió a la mutua con un dolor agudo y fue dado de baja médica al día siguiente.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) calificó la incapacidad temporal como derivada de enfermedad común, al entender que la lesión estaba relacionada con una patología degenerativa. El Juzgado de lo Social n.º 2 de Sevilla, en cambio, reconoció el origen profesional de la dolencia agravada. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía revocó esa

decisión, considerando que no se acreditó que el trabajo fuese la causa exclusiva del daño.

Frente a esta decisión, la persona trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, citando una sentencia del propio Supremo en un caso análogo. El Alto Tribunal estimó el recurso, reafirmó la calificación de la contingencia como profesional y condenó a la mutua y a la empresa a asumir sus consecuencias legales.

CLAVES NORMATIVAS: PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y AGRAVAMIENTO DE PATOLOGÍAS

La resolución se fundamenta en dos preceptos esenciales de la LGSS:

- ✓ Artículo 156.2.f), que incluye entre los accidentes de trabajo el agravamiento de enfermedades o defectos preexistentes si la actividad laboral actúa como detonante del empeoramiento.
- ✓ Artículo 156.3, que establece una presunción iuris tantum de laboralidad de las lesiones producidas en tiempo y lugar de trabajo. Esta presunción solo puede ser destruida por prueba suficiente que acredite su ajenidad al trabajo.

El Tribunal Supremo destaca que no es necesario que el trabajo sea la causa única de la dolencia: basta con que haya sido un factor que haya desencadenado la situación incapacitante.

DOCTRINA CONSOLIDADA Y FUNCIÓN TUITIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La STS 1146/2025 refuerza una doctrina ya existente. En 2010, en un caso de un celador con patología lumbar previa que sufre una lesión al mover a una paciente, el Supremo concluyó que el trabajo había agravado la dolencia, lo que bastaba para considerar el episodio como accidente de trabajo. En ambos casos, la persona trabajadora desarrollaba su actividad sin restricciones hasta que un esfuerzo concreto supuso un punto de inflexión.

La sentencia de 2025 subraya que no basta con acreditar la existencia de una enfermedad previa para destruir la presunción legal. Debe demostrarse que el trabajo no ha tenido ninguna incidencia en el daño, o que este se hubiera producido igualmente al margen de la actividad laboral. Esa prueba no se produjo en el caso juzgado.



IMPLICACIONES PRÁCTICAS: RESPONSABILIDADES Y PREVENCIÓN

Esta doctrina tiene un impacto directo en varios planos:

- ✓ Refuerza la protección de las personas trabajadoras con dolencias previas, garantizando su cobertura cuando el trabajo provoca su agravamiento.
- ✓ Aumenta la exigencia probatoria para mutuas y empresas, que deberán aportar pruebas concluyentes para negar el carácter laboral de una dolencia surgida durante la jornada.
- ✓ Invita a reforzar la prevención de riesgos, especialmente en puestos físicos desempeñados por personas con antecedentes médicos. La vigilancia de la salud y la adaptación de tareas se tornan esenciales.
- ✓ Facilita una interpretación más uniforme del artículo 156 LGSS, reduciendo la litigiosidad sobre calificación de contingencias.

CONCLUSIÓN

La STS 1146/2025 marca un antes y un después en la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS. El Tribunal Supremo ratifica que la existencia de una dolencia previa no impide el reconocimiento de la contingencia como profesional si el trabajo actúa como desencadenante. El Supremo consolida así un enfoque tuitivo, equilibrado y ajustado a la realidad del mundo laboral. Se protege con ello a la persona trabajadora que, aun con limitaciones, sigue desempeñando sus funciones con normalidad hasta que el esfuerzo físico propio de su puesto desborda esa condición latente y provoca una incapacidad.



Funciones

- Obtener información, asesoramiento y capacitación para personas empleadoras y personas trabajadoras relativa a la prevención y resolución de conflictos a través de la Mediación.
- La prestación de servicios de mediación y su derivación a arbitraje, si procede.



Objetivos

- Fomentar y respaldar a las empresas para contribuir a la creación de confianza en sus relaciones laborales y organizacionales.
- Brindar información y asesoramiento sobre enfoques basados en el consenso.
- Garantizar que la designación de las personas mediadoras toma en consideración las características pertinentes que necesitan las partes.

Comisión de Dirección

- La Junta de Gobierno del Colegio es la competente para designar la comisión de dirección del MEDIALOGS que está constituida por una persona responsable de la dirección del Centro de Mediación y dos vocales, todas con formación en Mediación, estando inscritas como mediador/mediadora en el Registro de Mediadores del Ministerio de Justicia y en disposición del SRC para el desarrollo de esta actividad profesional.



Admisión de candidaturas al listado

- La Junta de Gobierno procederá, previa propuesta de la comisión de dirección del MEDIALOGS, a declarar admitidas a las personas candidatas como miembros del listado de personas mediadoras del Centro de Mediación que cumplan los requisitos exigidos en el Reglamento del Centro.

Convenios de Colaboración

- Dirección General de Trabajo de la CAM
- Consejería de Justicia de la CAM
- Mutuas y SPA's
- Centros de Arbitraje



Agenda

En Junta de Gobierno celebrada el 21/03/2024 se:

- Aprobó el Reglamento del MEDIALOGS.
- Aprobó el nombramiento de las personas miembros de la Comisión de Dirección del MEDIALOGS.
- Aprobó la admisión de las personas que formarán parte del listado de mediadores y mediadoras del MEDIALOGS.



Eva Torrecilla Hernández

PRESIDENTA CGSM Y DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL

**María José
García Pedreño**
Directora El Graduado



Eva Torrecilla cuenta con un admirable bagaje profesional en el área del Derecho del Trabajo y Seguridad Social como Graduada social colegiada, persona muy implicada con nuestro Colegio y actualmente Presidenta del mismo. A lo largo de esta entrevista queremos hacer un amplio repaso por lo que ha sido su devenir por el Colegio y centrarnos, ¡cómo no! en la actualidad. Eso lo abordaremos más adelante, pero comencemos por los inicios.

EG ¿Qué recuerdos conservas de tu etapa de estudiante de Graduado Social? ¿Qué te impulsó a cursar esta carrera?

ET: El recuerdo de la época de estudiante siempre es grato, pues rememoras una etapa de juventud, de convivencia con tus compañeras y compañeros de estudios, del profesorado, del intercambio de apuntes de las diferentes asignaturas, de la ilusión de ir superando los cursos y del esfuerzo y compromiso para finalizarlos, compaginando los estudios con el trabajo y con la vida familiar.

Empecé a trabajar muy joven, con 17 años. Mi trayectoria laboral estuvo siempre unida al derecho del trabajo y de la seguridad social. Pasé de trabajar como administrativa en un despacho

de un abogado, a un departamento de recursos humanos y de nuevo a un despacho jurídico. La experiencia práctica que fui adquiriendo me motivó a superarme profesionalmente, a buscar los conocimientos y herramientas para seguir avanzando en la profesión que quería realizar, GRADUADO SOCIAL, matriculándome en la Escuela Social en el curso 1989-1990.

EG Has desarrollado tu vida profesional como Graduada Social, con un firme compromiso con la profesión como miembro de la junta de gobierno en nuestro Colegio. ¿Qué es lo que te inspiró a asumir la responsabilidad que conlleva formar parte de la junta de gobierno de nuestro Colegio y la implicación en los temas que atañen a nuestra profesión?

ET: Soy una persona colaboradora y comprometida. Fui delegada de curso durante mis años de estudio en la Escuela Social, esto me permitió relacionarme tanto con los profesores y profesoras de la Escuela Social, que muchos de ellos eran Graduados Sociales, como con el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, que estaba coordinado administrativamente con la Escuela Social.

Al finalizar mis estudios me colegié para ser Graduada Social y seguí colaborando con la Junta de Gobierno, en las comisiones de trabajo y desde 1997 como vocal electa en la Junta de Gobierno del Colegio.

Había muchos retos encima de la mesa, el paso de nuestros estudios a la Universidad, la presencia de la mujer en las organizaciones colegiales, la formación, el uso de la toga, el reconocimiento de nuestra profesión...

EG Como parte de la Junta de Gobierno del Colegio desde 1997, ¿qué valoración harías de la relación con los compañeros y personal del Colegio a lo largo de todo este tiempo? Has conocido el Colegio en distintas ubicaciones ¿Qué recuerdos tienes de cada una de estas etapas?

ET: Los graduados y graduadas que conformaron y conforman la Junta de Gobierno, son personas que viven la profesión de Graduado Social y a su vez dedican parte de su tiempo de vida profesional y vida familiar, para el colectivo y se ha de agradecer.

Ha habido momentos difíciles, de controversias, de diferencias de opinión y/o actuación, pero la superación de los mismos nos ha servido para enriquecernos como junta y seguir trabajando para el colectivo.

Del personal ¡qué decirte!, agradecimiento y satisfacción al trabajo y a la dedicación que realizan, no solo a la Junta, si no, lo más importante a los colegiados y colegiadas, viven la profesión del Graduado Social como si fuera suya y es un gran apoyo en la labor diaria.

Si me permites aprovecho estas líneas para enviar el agradecimiento al perso-



nal del Colegio, el que estuvo y el que está, Ana Belén, Carmen, Diego y Carlos; algunos con muchos años de antigüedad como María que se jubiló en diciembre, tras más de 20 años trabajando..

EG: En la Junta de Gobierno del Colegio siempre has estado muy ligada al área de formación incidiendo en su importancia en todos sus formatos ¿Crees qué se consigue el objetivo de actualización continua de los colegiados?

ET: La formación es un puntal para los colegiados y colegiadas. La especialización y el reconocimiento como profesionales, la evolución de las normas sociales, de la legislación, de la jurisprudencia, nos obliga a mantener una actividad formativa constante, y esto se realiza con conferencias, con webinars, con cursos específicos del Colegio, con el Congreso de Actualidad Laboral y el encuentro con el TJSM que se ha convertido en una pieza fundamental y a su vez esperada, a finales de año.

“**Los graduados y graduadas que conformaron y conforman la Junta de Gobierno son personas que viven la profesión y a su vez dedican parte de su tiempo de vida profesional y vida familiar, para el colectivo. Esto se ha de agradecer”**

Y ahora con las Jornadas Laboralistas que se realizan en colaboración con la Fundación Justicia Social.

Los sistemas y medios de formación han cambiado su formato, y hemos pasado de un formato presencial a un formato mixto, donde impera la formación en formato online, pudiendo quedar grabado para su posterior consulta.

Hay que evolucionar y aceptar el reto de las nuevas tecnologías, pero aún recuerdo con añoranza la formación que se realizaba en la Escuela de Práctica Jurídica de la que tuvimos 42 ediciones, y también de la Escuela de Práctica Procesal, que fueron referentes formativos del Colegio.

La actualización continua de los colegiados se está consiguiendo con los nuevos formatos desarrollados por el Colegio y también por colaboradores que fomentan cursos cortos o conferencias, para un tema concreto, como ocurre con las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social o con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ahora también con la Fundación Justicia Social, que desarrolla diferentes webinar en colaboración con los grupos técnicos de trabajo del Consejo General.

EG: Actualmente eres la Directora de la Fundación Justicia Social del Consejo General de Graduados Sociales

de España. ¿Podrías compartir con nuestros lectores lo que ha significado este nombramiento para ti? ¿Cuáles son los objetivos que te has marcado como Directora de la misma?

ET: Ha sido una satisfacción personal y profesional, lo he considerado como un reconocimiento al trabajo desarrollado en el Colegio de Madrid y como miembro del Consejo General; es cierto que a su vez, he adquirido un compromiso con el Colectivo de Graduados y Graduas Sociales y con el actual presidente del Consejo General, Joaquín Merchán. Tengo que compaginar el trabajo en mi despacho, la presidencia del Colegio y la dirección de la Fundación, pero con ilusión y dedicación se puede llevar a cabo.

El objetivo principal a corto plazo es conseguir y cumplir con el plan estratégico, dando herramientas a la Fundación para que sea un referente en la formación en la realización de estudios e informes relacionados con nuestra profesión, seguir trabajando para consolidar las Jornadas Laboralistas en todos los Colegios provinciales, para crear una comunicación directa con las Universidades a través de los Premios Excelencia.

EG: Este año celebramos el Centenario de la profesión con la creación de las Escuelas Sociales. ¿Nos podrías decir qué significa tan importante acontecimiento para la profesión y

“**Mi nombramiento como Directora de la Fundación Justicia Social es una satisfacción personal y profesional. Lo he considerado como un reconocimiento al trabajo desarrollado en el Colegio de Madrid”**

qué acciones se han diseñado con motivo de esta efeméride?

ET: Es un año especial; es el CENTENARIO de la creación de las Escuelas Sociales y por ende de nuestra profesión, que ha de ser reconocido por la sociedad, por todas las instituciones y sobre todo por las empresas, trabajadores y trabajadoras.

Desde el Consejo se ha generado un calendario que se viene desarrollando desde primeros de año, con actos, encuentros, jornadas, que se vienen realizando, unos por el propio Consejo, y otros conjuntamente con los Colegios Provinciales, la información se recibe puntualmente y está en la web del Consejo General.

Hemos tenido en este semestre actos muy importantes, como ha sido la audiencia del Colectivo, por su Majestad Felipe VI y el acto conmemorativo del centenario el pasado día 22 de mayo, donde se entregaron el Premio Centenario al Ministerio de Trabajo y Economía Social, por la vinculación que desde nuestros inicios hemos tenido con dicho Ministerio; al Ministerio de Justicia, por el apoyo institucional a la profesión y su impulso en la digitalización de los procesos judiciales y administrativos. Al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en colaboración histórica con los Graduados Sociales en la protección de derechos laborales y sociales. A

Telefónica, al haber celebrado también su centenario y por la vinculación que ha tenido con nuestra profesión al inicio del sistema Red.

Los días 25 y 26 de septiembre serán también días muy importantes para nuestro colectivo, se celebra en Córdoba la Asamblea de Juntas de Gobierno, para poner en común las diferentes acciones que se realizan en los Colegios profesionales y el Congreso Internacional del Derecho en el Trabajo, donde podrán asistir todos los colegiados y colegiadas de España, y que desde aquí os animo a participar presencialmente de este Congreso y espero poder compartir con los compañeros de Madrid.

EG: En tu opinión, ¿qué objetivos crees que deberíamos conseguir a corto plazo, para dar visibilidad a todas nuestras competencias como operadores sociales y jurídicos?

ET: Lo más importante mantener una posición conjunta de todos los Colegios, pilotado por el Consejo General, tener un posicionamiento en las redes sociales, hacer valer nuestras competencias también en la Mediación intra y extra judicial.

Hay que seguir manteniendo a buen ritmo las relaciones institucionales y poder reivindicar nuestros objetivos, como he dicho en la mediación, en la asistencia jurídica y en el Recurso de Casación, bajo las premisas del plan estratégico.

EG: Durante tus años como miembro de la junta de gobierno siempre has promovido la inclusión de los Graduados Sociales en la Ley de Justicia Gratuita, ¿cómo crees que la esto podría contribuir positivamente a la Jurisdicción Social?

ET: El Colegio de Madrid adoptó esta iniciativa junto con el resto de Colegios, y es el Consejo a nivel institucional y de Ministerio, quien está trabajando para conseguirlo. Desde luego sería un punto más para reconocer nuestra labor en la jurisdicción de lo social y la igualdad



con la profesión de abogado y procurador, y a su vez, el permitir que los ciudadanos que quieran ser atendidos por un graduado/a social, puedan solicitarlo en la Justicia gratuita.

EG: ¿Cómo te gustaría imaginar el futuro de la profesión a medio plazo? ¿Crees que hay algún sector profesional al que el Graduado Social podría acceder que no se esté dando a conocer lo suficiente?

ET: Una profesión reconocida como especialista en Derecho Laboral, Seguridad Social y Recursos Humanos. Simplemente con este reconocimiento llegamos a todas las actuaciones que un Graduado Social puede realizar, en función de su formación y especialización.

Tenemos la habilidad y formación para establecer y desarrollar la negociación colectiva, las herramientas para el desarrollo de protocolos y planes de actuación en el seno de las empresas, que cada vez son más necesarios dentro de las relaciones laborales, la auditoría sociolaboral, asesoramiento de igualdad, inclusión social y prevención del acoso.

Dentro de las competencias, como ya he comentado anteriormente, se está trabajando en la Mediación, como solución de conflictos, donde las partes llegan a un acuerdo, sin tener que seguir o interponer un procedimiento judicial.

La Comunidad de Madrid apoya la mediación, y desde el Colegio buscaremos que estas acciones cojan protagonismo, permitiendo que los colegiados adquieran una formación específica que les permita actuar como mediadores.

También se ha solicitado a la Comunidad de Madrid, el reconocimiento de nuestra profesión para acceder a la figura del facilitador en los juzgados de lo social.

EG: D. Antonio Sempere, Magistrado, Presidente en funciones de la Sala IV de Lo Social de T.S. se pronunció en una publicación jurídica acerca de nuestro colectivo, recordando que estamos preparados para intervenir



“**Animo a participar a todos los colegiados presencialmente en la Asamblea de Juntas de Gobierno en Córdoba los días 25 y 26 de septiembre”**

ante el alto tribunal, y que existen argumentos para reformar la Ley y hacerlo posible. ¿Cuál es tu opinión sobre las posibilidades de actuación de los graduados sociales en las distintas instancias jurídicas?

ET: Mi opinión es que es posible y necesaria y DE JUSTICIA. Somos operadores jurídicos, con reconocida experiencia y formación en el Derecho del Trabajo y Seguridad Social, conocemos el procedimiento laboral y no es lógico que no podamos acceder al recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Estoy segura que llegaremos a conseguir esta reivindicación, quizás no en este año, pero seguro que en un futuro próximo.

EG: A los estudiantes que están valorando opciones formativas, ¿por qué les recomendarías cursar esta carrera, y qué consejo darías a los nuevos profesionales que comienzan su andadura?

ET: Es una carrera centrada en los derechos y libertades, en la igualdad, en la inclusión social. Su emblema, Justicia

Social, da la pauta de la importancia de nuestros estudios y de la necesidad en que sigan en el currículo de las Universidades.

El consejo que les doy es que inicien la profesión con esperanza e ilusión, ya sea en la gestión de personal, en un despacho jurídico, en una consultoría, en una empresa, en la docencia, en la administración... pero cualquier actividad que se realice, que lo hagan como Colegiados y como GRADUADOS SOCIALES, para formar parte de un colectivo que vigila por los derechos de la profesión, por la formación continua, por la información puntual y sobre todo por la relación con otros compañeros y compañeras, que es un valor añadido muy importante, el sentirse solo o sola profesionalmente no es buen consejo.

EG Para finalizar, ¿hay alguna ilusión o proyecto que te quede por realizar, además de continuar esperamos durante mucho tiempo, siendo un referente en nuestro Colegio para todos nosotros?

ET: Mi compromiso con el Colegio, se mantiene vivo, aunque ya no sea como miembro de junta. Este año hay elecciones y no me presento, llevo ya muchos años en la junta y esta última etapa como presidenta, y creo que es el momento de pasar el testigo al colegiado o colegiada que desee presentarse. Yo seguiré trabajando por y para el colectivo y estaré dispuesta siempre que me llamen.

Con agradecimiento a mis compañeros de Junta

MEGATENDENCIAS y Retos asociados con el talento

Alejandro San Nicolás Medina
Fundador de TuConsultor.
Presidente de Móstoles
Empresa



Las megatendencias. ¿Qué son?

Las megatendencias es uno de los aspectos de gestión más desconocidos por los departamentos de talento de todo tipo de empresas, entidades y organizaciones. Algo que nos encontra-

mos normalmente es el exceso de recursos destinados a la gestión laboral y el poco o muy poco análisis estratégico profundo que hacen los gestores de recursos humanos en aspectos de futuro y el impacto de estos en las personas de la organización.

Los entornos BANI (quebradizos, ansiosos, no lineales e incomprensibles) han reemplazado al paradigma VUCA, poniendo en evidencia una realidad emocionalmente inestable y difícil de predecir. Esto requiere desarrollar resiliencia, inteligencia emocional y

Tener una orientación clara de futuro es un tema de liderazgo

función de líder en tiempos de megatendencias requiere una visión anticipada del talento, donde la diversidad, la tecnología, la colaboración y el bienestar converjan para construir organizaciones resilientes. Los equipos humanos deben ser preparados no solo para ejecutar, sino para interpretar, innovar y adaptarse en un mundo en permanente transformación.

La diversidad demográfica y generacional está remodelando los entornos laborales. Por primera vez en la historia, conviven en una misma organización hasta cuatro generaciones distintas, lo que obliga a diseñar políticas inclusivas que gestionen esta convivencia intergeneracional, integren diversas ideologías, culturas y capacidades, y garanticen una experiencia positiva del empleado. La aparición de indicadores como el Índice de Diversidad o el NPS del Empleado (EmployeeNPS) refleja esta necesidad.

La autoorganización y el liderazgo distribuido emergen como respuesta a la obsolescencia de las jerarquías rígidas. Las organizaciones modernas apuestan por estructuras más ágiles, donde la descentralización de decisiones y la rendición de cuentas por resultados priman sobre el control tradicional. Esto exige desarrollar nuevas competencias de autonomía, coordinación y pensamiento estratégico en todos los niveles del talento.

La transformación tecnológica y la automatización están redefiniendo el perfil de los puestos de trabajo. Con la llegada de la inteligencia artificial, la robotización y las herramientas low-code/no-code, surgen nuevos roles como los humantech o los filósofos de IA, que requieren una fusión de ha-

capacidad de adaptación como pilares del nuevo liderazgo y de los modelos de desarrollo del talento.

Al elaborar una planificación estratégica, es fundamental no centrarse únicamente en los elementos que afectan al presente, sino que resulta imperativo gestionar también los factores futuros. Modelos de gestión excelente y valor sostenible, como el Modelo EFQM en su versión 2025, evidencian que existen tendencias a nivel global que impactarán en cada uno de los ecosistemas empresariales. La falta de un estudio

sistemático y fundamentado sobre este impacto, así como de una respuesta a corto y medio plazo que se alinee con la estrategia de la organización, implica asumir riesgos por falta de previsión que podrían comprometer la sostenibilidad del proyecto empresarial.

¿Cuáles son las megatendencias que más afectan al talento humano y cuáles son sus retos?

Al final, tener una orientación clara de futuro es un tema de liderazgo. Esta

bilidades técnicas, éticas y comunicativas. Esta evolución tecnológica exige una alfabetización digital extendida y plantea el reto de liberar al talento humano de tareas rutinarias para enfocarlo en funciones de mayor valor intelectual y creativo.

La economía colaborativa está transformando la lógica de las organizaciones. El valor ya no se genera de forma aislada, sino a través de redes de confianza entre empresas, proveedores, plataformas y usuarios. Esta fragmentación de la cadena de valor exige habilidades de colaboración interorganizacional, trabajo en red, flexibilidad operativa y capacidad para generar sinergias más allá de los límites tradicionales de la empresa.

La escasez de recursos naturales es una tendencia ya presente que afecta a la sostenibilidad de los modelos productivos. La creciente presión sobre la disponibilidad de energía, agua y materias primas impulsa la demanda de talento con competencias en sostenibilidad, innovación ambiental y gestión eficiente de recursos, especialmente en sectores clave como la energía, la alimentación o la tecnología. Modelos basados en energía no disponible están en riesgo de forma permanente.

La regulación y el compliance adquieren una relevancia crítica en el entorno actual, marcado por la sobre-regulación. El marco legal y normativo se vuelve cada vez más exigente, lo que requiere perfiles con alta sensibilidad ética, capacidad de interpretación normativa y habilidades para operar bajo entornos legalmente complejos sin perder agilidad estratégica.

La sociedad del bienestar, por último, está cambiando la forma en que las personas valoran su relación con el trabajo. Más allá del salario, se demandan entornos laborales que ofrezcan propósito, conciliación, flexibilidad y calidad de vida. La gestión del talento



debe reorientarse hacia la promoción del bienestar integral, abordando tanto la salud física y mental como el desarrollo personal y profesional en equilibrio con la vida.

Un reto para todos y todas

Esto es un reto no solo para los directivos y directivas. Tendremos que ser constantes en la gestión de la diversidad generacional y cultural, la transformación del liderazgo hacia

modelos más horizontales y autoorganizados, y la adaptación constante a las tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y la automatización. Además, el talento deberá desarrollarse y desenvolverse en entornos cada vez más complejos, ansiosos e impredecibles (BANI), lo que demanda habilidades de resiliencia, pensamiento crítico y aprendizaje continuo. La fragmentación de las cadenas de valor y el auge de la economía colaborativa requieren perfiles con alta capacidad de colaboración interorganizacional. A todo ello se suma el impacto de la sobre-regulación, que obliga a comprender y aplicar normativas complejas, y la creciente exigencia de una cultura organizacional orientada al bienestar, donde las personas demandan flexibilidad, propósito y equilibrio vital. Gestionar eficazmente estos factores será clave para atraer, desarrollar y retener el talento del futuro. Sin duda, un futuro apasionante que no podemos dejar sin gobernanza clara ni al libre albedrío.

“
La economía colaborativa está transformando la lógica de las organizaciones. El valor ya no se genera de forma aislada, sino a través de redes de confianza entre empresas, proveedores, plataformas y usuarios



Acto de Entrega de Distinciones y Día del Colegio



En la tarde del viernes, 6 de junio de 2025 el Colegio de Graduados Sociales de Madrid celebró el tradicional acto de entrega de medallas y diplomas al mérito profesional a aquellos compañeros y compañeras que así les corresponde en reconocimiento a su trayectoria, en sus categorías de bronce, plata, plata dorada, Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo y diploma especial a los cincuenta años de colegiación.

Al acto asistió un destacado número de colegiados y colegiadas galardonados acompañados de familiares y amigos en este día tan emotivo, coincidiendo también con la celebración del Día del Colegio.

El evento desarrollado en el Real Aeroclub de España (Mirador de Cuatro Vientos) fue presidido por D^a. M^a Luisa Segoviano, Magistrada del Tribunal Constitucional; D^a Rosa M^a Virolés, Magistrada emérita del Tribunal Supremo, D^a Eva M^a Blázquez, Vicerrectora de la Universidad Carlos III de Madrid; junto con la Presidenta del Colegio, D^a Eva Torrecilla y el vicepresidente 1^a del Consejo General, D. Juan Fernández Henares.

D^a. Eva Torrecilla destacó "la significación de la entrega de medallas y distinciones profesionales, acto que forma parte de nuestro espíritu corporativo, el cual señala un camino arduo y un recorrido de perfeccionamiento personal y profesional". El Sr. Fernández Henares excusó la asistencia del Presidente del Consejo, D. Joaquín Merchán, y resaltó la labor que desde el Consejo se viene realizando para conseguir materializar las reivindicacio-



nes que se están realizando ante las diferentes administraciones en defensa de los derechos del colectivo como la desconexión digital, el turno de oficio, el recurso de casación; destacando la relación de actos y encuentros celebrados en este año 2025, conmemorativo del centenario de nuestra profesión.

La velada estuvo amenizada por el Trío Camera que interpretó temas muy aplaudidos por los asistentes y donde también se dio lectura al "Poema del Graduado Social", publicado en la obra "Alas en el Atardecer", cuyo autor es Don César Gala Vallejo, hombre muy ligado al Colegio, y que era muy conocido por todos, porque entre otras cosas, colaboró en la redacción de la Ley General de la Seguridad Social.

La jornada continuó con una cena cocktail en los jardines del "Espacio Pèrgola" del Mirador de Cuatro Vientos con una muy numerosa asistencia de colegiados y colegiadas que disfrutaron de una velada y finalizó con la representación de la comedia "Si las paredes hablasen" que despertó las carcajadas de los asistentes.

II Jornadas Laboralistas



Los días 5 y 6 de junio han tenido lugar las II Jornadas Laboralistas del Colegio de Graduados Sociales de Madrid que han congregado a más de un centenar de asistentes presenciales en el Auditorio del Banco Sabadell y más de doscientos participantes en modalidad telemática.

La inauguración de este evento corrió por cuenta de la Magistrada del Tribunal Supremo, Dña. Ana María Orellana, por el Vicepresidente 1º del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España, D. Juan Fernández Henares, la Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, Dña. Eva Torrecilla Hernández y el Director de Infraestructuras Judiciales de la Comunidad de Madrid, D. Pablo García-Valdecasas Rodríguez de Rivera, quienes coincidieron en destacar la importancia y buen hacer del colectivo de Graduados tanto en el ámbito judicial como en todos los procesos de gestión de la conflictividad laboral. La Presidenta del Colegio agradeció el trabajo realizado desde el Consejo General de Graduados Sociales y la Fundación Justicia Social para hacer realidad este destacado encuentro que ha contado con relevantes ponentes de la judicatura y del ámbito empresarial.

En la primera sesión Dña. Mª Orellana abordó las consecuencias prácticas de la reducción de la jornada laboral y



a continuación la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, Dña. Ana Ercoreca planteó las cuestiones más relevantes en torno a la desconexión digital. Para finalizar la programación matinal el magistrado del Tribunal Supremo, D. Ángel Blasco realizó un exhaustivo repaso de las últimas sentencias en materia de Seguridad Social. Ya en la sesión vespertina, Dª Patricia Nieto, profesora de la UNED, centró su intervención analizando el complicado entramado de protocolos y planes de igualdad en la empresa, y finalizó la jornada

Con una interesante mesa de debate con la participación de los distintos agentes sociales en la que se pusieron sobre la mesa los principales problemas actuales en relación al absentismo laboral.

En la segunda de las sesiones se acometieron temas de calado como las

megatendencias y retos asociados con el talento por parte de D. Alejandro San Nicolás, fundador de Tuconsultor, la mediación y solución negociada de conflictos laborales, a cargo de la letrada Dña. Abigail Fernández; las novedades en las distintas modalidades de jubilación por la Vicerrectora de la UC3M, Dña. Eva Mª Blázquez, concluyendo las jornadas con el análisis de los cambios más sustanciales de la nueva ley de extranjería que llevó a cabo la Jefa de la Oficina de Extranjería de Madrid, Dña. Beatriz Iglesias de Álava, quien a continuación de su intervención participó en la clausura de estas jornadas junto a D. Juan Fernández Henares y Dña. Eva Torrecilla Hernández

Desde estas líneas agradecemos la implicación de las entidades colaboradoras para el óptimo desarrollo de estas jornadas.

Acto de Jura de colegiados en el Tribunal Superior de Justicia

En la mañana del viernes, 25 de abril tuvo lugar el solemne acto de jura de los nuevos colegiados del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, donde ratificaron el cumplimiento de sus obligaciones profesionales en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Este emotivo acto estuvo presidido por D. Sebastián Lastra Liendo, Secretario de Gobierno del TSJM, acompañado por el Presidente del Consejo General, D. Joaquín Merchán Bermejo; la viceconsejera de Justicia y Víctimas de la Comunidad de Madrid, Dña. Carmen Martín García-Matos; la magistrada emérita del Tribunal Supremo, Dña. Rosa María Virolés, y la presidenta del Colegio, Dña. Eva Torrecilla Hernández.

A este evento estaban convocados más de cuarenta nuevos graduados sociales incorporados a lo largo de este último año a esta corporación de Derecho Público, adscrita al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar. También estuvieron presentes, la Secretaria Coordinadora Provincial del TSJM, Dña. Verónica



Ezcurra Atayde, el secretario General del CGCOGSE, D. Alfonso Hernández Quereda y representantes de Colegios Profesionales, Universidades, Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales, compañeros y compañeras Graduados Sociales, colaboradores del Colegio, y familiares y amigos de los jurando que con su presencia avalaron y respaldaron a nuestra Corporación.

En su intervención D. Sebastián Lastra destacó la labor que realizan los Graduados Sociales y refrendó las legítimas aspiraciones del colectivo para conseguir la firma en el Recurso de Casación y el acceso al Turno de Oficio. Por su parte, D. Joaquín Merchán resaltó las gestiones que desde el Consejo se vienen realizando con

todas las administraciones públicas para poner en valor el destacado esfuerzo que realizan los Graduados Sociales y seguir reclamando hasta su consecución, el derecho a la desconexión digital y a la conciliación de la vida familiar y personal. Por su parte, la Presidenta del Colegio, Dña. Eva Torrecilla destacó en su discurso la vocación de servicio de los colegiados y colegiadas, como así lo demuestran en sus despachos profesionales, empresas, y a través de los servicios altruistas que se prestan a la sociedad desde el Colegio como son el servicio de orientación jurídico gratuito y MEDIALOGS, el Centro de Mediación Laboral y Organizacional constituido el año pasado con el objetivo principal de desarrollar procedimientos de mediación para la resolución de conflictos laborales y organizacionales

Finalmente agradeció a todas las autoridades y compañeros presentes su presencia en este acto y expresó el compromiso por ofrecer una formación continua de calidad y un nivel de excelencia en todas las materias que son propias del desempeño profesional que abarca el Graduado Social.



La profesión de Graduado Social en RTVE

El programa “Aquí Hay Trabajo” de RTVE emitió el día 8 de mayo un reportaje grabado durante el mes previo en el que se mostraba la actividad cotidiana de un Graduado Social. Con el objetivo de dar visibilidad a la labor de nuestro colectivo y un mejor conocimiento de la profesión a la ciudadanía, el reportaje muestra el día a día de la labor de un Graduado Social.

Esta pieza audiovisual refleja la actividad cotidiana de la Graduada Social, Teresa Silleras Martínez (col. EL 4716), y en el mismo también intervienen varios compañeros/as Graduados Sociales de Madrid en el despacho profesional, SMAC y Juzgados de lo Social.



Visionado grabación:

<https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/08-05-25/16571091/>



Reunión de la Comisión de Ejercientes con la Dirección Provincial del INSS de Madrid

El 22 de abril tuvo lugar la reunión periódica que la Comisión de Ejercientes mantiene periódicamente con la Dirección Provincial del INSS de Madrid. Por parte del INSS estuvieron presentes Doña Carmen López Hidalgo Directora provincial, D. Eusebio Media Gil, asesor técnico de la Dirección Provincial, D. Carlos Colmenarejo Prieto, jefe de Sección de Protección Familiar y Doña Beatriz Sánchez de la Rosa, responsable del IMV y prestaciones familiares. Por parte del Colegio de Graduados Sociales de Madrid asistieron Doña Eva Torrecilla, presidenta del Colegio, y Doña Ana María Cerezo, vocal de la Comisión de Ejercientes.

En la reunión nos hicieron partícipes de todas las novedades y mejoras introducidas en el portal TUSS y la sede electrónica, entre las que se incluyó el autocálculo de la pensión ordinaria, el certificado de retenciones para enviar al domicilio del interesado, el informe médico de síntesis y el portal de prestaciones de la Seguridad Social.

Posteriormente se habló sobre las noticias en la página web de la Seguridad Social, entre las que destacó el nuevo manual de abril 2025 de RECEMA, y vídeos explicativos de cómo se actúa cuando el hecho causante en prestaciones



de incapacidad temporal o nacimiento o cuidado de menor tiene lugar en el extranjero. En cuanto a las novedades introducidas por el Real Decreto Ley 11/2024, se trató todo lo referente a la pensión de jubilación, así como la prestación por hijo a cargo con discapacidad en situaciones muy concretas.

Jornada

“Principales campañas a realizar en 2025 por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid en materia laboral y de Seguridad Social”

Fraternidad-Muprespa junto a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid celebró esta jornada el martes, 8 de abril, en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

El evento reunió a profesionales del ámbito jurídico-laboral para conocer de primera mano los enfoques y prioridades de la ITSS de Madrid para el presente año. La apertura del acto estuvo a cargo de Dña. Eva Torrecilla, quien puso en valor este evento que permite mantener contacto directo entre los presentes.

D. Javier Cerrolaza, director Territorial de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, desarrolló su ponencia explicando las principales campañas y líneas



de trabajo encuadradas en el Programa Territorial aprobado y pactado entre el Ministerio y la Comunidad Autónoma.

Presentación de la “Guía del asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo para el Graduado Social”

La sede del Consejo General de Graduados Sociales de España acogió el 23 de abril para la presentación de la Guía del Asesoramiento en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Graduado Social, un documento de referencia que refuerza el papel clave de esta figura profesional en la promoción de entornos laborales seguros y saludables, y que ha sido elaborada por la comisión técnica del Consejo General.

La guía ha sido elaborada con el objetivo de proporcionar a los Graduados Sociales una herramienta práctica, actualizada y adaptada al marco normativo vigente, que les permita ejercer un asesoramiento especializado y eficaz en materia de prevención de riesgos laborales. Con un enfoque didáctico, el documento ofrece directrices claras sobre cómo identificar, evaluar y comunicar los riesgos laborales, así como conocer las responsabilidades legales de empresas y trabajadores.

En este manual han participado diversos autores expertos en esta materia y coordinados por nuestro colegiado D. José Luis Saludas, quien ha definido la guía “como un instrumento clave para el Graduado Social que les facilitará su labor en el asesoramiento, al conocer el espíritu



de la normativa y la promoción de la prevención, para posteriormente poder centrar el problema a través de la preceptiva investigación y alcanzar la solución”.

La Presidenta del Colegio y Directora de la Fundación Justicia Social, Dña. Eva Torrecilla, aprovechó este marco para comentar “que hay que aunar esfuerzos para que participen trabajadores, empresarios, administraciones y mutuas y crear una cultura de prevención que reduzca las actuales cifras de siniestros laborales”



Visitamos la exposición itinerante con la maqueta de la Ciudad de la Justicia

El 8 de mayo un grupo de miembros del Colegio asistieron a la Real Casa de Postas para ver la exposición itinerante con la maqueta de la Ciudad de la Justicia. A través de un montaje de iluminación incorporado en los edificios se puede conocer dónde estarán las sedes del TSJM, Fiscalía, el Decanato y el resto de los órganos jurisdiccionales dentro del complejo.

La Ciudad de la Justicia de Madrid se ubicará dentro del barrio de Valdebebas y se levantará en una sola parcela junto a infraestructuras singulares del patrimonio público regional como el intercambiador de Valdebebas, el Hospital Enfermera Isabel Zendal y el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Una gran plaza de 13.500 metros cuadrados -casi tan grande como la Puerta del Sol-, con zonas verdes, una gran fuente y aparcamiento para bicicletas, dará la bienvenida a los ciudadanos y profesionales que acudan a ella. Está previsto que más de 33.000 lo hagan a diario. En primer lugar, se encontrarán el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, cuyo diseño singular firmado por el prestigioso estudio Lamela de arquitectura lo convertirá en imagen y emblema de todo el recinto. A ambos lados, la Audiencia Provincial, dividida en dos edificios



unidos en su planta segunda por una sala de macrocausas con un aforo de 200 personas.

A continuación, una gran avenida central de casi 10.000 metros cuadrados comunicará todos los juzgados, archivos, depósitos, cafeterías, guarderías, y dependencias de seguridad. En ellos se ha priorizado la luz natural y la amplitud para facilitar la organización del trabajo.

Las obras comenzarán este próximo junio y tendrán un plazo de 36 meses, para unificar 26 sedes judiciales hasta ahora repartidas por Madrid.

1/6

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

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



En el Santander os tenemos en cuenta.

Por ello, tenemos una cuenta que se adapta a ti: la **Cuenta Corriente Colectivos del Santander**, **sin comisión de administración ni mantenimiento de la cuenta¹, sin comisión por transferencias en euros, nacionales y UE realizadas por internet, banca móvil o cajeros.**

No aplica a urgentes e inmediatas, y con las tarjetas*:

- **Tarjeta Crédito Santander**
Todo lo que necesitas en una única tarjeta.
- **Tarjeta Débito Santander²**
Sin comisión de emisión ni de mantenimiento.

También tenemos una **oferta preferente de financiación** para ti.

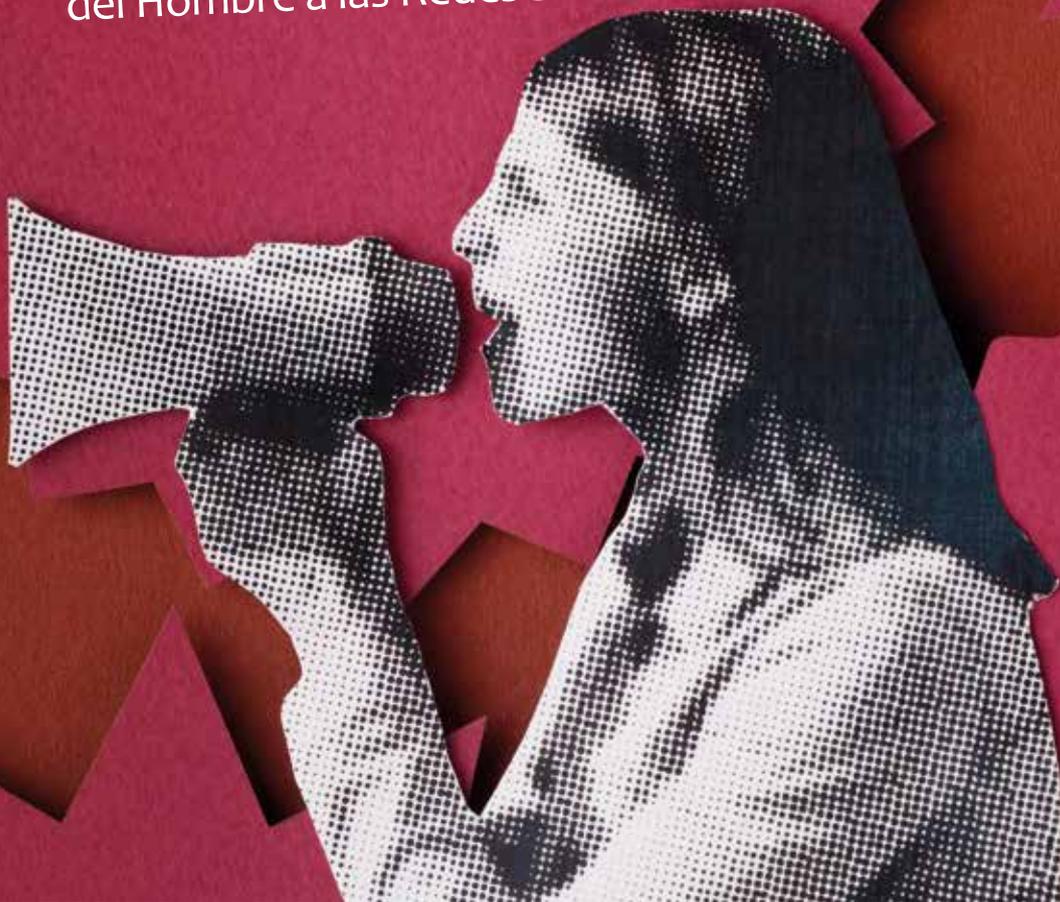
Infórmate en el **915 123 123** o en nuestras oficinas.

1. Cuenta no remunerada. TIN 0% **TAE 0%**. Para un supuesto de que se mantenga de forma constante durante 1 año un saldo diario de 7.000€, aplicando un tipo de interés nominal anual de 0% y una comisión de mantenimiento de 0€. 2. Concesión de la tarjeta sujeta a previa aprobación del Banco. Esta tarjeta permite el pago aplazado. Ten en cuenta que, si eliges una cuota demasiado baja, tu deuda puede alargarse en el tiempo más de lo previsto, ya que la cuota mensual se destinará en primer lugar al pago de intereses y comisiones y en una cantidad menor a la amortización del capital. Recuerda usar tu tarjeta de crédito de forma responsable. El uso abusivo de financiación implica un riesgo de sobreendeudamiento con consecuencias a largo plazo que pueden afectar a tu planificación financiera.

*Consulta resto de condiciones en tu oficina más cercana.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LA ERA DIGITAL:

De la Declaración de los Derechos Universales del Hombre a las Redes Sociales



José Luis Saludas Trigo
Graduado Social.
Doctor en Derecho Privado y Técnico Superior en PRL.



Introducción

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, adoptada el 26 de agosto de 1789 durante la

Revolución Francesa, marcó un hito en la historia de los derechos humanos. Este documento, basado en los principios de libertad, igualdad y fraternidad, sentó las bases para el desarrollo de las democracias modernas y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. En su exposición de motivos, la Declaración subraya la importancia de la transparencia en las acciones del poder públi-

co, destacando que todo ciudadano tiene derecho a conocer y cuestionar la ley para evitar que se viole.

Uno de los derechos fundamentales que establece la Declaración es el derecho a la libertad de expresión. El artículo XI de la Declaración de 1789 consagra que “la libre comunicación de los pensamientos y de las opiniones es uno de los derechos más preciosos del hombre”, permitiendo a to-

dos los ciudadanos expresar sus ideas sin restricciones arbitrarias, salvo en los casos establecidos por la ley para evitar abusos.

La libertad de expresión y su evolución: de la pluma a la era digital.

La libertad de expresión ha sido crucial en las democracias, no solo como un medio para compartir ideas, sino también como un mecanismo de control ciudadano sobre los poderes públicos y privados. A lo largo de los siglos, este derecho ha evolucionado y se ha extendido a nuevas formas de comunicación, desde la prensa escrita hasta los medios digitales.

En la actualidad, el acceso a la información es más rápido y universal que nunca, gracias a la digitalización y las redes sociales. Sin embargo, esta expansión de la libertad de expresión ha traído consigo desafíos y complicaciones, particularmente en lo que respecta a la veracidad de la información. El acceso ilimitado a plataformas de difusión masiva ha dado lugar a la propagación de desinformación, lo que pone en riesgo la calidad del debate público y la toma de decisiones informadas.

1 LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y LA PUBLICACIÓN: DERECHO Y RESPONSABILIDAD.

La evolución de la libertad de expresión, especialmente en su faceta de publicación, ha permitido que no solo se exprese verbalmente, sino también de manera escrita y digital. Este derecho ha facilitado la creación de una opinión pública informada y la vigilancia de las acciones de los gobiernos y otras instituciones. Sin embargo, este derecho también conlleva una gran responsabilidad. En la era digital, la facilidad para publicar contenido sin restricciones ha generado un campo fértil para la propagación de

desinformación, discursos de odio y la manipulación de la opinión pública.

La responsabilidad inherente al ejercicio de la libertad de expresión se vuelve crucial para prevenir el abuso de este derecho. Los gobiernos, las empresas de tecnología y los propios usuarios tienen la responsabilidad de garantizar que la libertad de expresión no se convierta en un arma para difundir falsedades o incitar al odio. Por ello, el equilibrio entre el derecho a la libre expresión y la responsabilidad en la difusión de información es fundamental.

2 LA RELACIÓN ENTRE LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y LA LIBERTAD DE ACEPTAR IDEAS.

Si bien la libertad de expresión es un derecho fundamental, también lo es la libertad de aceptar o rechazar ideas. No solo se trata de poder decir lo que se piensa, sino de tener la libertad de seleccionar qué ideas considerar válidas o relevantes. La libertad de pensamiento es esencial para una sociedad democrática, en la cual se fomente el debate abierto y el pensamiento crítico.

El filósofo Emilio Lledó hace una reflexión clave al afirmar que, aunque la libertad de expresión es crucial, lo que realmente importa es la libertad de pensamiento. La libertad de expresión solo tiene valor si se ejerce con un pensamiento crítico y racional. Sin una capacidad de razonamiento, la expresión puede reducirse a una repetición vacía de ideas sin sustancia.

En este sentido, la libertad de expresión debe ser acompañada por la educación y la promoción de un pensamiento crítico que permita a los individuos evaluar la información que reciben, y discernir entre lo válido y lo manipulado. El objetivo no es solo expresar ideas, sino también analizarlas y cuestionarlas con base en evidencia, contexto y respeto hacia los demás.

3 LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

En cuanto a la relación entre libertad individual y derechos colectivos, Benjamin Franklin hace una distinción fundamental al afirmar que “la libertad consiste en que cada uno haga lo que quiera, y el derecho consiste en proteger a los demás de la gente como usted”. Este pensamiento subraya la importancia de equilibrar la libertad personal con la responsabilidad hacia los demás.

El concepto de libertad no debe entenderse como un derecho absoluto y sin límites. La libertad personal se ve restringida por la necesidad de respetar los derechos de los demás. En una sociedad civilizada, la libertad de uno termina donde empieza la de los demás. Esta perspectiva es crucial en el debate sobre la libertad de expresión, pues, aunque todos tienen el derecho de expresarse, este derecho no puede ejercerse a costa de dañar a otros o generar perjuicios sociales.

4 LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LA ERA DIGITAL: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

El advenimiento de las redes sociales ha transformado radicalmente el panorama de la libertad de expresión. Plataformas como Twitter, Facebook o YouTube han democratizado la difusión de información, permitiendo que cualquier persona tenga acceso a una audiencia global. Sin embargo, esta expansión de la libertad de expresión también ha creado nuevos problemas. “Una mentira repetida mil veces se convierte en verdad”. Joseph Goebbels, ministro de propaganda nazi.





La propagación de “fake news” (noticias falsas), la desinformación y la polarización de opiniones son algunos de los retos más significativos que enfrenta la libertad de expresión en la era digital. Las redes sociales, al estar diseñadas para promover contenidos que generen reacciones emocionales rápidas, facilitan la difusión de información no verificada. Esta situación distorsiona la realidad, manipula opiniones y contribuye a la creación de burbujas de información que refuerzan puntos de vista preexistentes, en lugar de fomentar el debate abierto y plural.

La lucha contra la desinformación no solo depende de las plataformas, sino también de la capacidad crítica de los usuarios. El lector, al igual que el escritor, debe ser un actor activo en el proceso informativo. Esto implica evaluar la información de manera rigurosa, cuestionar la veracidad de lo que se consume y ser responsable al compartir contenido.

5 HACIA UN LECTOR CRÍTICO Y RESPONSABLE: UN ENFOQUE MULTIFACÉTICO

Para salvaguardar la libertad de expresión en el contexto digital, es necesario un enfoque que combine la respon-

sabilidad de los actores informativos (escritores y plataformas) y el desarrollo del pensamiento crítico entre los usuarios. Las plataformas digitales deben implementar herramientas que ayuden a identificar contenido veraz y alertar sobre noticias falsas. Además, deben facilitar mecanismos para que los usuarios puedan denunciar información engañosa de manera efectiva.

Por otro lado, es esencial fomentar la educación en pensamiento crítico. Esto incluye enseñar a los usuarios a evaluar la información, contrastar fuentes, y reconocer la desinformación. Un lector informado y crítico es la clave para mantener la calidad del debate público y garantizar que la libertad de expresión se ejerza de manera ética y responsable.

Conclusión

La libertad de expresión, en su concepción tradicional, es un pilar fundamental de las democracias. Sin embargo, en la era digital, esta libertad se enfrenta a nuevos desafíos que requieren una revisión profunda de su ejercicio y sus implicaciones. El impacto de las redes sociales en la propagación de desinformación, la polarización y la manipulación de la opinión pública pone de manifiesto

la necesidad de equilibrar la libertad con la responsabilidad.

El objetivo es construir un ecosistema digital más saludable y constructivo, donde la libertad de expresión se ejerza de manera responsable, respetuosa y ética, contribuyendo al bienestar colectivo. Esto no solo requiere la responsabilidad de las plataformas digitales y de los emisores de información, sino también de los receptores, que deben desarrollar la capacidad crítica necesaria para discernir entre lo verdadero y lo falso. Solo así podremos garantizar que la libertad de expresión siga siendo un pilar sólido en nuestras sociedades, adaptado a los nuevos tiempos y desafíos digitales.

BIBLIOGRAFÍA

Mill, John Stuart. Sobre la libertad (1859).

Franklin, B. (1776). “La libertad de expresión y su importancia en la democracia”.

Habermas, J. (1981). “Teoría de la acción comunicativa”. Taurus.

Sunstein, C. (2001). “Republic.com”. Princeton University Press.

Marina, J. A. (2005). “La educación del talento”. Ediciones Ariel.

Lorenzo C. (2011). “Libertades de expresión e información en Internet y las redes sociales: ejercicio, amenazas y garantías”

Eco, U. (2016). “De la estupidez a la locura”. Lumen.

Laura D. (2018) “La libertad de expresión en las redes sociales” IDP Revista de Internet Derecho y Política

Mauricio Augusto C. (2022). “Internet, redes sociales y libertad de expresión” SciELO MEXICO.

Jesús María C. y Juan Alberto B. (2022) “Libertad de expresión, Plataformas digitales, intervención estatal: el caso de Venezuela” UNAM.

Renzo D. (2023) “ El derecho a la libertad de expresión y las redes sociales” ATHINA

Pedro Bonilla Rodríguez

HAN PASADO MÁS DE CUARENTA AÑOS DESDE QUE ME INICIÉ EN ESTA PROFESIÓN. TODO LO QUE TENGO, TANTO MI FAMILIA COMO YO, SE LO DEBO A SER GRADUADO SOCIAL

**María José
García Pedreño**
Directora "El Graduado"



Presentar a Pedro Bonilla al colectivo de Graduados Sociales es realmente sencillo. La palabra que mejor puede definirle es COMPAÑERO. Todos le conocemos por su disponibilidad, por su afabilidad, por decir siempre sí cuando se le solicita. Desde estas páginas nos va a acompañar mostrando su lado más humano.

EL GRADUADO- ¿Qué aspecto de los estudios llamó más tu atención para cursar estudios de Graduado Social?
PEDRO BONILLA.- *Permitidme en primer lugar que agradezca al Colegio en general y a vosotros particularmente, el que os hayáis acordado de este colegiado para vuestra sección. Entrando en materia, nosotros éramos unos estudiantes comprometidos, pues la mayoría compaginábamos el trabajo con los estudios. Muchos estábamos casados, algunos éramos padres y madres, con lo cual exprimíamos al máximo las clases (aunque siempre había momentos para la cafetería de abajo y aledañas). Para los que trabajábamos en departamentos laborales (ahora RRHH y departamentos de las personas) o en asesorías, como era mi caso, lo importante es que todas las materias tenían que ver con nuestro*



“Se puede vivir ejerciendo esta gran profesión”

trabajo, por lo que era muy enriquecedor que después de clase, al día siguiente, en el despacho, aplicaras algún concepto aprendido. Las materias se adaptaban, casi al cien por cien con nuestras necesidades intelectuales y profesionales, presentes y futuras.

No puedo dejar de mencionar al encomiable elenco de profesores, todos con un gran bagaje profesional que hacían más enriquecedoras las clases con sus comentarios personales sobre sus materias.

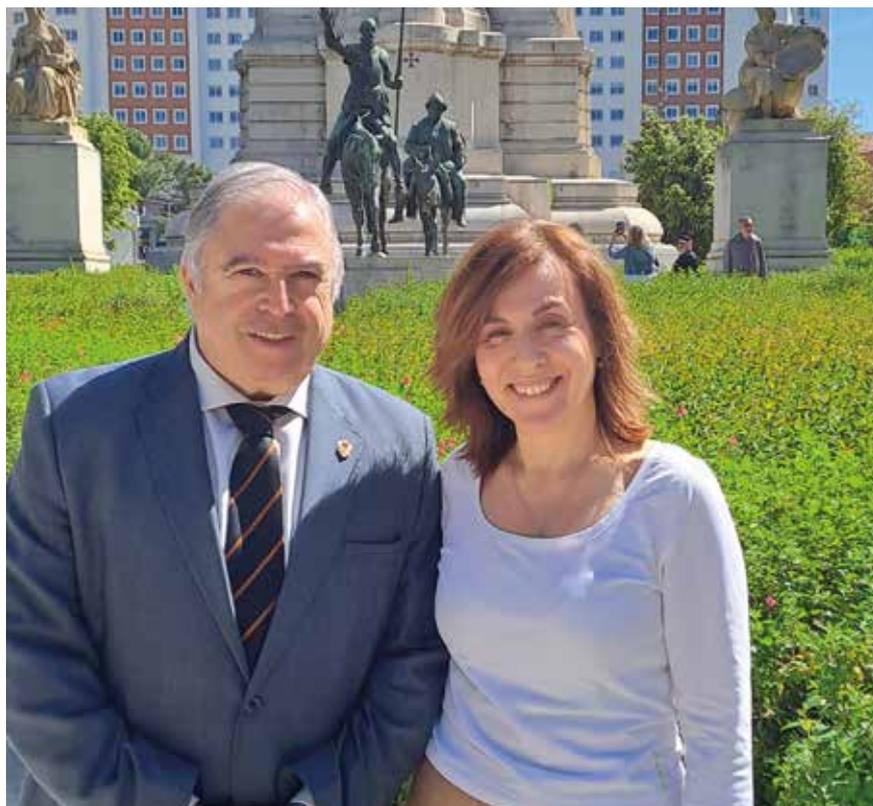
Quiero dedicar esta entrevista a Jose Antonio Sanfulgencio, profesor, mentor y amigo, el cual me ayudó a encontrar nuestra carrera y con el que he mantenido mi amistad y admiración hasta nuestros días, y con el que casualmente comparto mi presencia en este número de la revista.

EG.- ¿Qué destacarías de tu periodo como estudiante?

PB.- Sin duda la camaradería que existía entre los compañeros y compañeras. Tened en cuenta que de esa añorada Escuela Social nacieron amistades, sociedades, que aún existen. Allí conocí al que es uno de mis mejores amigos y socio, el graduado social Miguel Escandell. Allí nos conocimos muchos que son y han sido miembros de la Junta de Gobierno de nuestro Colegio, a María Antonia Cruz y a Eva Torrecilla, las cuales han llegado a ostentar la Presidencia de nuestro colectivo, y un tropel de personas con las que hemos mantenido el trato allá donde hayan acabado trabajando.

Para muestra, un botón. Hoy, después de realizar esta entrevista, a medio día, tenemos una comida mensual que hacemos una serie de amigos y compañeros de profesión y estudio para seguir manteniendo el contacto.

A veces, solo a veces, hablamos de la profesión y de nuestros problemas



profesionales pues lo que destaca es la amistad y el compromiso que nos profesamos después de tantos años.

EG.- Siempre hemos escuchado en tus ponencias o encuentros con jóvenes estudiantes que nunca has cobrado una nómina ¿Cómo tuviste tan clara tu vocación empresarial?

PB.- Para ser purista, lo que siempre digo es que a mí, ninguna empresa, ningún empresario, me ha pagado una nómina porque siempre he tra-

bajado como profesional y siempre por cuenta propia, aunque estuviera amparado por una sociedad de la que siempre he sido administrador.

Quiero dejar constancia que tal extremo no lo digo con ánimo de parecer un "superman de la asesoría" si no para que los nuevos compañeros sepan y comprendan que se puede vivir ejerciendo esta gran profesión. La reflexión es contundente: si han pasado más de cuarenta años desde que trabajo por mi cuenta, ello quiere decir que todo lo que tengo y poseo, tanto mi familia como yo, se lo debo a ser graduado social.

A la otra cuestión siento no poder dejar un gran titular. Mi vocación vino determinada, como casi siempre, por las circunstancias. Cuando montamos la asesoría mis socios y yo alguien debía centrarse en el departamento laboral y me tocó a mí. Lo curioso es que cuando estuve en el Ejército del Aire, allá por 1975/1976, también me correspondió hacer el servicio militar en el departamento

“

En la Escuela Social las materias se adaptaban, casi al cien por cien, con nuestras necesidades intelectuales y profesionales, presentes y futuras”

laboral de lo que entonces era el Ministerio del Aire. Es decir, parece que mi futuro estaba predestinado y lo mejor que puede hacer uno en la vida es dejarse llevar. Si nos damos cuenta una gran cantidad de decisiones en la vida de cualquier persona, las toma el destino.

EG.- ¿Qué factores te impulsaron a abrir un despacho profesional? ¿Qué destacarías como hechos más destacados en el ejercicio de la profesión?

PB.- Acabo de hablar del destino y éste otra vez sale a relucir en esta pregunta. En el ejército conocí a Gerardo, con el que entablé una amistad que, 50 años después aún perdura. Cuando acabamos el servicio militar él, que ya trabajaba desde los 14 años en una gestoría, montó una asesoría y me invitó a esa aventura, la cual no desprecié, empezando así nuestras andanzas.

Como hecho más destacado quizás, impone, viéndolo ahora en perspectiva, el gran trabajo realizado. Casi 50 años con una empresa montada y que haya crecido desde la nada, que no haya cerrado por tantas y tantas circunstancias como las que hemos padecido, que empezáramos sin trabajadores y que hayamos terminado (Gerardo y yo) con más de 20 empleadas y empleados, continuando nuestro otro gran amigo de la Escuela Social y socio nuestro, Miguel Escandell, en Gerbona y Escandell, sin comprometer un ápice, antes al contrario, nuestra amistad, es una gran sensación de orgullo para los tres. Algo hemos debido hacer bien, muy bien, diría yo.

EG.- Por tu experiencia al frente de Gerbona ¿qué motivos consideras que actualmente impulsan a las empresas y a los ciudadanos para decantarse por los servicios del Gra-



“
Muchos profesionales hemos hecho las nóminas en la lexicon 80, o a mano, y hemos terminado intercambiando archivos con Seguridad Social, con el Ministerio de Justicia, etc., en muy pocos años. Si eso no es adaptación al cambio...”

duado Social frente a otros profesionales?

PB.- Partiendo de la base que la preparación técnica y profesional deben ser activos intangibles y muy necesarios para continuar en un mercado cada vez más competitivo, nuestros despachos se han caracterizado por estar cerca del cliente (empresa o trabajador) y que éstos sientan que nos ocupamos de sus problemas con cercanía y profesionalidad. Los graduados sociales siempre hemos

destacado en ese posicionamiento profesional/cliente.

Aparte se debe poner en valor la gestión de las personas por parte del profesional/ empresario a fin de inculcar esa política en sus empleadas y empleados pues, llegado el momento, el profesional no siempre va a estar en primera línea. Quizás este sea “el caballo de batalla” para un futuro donde los despachos serán cada vez más grandes y puede que la distancia entre un cliente cada vez más polarizado y profesionales se amplíe. Quien consiga ser grande y tratar al cliente con un trato cercano y humano, encontrará el éxito. Seguro que se conseguirá.

Pienso que nosotros hemos llegado porque siempre nos han acompañado empleadas y empleados muy técnicos y grandes personas. Vaya desde aquí mi agradecimiento a todos y cada uno de ellos.

Mi impresión es que si no se consigue retener el talento, difícil porvenir tendrán las organizaciones.

EG.- Durante su dilatada carrera profesional ha tenido un estrecho contacto tanto con el Consejo Ge-

Talento senior

ENTREVISTA

neral como con el Colegio realizan diversas funciones a lo largo de su trayectoria ¿Cómo calificaría la evolución de los compañeros en el ejercicio de su trabajo y la propia evolución de las corporaciones al servicio de los compañeros?

PB.- Sin duda creo que la decisión de entrar hace años en el Consejo General, en su Comisión Permanente, donde he ostentado las funciones de Tesorero y Secretario General y más

tarde en la Junta de Gobierno del Colegio de Madrid, también como Secretario, fue realmente acertada porque ello me permitió conocer la profesión desde otro ángulo, a la par que “devolvía” a mi profesión algo por todo lo que me ha dado.

Tanto el Consejo como los Colegios profesionales tienen una máxima en su labor diaria: ser cercano para el colegiado e intentar conseguir, con la fuerza de esas corporaciones, aquellos anhelos que un colegiado, por sí solo, nunca podría.

La evolución de los compañeros ahí está. Creo, honradamente, que somos un colectivo muy fuerte pues nos adaptamos al cambio.

Leí en “El Arte de la Guerra” que, para su autor, Sun Tzou, el arbusto más fuerte era el junco. Y lo es porque se adapta a todos los vientos y tempestades, mientras que los grandes árboles caen. Entre nosotros, todavía, hay profesionales que hemos hecho las nóminas en la lexicon 80, o a mano, y hemos terminado intercambiando archivos con Seguridad Social, con el Ministerio de Justicia, etc., en muy pocos años. Si eso no es “adaptación al cambio” ...

Nuestro mundo laboral es tan cambiante que la evolución de nuestras corporaciones consistirá en realizar un análisis veraz de cada circunstancia que varíe y genere controversia entre los profesionales. Para ello será condición sine qua non que los profesionales colaboren con nuestras corporaciones pues somos nosotros y nada más que nosotros, los profesionales, quienes debemos orientar y definir el camino a seguir.

Termino este punto con una reflexión para todos aquellos que no han estado en esas corporaciones: deben saber que el trabajo que se

realiza es muy difícil. Todos sabemos lo que queremos y necesitamos pero existe un problema: nosotros tenemos nuestras razones, en frente se encuentra la Administración y ella posee la fuerza del BOE y contra ese aspecto, se puede llegar hasta donde se puede llegar.

EG.- ¿Qué te ha aportado a nivel humano su paso por el Consejo y el Colegio?

PB.- Esta pregunta es muy fácil: sin duda conocer a tantas y tantas personas, tanto en el Consejo, como en el Colegio.

“

Los Graduados Sociales

sabemos lo que queremos y necesitamos, pero en frente se encuentra la Administración y ella posee la fuerza del BOE y contra ese aspecto, se puede llegar hasta donde se puede llegar.

Interactuar entre personas en un pozo de conocimiento inabarcable. Tienes a tu disposición miles de situaciones de las que puedes sacar provecho y aprender de ellas.

Las personas que he conocido desde el Presidente del Consejo con el que más trabajé en años duros, Javier San Martín, y los presidentes que continuaron su labor, Ricardo Gabaldón y Joaquín Merchán, como todos los presidentes de Colegio de toda España que he ido conociendo, de los miembros de la Comisión Permanente, pasando por las Presidentas de nuestro Colegio, María Antonia Cruz y Eva Torrecilla, así como de todos y



cada uno de los miembros de las Juntas de Gobierno, ese maremagnum de personas heterogéneas, creo que me ha hecho mejor profesional, pero sobre todo mejor persona. A todos ellos, quiero, desde aquí, agradecer el trato que me disteis y decir a todos mis compañeros que valoren sus actos como personas que son. Todos habremos podido equivocarnos en algún momento, pero el trabajo realizado, el esfuerzo personal y profesional que se soporta, es más importante que aquellos errores cometidos.

No puedo dejar pasar mi agradecimiento para todas las personas trabajadoras de estas corporaciones pues ellas, y nadie más que ellas, trabajan día a día para nosotros los profesionales.

EG- Estás ya en una etapa senior, de ahí tu aparición en estas páginas de nuestra publicación ¿Qué destacarías de esta nueva faceta de su vida? **PB.-** Pues sí, así es, todo llega en la vida y si no... Malo.

Estoy recién aterrizado a esta nueva etapa del "dulce far niente" y no estoy mal, estoy muy bien, ¡qué carajo! Cincuenta años de trabajo, problemas, soluciones... bien merecen unos años tranquilos.

Lo que más me asombra es la falta de una gran tensión en el día a día, de no tener que estar viendo correos, WhatsApp, agenda, constantemente. Además siempre hay asuntos que tratar y que hacer. No me aburro, no.

EG- Para ir concluyendo, Pedro; tu colaboración y apoyo a los compañeros que te lo han requerido ha sido siempre extraordinaria. ¿Qué recomendarías a los jóvenes que hoy están precolegiados, finalizando sus estudios y que quieran emprender un trabajo autónomo como Graduado/a Social? **PB.-** Siempre he intentado ayudar por una máxima que he llevado a raja-



“
Recomiendo a los jóvenes titulados que se colegien. El mundo profesional actual deja poco espacio para los llaneros solitarios”

tabla en mi vida: Tratar a los demás como yo quisiera que me trataran los demás. Es sencilla y me ha venido muy bien. Aún recuerdo todavía a compañeros de la Escuela a los que enseñaba a hacer nóminas y seguros sociales, que me llamaban al principio buscándose la vida, como yo me la había buscado antes.

Nunca he sido de guardarme lo que yo sé. No se trata de hacer peor a tu entorno para que tú sobresalgas. Sólo en un entorno sabio y complejo conseguirás la excelencia.

Y por último mi recomendación a los precolegiados: En primer lugar que se colegien pues el mundo profesional actual deja poco espacio para los "llaneros solitarios". Todos me habéis oído decir que, fuera de los colegios hace mucho frío. Estad cercanos a vuestro Colegio pues así estaréis cercanos al resto de colegiados y ellos os será de mucha ayuda.

También os animo a que intentéis trabajar por cuenta propia. Sois jóvenes y, en primer lugar, caso de que vaya mal, siempre hay tiempo para rectificar y no temáis al fracaso: Si se triunfa bien, habréis aprendido cómo se debe conducir uno o una en ese punto de vuestra vida, si se fracasa también se aprende a cómo no se debe uno conducir y que habrá otra manera de llegar al éxito, seguro que sí.

Os deseo todo lo mejor en vuestro futuro.

LA COMISIÓN DE UNIVERSIDADES IMPULSA LA FORMACIÓN DE NUESTROS JÓVENES

FORMANDO A LOS PROFESIONALES DEL FUTURO

A lo largo de estos meses la Comisión de Formación, apoyada por un destacado grupo de Precolegiad@s, ha venido trabajando en el desarrollo de diferentes iniciativas que refuerzan e incentivan el Talento Joven de nuestros futuros colegiados y colegiadas con acciones de marcado carácter práctico y que han tenido una magnífica acogida y participación

JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS

En un día lleno de conocimiento y crecimiento profesional los estudiantes tuvieron una jornada completa en la que pudieron conocer de primera mano diferentes facetas de nuestro quehacer profesional:

- Despachos multidisciplinares. Aplicación del desarrollo sostenible en los despachos profesionales. Salidas laborales en el ámbito fiscal.

D. Juan José Carmelo Santana. Graduado Social Ejeciente. Responsable de Asesoría Laboral- Afianza Asesores.

- Novedades tecnológicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Taller práctico con gafas de realidad aumentada.

D. Norberto Afonso: Coordinador Territorial de Prevención de Asepeyo.

Dña. Inmaculada Lojo. Consultora en Prevención de Asepeyo.

- Procedimientos de extranjería e internalización de servicios profesionales

D. Euleterio Majeda Mitogo. Graduado Social. Ejeciente Libre



- Salidas profesionales en el ámbito de Igualdad y de la Mediación Laboral

Dña. Ana M^a Cerezo Rodríguez. Graduada Social. Ejerciente Libre

Dña. Aurora García García. Graduada Social. Ejerciente Libre

- El Graduado Social, especialista jurídico en el Orden Social

Dña. Teresa Silleras Martínez. Vicepresidenta Junta de Gobierno. CEO Silleras Asesores Jurídicos.

Dña. Mónica Esteban Amate. Graduada Social Ejerciente. Directora Asesoría ASETRA

- La Prevención de Riesgos Laborales más allá de la empresa.

D. Francisco Javier Cerrajero Méndez. Graduado Social. Grupo de Siniestralidad Laboral de la Comisaría de Coordinación Judicial de la Policía Municipal de Madrid.

- Los recursos humanos, parcela de especialización para el Graduado Social.

D. José Antonio Juárez Rodríguez. Graduado Social Ejerciente. Director de RR.HH. Hiper Usera.

TALLERES: NÓMINAS Y PRÁCTICA LABORAL



Durante los meses de marzo y abril hemos tenido el placer en el Colegio de llevar a cabo una serie de talleres formativos que atendieran las necesidades

que nos sugerían los precolegiados de nuestra corporación con el objetivo de afianzar de forma práctica los conocimientos teóricos que reciben a diario en las aulas de la Universidad.

Dirigido a estos estudiantes del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos nuestras compañeras Amaya Segovia y Ana María Cerezo han impartido un taller de nóminas básico en el que han compartido su experiencia y conocimientos sobre aspectos clave como los conceptos básicos de la nómina, convenios colectivos, cálculo de prorrata de pagas extras y bases de cotización, deducciones y modelo 145, o el cálculo de embargos y anticipos.

La jornada tuvo una excelente acogida, en la que participaron más de cuarenta jóvenes, futuros colegiados; y como bien expresan nuestras compañeras: "Siempre es un placer contribuir a la formación de quienes están dando sus primeros pasos en el mundo de las relaciones laborales".



Igualmente, el 24 de abril y con el objetivo de conocer y dominar los fundamentos esenciales para gestionar despidos, conciliaciones y demandas laborales con casos prácticos nuestro compañero Raúl Bachot estuvo al frente de esta jornada práctica que despertó el interés de aquellos jóvenes interesados por el ámbito jurídico de la profesión

La jornada fue muy enriquecedora, donde los futuros jóvenes talentos tuvieron la oportunidad de ponerse por primera vez la toga para llevar a cabo la simulación de un juicio laboral y vivir esta experiencia.



WAH SHOW:

la fiesta total que mezcla música, espectáculo y gastronomía

Fdo.: Susana Cabeza Santana

*Bloguera de viajes,
fotografía y cine*

*Enlace a la web del
espectáculo:*

<https://wahshow.com/>



Si buscas una experiencia que lo tenga todo —buen ambiente, sorpresas visuales, música en directo y distintos tipos de comida—, WAH SHOW puede ser tu próxima parada imprescindible. No es un espectáculo cualquiera: es una vivencia escénica que te hará vibrar desde que entras hasta que sales.

Comienzo por la estética y el espacio. Es una mezcla entre barroco, cabaré y guiños cinematográficos como Matrix (vas a elegir entre chuchos rojas o azules) y La naranja mecánica.

Este show está en uno de los pabellones de Ifema. Esta experiencia te va a llevar por tres espacios diferentes. En el primero, disfrutarás del postreo, del

maquillaje artístico (¿qué prefieres algo light o más cañero?) y llenarás la barriga. Cuentan con un espacio Tex Mex, otro asiático y si no te gusta ni una cosa ni la otra, podrás disfrutar de un buen plato de jamón al corte. Ten en cuenta que no son Estrellas Michelin, pero cualquiera de las opciones es buena. Si tienes intolerancias o alergias, dilo para que te preparen algo más adecuado.

La primera hora y media es para esto que te cuento. La experiencia dura cuatro horas y media. Hay dos pases, uno matinal en el que los niños entran gratis y otro de tarde.

Vamos a lo que vamos ¿no? Llega el momento más mágico. Una puesta en escena medida al milímetro. Las luces y las imágenes que proyectan son magníficas. Hay varios momentos en los que vas a tener la sensación de que los músicos están en el aire. Reconocerás la mayoría de las canciones sino todas. Hacen sus propias versiones en estilos como el blues, el rock, la ópera, el fla-

menco... Tanto los músicos como los cantantes son de 10.

Tras disfrutar de la música en vivo, no pienses que ya se ha acabado. Llega el momento de La Catedral. Moverás el esqueleto en esta discoteca. Suenan canciones actuales, de los setenta, ochenta y noventa con un toque tecno. Hasta puede que disfrutes de alguna ranchera a capela. Puro disfrute.

Lo bueno de WAH es que se pueden hacer fotos y vídeos todo el tiempo, se puede ir con familia, pareja, amistades o con uno mismo ¿por qué no?

Yo estuve en el pase matinal. Cuando llegó el momento de ver el espectáculo de música en vivo, estuve sentada en el lateral izquierdo en la parte alta. Se veía y se escuchaba de maravilla.

Si quieres sorprender a alguien, WAH SHOW puede ser una buena elección. Un espectáculo blanco que te hará olvidar la rutina, las emociones estarán a flor de piel y hará que la experiencia sea sublime.

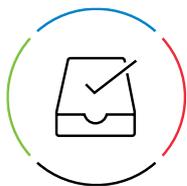
a3factura

La solución de facturación online para pymes y autónomos



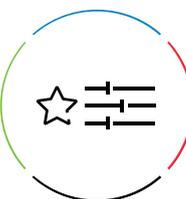
Fácil de utilizar

a3factura es una solución muy fácil de utilizar que te permite hacer facturas y gestionar tu negocio de forma ágil y sencilla.



Tu negocio bajo control

Sigue la evolución de tu negocio en tiempo real con una visión global de los principales indicadores.



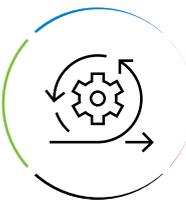
Profesional y personalizable

Con múltiples plantillas para personalizar las facturas, presupuestos, albaranes y pedidos.



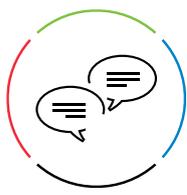
Siempre disponible

Al ser una solución cloud, garantiza la seguridad de los datos y accesibilidad en cualquier momento y lugar.



Gestión ágil

Crea las facturas y envíalas al momento desde **a3factura** y controla su recepción y descarga tanto en PDF como en formato electrónico.



Trabaja con tu asesor

Con **a3factura** puedes compartir datos con tu asesor de forma automatizada. Olvídate de enviar papeles, evita errores y agiliza vuestra comunicación.



Esta PROpuesta es para ti, de PROfesional a PROfesional.

Te abonamos tu cuota de colegiado hasta un máximo de 100 euros

Si eres miembro del **Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid** te abonamos tu cuota de colegiado o asociado, con un máximo de 100 euros por cuenta.

La bonificación se realizará un único año para cuotas domiciliadas durante los 12 primeros meses, contando como primer mes el de la apertura de la cuenta. El pago se realizará en cuenta el mes siguiente de los 12 primeros meses. El incentivo estará sujeto a la retención fiscal vigente.

Esta oferta es válida hasta el 30/06/2025 para nuevos clientes a partir del 01/01/2025, con cuotas domiciliadas en una cuenta de la gama Sabadell PRO.

Contacta con nosotros e identifícate como miembro de tu colectivo y un gestor especializado te explicará con detalle las ventajas que tenemos para PROfesionales como tú.

Te estamos esperando



sabadellprofesional.com



900 500 170