



# El Graduado

Revista del  
Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

## XVIII CONGRESO

### de ACTUALIDAD LABORAL

### XV ENCUENTRO CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL



**ENTREGA DEL  
PREMIO DIKÉ**  
JUSTICIA SOCIAL - 2ª EDICIÓN

**[ Y ADEMÁS ]**

MEDIACIÓN LABORAL Y  
EL ROL DEL GRADUADO  
SOCIAL PARA LOGRAR  
LA JUSTICIA SOCIAL



**LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN  
DESPACHOS PROFESIONALES**



# Triunfa en tus reclamaciones de derechos laborales



## MEMENTO **NOVEDAD** Procedimiento Laboral 2025-2026

- El análisis más exhaustivo de los cauces establecidos para la reclamación de los derechos laborales y de Seguridad Social en las diversas instancias y ante los juzgados y tribunales del **orden jurisdiccional social**. Conocerás quiénes pueden reclamar, cómo hacerlo, dónde y cuándo.
- Se analiza exhaustivamente el **sistema de recursos** e incluye un capítulo específico sobre la solución extrajudicial de conflictos.
- Un estudio completo del **proceso concursal** y de las pretensiones sociales ante los órganos jurisdiccionales de lo mercantil teniendo en cuenta su reciente modificación.
- Rigurosamente **actualizado** con todos los cambios recientemente introducidos en la materia.
- Una obra **elaborada por Magistrados de lo Social o Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo**, la Audiencia Nacional, y de distintos Tribunales Superiores de Justicia.

**OFERTA EXCLUSIVA Graduados Sociales colegiados: 15% menos**

~~142,50 €~~

**121,12€** PRECIO SIN IVA

OFERTA VÁLIDA HASTA EL 30/11/2024

### SUMARIO

#### PARTE 1ª NORMAS GENERALES

Ordenación y principios del proceso  
Jurisdicción y competencia  
Ámbito material  
Cuestiones prejudiciales  
Competencia internacional  
Competencia objetiva y funcional  
Tratamiento procesal de la competencia y reparto de asuntos  
Abstención y recusación  
Partes  
Objeto del proceso  
Actuaciones procesales  
Evitación del proceso  
**PARTE 2ª EL PROCESO ORDINARIO**  
Actuaciones previas  
Demanda  
Fase intermedia  
Acto de juicio  
Fase inicial y alegaciones  
Fase probatoria:  
Régimen general de prueba

Distintos medios de prueba  
Presunciones  
Fase de conclusiones  
Suspensión del plazo para dictar sentencia  
Sentencia

#### PARTE 3ª PROCESOS ESPECIALES

Despidos y sanciones  
Despidos colectivo  
Vacaciones  
Clasificación profesional  
Proceso electoral  
Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral  
Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales, suspensión contractual y reducción de jornada  
Proceso de Seguridad Social  
Procedimiento de oficio  
Conflicto colectivo  
Impugnación de convenio colectivo  
Impugnación de estatutos

sindicales  
Tutela de los derechos fundamentales  
Proceso monitorio  
Impugnación de actos administrativos ante el orden social

#### PARTE 4ª EJECUCIÓN ESPECIALES

Título ejecutivo  
Procedimiento de la ejecución  
Suspensión  
Acumulación de ejecuciones  
Ejecución dineraria  
Ejecución despido (individual y colectivo)  
Ejecución de sentencias frente a entes públicos y Seguridad Social  
Ejecución de sentencias de conflicto colectivo  
Ejecución provisional  
Ejecuciones provisionales especiales  
Despido (individual y colectivo)  
Seguridad Social

#### PARTE 5ª RECURSOS

Introducción recursos  
Recursos no devolutivos  
Recurso de suplicación  
Recurso de casación  
Recurso de casación para la unificación de doctrina  
Disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación  
Recurso de queja  
**PARTE 6ª IMPUGNACIÓN DE LA COSA JUZGADA**  
Incidente de nulidad de actuaciones  
Audiencia al rebelde  
Revisión  
Declaración del error judicial  
**PARTE 7ª PROCESO CONCURSAL Y ACCIONES LABORALES ANTE EL JUEZ DEL CONCURSO**  
Procedimiento concursal  
Pretensiones sociales en el concurso

#### PARTE 8ª IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARÁCTER SOCIAL ANTE EL ORDEN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Impugnación de actos administrativos de carácter social ante el orden contencioso-administrativo  
**PARTE 9ª TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**  
Recurso de amparo  
**PARTE 10ª SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**  
**PARTE 11ª TRIBUNALES INTERNACIONALES**  
Tribunal de Justicia (de la UE)  
Tribunal Europeo de Derechos Humanos  
Anexos

Adquiere en el 91 210 80 00 y en [clientes@lefebvre.es](mailto:clientes@lefebvre.es)



## Querido/a lector/a,

**E**ste número tiene una carga reflexiva importante, casi filosófica. ¿Será capaz la Inteligencia Artificial de sustituir al/la Graduado/a Social? O por el contrario, ¿demostraremos nuestra audacia imponiéndonos como los/las profesionales de las Relaciones Laborales lo suficientemente avezados para conquistar nuestro espacio en un mundo cada vez más tecnológico?

Nuestro Congreso de Actualidad Laboral no ha dejado indiferente a nadie, hemos abordado el impacto de la IA en nuestro trabajo diario sin complejos, afrontándolo de frente en cada uno de los aspectos que llegan para acompañarnos cotidianamente en la labor que desempeñamos como expertos en Relaciones Laborales y RR.HH. Tenemos un objetivo claro, convertir la IA en un aliado que nos sirva para dar un valor añadido y diferencial respecto a otros profesionales del mundo jurídico en el que nos hemos ganado la confianza de empresas y personas trabajadoras.

En dicha línea, contamos por primera vez con un artículo realizado por la IA y que quedará sujeto a vuestra mejor opinión. La redacción de El Graduado queda gustosa de recibir el parecer de quien tenga a bien leerlo.

Como contrapeso a la IA, seguimos contando con artículos de máxima actualidad de la mano de profesionales de gran reconocimiento y una entrevista muy especial. Este número la sección "Talento Senior" está dedicada a D<sup>a</sup>. María Luisa Gil Meana, nuestra querida Magistrada del Juzgado de los Social nº 32, siempre tan generosa en su labor pedagógica compartiendo con la profesión su saber y defendiéndola dentro y fuera de Sala. Una gran oportunidad para acercarnos a su lado más humano.

Es nuestro deseo que disfrutéis de las fiestas tan entrañables que nos trae la Navidad en compañía de vuestros seres queridos, proponiéndoos una actividad cultural que podamos compartir con familiares y amigos.

Desde "El Graduado" vaya también nuestra solidaridad y apoyo a todos los afectados por la DANA que asoló Valencia y otras poblaciones; en especial nuestro cariño y ayuda para los compañeros y compañeras Graduados Sociales que se han visto afectados en sus despachos y empresas con la esperanza de un tiempo mejor.

¡Feliz Navidad!



C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tif 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

## DIRECCIÓN:

M<sup>a</sup>. 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:

Inés de Araoz Sánchez Dopico

José Carlos Astudillo Agudo

Alejandro Carretero Lozano

Aurora García García

Paula Martín Sánchez

Patricia Moreno Guerrero

Roberto Pérez París

José Manuel Raya Sánchez

Raquel Sellarès Cusidó

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 LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN DESPACHOS PROFESIONALES: innovación en el ámbito del asesoramiento laboral**

---

**10 LABORAL**  
**10 Tiempo de trabajo. Distribución y reducción de jornada en la negociación colectiva**  
**13 El régimen jurídico de los ajustes razonables en el ámbito del empleo**

**18 ENTORNO JURÍDICO**  
**18 CONVENIOS**  
**20 SENTENCIAS DE INTERÉS**  
**23 NORMATIVA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**28 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES**  
**Generación de una cultura preventiva en las empresas**

---

**31 MEDIACIÓN**  
**31 Actividades de Mediación**  
**32 Mediación Laboral y el rol del Graduado Social para lograr la Justicia Social**

---

**36 SEGURIDAD SOCIAL**  
**36 Actualidad en Protección por Desempleo:**  
Accesibilidad, mantenimiento y compatibilidad  
**39 Complemento de Maternidad y Brecha de Género:**  
Situación Actual

---

**43 NOTICIAS DEL COLEGIO**

---

**57 TALENTO SENIOR**  
**María Luisa Gil Meana**

---

**60 TALENTO JOVEN**  
**II JORNADA DE GRADUADOS SOCIALES. UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS**

---

**62 CULTURA**  
**El Teatro del Barrio: reconocimiento a la labor de las salas alternativas**



# La Inteligencia Artificial **IA** en despachos profesionales: innovación en el ámbito del asesoramiento laboral

José Manuel Raya  
Sánchez  
Abogado y Graduado  
Social. Socio de DMS  
Legal Intelligence



En las Jornadas Anuales del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, tuve la oportunidad de hablar sobre el impacto y la implantación de la inteligencia artificial (IA) en los despachos profesionales. A lo largo de mi intervención, abordé tanto las oportunidades como los desafíos que presenta la IA para los profesionales del asesoramiento laboral y jurídico.

En este artículo, ofreceré una síntesis de los principales temas tratados, desde la creatividad jurídica frente a la automatización hasta ejemplos prácticos de aplicación de la IA en nuestro trabajo diario. Espero que esto sea igual de interesante que mi presentación, aunque sin el café de por medio.

## ■ Creatividad Jurídica vs. Automatización

Uno de los puntos clave de mi exposición fue la importancia de priorizar la creatividad jurídica y la atención personal sobre la automatización. La IA puede ser una herramienta poderosa para optimizar tareas repetitivas

y mejorar la eficiencia en el despacho, pero —spoiler alert— no puede sustituir la capacidad humana de interpretar la normativa de forma novedosa o de encontrar enfoques innovadores tanto en la prueba como en el fondo de un asunto. Esta capacidad creativa sigue siendo el valor diferenciador que podemos aportar como profesionales (¡gracias, cerebro humano!). La creatividad jurídica implica ir más allá de lo evidente, explorar caminos que otros tal vez no consideren y formular estrategias que, si bien pueden parecer arriesgadas, pueden marcar la diferencia en el resultado final de un caso. La IA, con toda su capacidad de análisis y

## ■ La IA en el Entorno del Asesoramiento Profesional

La IA está transformando el trabajo en los despachos profesionales de diversas maneras. Actualmente, herramientas como IALABORAL, Rev.ai y Draftable.com se están utilizando para facilitar tareas como la transcripción automática de audios o la comparación de documentos legales. Sin embargo, también subrayé lo que la IA no puede hacer: no es un buscador de jurisprudencia ni de legislación, y siempre necesita un contexto adecuado para generar respuestas útiles (lo siento, IA, no eres Google... aún).

En el uso de herramientas de IA, es fundamental establecer el formato y el tono de las respuestas, así como definir claramente los objetivos. Por ejemplo, si necesitamos redactar un argumento para convencer a un juez, el enfoque será diferente al de un contenido divulgativo para redes sociales. La capacidad de la IA para generar textos depende en gran medida de cómo formulamos las preguntas y

del contexto que proporcionamos. Así que, como siempre, lo importante es saber preguntar... y quizá también saber regatear un poco con la IA.

Una de las grandes ventajas de la IA en el entorno del asesoramiento profesional es su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos en tiempo récord. Imaginemos que tenemos que revisar múltiples contratos para detectar cláusulas que no se ajustan a la normativa vigente. Con herramientas adecuadas, podemos automatizar esta tarea y, en cuestión de minutos, identificar posibles puntos problemáticos. Sin embargo, el verdadero valor radica en cómo interpretamos esos resultados y en cómo los comunicamos al cliente, aportando valor añadido a la información obtenida. Ahí es donde la IA aún no nos iguala, y probablemente no lo hará en mucho tiempo: en la empatía, en el juicio contextual y en la capacidad de adaptar nuestro mensaje al destinatario.

procesamiento de datos, carece de esa chispa que permite a los profesionales jurídicos leer entre líneas y adaptar argumentos a contextos cambiantes.

No se trata simplemente de que la IA sea una herramienta auxiliar, sino de entender que su propósito debe ser el de potenciar nuestras habilidades, no reemplazarlas. Por ejemplo, en el contexto de una negociación colectiva, la IA puede proporcionarnos datos y escenarios basados en análisis históricos, pero será siempre la experiencia del abogado o asesor la que interprete esos datos y decida la mejor forma de utilizarlos. Es decir, la IA no tiene la capacidad de evaluar el impacto emocional o

“  
**También se está utilizando para la redacción de demandas y recursos judiciales, así como para la preparación de interrogatorios. Estos avances permiten una mejor gestión del tiempo y una mayor precisión en la elaboración de documentos**

el trasfondo político que puede haber detrás de una determinada postura en una negociación. Por eso, aunque la automatización pueda agilizar procesos, la creatividad seguirá siendo la brújula que oriente las decisiones clave.

### ■ Ejemplos Prácticos de Aplicación de la IA

Durante mi exposición, intenté compartir, sin mucho éxito, diversos ejemplos prácticos del uso diario de la IA en despachos profesionales. Entre ellos, la redacción de emails, la elaboración de circulares sobre normativa reciente, la redacción de cartas de despido disciplinario, y la preparación de inspeccio-



nes de trabajo. En cada uno de estos casos, la IA actúa como un asistente que facilita el trabajo del profesional, permitiendo ahorrar tiempo en tareas administrativas y enfocarse en cuestiones de mayor valor.

En el ámbito procesal, la IA también se está utilizando para la redacción de demandas y recursos judiciales, así como para la preparación de interrogatorios. Estos avances permiten una mejor gestión del tiempo y una mayor precisión en la elaboración de documentos, aunque siempre es necesario que el profesional supervise y ajuste los textos generados para asegurar que cumplan con los requisitos





jurídicos y estratégicos de cada caso. Sí, la IA escribe rápido, pero aún no es capaz de tener en cuenta esos matices legales que tanto nos gustan. Los interrogatorios, por ejemplo, requieren no solo la formulación correcta de las preguntas, sino la capacidad de adaptar esas preguntas en función de las respuestas del testigo, lo cual implica una flexibilidad y una sensibilidad que la IA aún no posee.

También mencioné cómo la IA puede ser útil en la preparación de auditorías de retribuciones, en la valoración de cláusulas contractuales y en la comparación entre convenios colectivos para determinar los cambios más relevantes. Estas tareas, que suelen ser tediosas y consumir mucho tiempo, pueden agilizarse significativamente gracias a la tecnología. Sin embargo, siempre debemos recordar que la revisión final debe pasar por manos humanas, ya que los detalles, los matices y las implicaciones legales no siempre pueden ser evaluados por un algoritmo. No debemos perder de vista que el éxito de nuestro trabajo radica en esos detalles que muchas veces solo la experiencia y el criterio humano pueden valorar adecuadamente.

“  
**La IA no es un buscador de jurisprudencia ni de legislación, y siempre necesita un contexto adecuado para generar respuestas útiles**

### ■ Desafíos y Consideraciones Finales

La implantación de la IA en los despachos no está exenta de desafíos. Uno de los más importantes es garantizar que el uso de estas herramientas no afecte negativamente a la

calidad del asesoramiento ni a la relación personal con los clientes. Además, es fundamental ser conscientes de las limitaciones de la IA y evitar delegar en ella decisiones críticas que requieren un juicio humano profundo (por mucho que a veces nos guste tener una excusa para culpar a una máquina). La confianza del cliente se construye no solo con la precisión de los datos, sino también con la capacidad de escuchar, comprender y

ofrecer soluciones adaptadas a cada situación particular.

Otro desafío significativo es la cuestión ética. La IA, como cualquier otra herramienta tecnológica, está sujeta a sesgos que pueden influir en sus resultados. Estos sesgos pueden derivar de los datos con los que fue entrenada o de la forma en que se programó el algoritmo. Por lo tanto, es crucial que los profesionales del derecho utilicemos la IA con una actitud crítica, evaluando constantemente la calidad y la imparcialidad de la información que obtenemos. No se trata solo de confiar ciegamente en la tecnología, sino de entender sus limitaciones y actuar como filtros de calidad y veracidad.

En conclusión, la IA ofrece un gran potencial para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en los despachos profesionales, siempre que se utilice de manera complementaria a la creatividad y el juicio humano. La clave está en encontrar el equilibrio adecuado entre tecnología y atención personalizada, asegurando que los beneficios de la automatización se traduzcan en un mejor servicio para los clientes. Porque, al final del día, lo que realmente hace la diferencia es el toque humano que cada uno de nosotros aporta. La IA puede ser brillante en el análisis y la síntesis de datos, pero somos nosotros quienes damos sentido y relevancia a esa información.

Espero que esta síntesis sirva para ilustrar la forma en que la inteligencia artificial está impactando el ámbito del asesoramiento laboral y jurídico, así como los retos que aún tenemos por delante para aprovechar al máximo esta tecnología sin perder de vista la esencia de nuestra profesión.

Y si no les ha gustado este artículo, recuerden que lo escribió una IA, no por pereza, sino para mostrar el tipo de redacción y la calidad (o falta de calidad) de la misma. Así que, al menos, hemos cumplido con la parte experimental.

II edición  
**Premio Diké** Fundación Bertín Osborne  
*“La Fundación de las Familias”*

---

## **Dona2** deja tu huella

- **Dona2** nace para dar estabilidad a los proyectos de la fundación.
- Nuestra única misión es acompañar a las familias que cuidan cada día de personas con discapacidad.
- Danos tu mano y juntos convirtamos sus dificultades en oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal. Tu aportación ayuda a su bienestar.

**Recuerda que:**

**Por los primeros 250€ te desgravarás el 80%**

**Por el tramo restante te desgravarás el 40%**

- Con una aportación mensual de 2€ te desgravas 1,60€ cada mes.
- Coste real de la donación: **40 céntimos.**

A la Fundación Bertín Osborne nos llega la donación completa.

### **GRACIAS DE TODO CORAZÓN**

### **AYUDA AFECTADOS POR LA DANA:**

APOYO PSICOLÓGICO GRATUITO  
A FAMILIAS DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD.

Hazte socio Dona2.

Únete desde 2€ al mes, y deja tu huella



# Tiempo de trabajo Distribución y reducción de jornada en la negociación colectiva

Se asoma una vez más a estas páginas de la revista El Graduado, Luis Méndez, Director del Departamento de Asuntos Laborales de CEIM, que gentilmente atiende las cuestiones que desde esta publicación le trasladamos en torno al debate sobre la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas y las ayudas propuestas por el Ministerio de Trabajo para microempresas.



## Redacción El Graduado

### EL GRADUADO.- Cómo reducir la jornada laboral ¿ley o negociación colectiva?

LUIS MÉNDEZ.- Los convenios colectivos adaptan el marco laboral a las necesidades reales de los sectores y las empresas. A lo largo de los últimos años se observa cómo la media de la jornada ha ido descendiendo, acomodándose a la realidad productiva de las empresas.

Como no puede ser de otra forma, como organización empresarial, entendemos que la jornada ha de tener un marco máximo legal, por cierto, acordado en diálogo social, pero adaptarse en cada convenio.

No es adecuado irrumpir en la estructura de la negociación colectiva con una modificación legal unilateral que impactaría gravemente en el equilibrio pactado en los diferentes convenios.

### EG.- ¿Cómo gestionarlo cuando la reducción de jornada laboral es solicitada por la empresa? ¿Y cuándo lo es por la persona trabajadora?

LM.- La gestión de un elemento esencial del contrato, como es la jornada laboral, ha de realizarse por los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En ocasiones, como el cuidado de hijos o personas dependientes, se trata de un derecho legal por parte de los trabajadores y las empresas han de adaptarse, utilizando su gestión de recursos humanos.

### EG.- ¿Cuáles son los beneficios, en su caso, a destacar sobre la reducción de la jornada laboral para la empresa? ¿Y para las personas trabajadoras?

LM.- Si en una empresa o un convenio colectivo se establece una reducción



de jornada en relación con la vigente, está claro que se trata de un acuerdo que no perturba la productividad de la empresa y, por otra parte, se configura como un elemento más para la retención del talento y la mejora del clima laboral. Pero no olvidemos que la productividad no debe afectarse, puesto que una empresa que no es rentable cerrará y el clima laboral no evitará que la economía de una empresa sea el determinante a la hora de pactar este tipo de políticas.

### EG.- Por el contrario, ¿Qué inconvenientes ve en la reducción de jornada en determinados sectores que puedan impactar en la relación laboral?

“  
Como organización empresarial entendemos que la jornada ha de tener un marco máximo legal, acordado en diálogo social, pero adaptarse en cada convenio

LM.- El primer inconveniente es que afecte al equilibrio de un convenio colectivo en vigor, donde se ha pactado un salario por jornada de trabajo. Si se introduce un coste directo, al mantener el salario por menos productividad, se afecta a la línea de flotación de las empresas, en particular pymes, que no pueden, en el contexto actual de más costes sociales, repercutir más costes en clientes y consumidores.

### EG.- ¿Cómo se va a regular el tiempo de descanso o pausa de bocadillo con la reducción de jornada?

LM.- Si el escenario de modificación legal se llevara a la práctica (en el momento de escribir estas líneas no es seguro), ha de clarificarse la posibilidad de que se reabra en los convenios afectados toda la estructura del tiempo de trabajo, incluyendo mejoras en permisos legales, pausas, descansos, etc. El impacto en los convenios es tan evidente, que se abrirá el campo a más incertidumbre y posible conflictividad. Por ello es tan deseable el acuerdo en el marco del diálogo social, para ponderar los impactos, disminuirlos y conseguir paz social.

### EG.- ¿Cómo afectará a la productividad esta reducción de jornada?

LM.- Como he señalado, obviamente una reducción impuesta de jornada sin merma salarial repercutiría en las empresas que actualmente tienen una jornada superior a la que se estableciera. Es diferente el impacto, en función de la situación vigente en cada empresa o sector, pero indudablemente supone una nueva puntilla de costes para las empresas. Recordemos que el último informe de CEPYME indica que la productividad de nuestras pequeñas empresas lleva varios trimestres consecutivos cayendo. No es el momento para introducir costes.



**EG.-** En cuanto a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 ET), ¿cómo impacta la negociación colectiva? Y ¿Cuáles son las posibles resistencias que puede encontrar la empresa? ¿Cómo es posible superarlas?

**LM.-** La utilización de EREs por causas ETOP es una previsión legal, con las garantías de participación de los representantes de los trabajadores muy bien definidas. Obviamente, la decisión final es de la empresa y también es claro que existe, en su caso, revisión judicial. Entendemos que estas situaciones actualmente están reconducidas a cifras de normalidad, previas a la pandemia, y no son un escenario que esté condicionando la negociación colectiva.

**EG.-** ¿Qué otras vertientes de la ordenación del tiempo de trabajo existen?

**LM.-** El tiempo de trabajo abarca muchas cuestiones: Vacaciones, permisos (retribuidos y no), descanso entre jornadas, horas complementarias, distribución irregular, horas extraordinarias, etc.

“  
**Debería ser en el marco del diálogo social donde se abordan las modificaciones legales oportunas**

*Pensamos que todo ese elenco de cuestiones debería abordarse conjuntamente a la hora de pensar en una reducción legal de la jornada máxima, porque de lo contrario, solamente se introducen costes a las empresas sin ningún margen de flexibilidad o adaptación.*

**EG.-** ¿Cuál es el potencial de la negociación colectiva en cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo?

**LM.-** Hasta este momento, el margen era elevado, pero ciertamente el Gobierno nacional ha mostrado que el respeto a la negociación colectiva como fuente del Derecho reconocida en el art. 37 de nuestra Constitución, no es una de sus prioridades. Recordemos que este mismo año se ha modificado de forma muy relevante la prioridad aplicativa de los convenios colectivos sin diálogo social.

**EG.-** ¿Cuál cree que debería ser el papel de los interlocutores sociales en la ordenación del tiempo de trabajo: distribución y reducción de jornada?

**LM.-** Como defensor de la autonomía colectiva, creo que debería ser en el marco del diálogo social donde se abordan las modificaciones legales que todas las partes considerasen oportunas; a la vez que se permita a los convenios adaptarse con flexibilidad a las características de cada sector y empresa.

**EG.-** Por último, nos podría indicar la trascendencia de la negociación colectiva en el registro de jornada y el control horario.

**LM.-** Los convenios sectoriales no suelen regular esta cuestión, dado que cada empresa establece el sistema de registro que considera adecuado. En el marco de la posible reducción de jornada, figura también una amenaza de unificación electrónica del registro de jornada, que nos plantea dudas de viabilidad (sectores y empleados sin medios tecnológicos) e incluso de protección de datos y respeto a la intimidad.

# El régimen jurídico de los ajustes razonables en el ámbito del empleo



**Inés de Araoz Sánchez Dopico**  
Coordinadora del Área Jurídica  
Plena inclusión España



Según el informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal' (SEPE, 2023), 'La principal característica de las personas con discapacidad en edad laboral es su baja participación en el mercado laboral'. Si se compara sus tasas de actividad con las de las personas sin discapacidad, hay que fijarse en que éstos tienen una tasa de actividad del 78 % en 2022, es decir 42,7 puntos porcentuales más que las personas con discapacidad. En cuanto a la tasa de empleo las personas

sin discapacidad también superan a las de con discapacidad en 40,3 puntos. Y la tasa de paro, sin embargo, es mucho mayor en las personas con discapacidad, 8,6 puntos más alta.

Además, según el informe El empleo de las personas con discapacidad – INE. Datos 2022<sup>2</sup> (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2023), el 90,4% de las personas con discapacidad ocupadas en 2022 eran asalariadas.

Es evidente, que existe una importante brecha en el empleo entre las personas con y sin discapacidad que es urgente abordar y los ajustes razonables en el ámbito del empleo, de los cuales hablaré en este breve artículo, son una herramienta (y una obligación legal) esencial para lograr la igualdad y no discriminación en el empleo.

(1) [https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2024/Informe](https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe)

(2) <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/NOTA-OED-EPD-2022.pdf>

### Definición de ajustes razonables

La norma de mayor rango normativo que define los ajustes razonables es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (en adelante, CDPD). En cuanto que Tratado Internacional válidamente firmado y ratificado por España, su rango normativo únicamente es inferior a la Constitución<sup>3</sup> y, además, de acuerdo con la Constitución Española (en adelante, CE) es derecho interno directamente aplicable<sup>4</sup> y en cuanto Tratado Internacional de derechos humanos, es un instrumento interpretativo de la misma<sup>5</sup>. Ello resulta aplicable al ámbito del empleo ya que el derecho al trabajo<sup>6</sup> es uno de los derechos reconocidos en el Capítulo II de la CE.

De acuerdo con la CDPD son modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales<sup>7</sup>.

Además, se definen en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social<sup>8</sup>. Esta definición similar y complementaria a la de la CDPD ya que definen algún elemento más. Los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Esta definición ha sido recogida en los mismos términos por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación<sup>9</sup>.



“**Existe una importante brecha en el empleo entre las personas con y sin discapacidad que es urgente abordar**”

(3) Artículo 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12326&p=20141128&tn=1#a31>

(4) Artículo 96. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20240217&tn=1#a96>

(5) Artículo 10.2 de la Constitución Española. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20240217&tn=1#a10>

(6) Artículo 35 CE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20240217&tn=1#a35>

(7) Artículo 2 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-6963>

(8) Artículo 2.m). <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20230509&tn=1#a2>

(9) Artículo 6.a) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589&p=20220713&tn=1#a6>



## Régimen jurídico de los ajustes razonables

Tal y como se ha explicitado anteriormente, la norma de mayor rango jerárquico que regula los ajustes razonables y que resulta directamente aplicable<sup>10</sup> es la CDPD. Además, para precisar el alcance del artículo 10.2 CE hay que tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que establece que esta interpretación no podrá prescindir de la que a su vez hagan los órganos de garantía del Tratado, es decir, los Comités. Por todas, STC 61/2013 de 14 de marzo, FJ5 interpreta que «el Pacto no sólo forma parte de nuestro

Derecho interno, conforme al art. 96.1 CE, sino que además, y por lo que aquí interesa, las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas contenidas en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España (art. 10.2 CE); interpretación que no puede prescindir de la que, a su vez, llevan a cabo los órganos de garantía establecidos por esos mismos tratados y acuerdos internacionales (STC 116/2006, de 24 de abril, FJ 5; o STC 198/2012, de 6 de noviembre, FJ 9).»

Esto supone que, en el ámbito del empleo, se deberán tener especialmente en cuenta los artículos 2 de definiciones, 5 sobre igualdad y no discriminación, 9 sobre accesibilidad, 12 sobre igual reconocimiento ante la Ley y 27 sobre trabajo y empleo.

Además, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad ha interpretado tanto el artículo 5 (Observación nº 6, 2018<sup>11</sup>) como el 27 (Observación nº 8, 2022<sup>12</sup>) en lo que a ajustes razonables se refiere y ambas observaciones se deberán tener en cuenta.

Además de la CDPD, los ajustes razonables para personas con discapacidad aparecen contemplados en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>13</sup>. El artículo 5 de la Directiva establece que '[a] fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades'. Esta Directiva fue transpuesta principalmente a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que adopta medidas para combatir la discriminación en el ámbito laboral y establece un apartado dedicado a medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo (artículos 34 a 43).

(10) Artículo 96. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20240217&tn=1#a96>

(11) <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhnsbHatvuFkZ%2B-t93Y3D%2Baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2BrfOZ88SbKi18LEcUG89QsDTKcQfnbxosDFSIVZSIPGGT7aQ9xSV9ZM3t763z-mWeZKYHI>

(12) <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhnsbHatvuFkZ%2B-t93Y3D%2Baa2o4EY8db3Rk5i4AkU00gj%2Fe8LYAWWh%2FZtwW%2Fugr8pgFcYJuB4MhlikULYMIQJG1Dor8%2FvjjB-gyuaekqVzvLcy5Xk>

(13) Artículo 5. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

No obstante, la regulación sustantiva más concreta de los ajustes razonables en la legislación española se encuentra en dos normas:

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social cuyo ámbito de aplicación abarca el empleo. En particular debemos acudir al capítulo III sobre igualdad de oportunidades (artículos 63 a 68).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación cuyo ámbito de aplicación también abarca el empleo<sup>14</sup>, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. En particular, en lo que respecta a ajustes razonables se refiere se debe atender al contenido del artículo 4 sobre el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

## Naturaleza jurídica de los ajustes razonables

Del conjunto de la normativa mencionada en el apartado anterior se pueden extraer las siguientes cuestiones relacionadas con la naturaleza de los ajustes razonables:

Se requiere un enfoque caso por caso, dependerá de las necesidades de la persona que los precise y el contexto laboral concreto. Los ajustes no se pueden realizar en función de categorías diagnósticas (por ejemplo, discapacidad intelectual, autismo, parálisis cerebral, etc.).

Las modificaciones o adaptaciones pueden ir referidos al ambiente físico, pero también al social y actitudinal.

La adopción de ajustes razonables es una obligación legal. Son una medida antidiscriminatoria y, como tal, exis-

te una obligación de cumplimiento inmediato. La denegación de ajustes razonables constituye una vulneración del derecho a la igualdad de trato y una discriminación directa por razón de discapacidad.

En el ámbito del empleo abarca el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Son una obligación legal de la persona empresaria, pero tienen límites. No serán exigibles si se considera que imponen una carga indebida o desproporcionada.

Existe una inversión de la carga de la prueba. Cuando de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón discapacidad corresponderá a la persona empresaria demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El juicio de proporcionalidad debe evaluar la proporcionalidad que existe entre los medios empleados y la finalidad perseguida por el ajuste, que es el disfrute al derecho al empleo y al trabajo de la persona con discapacidad. Entre los posibles factores que deben tenerse en cuenta figuran los costos financieros, los recursos disponibles (incluida la posibilidad de obtener financiación oficial o ayudas), el tamaño de la parte que ha de realizar los ajustes (en su integralidad), los efectos de la modificación para la institución o empresa, las ventajas para terceros, los efectos negativos para otras personas y los requisitos razonables de salud y seguridad.

(14) Artículo 3.a) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589&p=20220713&tn=1#a3>



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 cuenta<sup>1</sup>, 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 Santander<sup>2</sup>**  
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.



# Convenios

Información elaborada por  LEFEBVRE

## **1.- Convenio Colectivo de Gamesa Electric, S.A.U., 2023-2026. (BOCM 256/2024 de 26 de Octubre de 2024) (Código: 28101921012017)**

Resolución de 7 de octubre de 2024, 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 Gamesa Electric, S. A. U. (código número 28101921012017).

## **2.- Convenio Colectivo de Sociedad Operadora Hospital del Norte-Hospital Infanta Sofía, 2024-2027. (BOCM 238/2024 de 5 de Octubre de 2024) (Código: 28015062012009)**

Resolución de 18 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Sociedad Operadora Hospital del Norte-Hospital Infanta Sofía (código número 28015062012009).

## **3.- Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid. (BOCM 226/2024 de 21 de Septiembre de 2024) (Código: 28003035011981)**

Resolución de 7 de septiembre de 2024, 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 Fábricas de Pan, suscrito por organización empresarial Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) y por la representación sindical, CC.OO. Industria Madrid y FICA UGT (código número 28003035011981).

## **4.- Convenio Colectivo de Ascan Servicios Urbanos, Sociedad Limitada, 2023-2025. (BOCM 220/2024 de 14**

## **de Septiembre de 2024) (Código: 28103131012021)**

Resolución de 27 de agosto de 2024, 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 Ascan Servicios Urbanos, Sociedad Limitada (código número 28103131012021).

## **5.- Convenio Colectivo de Iveco España, S.L., 2024-2025. (BOCM 205/2024 de 28 de Agosto de 2024) (Código: 28011901012002)**

Resolución de 12 de agosto de 2024, 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 Iveco España, S.L. (código número 28011901012002).

## **6.- Convenio Colectivo de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC de la Comunidad de Madrid. (BOCM 202/2024 de 24 de Agosto de 2024) (Código: 28103225012022)**

Resolución de 12 de agosto de 2024, 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 transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC, suscrito por las organizaciones empresariales Unauto VTC Madrid y Aseval, y por la representación sindical el Sindicato Libre de Transporte (SLT) (código número 28103225012022).

## **7.- Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A., 2023-2026. (BOCM 202/2024 de 24 de Agosto de 2024) (Código: 28103891012024)**

Resolución de 12 de agosto de 2024, 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 BSH Electrodomésticos España, S. A. (código número 28103891012024).

**8.- Convenio Colectivo de Ouigo España, S.A.U. (BOCM 202/2024 de 24 de Agosto de 2024) (Código: 28103902012024)**

Resolución de 12 de agosto de 2024, 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 Ouigo España, S. A. U. (código número 28103902012024).

**9.- Convenio Colectivo de Vertresa-Urbaser, S.A. (Centro de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos "Las Dehesas"), 2023-2026. (BOCM 202/2024 de 24 de Agosto de 2024) (Código: 28103091012021)**

Resolución de 12 de agosto de 2024, 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 Vertederos de Residuos, S. A.-Urbaser, S. A. (UTE Las Dehesas) (código número 28103091012021).

**10.- Convenio Colectivo de Real Federación Española de Fútbol. (BOCM 197/2024 de 19 de Agosto de 2024) (Código: 28015142012010)**

Resolución de 29 de julio de 2024, 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 Real Federación Española de Fútbol (código número 28015142012010).

**11.- Convenio Colectivo de Mercedes-Benz España, S.A.U. en su centro de Alcobendas, 2023-2026. (BOCM 196/2024 de 17 de Agosto de 2024) (Código: 28002802011981)**

Resolución de 29 de julio de 2024, 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 Mercedes-Benz España, S. A. U. (código número 28002802011981).

**12.- Convenio Colectivo de Bravoventure Spain, S.L.U., 14/06/2024-31/12/2027. (BOCM 196/2024 de 17 de Agosto de 2024) (Código: 28103882012024)**

Resolución de 29 de julio de 2024, 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 Bravoventure Spain, S. L. U. (código número 28103882012024).

**13.- Convenio Colectivo de Sociedad Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI, 2024-2027. (BOCM 196/2024 de 17 de Agosto de 2024) (Código: 28100991012016)**

Resolución de 29 de julio de 2024, 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 Sociedad Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI (código número 28100991012016).

**14.- Convenio Colectivo de Latam Airlines Group, S. A., Sucursal en España (antes Lan Airlines, S.A., Sucursal en España). (BOCM 194/2024 de 15 de Agosto de 2024) (Código: 28012610012003)**

Resolución de 22 de julio de 2024, 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 Latam Airlines Group, S. A., Sucursal en España (antes Lan Airlines, S. A., Sucursal en España) (código N° 28012610012003).

**15.- Convenio Colectivo de Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid, S.A., 02/04/2024-01/04/2028. (BOCM 190/2024 de 10 de Agosto de 2024) (Código: 28103872012024)**

Resolución de 22 de julio de 2024, 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 Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid, S. A. (código número 28103872012024).



# Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua  
Dirección Jurídica "El Graduado"

## Tribunal Supremo

**Mayo 2024.**

Nº de Resolución: 688/2024

**Ponente: María Luz GARCIA PAREDES.**

Nº Recurso: 3865/2021

Fecha 9.5.2024

**RESUMEN:** RETA y jubilación activa, se cuestiona si deben computar para esta jubilación las cotizaciones realizadas tras el alta en el RETA cuando esta fue anterior a 1/01/94 y las cotizaciones lo fueron por periodos anteriores al alta. No eficacia de cotizaciones

Nº de Resolución: 700/2024

**Ponente: Sebastián MORALO GALLEGO**

Nº Recurso: 4965/2022

Fecha 21.5.2024

**RESUMEN:** Despido de persona con contrato mercantil en agencia de seguros que cobra recibos a domicilio. Competencia del orden social por ser relación laboral. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 727/2024

**Ponente: Concepción URESTE GARCIA**

Nº Recurso: 1421/2023

Fecha 22.5.2024.

**RESUMEN:** Caducidad: despido. Presentación papeleta de conciliación el 21 día, y demanda al día siguiente hábil de la celebración acto de conciliación. Acción no está caducada.

Nº de Resolución: 726/2024

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Nº Recurso: 1317/2023

Fecha 22.5.2024

**RESUMEN:** Excedencia voluntaria. Reingreso que se solicita incumpliendo el plazo de preaviso establecido en el convenio colectivo aplicable. Constituye despido improcedente la negativa empresarial a la reincorporación.

Nº de Resolución: 734/2024

**Ponente: Sebastián MORALO GALLEGO**

Nº Recurso: 465/2021

Fecha 28.5.2024

**RESUMEN:** SALARIOS DE TRAMITACIÓN A CARGO DEL ESTADO: del

abono de los salarios en caso de insolvencia, cuando el trabajador acredita lo percibido en otro empleo, el Estado no queda exento de abonar la diferencia. Reitera doctrina STS 14/03/23 rcud 141/20.

Nº de Resolución: 737/2024

**Ponente: Concepción URESTE GARCIA**

Nº Recurso: 4088/2021

Fecha 28.5.2024

**RESUMEN:** Sanción disciplinaria: determinación del dies a quo cuando en el escrito en el que se comunica la sanción no consta la fecha del inicio ni el fin del periodo de cumplimiento.

Nº de Resolución: 752 y 753/2024

**Ponente: Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO**

Nº Recurso: 1404/22 y 1777/22

Fecha 29.5.2024

**RESUMEN:** La equiparación de efectos entre pensionistas de incapacidad permanente total o absoluta con el grado de discapacidad del 33% contemplada en el Real Decre-

to Legislativo 1/2013 (antes de la reforma operada por Ley 3/2023) es "ultra vires".

Nº de Resolución: 744/2024

**Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Nº Recurso: 3821/2023

Fecha 29.5.2024

**RESUMEN:** Extinción de un contrato de trabajo por jubilación del empresario. Siete meses y medio después el mismo empleador cursa su alta en el RETA con la misma actividad comercial y contrata a tres trabajadores distintos del actor. Despido improcedente.

Nº de Resolución: 765 y 810/2024

**Ponente: Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO**

Nº Recurso: 5791/2022 y 395/2023. Fecha 29.5.2024

**RESUMEN:** Vulneración de derechos fundamentales: derecho fundamental a la igualdad retributiva. Derecho a percibir una indemnización de daños y perjuicios derivados de dicha vulneración, cuantificada en la diferencia retributiva que no han percibido.

Nº de Resolución: 788/2024

**Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Nº Recurso: 3951/2021

Fecha 30.5.2024.

**RESUMEN:** Acceso a la jubilación parcial: necesidad de consentimiento empresarial según regulación convencional aplicable (convenio

Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad). Interpretación de los convenios colectivos.

### Junio de 2024.

Nº de Resolución: 881/2024

**Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Nº Recurso: 793/2021

Fecha 5.6.2024.

**RESUMEN:** Recargo de prestaciones. Sentencia firme anterior que revocó la sanción administrativa impuesta por los mismos hechos que dieron lugar al accidente de trabajo sobre cuyas consecuencias se impone el recargo.

Nº de Resolución: 899/2024

**Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Nº Recurso: 2521/2023

Fecha 6.6.2024

**RESUMEN:** Inadmisión de la deman-

da por no haber aportado escritura pública o haber hecho designación apud acta habiendo sido requerido para ello. Se estima el recurso.

Nº de Resolución: 923/2024

**Ponente: : IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Nº Recurso: 19/2024

Fecha 12.6.2024

**RESUMEN:** DESPIDO COLECTIVO: cómputo umbrales numéricos no alcanzados. La extinción de todos los contratos de un centro de trabajo no implica despido colectivo porque no hay cesación total de la actividad empresarial sino del centro. Falta de competencia objetiva.

### Septiembre de 2024.

Nº de Resolución: 1038/2024

**Ponente: Concepción URESTE GARCIA**

Nº Recurso: 1636/2021

Fecha 10.9.2024





**RESUMEN:** NULIDAD DEL DESPIDO Y VARIACIÓN SUSTANCIAL DE LA DEMANDA: posibilidad de plantear nuevos fundamentos en escrito presentado antes de celebrar el juicio y con traslado a las demandas. Despido colectivo/objetivo con causa de nulidad en embarazo y lactancia

Nº de Resolución: 1046/2024

**Ponente:** IGNACIO GARCIA-PERROTE  
**ESCARTIN**

Nº Recurso: 2314/21  
Fecha 11.9.2024

**RESUMEN:** Base reguladora en los supuestos de recaída de incapacidad temporal

Nº de Resolución: 1097/2024

**Ponente:** SEBASTIAN MORALO GALLEGO  
Nº Recurso: 1787/2022  
Fecha 12.9.2024.

**RESUMEN:** Ejecución de sentencia que condena a la demandada al reingreso de trabajadora tras su excedencia al abono de los sala-

rios dejados de percibir. Procede el descuento de lo que corresponde por IRPF y cuotas de la Seguridad Social. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 1145/2024

**Ponente:** CONCEPCION ROSARIO URESTE  
**GARCIA**

Nº Recurso: 805/2023  
Fecha 17.9.2024

**RESUMEN:** Despido. Caducidad de la acción (20d hábiles art 59.3 ET). Cómputo o exclusión del día de la interposición de la demanda y el día siguiente de gracia (art.45 LRJS y 135.5 LEC). Falta de contradicción por obiter dicta. Inadmisión y desestimación. No costas

Nº de Resolución: 1164/2024

**Ponente:** CONCEPCION ROSARIO URESTE  
**GARCIA**

Nº Recurso: 326/2023 Fecha 24.9.2024.

**RESUMEN:** Despido improcedente en periodo de prueba. No es válida la fijación por escrito del periodo

de prueba en el que se hace constar que su duración será "según convenio"(o art. 14 ET). Cálculo de la indemnización extintiva: prorrateo y mes completo

Nº de Resolución: 1172/2024

**Ponente:** ANGEL ANTONIO BLASCO  
**PELLICER**

Nº Recurso: 4211/2021  
Fecha 25.9.2024.

**RESUMEN:** Solicitud de la beneficiaria de dejar sin efecto el reconocimiento de la prestación de jubilación. No se trata de situación irreversible ni se está ante una renuncia al derecho a la jubilación. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 1181/2024

**Ponente:** ANGEL ANTONIO BLASCO  
**PELLICER**

Nº Recurso: 2448/2021  
Fecha 26.9.2024.

**RESUMEN:** Recargo de prestaciones: cómo se debe calcular el capital coste que la empresa debe ingresar en la TGSS para cubrir la situación de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional.

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



# Normativa laboral y Seguridad Social

Recopilación normativa elaborada por Ibermutua.  
Divulgación compartida en colaboración con el Colegio de Graduados Sociales de Madrid



## Septiembre 2024.

**ORDEN TES/ 945 2024 de 6 de Septiembre**, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos de ámbito estatal. (B. O. E. del día 10)

**REAL DECRETO 893 2024 de 10 de Septiembre** por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. (B. O. E. del día 11)

**RESOLUCIÓN de 6 de Septiembre de 2024** de la Subsecretaría, por la que se publica la relación definitiva de aspirantes que han aprobado la fase de oposición del proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en la Escala de Médicos Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social, convocado por Resolución de 14 de diciembre de 2023. (B. O. E. del día 16)

**REAL DECRETO 922 2024 de 17 de Septiembre**, por el que se modifica el Real Decreto 183 2004 de 30 de enero, por el que se regula la tarjeta sanitaria individual. (B. O. E. del día 18)

**CORRECCIÓN DE ERRORES** en la Orden ISM/ 812 2024 de 26 de julio, por la que se modifica la Orden ISM/ 386 2024 de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8 2015 de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor. (B. O. E. del día 17)

**RESOLUCIÓN de 12 de Septiembre de 2024** de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de procedimientos de devolución de ingresos indebidos, saldos acreedores, reintegro de costes de

garantía y restitución de sobrantes de actuaciones de ejecución forzosa. (B. O. E. del día 20)

**RESOLUCIÓN de 5 de Septiembre de 2024** de la Subsecretaría, por la que se resuelve el concurso específico, convocado por Resolución de 23 de enero de 2024 en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social. (B. O. E. del día 21)

## **OTRA NORMATIVA EN LAS SIGUIENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS:**

### **ANDALUCÍA**

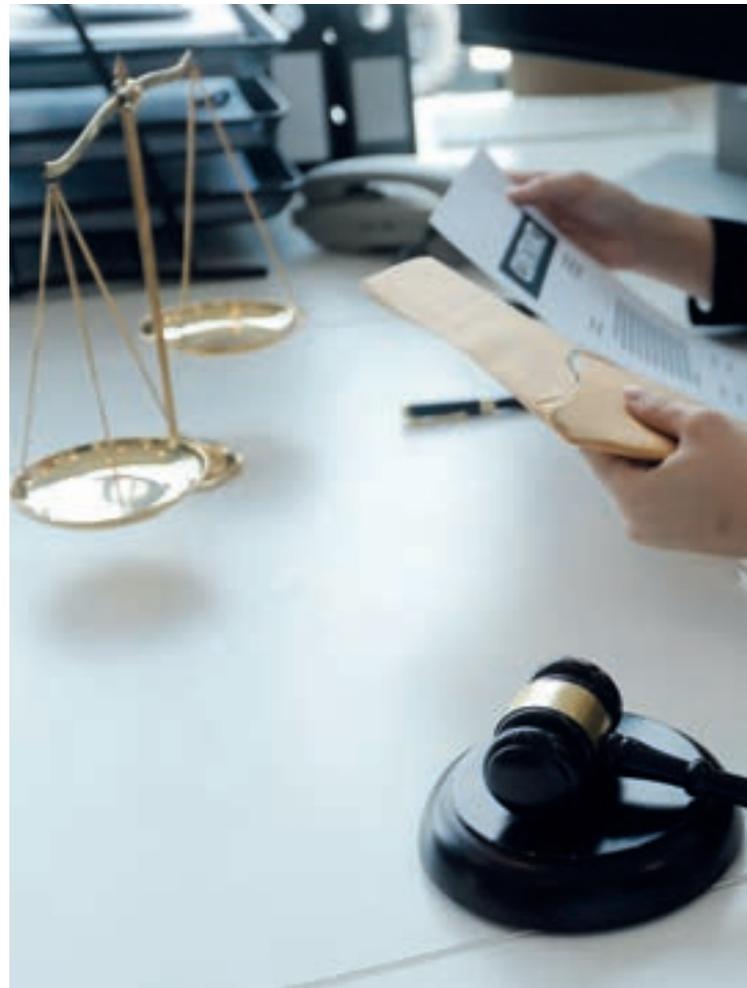
**RESOLUCIÓN de 4 de Septiembre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación del Convenio entre la Universidad de Granada y la Tesorería General de la Seguridad Social, para la colaboración con el Máster de Formación Permanente en Derecho de la Seguridad Social. (B. O. E. del día 9)

### **CASTILLA LA MANCHA**

**RESOLUCIÓN de 16 de Septiembre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga al Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, en materia estadística. (B. O. E. del día 20)

### **MADRID**

**RESOLUCIÓN de 19 de Septiembre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de modificación y prórroga



al Convenio entre la Universidad Complutense de Madrid y la Tesorería General de la Seguridad Social, para la colaboración con el curso de formación permanente «Experto en Seguridad Social». (B. O. E. del día 27)

### **Octubre 2024.**

**ORDEN ISM/ 1089 2024 de 9 de Octubre** por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. (B. O. E. del día 10)

**RESOLUCIÓN de 2 de Octubre de 2024** del Instituto Social de la Marina, por la que se



homologa para la impartición de formación sanitaria específica inicial en su modalidad estable, así como sus actualizaciones, al centro privado Cantábrica Consultores Marítimos, SL. (B. O. E. del día 10)

**RESOLUCIÓN de 3 de Octubre de 2024** de la Subsecretaría, por la que se corrigen errores en la de 25 de mayo de 2024 por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Administrativo de la Administración de la Seguridad Social. (B. O. E. del día 14)

**RESOLUCIÓN de 9 de Octubre de 2024** del Instituto Social de la Marina, por la que se autoriza la eliminación o sustitución por soporte elec-

trónico de determinadas series documentales custodiadas en los archivos de los órganos gestores del Instituto. (B O E del día 17)

**RESOLUCIÓN de 15 de Octubre de 2024** de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025. (B. O. E. del día 18)

**RESOLUCIÓN de 11 de Octubre de 2024** de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/ 1089 2024 de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. (B. O. E. del día 15)

**REAL DECRETO 1086 2024 de 22 de Octubre**, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304 2004 de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo. (B. O. E. del día 23)

**LEY 3 2024 de 30 de Octubre**, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. (B. O. E. del día 31)

**RESOLUCIÓN de 23 de Octubre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Secretaría de Estado de Migraciones y la Tesorería General de la Seguridad Social, para cesión de datos. (B. O. E. del día 31)

## OTRA NORMATIVA EN LAS SIGUIENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS:

### ANDALUCÍA

**RESOLUCIÓN de 3 de Octubre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Sevilla y el Ayuntamiento de Lora del Río, para la administración y participación en gastos de inmuebles de uso compartido. (B. O. E. del día 11)

### CANARIAS

**RESOLUCIÓN de 27 de Septiembre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el V Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias, en materia de lucha contra el trabajo no declarado, empleo irregular, el fraude a la Seguridad Social y en materia de formación profesional para el empleo. (B. O. E. del día 5)

**RESOLUCIÓN de 14 de Octubre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Universidad de La Laguna, para la realización de prácticas académicas externas en la Dirección Provincial de Santa Cruz de Tenerife. (B. O. E. del día 18)

### MURCIA

**RESOLUCIÓN de 9 de Octubre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se pu-



blica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la realización de actuaciones conjuntas en relación con los trabajadores afectos de patologías derivadas de la utilización laboral del amianto. (B. O. E. del día 15)

### NAVARRA

**RESOLUCIÓN de 15 de Octubre de 2024** de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda modificativa y de prórroga al Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Hacienda Foral de Navarra, en materia de intercambio recíproco de información y de gestión tributaria. (B. O. E. del día 22)

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](http://www.picsasl.com) - [departamentotecnico@picsasl.com](mailto:departamentotecnico@picsasl.com)



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

## GENERACIÓN DE UNA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS

**Raquel Sellarès**

Directora departamento  
Gestión Preventiva de  
Mutua Egarsat



en prevención de riesgos laborales, que quieran abordar un proceso interno.

1

**E**l objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, administraciones públicas y empresas, destinan todo tipo de recursos. Aun así, las contingencias profesionales siguen produciéndose, comportando pérdidas económicas, sociales y, por encima de todo, personales.

Egarsat ha elaborado un procedimiento para fomentar la generación de una cultura preventiva en las empresas, donde se exponen los principales aspectos a considerar por parte de aquellas personas con responsabilidades

### Establecer una política preventiva de promoción de la cultura preventiva desde gerencia

Para modificar la cultura de una organización, es necesario un cambio de conducta de sus miembros, independientemente de la posición que ocupen en la escala jerárquica, y requiere de su compromiso desde el convencimiento. La implantación de la cultura preventiva debe iniciarse y fomentarse desde la gerencia o alta dirección, ya que son los que deben dar ejemplo con su liderazgo y con su manera de actuar, pasando por los mandos intermedios, y llegando a cada uno de los miembros de la organización.



2

### Realizar un plan de acción para implementar la cultura preventiva

Una gestión la prevención de riesgos laborales enfocada solamente en el cumplimiento formal de la normativa, no garantiza la obtención de resultados positivos en seguridad y salud, aunque puedan producirse. La cultura preventiva va más allá, entendida como un conjunto de valores, hábitos, normas y actitudes interiorizadas y compartidos por todos, que conforman su identidad y determinan el comportamiento de las personas trabajadoras. Sus beneficios son:

- Mejora del clima laboral, aumento de la participación, motivación y compromiso de las personas, que da lugar a la retención y atracción del talento.
- Reducción de los costes económicos por la disminución de la ratio de absentismo y de accidentes laborales.

3

### Crear un programa de liderazgo.

Una característica inherente de los líderes es la capacidad que tienen de influir sobre los demás para modificar comportamientos, actitudes, etc. Es imprescindible el papel de la gerencia y alta dirección. Asimismo, que los aspectos productivos no estén por encima de los requisitos de seguridad y salud. Algunos factores que debe abordar el programa de liderazgo son:

- Preocuparse por las personas y por sus condiciones de trabajo.
- Fomentar la confianza en las personas de su equipo para delegar responsabilidades.
- Fomentar la participación y comunicación activa en seguridad y salud.



- Promover el trabajo en equipo para aprovechar las capacidades y aptitudes de sus miembros.
- Reforzar los comportamientos seguros y fomentar las propuestas de mejora para aprender de los errores, proceso clave en la mejora continua.

4

### Crear un programa de comunicación

La comunicación es una herramienta fundamental para generar y fomentar la participación e implicación de todas las personas de la empresa, y para implantar una cultura preventiva de manera efectiva y eficaz. El programa debe tener en consideración los siguientes aspectos:

“Una característica inherente de los líderes es la capacidad que tienen de influir sobre los demás para modificar comportamientos, actitudes, etc. Es imprescindible el papel de la gerencia y alta dirección”.

- Fomentar el intercambio de ideas para buscar sinergias entre las diferentes personas, departamentos y equipos de la empresa.

- Comunicación vertical bidireccional: de los escalafones jerárquicos más altos hacia abajo para transmitir las directrices, normas, novedades, etc., y hacia arriba con las opiniones, sugerencias, comunicaciones de riesgos, etc., de las personas trabajadoras.

- Comunicación horizontal: para difundir y compartir información, así como conocimientos entre personas del mismo escalafón jerárquico, entre departamentos, entre equipos, etc.

- Los mensajes deben ser claros, sencillos, sin ambigüedades, directos y coherentes con las políticas de la empresa.

- Las sugerencias, peticiones, quejas, etc., del personal deben ser tenidas en cuenta y recibir una respuesta que justifique la decisión adoptada.

5

### Crear un programa de fomento de la participación

La participación de la plantilla es fundamental para el buen funcionamiento de una organización. Es imprescindible lograr su implicación, cooperación e identificación con los valores de la empresa ya que, en general, a las personas les interesa participar en aquellas actuaciones y/o decisiones que les afectan de alguna manera. Sus beneficios son:

- Mejora el trabajo en equipo al crearse vínculos emocionales positivos.
- La implicación de todos contribuye a que el personal sienta como propias las actuaciones en materia de seguridad y salud.
- La percepción que tienen las personas de los riesgos de sus puestos de trabajo y su ayuda, es muy útil para valorar y cuantificar el riesgo.

# 6

## Crear un plan de formación

La formación es clave para mejorar y ampliar las capacidades, aptitudes y actitudes de las personas en el trabajo. Además de la formación técnica y preventiva, se les debe formar para desarrollar competencias, como la comunicación proactiva, la empatía, el liderazgo, el trabajo en equipo, etc., muy importantes para que la seguridad y salud se



convierta en un valor clave de la empresa. Es recomendable que un plan de formación tenga las siguientes características:

- Esté adaptado a las necesidades para el desempeño del trabajo.
- Aproveche los conocimientos de las personas seniors para

formar a los juniors.

- Realice la formación práctica in situ para corregir los comportamientos inseguros y refuerce los seguros.
- Utilice las nuevas tecnologías para la formación: realidad virtual, gamificación, etc.

# 7

## Fomento de una política preventiva frente a los efectos del cambio climático

Ante los cambios que está provocando el cambio climático en el planeta, es necesario que las empresas, las personas y la sociedad, en general, hagan un uso responsable y sostenible de los recursos naturales, racionalizando y optimizando las fuentes de energía utilizadas (energías renovables, etc.), usando el agua teniendo en cuenta que es un bien escaso, minimizando los residuos, etc., para garantizar un desarrollo sostenible.

# 8

## Fomento de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Las empresas son una fuente de riqueza para la sociedad por los pue-



**“Se hace imprescindible el fomento de una cultura preventiva en las empresas acorde a las nuevas necesidades de la sociedad y un liderazgo que sitúe a las personas en el centro”.**

tos de trabajo que crean, por los bienes que producen, etc. Asimismo, tienen la responsabilidad de retornar a la sociedad parte de sus beneficios para contribuir a la mejora de la misma. La RSC se define como la responsabilidad que tiene una organización con la comunidad de la que forma parte. Se caracteriza por la forma de dirigirla y está enfocada y orientada a gestionar adecuadamente los impactos provocados por su actividad sobre sus clientes, personas trabajadoras, accionistas, comunidades locales, medioambiente y hacia la sociedad en general. Esta responsabilidad tiene una gran influencia en la

capacidad de compra y consumo de la sociedad y en el crecimiento de las organizaciones.

En una época en la que tanto los valores de las personas como los trabajos están cambiando a gran velocidad, se hace imprescindible el fomento de una cultura preventiva en las empresas acorde a las nuevas necesidades de la Sociedad. Un liderazgo que sitúe a las personas en el centro, y que las considere como un todo integral, favorecerá en gran medida la retención y atracción de talento, así como el engagement con nuestros equipos.

# Actividades de Mediación

## JORNADAS NACIONALES DE MEDIACIÓN

Este año se han celebrado en Salamanca los días 15 y 16 de noviembre las Jornadas Nacionales de Mediación que alcanzan ya su 10ª edición. Nuestro Colegio ha estado invitado a las mismas con la intervención de María José García Pedreño, donde tuvimos la oportunidad de presentar MEDIALOGS (Centro de Mediación Laboral y Organizacional).

Fue una oportunidad para crear sinergias con grandes profesionales de la mediación a nivel nacional para enriquecer la labor de resolución de conflictos laborales y organizacionales en los que intervienen los Graduados y Graduadas Sociales de Madrid.



## PARLAMENTO DE MEDIADORES Y MASC: UN ENCUENTRO PARA EL DEBATE

Nuestra directora del MEDIALOGS fue la encargada de defender la profesión del Graduado y Graduada Social como profesionales que tienen mucho que ofrecer en la resolución de controversias en esta jornada desarrollada por FAPROMED el 30 de noviembre, en la que se celebró el Parlamento de Mediadores.

Esta jornada dedicada al debate del Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (antes denominado Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios) en el que participamos en el Bloque IV "El protocolo de Prescripción y Derivación del MASC con mejor respuesta al caso".

Además de explicar el rol profesional del Graduado y la Graduada Social en la resolución de controversias, tuvimos la oportunidad de ofrecer las conclusiones de la mesa de debate. En su intervención M<sup>a</sup> José García Pedreño destacó que "parece que estamos ante un proyecto de Ley Orgánica que

parece no satisfacer a las personas que se dedican a la mediación por considerar que se debería desarrollar con mayor significación, aunque sin ser excluyente respecto al resto de MASC. Es inevitable que con la futura Ley Orgánica asalte la duda sobre cómo se articulará el protocolo de prescripción y derivación al MASC con mejor respuesta a cada caso.



Da la sensación de que este proyecto de Ley Orgánica va a dejar pasar la oportunidad de describir claramente en qué consisten los MASC que recoge, dando lugar a mayor confusión entre la ciudadanía generando, si cabe, más incertidumbre sobre lo que va a ocurrir con el impulso que se espera de la mediación."

## JORNADA "SOLUCIONES PRÁCTICAS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS"

El Colegio ha participado en esta jornada organizada por el Ayuntamiento de Madrid "Soluciones prácticas para la gestión de conflictos. Medio ambiente y urbanismo" que tuvo lugar en el Pabellón de los Jardines de Cecilio Rodríguez Parque de El Retiro el día 23 de octubre.



La inauguración del evento corrió por cuenta de la vicealcaldesa Inma Sanz y en la misma tuvieron participación varios colegios profesionales y donde los ponentes compartieron experiencias que se han solucionado a través de la mediación.

## Mediación laboral y el rol del Graduado Social para lograr la Justicia Social

Es importante contemplar el pasado de forma que seamos capaces de entender el presente para concentrarse en el diseño del futuro del trabajo. Si bien nuestras observaciones deben atender las necesidades que consideremos más acuciantes y urgentes, no debemos desatender aquellas que pronto serán el hoy y el ahora de las generaciones de las relaciones laborales en nombre de las que decidimos en estos momentos.

**M<sup>a</sup> José García  
Pedreño.**

*Socia Fundadora SCL  
Consultores*



El eslogan que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) propuso en 2019 con motivo de su primer centenario está cargado de un propósito esencial para las relaciones laborales, “Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente”, lo que nos da la gran oportunidad para realizar una reflexión profunda sobre cada uno de los aspectos que conforman las relaciones en el entorno del trabajo con el objetivo de proporcionar, a quienes formamos parte como profesionales expertos en Relaciones Laborales y RR.HH. encargados de asesorar a empresas y personas trabajadoras y de aquellos que irán incorporándose, las condiciones óptimas

que conformen un contexto pacífico, seguro y respetuoso con las personas, sus derechos y sus circunstancias personales, familiares, laborales y sociales.

Que el vínculo laboral permanezca es la preocupación máxima de todos los agentes sociales, de ahí que la regulación jurídica se ocupe de señalar pormenorizadamente los límites al poder de dirección del empresario, por su posición de superioridad frente a la persona trabajadora, y desarrollo minucioso de los derechos y deberes de ambas partes como garantía de respeto mutuo con el fin de prevenir y evitar abusos que pongan en riesgo dicho vínculo laboral.

Esto nos lleva a considerar como natural el conflicto como elemento inherente al ser humano en todas sus relaciones sociales, más aún en el ámbito del trabajo donde personas trabajadoras y empresarias se relacionan día a día, compartiendo gran parte del tiempo de sus vidas.

Parafraseando a Lourdes Arastey<sup>1</sup>, el conflicto en la relación laboral está garantizado no solo por la naturaleza humana de quienes la conforman sino por la idiosincrasia de la misma, a pesar de que la relación se oficializa mediante contrato de trabajo formalizado entre empresario y trabajador, éste desempeñará sus funciones relacionándose no sólo con su contratante-empresario también con otros trabajadores con quienes no ha establecido formalmente ningún tipo de compromiso y es aquí donde surgen la mayoría de las discrepancias o malentendidos que resultan en conflicto.

### **¿Qué Justicia Social queremos los Graduados y las Graduadas Sociales?**

Assumiendo la realidad de la condición humana deberíamos aceptar el conflicto de manera natural e intrínseca a nosotros mismos en cualquier faceta de nuestra vida, más aún en aquellas como el trabajo a las que dedicamos



tanto tiempo de la misma compartiéndolo, en ocasiones, con quienes existe una relación no elegida pero que más nos vale conformarla pacífica por propia salud.

En España el conflicto laboral individual se judicializa, esto es así por la propia normativa

que aboca a las partes a la vía judicial y una vez allí, aunque en tasadas cuestiones, las insta a intentar alcanzar una solución en vía administrativa previa mediante la Conciliación Laboral en los SMAC, que dicho sea de paso los datos expresan de forma aplastante y objetiva la ineficacia de este sistema tan obsoleto como incapaz de resolver el conflicto laboral.

Sin embargo, frente a la vía judicial existe como alternativa pacífica la "Mediación", un proceso en el que interviene un tercero (o terceros: co-mediación) imparcial respecto de las partes y neutral respecto del conflicto, que además de éstos también se rige por

los Principios de confidencialidad y voluntariedad.

Como quiera que la Mediación aún sigue siendo un método alternativo a la vía judicial poco conocido por la sociedad, también entre nuestra profesión, considero de interés aportar unas notas con el objeto de clarificar el desarrollo de este proceso.

Ante un conflicto una de las partes puede solicitar un pro-

ceso de Mediación que tendrá como previo una Sesión Informativa a ambas partes por separado, donde se informará de los Principios de la Mediación (Imparcialidad y Neutralidad de las personas mediadoras, confidencialidad de todas las personas partícipes del proceso, Voluntariedad de

forma que en cualquier momento es posible decidir no continuar con la Mediación,



siendo potestad de las partes y de las personas mediadoras), y de la idoneidad de ser asesoradas jurídicamente por Graduado Social o Abogado (pues las personas mediadoras en ningún caso ofrecen dicho asesoramiento dada su condición imparcial y neutral) haciendo partícipes a estos profesionales de la Sesión Informativa, en la que también se tratan otros extremos como los tiempos del proceso (número de sesiones, duración), importe de cada sesión, etc.

La Mediación es un proceso caracterizado por su flexibilidad tanto en la concreción de fecha y hora para su celebración como el lugar de celebración, para facilitar el clima de entendimiento que favorezca la comunicación entre las partes dado que este es el aspecto más importante para conseguir que las partes vean satisfechas sus necesidades y cubiertos sus intereses.

La Mediación Laboral tiene un objetivo más ambicioso que alcanzar el acuerdo, pues no olvidemos que nos encontramos ante un conflicto que surge entre partes que continuarán relacionándose tras el proceso. Podemos decir que el objetivo prioritario en Mediación Laboral es restaurar la relación, a través del desarrollo de un sistema de comunicación a implantar en la empresa o centro de trabajo al que puedan acudir las personas trabajadoras ante cualquier discrepancia o desacuerdo surgido como consecuencia natural de las propias relaciones entre personas que desarrollan su actividad en el mismo lugar, compartiendo horario, materiales, mobiliario, utensilios o herramientas.



“**La Mediación Laboral tiene un objetivo más ambicioso que alcanzar el acuerdo. Su objetivo prioritario es restaurar la relación, a través del desarrollo de un sistema de comunicación a implantar en la empresa”**

Estoy firmemente convencida de que la Justicia Social que todos anhelamos, alentado por la OIT en su Constitución, Convenios y Recomendaciones, tiene el espíritu de alcanzar la Paz Social tratando a las personas que constituyen las relaciones laborales desde el más alto nivel de sensibilidad emocional, pudiendo alcanzarse

humanizando dichas relaciones en el entorno de trabajo y esto sólo es posible cuando damos importancia a las personas sobre lo material.

La Mediación Laboral ofrece la humanización mencionada a través del protagonismo que las personas mediadoras otorgan a las partes en conflicto invitándolas a compartir sus necesidades e intereses, creando un clima de confianza en el que la comunicación fluye de forma natural, dando la oportunidad de escuchar y ser escuchados para ser capaces de ponerse en el lugar del otro, logrando tal grado de conocimiento sobre sí mismo y el otro que encuentran puntos en común que hacen posible resolver el conflicto presente y abrir

nuevos canales de diálogo que prevengan o resuelvan los futuros.

“Para dialogar, preguntad primero; después..., escuchad” (Antonio Machado, 1975-1939).

(1) Sra. Dña. Lourdes Arastey Sahún ha sido Magistrada del Tribunal Supremo. Ocupó la posición de Presidenta del Grupo Europeo de Magistrados por la Mediación (GEMME) en España desde 2013 hasta 2016 y posteriormente ejerció de Vicepresidenta a nivel europeo. Actualmente, pertenece al Consejo de Administración de GEMME. También es miembro de la AJFV (Asociación Judicial Francisco de Vitoria). D<sup>a</sup> Lourdes es una firme defensora de la mediación, la igualdad de género y la independencia judicial.

# Construye tu jubilación a tu ritmo

con los **Planes de Pensiones de Empleo Simplificado para Autónomos**



**Elige cuándo y cuánto aportar** a tu plan de pensiones hasta 4.250€<sup>1</sup>

**Se adapta a tu edad** y a la fecha de tu jubilación

**Ahorro fiscal** anual de hasta el 47%<sup>2</sup>

1. Las aportaciones realizadas a título particular a planes de pensiones y PPA, junto con las contribuciones empresariales que en su caso procedan en los planes de empleo, no pueden exceder el límite conjunto de 10.000€. En caso de que se supere dicho límite, así como los referidos de manera individual para cada uno de los productos, el orden de prioridad en el mantenimiento de dichas aportaciones es el siguiente: Planes de Pensiones de Empleo para Empresas, Planes de Pensiones de Empleo Simplificado para Autónomos y Planes de Pensiones Individuales / PPA.

2. El porcentaje de ahorro fiscal dependerá de las circunstancias económicas y personales del partícipe y de la comunidad autónoma de residencia.

**Régimen fiscal en IRPF:** La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF en territorio común y en el territorio foral de Navarra será el importe menor entre la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas según la normativa fiscal vigente. Las que no hubieran podido ser objeto de reducción por insuficiencia de base imponible o por aplicación del citado límite porcentual del 30% podrán utilizarse en los cinco ejercicios siguientes. En la normativa foral del País Vasco, el límite máximo de reducción anual de la base imponible en el IRPF por aportaciones individuales es de 5.000€, 8.000€ por contribuciones empresariales y un límite conjunto de 12.000€.

**Entidad gestora:** BanSabadell Pensiones, E.G.FP, S.A., con NIF A58581331 y domicilio social en la calle Isabel Colbrand, 22, 28050 Madrid. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid y en el Registro de Entidades Gestoras de la DGSyFP con la clave G-0085. **Entidad depositaria:** BNP Paribas Securities Services, S.C.A., sucursal en España, con NIF W-0012958-E y domicilio social en la calle Emilio Vargas, 4, Madrid. Inscrita en el Registro especial de entidades depositarias de fondos de pensiones de la DGSyFP con la clave D-0163. **Entidad promotora:** Consejo General de Economistas. **Entidad comercializadora de planes de pensiones:** Banco de Sabadell, S.A., con NIFA08000143 y domicilio en avda. Óscar Esplá, 37, 03007 Alicante. Inscrita en el Registro Mercantil de Alicante y en la DGSyFP con la clave D-0016.



Escanea el siguiente QR para acceder al documento de datos fundamentales e información complementaria.

## Actualidad en

# PROTECCIÓN POR DESEMPLEO:

## Accesibilidad, mantenimiento y compatibilidad

**Aurora García García**  
Graduada Social



La Dirección provincial de SEPE en la persona de su Director D. Miguel Angel Castillo nos acerca al CGSM las principales novedades que introduce el RD Ley 2/2024 de 21 de Mayo para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Esta reforma legislativa persigue 4 objetivos: 1) Ampliar la protección por desempleo, 2) simplificar el sistema de acceso, 3) simplificar los requisitos de acceso y mantenimiento y 4) facilitar la transición hacia el Ingreso Mínimo Vital en situaciones de vulnerabilidad.

### ✓ Ampliación de la protección por desempleo

La norma permite el acceso al subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, a personas menores de 45 años sin responsabilidades familiares y se unifica su duración en los casos de tener responsabilidades, pudiendo tener una duración mínima dicho subsidio de 6 meses pudiendo llegar a 30 meses en función de la edad, la acreditación de circunstancias familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada.

Se amplía el acceso al subsidio por cotizaciones insuficientes incluyendo a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 180 días y carezcan de responsabilidades familiares.

Se reconoce el derecho al subsidio asistencial por desempleo a los trabajadores eventuales agrarios.

✓ **Se simplifica el sistema de acceso general** quedando reducido al subsidio por agotamiento y subsidio por cotizaciones insuficientes.

Se mantiene el subsidio para mayores de 52 años, tal como viene regulado, el acceso para emigrante retornado. Se suprimen los supuestos de acceso por liberados de prisión y por revisión de incapacidad permanente por mejoría, así como la Renta Activa de Inserción y el subsidio extraordinario de desempleo. Se incorpora el supuesto de acceso al subsidio para víctimas de violencia de género o sexual.

### ✓ Se simplifican los requisitos de acceso y de mantenimiento del derecho

Se suprime el mes de espera, tras el agotamiento de la prestación contributiva para poder solicitar el subsidio por agotamiento, la parcialidad del mismo, y el doble requisito de carecer de rentas propias y de la unidad familiar.

Se establece la compatibilidad de prestaciones con becas y ayudas que se pudieran obtener como consecuencia de acciones de formación profesional o en el trabajo, o por la realización de prácticas, siempre que formen parte de un plan de estudios. Se regula la prórroga de los subsidios cada tres meses (exigiendo aquí los requisitos de carencia de rentas y/o de responsabilidades familiares en el mes natural anterior a ésta), existiendo la obligación de presentar Declaración de Renta del ejercicio en que se perciban los subsidios acogidos a la Ley 2/2024.



“  
**La norma permite el acceso al subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, a personas menores de 45 años sin responsabilidades familiares**

Para los perceptores de cualquier subsidio que inicien relación laboral, bien sea a jornada completa o parcial, existe la posibilidad de compatibilizarlo temporalmente hasta un máximo de 180 días, pasando a considerarse dicha prestación Complemento de Apoyo al Empleo CAE), debiendo comunicar la finalización de la relación laboral que dio lugar al CAE evitando así dar lugar a posibles cobros indebidos. Este complemento solo será de aplicación a los subsidios cuyo acceso se haya producido a partir del 1/11/2024. Así mismo se aplaza a 1/06/2025 la compatibilidad del CAE para emigrantes retornados y víctimas de violencia de género o sexual.

Se amplía a seis meses el plazo de solicitud desapareciendo el concepto de días consumidos por presentación fuera de plazo. Así mismo el tiempo de las salidas al extranjero por parte de los perceptores pasa a poder ser de 30 días naturales en lugar de 15, sin verse obligados a suspenderla, (eso si manteniendo la obligación de informar a SEPE tanto de la fecha de salida, de la de regreso, así como el domicilio a efectos de notificaciones en dicho periodo)

✓ **Se facilita la transición hacia la protección social, cuando la persona beneficiaria no se reincorpore al mercado laboral y se encuentre en situación de vulnerabilidad.**

Para ello el SEPE comunicará a las personas beneficiarias de prestaciones la posibilidad de que presten su consentimiento (tanto el interesado como el resto de integrantes de la unidad familiar, mediante declaración responsable) para que éste pueda remitir a la entidad gestora del Ingreso Mínimo Vital los datos necesarios para que se tramite esta pres-

tación, disponiendo el SEPE de un plazo de 10 días una vez agotada la prestación para remitir la información al INSS.

**Los subsidios nacidos y o modificados a partir de 1 de noviembre de 2024 regidos por el RD Ley 2/2024 son:**

- Subsidio por cotización insuficiente (en cotizaciones desde 90 a 359 días) El acceso a este subsidio se permite actualmente a partir de una cotización mínima de 90 días independientemente de que se acrediten, o no responsabilidades familiares, siendo la duración en este último caso de 3 meses, pero pudiendo llegar a una duración máxima de prestación de 21 meses si se acreditan responsabilidades familiares y al menos 180 días cotizados.

- Subsidio por agotamiento de prestación contributiva (se da acceso a menores de 45 años con más de 120 cotizados, sin acreditar responsabilidades familiares) La nueva normativa de acceso a menores de 45, sin necesidad de acreditar responsabilidades familiares, pudiendo obtener el subsidio por tiempo de 6 meses, pero pudiendo llegar a 30 meses en caso de acreditar responsabilidades familiares.

“

### La reforma introduce compatibilidad de la prestación contributiva por desempleo y el trabajo en jornada a tiempo parcial o completo en determinados supuestos

- Subsidio por ser emigrante retornado. El plazo de solicitud ahora es de 6 meses desde el retorno, sin necesidad de esperar un mes desde el hecho causante (el retorno) para solicitarlo. Se exige no tener derecho a prestación contributiva, no tener rentas superiores al 75% de SMI, o tener responsabilidades familiares, y haber trabajado al menos un año como español, dentro de los 6 años anteriores al regreso. Su duración máxima es de 18 meses, debiendo realizar prórrogas trimestrales.

- Subsidio por ser víctima de violencia de género o sexual. La circunstancia se acredita en las mismas condiciones que para la Renta Activa de Inserción. En caso de tener responsabilidades familiares hay que acreditar la carencia de rentas propias y de la unidad familiar. Se excluyen de este subsidio las personas que hubieran obtenido 3 Rentas Activas de Inserción anteriormente, siendo la duración máxima del subsidio de 30 meses, en función del número de RAI que hubiera obtenido anteriormente.



- Subsidio para mayores de 52 años. Este subsidio se mantiene pero la norma introduce algunos cambios: anteriormente se exigía una cotización de al menos 6 años al desempleo, teniendo validez la cotización en países de la UE, ahora se exige que la cotización se haya producido en nuestro país. Se mantiene la necesidad de tener derecho en el momento del hecho causante a la pensión de jubilación contributiva, salvo por motivo de edad. Y al igual que en el resto de subsidios no se debe tener derecho a prestación contributiva, así como carecer de rentas propias, o tener responsabilidades familiares.

#### Compatibilidad de la prestación en nivel contributivo con el trabajo.

La reforma también introduce compatibilidad de la prestación contributiva por desempleo y el trabajo en jornada a tiempo parcial. Se exceptúan de la compatibilidad los trabajos fijos-discontinuos. Así mismo la D.A quincuagésima del texto legal establece que las prestaciones contributivas nacidas a partir de 1/04/2025 cuyo periodo reconocido fuera superior a doce meses, serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena en jornada completa o parcial, una vez se hayan devengado los primeros nueve meses, y el salario bruto mensual no sea superior al 375% del IPREM (2250€) y dando lugar en estos casos la aplicación del CAE a partir de 1 de enero de 2026.

Es común tanto a nivel asistencial como contributivo para la compatibilización de subsidios y CAE, la exigencia de no aplicarse a relaciones laborales que provengan de empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo, ni tampoco cuando el desempleado beneficiario haya trabajado en los últimos doce meses anteriores.

Todas estas medidas sin duda facilitan la protección y el acceso a las prestaciones que acompañadas por la continua adaptación de medios de gestión y comunicación con los usuarios, podrán ser una realidad asequible.

# COMPLEMENTO DE MATERNIDAD Y BRECHA DE GÉNERO: SITUACIÓN ACTUAL

**Vanessa Violero Martín**  
*Graduada Social*



El complemento de maternidad en las pensiones contributivas de la Seguridad Social ha generado debate jurídico y social desde su vigencia el 2 de enero de 2016 (publicado 31/10/20215 - Ley 48/2015, de 29 de octubre, Presupuestos Generales del Estado para el año 2016)

Decía el artículo 60 de la LGSS: “Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de

pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente” [...]

El legislador planteó esta medida con el objetivo de compensar las dificultades que enfrentaron muchas mujeres para conciliar la maternidad con su trayectoria laboral y de cotización, reconociendo que, históricamente, el cuidado de los hijos y la gestión del hogar recaían mayoritariamente sobre ellas.

Con este propósito se introdujo la acción positiva que, aunque buscaba ofrecer pensiones más altas como forma de reconocimiento, ha generado controversias por su formulación y aplicación, especialmente en lo relativo a su compatibilidad con el Derecho de la Unión Europea.

El complemento de maternidad representaba una norma de acción positiva típica, diseñada como una me-



didada general basada en datos estadísticos. Las mujeres, históricamente, accedían en menor medida a prestaciones contributivas y, cuando lo lograban, los importes eran significativamente inferiores en comparación con los de los hombres. La intención era corregir estas desigualdades estructurales mediante un trato diferenciado. Sin embargo, como ocurre con toda acción positiva, surge inevitablemente la pregunta: “¿Por qué no se aplica este beneficio a mí?”. La respuesta radica en que el grupo excluido ya cuenta, ha contado o ha tenido acceso al beneficio en condiciones más favorables, lo que justifica la medida correctora.

El INSS ante la solicitud de este complemento por parte de los hombres, los denegaba no por su condición de hombres, sino por no ser mujeres.

Una de estas denegaciones recae en el Juzgado de lo Social número 3 de Girona señalando que la norma nacional reconocía dicho derecho únicamente a las mujeres beneficiarias de prestaciones contributivas de Seguridad Social que hubieran tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados, mientras que los hombres en idéntica situación no podían acceder al mismo. Ante las dudas sobre la conformidad de esta norma con el Derecho de la Unión Europea, el Juzgado planteó una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

La sentencia del TJUE, de 12 de diciembre de 2019, fue contundente para el legislador español. El Tribunal declaró que la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, era contraria a la norma española.

Esto se debía a que los hombres, en situación idéntica a la de las mujeres que percibían el complemento, no podían acceder a él.

El TJUE determinó que la norma española otorgaba un trato menos favorable a los hombres en las mismas condiciones —ser beneficiarios de una prestación contributiva y haber tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados—, constituyendo una discriminación directa por razón de sexo, prohibida por la Directiva. Además, concluyó que conceder un beneficio exclusivo a las mujeres, justificándolo en su “aportación demográfica”, no elimina la discriminación ni contribuye a erradicar la desigualdad.

Tras la relevante sentencia del TJUE, el INSS emitió el Criterio de Gestión 1/2020, de 31 de enero de 2020, disponiendo que mantendría la aplicación del complemento según la normativa vigente en ese momento mientras no se realizara la modificación legal correspondiente del artículo 60 de la LGSS.



“

**El INSS ante la solicitud del complemento de maternidad por parte de los hombres los denegaba, no por su condición de hombres, sino por no ser mujeres.**

Establecía también que atendería de manera específica las resoluciones judiciales que reconocieran el complemento de pensión a los hombres, así como de iniciar el pago de la prestación en los casos en que existiera una sentencia condenatoria emitida por un juzgado de lo social o tribunal de justicia, incluso si se interpone recurso, conforme a lo estipulado en el artículo 230.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La sentencia del TJUE, emitida el 12 de diciembre de 2019, aborda el complemento que estaba en vigor desde



el 2 de enero de 2016. Sin embargo, surgieron numerosas teorías y discrepancias respecto a su aplicación. Las principales controversias giraban en torno a varios aspectos: la necesidad de judicializar los casos para que el complemento fuera reconocido a los hombres, su aplicabilidad a las prestaciones contributivas atribuidas antes del 12 de diciembre de 2019, y si, en caso de ser reconocido, el pago del complemento debería retrotraerse a la fecha del hecho causante de la prestación, fecha de aplicación de la sentencia del TJUE o a los tres meses retroactivos establecidos como como criterio del artículo 53.1 LGSS.

En su sentencia 622/2022 de 17 de febrero de 2022 (Rec.3379/2021-Resolución 163/2022), el Tribunal Supremo determinó que los efectos económicos del complemento debían limitarse a los tres meses previos a la solicitud del interesado (Art. 53.1 LGSS), rechazando la propuesta del INSS de fijar como fecha de referencia la publicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (12/12/2019)

La interpretación amplia del TJUE podría amparar una retroactividad completa, si bien el Tribunal Supremo en-

“  
**El legislador español insistía en su idea de llevar a cabo una acción positiva a través del complemento denominado “reducción de la Brecha de Género” que entró en vigor el 4 de febrero de 2021**

tendió que la aplicación práctica en España se encontraba condicionada por la legislación nacional.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) volvió a pronunciarse sobre este asunto el 14 de septiembre de 2023, en el asunto C-113/22. En su sentencia, reafirmó que la exclusión de los hombres del complemento por maternidad constituye una discriminación directa por razón de sexo, de acuerdo con la Directiva 79/7/CEE.

Además, destacó que la práctica de denegar sistemáticamente el complemento y obligar a los hombres a recurrir a la vía judicial genera una discriminación adicional. El TJUE ordena a las autoridades nacionales reconocer el complemento a los hombres afectados con efectos retroactivos desde la fecha de acceso a la pensión (hecho causante) y, además, reconoce el derecho a una indemnización económica que incluya los daños sufridos, los costes judiciales y los honorarios de abogados.

Los diferentes fallos jurídicos sobre el importe de la compensación económica por el resarcimiento de daños y costes judiciales producidos así como en que modalidad jurisdiccional debían reclamarse tuvieron su concreción gracias a la sentencia del Tribunal Supremo 4698/2023 de fecha 15 de noviembre de 2023 (Rec. 5547/2022 – Resolución 977/2023) que consolidó el criterio en relación con las reclamaciones de los hombres a quienes se les había denegado previamente el complemento de maternidad determinando que los efectos económicos deben computarse desde la fecha inicial de la pensión, garantizando así la reparación de la desigualdad causada por la exclusión discriminatoria.

Además del complemento, se reconoce el derecho a una compensación económica por la necesidad de recurrir a los tribunales para obtener el derecho al complemento, fijando un criterio uniforme de 1.800 euros para futuros casos.

El mandato de la segunda sentencia del TJUE era un mandato directo y concluyente. La sentencia ratifica que la exclusión inicial constituye una discriminación directa por razón de sexo, en línea con el pronunciamiento del



TJUE de 2019, y critica la práctica administrativa del INSS de seguir aplicando criterios discriminatorios incluso después de dicha sentencia.

Este fallo no solo refuerza la obligatoriedad de cumplir con las directrices del TJUE, sino que también establece un marco jurídico que facilita la resolución de casos similares, garantizando seguridad jurídica y uniformidad en las decisiones. La sentencia representa un paso significativo hacia la igualdad de género en materia de prestaciones sociales y señala a las autoridades administrativas la importancia de corregir prácticas discriminatorias sin necesidad de recurrir a la vía judicial.

## Nuevo Complemento: Brecha de Género

En respuesta a la sentencia y reprimenda de Europa, el legislador español insistía en su idea de llevar a cabo una acción positiva a través del complemento denominado "Reducción de la Brecha de Género" que entró en vigor el 4 de febrero de 2021 (Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero), modificando el artículo 60 de la Ley General de Seguridad Social.

Este complemento sustituye al complemento de maternidad. El nuevo diseño insiste en reducir las diferencias entre las pensiones de hombres y mujeres debido a los impactos de la maternidad o el cuidado de hijos en las carreras laborales, aplicándose a hombres y mujeres bajo condiciones específicas.

En cuanto a las mujeres, tan solo requiere haber tenido uno o más hijos. En cuanto a los hombres, deben demostrar con cifras que su carrera profesional se vio interrumpida o afectada por el nacimiento o cuidado de hijos.

Además, se añade límite temporal, vinculado a la consecución del objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones contributivas de jubilación por debajo del 5%.

## SITUACIÓN ACTUAL Y DEBATES

El legislador ha estructurado un argumentario para justificar la validez del nuevo diseño del complemento para la reducción de la brecha de género. Sin embargo, persiste el debate sobre si esta acción positiva es suficiente para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva. Actualmente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene ante sí tres cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona y el Juzgado de lo Social número 5 de Santander, lo que mantiene el asunto bajo escrutinio.

Desde el mes abril de 2024, el Tribunal Supremo también está analizando esta cuestión, pero ha optado por suspender los procedimientos, al igual que muchos Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores de Justicia, a la espera de que el TJUE emita un pronunciamiento que aporte claridad.

El complemento de maternidad y su evolución hacia el complemento de brecha de género evidencian la complejidad de legislar en materia de igualdad y no discriminación. A pesar de los esfuerzos de España por adecuar su normativa a las exigencias europeas, el diseño actual sigue generando controversias.

Estamos a la espera de la decisión del TJUE para determinar si España ha implementado una acción positiva válida o si, por el contrario, ha incurrido nuevamente en errores en su enfoque legislativo.





No solo es una cita con la excelencia en formación especializada y con las más altas personalidades de la Jurisdicción española, sino también un punto de encuentro y hermandad con otros profesionales que ejercen en alguna de las ramas en materia sociolaboral.

## XVIII CONGRESO de Actualidad Laboral: referente anual para los Graduados Sociales

José Luis Martínez-Almeida, Presidente de Honor del XVIII Congreso de Actualidad Laboral  
*“Como Alcalde de Madrid me honro en trasladar mis felicitaciones por el trabajo que han venido desarrollando los Graduados Sociales desde sus orígenes”.*



**P**odemos expresar con satisfacción que nuestro Congreso ha logrado asentarse a través del desarrollo de sus ya dieciocho ediciones en un referente dentro del ámbito sociolaboral para todos aquellos profesionales que precisan actualizarse de manera constante en materia legislativa y de gestión para el desarrollo de su actividad profesional y es ya el punto de encuentro habitual para el colectivo de Graduados Sociales.

En este 2024 la designación de la Presidencia de Honor ha recaído en D. José Luis Martínez Almeida, Alcalde de Madrid, quien no pudo estar presente en el acto inaugural de este evento, pero que dedicó unas palabras de aliento y de reconocimiento





a la labor que lleva a cabo nuestro colectivo.

Una vez más, en este Congreso hemos contado con un amplio abanico de conferencias, donde hemos tenido la intervención de las principales figuras del Derecho Laboral; y como viene siendo habitual, el último día del ciclo se cerró con el XV Encuentro con la Justicia en el Orden Social.

En el acto inaugural, la Presidenta del Colegio, Doña Eva Torrecilla Hernández, resaltó el esfuerzo diario de los Graduados y Graduadas Sociales

“  
**Agradecemos la colaboración de la Universidad Carlos III de Madrid que ha contribuido de manera destacada para que este XVIII Congreso haya sido un éxito**

durante este último año y destacó la estrecha colaboración prestada por la Universidad Carlos III de Madrid para que este evento haya sido posible una vez más, entregando una placa en reconocimiento de su excelente labor.

En esta edición el Comité Científico del Congreso se ha esforzado por confeccionar un programa interesante y completo con materias de alto interés y de plena actualidad. La Inteligencia Artificial ha sido el tema más recurrente, abordada desde diferentes prismas como el impacto del Reglamento de IA en las relaciones laborales, su uso práctico en los despachos laboristas o su implantación en la Administración de Justicia.

También se ha reservado espacio para temas candentes como el tratamiento de la salud mental en las organizaciones, el principio de transparencia y la protección de datos en





el ámbito de las relaciones laborales o el uso de los algoritmos y el acceso al empleo.

En otro orden de cuestiones, los magistrados del Tribunal Supremo, Don Sebastián Moralo y Don Antonio V. Sempere destinaron sus intervenciones a abordar los problemas relacionados con la imposibilidad personal de cumplimiento del contrato de trabajo, jubilación del empleador o incapacidad del trabajador; o repasar la situación actual del complemento de maternidad y de brecha de género.

## XV Encuentro con la Justicia en el Orden Social

Bajo la dirección académica de Dña. Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha desarrollado un año más este ciclo de conferencias integradas epílogo de nuestro Congreso. Abrió el turno de estas conferencias Doña Ana María Orellana quien en su intervención trató acerca de la implantación que se viene desarrollando de la IA en la Administración de Justicia.

A continuación, Ignacio Moreno González-Aller realizó una am-



plia exposición sobre la cuantía de la indemnización por despido, para a continuación introducir un nuevo formato dentro de esta ronda de intervenciones con unas mesas de actualidad atendidas por el propio sr. Moreno, la Presidenta de la sala de lo Social Doña Aurora de la Cueva y la también magistrada Doña Susa-

na Molina quienes abordaron temas como la acumulación, extensión de efectos y pleito testigo; el teletrabajo o la extinción del contrato de trabajo en situación de incapacidad permanente total.

Podemos concluir que la XV edición del Congreso de Actualidad Laboral del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid ha resultado con gran éxito de participación y de seguimiento. Desde el Comité Organizador del Congreso se agradece a ponentes, colaboradores y asistentes su cooperación y desde nuestra publicación "El Graduado" os emplazamos para finales de 2025 en una nueva convocatoria.

“  
**Las mesas de actualidad de este XV Encuentro han supuesto un nuevo formato que acercan a nuestro colectivo las materias de mayor relevancia**

**¡GRACIAS, CONGRESISTAS!**



# Cena de Hermandad y Entrega del Premio Díké

En la noche del viernes, 22 de noviembre y tras el acto de entrega de medallas profesionales el Colegio de Graduados Sociales de Madrid celebró su tradicional Cena de Hermandad, con la presencia de casi doscientos asistentes, la cual sirve para cerrar la semana de actos institucionales tras el Congreso de Actualidad Laboral y el Encuentro con la Justicia en el Orden Social, y que es prolegómeno

de la felicitación navideña a colegiados y colegiadas.

En la cena quisieron acompañar al colectivo destacadas personalidades como el Director de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, D. Rodrigo Mares, el Director Provincial del SEPE de Madrid, D. Ricardo Cuesta, el Jefe de la Inspección de Trabajo y



Seguridad Social de Madrid, D. Javier Cerrolaza, la vicerrectora de Relaciones Institucionales, Igualdad y Cultura de la Universidad Carlos III, D<sup>a</sup>. Eva M<sup>a</sup>. Blázquez, o la Directora del SIMA, D<sup>a</sup>. Beatriz Losada, entre otras.

Durante la misma tuvo lugar la entrega de una placa a Don José Luis Saludas Trigo, en reconocimiento por sus años de servicio como vocal de la Junta de Gobierno y también para rendir un caluroso homenaje a D<sup>a</sup> María García Méndez, secretaria de presidencia del Colegio que en este mes de diciembre alcanza ya su etapa de jubilación tras muchos años de trabajo en nuestra corporación. ¡Enhorabuena, y muchas gracias por tu labor de servicio a los colegiados!

Acto de entrega del Premio Díké en su segunda edición

En la conclusión del acto tuvo lugar la entrega del Premio Díké a la Justicia Social constituido por nuestro Colegio y que viene a reconocer la labor de personas o entidades que promueven la justicia social al margen del ámbito jurídico. En esta segunda edición la distinción ha recaído en la Fundación Bertín Osborne en reconocimiento a su labor de acompañamiento a las familias proporcionándoles proyectos que les ayuden a caminar mejor en su día a día y ofreciéndoles claves para afrontar situaciones emocionalmente complicadas, poder disfrutar de un espacio y tiempo en los que compartir experiencias a la vez que descubrir y ampliar el repertorio de habilidades, estrategias y herramientas con el propósito de beneficiar tanto en el desarrollo personal como en las relaciones familiares y, por tanto, en el clima donde se educa a hijos e hijas, con y sin discapacidad. Fundación Bertín Osborne tiene como objetivo



llevar a cabo numerosos proyectos con el fin de mejorar el día a día de las familias que cuidan cada día de personas con discapacidad, pues tienen una gran carga, lo que repercute notablemente en su estado físico y emocional, y para ello desde la Fundación se trabaja tejiendo una gran red de apoyo para que se sientan cuidadas, queridas y arropadas.

El año 2023 el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, en su compromiso por promover su lema "Justicia Social", constituyó los premios Diké al objeto de reconocer la labor de aquellas personas o entidades que, trabajando al margen del ámbito jurídico, impulsan y promueven día a día la justicia social. El Colegio cree fielmente que la justicia emana de cada ciudadano o corporación, que con su esfuerzo, trabajo e ilusión hacen del mundo un lugar mejor. La Junta de Gobierno del Colegio por unanimidad ha considerado que Fundación Bertín Osborne ha demostrado un compromiso excepcional en la búsqueda de la igualdad y la justicia social desde su constitución, lo que le acredita merecidamente para recibir esta distinción.

El galardón fue recogido por D<sup>a</sup>. Fabiola Martínez, Presidenta de la Fundación Bertín Osborne de manos de la Presidenta del Colegio, D<sup>a</sup> Eva Torrecilla, quien agradeció la labor de apoyo y asesoramiento que los Graduados Sociales realizan a las familias y anunció que en breve la Fundación pasará a llamarse Fundación Kike Osborne, en homenaje a su hijo mayor, puesto que es el alma verdadera de la asociación, para que gane un mayor protagonismo.



# Acto de Entrega de Imposición de Medallas Profesionales



En la tarde del viernes, 22 de noviembre 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.

El evento desarrollado en el Hotel Santo Domingo fue presidido por D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Segoviano, Magistrada del Tribunal Constitucional; D<sup>a</sup> Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJM; junto con la Presidenta del Colegio, D<sup>a</sup> Eva Torrecilla y el vicepresidente 1<sup>o</sup> del Consejo General, D. Juan Fernández Henares.

En su intervención D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Luisa Segoviano reconoció la importante labor que desempeñan los Graduados Socia-



les, sin los cuales no se entenderían las relaciones laborales, mientras que D<sup>a</sup>. Aurora de la Cueva destacó la estrecha colaboración que la sala de lo Social del TSJM viene manteniendo con el Colegio en la celebración del ya tradicional Encuentro que sirve para abordar los aspectos de mayor actualidad en el ámbito procesal. Por su parte, D<sup>a</sup>. 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, en donde cada generación alecciona, anima y sirve de ejemplo a las siguientes, remarcando un destino

de vida y la aspiración de realizar un servicio a la sociedad”. El Sr. Fernández Henares excusó la asistencia del Presidente del Consejo, D. Joaquín Merchán, recordó a las personas afectadas por la dana en la comunidad valenciana y el apoyo que se va a prestar a los compañeros y compañeras afectados por esta tragedia y finalizó su intervención resaltando la labor que desde el Consejo se viene realizando para conseguir materializar las reivindicaciones que se están realizando ante las diferentes administraciones en defensa de los derechos del colectivo como el turno de oficio, el recurso de casación y anunciando algunos de los actos previstos en 2025 conmemorativos del centenario de nuestra profesión.

## Reunión con el Delegado de Gobierno en Madrid

El 28 de junio de 2024 tuvo lugar una reunión entre el presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Joaquín Merchán Bermejo y el delegado de Gobierno en Madrid, Francisco Martín Aguirre, a la que también asistió la Presidenta del Colegio, Eva Torrecilla.

En este encuentro se planteó una colaboración institucional más estrecha para la discusión sobre las normativas actuales que afectan a los Graduados Sociales, proponiendo cambios o mejoras en las regulaciones que puedan beneficiar tanto a los profesionales como a la administración pública.

Asimismo se destacó el papel crucial que tienen las delegaciones de Gobierno en materia de extranjería debido a su función de intermediarias entre el gobierno central y las comunidades autónomas.

El delegado del Gobierno escuchó atentamente las propuestas realizadas por el Consejo General y se comprometió a trabajar conjuntamente para buscar vías de solución a algunas situaciones que afectan en materia de extranjería. Una reunión que destacamos por la cercanía y predisposición del Sr. Martín Aguirre para colaborar con nuestro colectivo



## La Presidenta de la Comunidad de Madrid se reúne con el colectivo de Graduados Sociales para avanzar en el fortalecimiento de las relaciones laborales en la región

Isabel Díaz Ayuso, Presidenta de la Comunidad de Madrid, mantuvo en la tarde del 22 de julio, un encuentro institucional en la Real Casa de Correos, sede del Ejecutivo autonómico, con la Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, Eva Torrecilla Hernández y con el Presidente del Consejo General, Joaquín Merchán Bermejo. En esta reunión también estuvo presente el Consejero de Presidencia, Justicia y Administración Local, Miguel Ángel García Martín.

El objetivo de esta cita pasa por avanzar en el fortalecimiento de las relaciones laborales en la región en beneficio del tejido empresarial y de los trabajadores. La colaboración del Colegio con la Comunidad es muy estrecho y fluido desde hace más de una década, tanto a través de las acciones que se vienen desarrollando conjuntamente

con la Consejería de Justicia, como a través de otros convenios vigentes con la Dirección General de Trabajo, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Consejería de Hacienda o la de Políticas Sociales con actuaciones para el fomento del voluntariado. Igualmente, el Colegio viene colaborando con la Comunidad en diferentes líneas de trabajo para la difusión, información y asesoramiento sobre los programas de ayudas y subvenciones en materia de empleo y los servicios al empleador del Gobierno autonómico.

La Presidenta del Colegio aprovechó la reunión para exponer de primera mano a Isabel Díaz Ayuso las acciones que el Colegio viene prestando a la ciudadanía a través del Servicio de Ayuda Jurídica Gratuita y la creación del servicio Medialogs para el fomento de la mediación.

## Reunión con el alcalde de Madrid

En la sede del ayuntamiento de Madrid tuvo lugar el 4 de julio la reunión celebrada entre el presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Joaquín Merchán Bermejo, la presidenta del Colegio de Madrid y directora de la Fundación Justicia Social, Eva Torrecilla y el alcalde de Madrid, José Luis Martínez-Almeida.

Este encuentro sirvió para exponer los temas que principalmente preocupan a nuestro colectivo, así como los objetivos que nos gustaría alcanzar para la consolidación de nuestra profesión.

La presidenta del Colegio de Madrid explicó a Martínez-Almeida la importante labor social que realiza nuestro colegios con su servicios de Orientación Jurídica Laboral, una labor altruista al servicio de la sociedad madrileña.

Otra de las cuestiones que se trataron en este distendido encuentro fue las acciones que a lo largo del 2025 realizaremos para conmemorar los 100



años de la publicación del Real Decreto que asentó los pilares de la Justicia Social en España, al regular por primera vez los centros con carácter de "Escuela Social", origen de la profesión de Graduado Social.

Martínez-Almeida se ofreció para ser anfitrión de un encuentro con los

presidentes de los Colegios que integran el Pleno de este Consejo General en el ayuntamiento, una casa consistorial abierta al igual que Madrid, una ciudad diversa y multicultural, caracterizada por su población proveniente de todas las regiones de España, algo que la hace rica en diversidad y oportunidades.

## Actos del Colegio de Aragón

El Colegio de Graduados Sociales de Aragón celebró el 13 de noviembre una serie de actos institucionales que comenzaron con la organización de unas Jornadas Laboralistas que contaron con la participación de destacados expertos en derecho laboral. El presidente del Colegio, Noé Fau Guinda agradeció a todos los ponentes y colegiados su presencia en este acto, unas jornadas que se

convierten en un espacio abierto para el análisis de temas actuales y de interés para todos los asistentes.

Ya en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Aragón tuvo lugar el acto de jura o promesa de los nuevos colegiados en la que se contó con la presencia del presidente del TSJ de Aragón, Manuel Bellido Aspas, y donde nuestro Colegio estuvo representado por el vocal José Carlos Astudillo

## Acto de Jura o Promesa del Colegio de Alicante y entrega de condecoraciones

El pasado 8 de noviembre el Colegio de Graduados Sociales de Alicante celebró sus actos institucionales en el hotel AC by Marriott Alicante que contó con la

presencia de diferentes autoridades.

Un acto que comenzó con la jura o promesa de los nuevos colegiados y colegiadas para continuar con la entrega del diploma de la medalla de Oro colectiva al Mérito en el Trabajo a los colegiados y colegiadas ejercientes con 20 años de colegiación. Una vez finalizada la entrega de diplomas, se hizo la entrega de las Medallas otorgadas por la Junta de Gobierno al Mérito Profesional, estando nuestro Colegio representado por la vocal Ana María Cerezo.

# I Jornada Nacional Agrolaboral en Jaén

El pasado 11 de noviembre tuvo lugar en Baeza la I Jornada Nacional Agrolaboral que ha tratado sobre cuestiones actuales del trabajo en el sector agrícola: respuesta desde el ordenamiento Jurídico y el ámbito profesional.

Este acto desarrollado en el auditorio Antiguas Ruinas San Francisco de Baeza, ha despertado un gran interés entre los asistentes entre los que se encontraba nuestra vocal Amaya Segovia. La jornada ha contado con la dirección académica de Olimpia Molina Hermosilla, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Jaén y la programación recogía la presencia de destacados ponentes como Juan Antonio Maldonado Molina, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



de la Universidad de Granada, así como la participación de los jefes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Almería, Cáceres, Jaén y Murcia. También estuvieron presentes altos funcionarios del INSS, del SEPE y de la TGSS.

Entre los temas destacaron el ade-

cuado encuadramiento de los trabajadores agrarios; el reconocimiento de prestaciones a favor de estos trabajadores; la actuación de la Inspección de trabajo y Seguridad Social y la negociación colectiva en este sector agrario con la visión de los agentes sociales.

## Feria Accountex España 2024

Accountex, la feria de referencia para despachos profesionales, asesorías y empresas, celebró con éxito su tercera edición consecutiva los días 6 y 7 de noviembre en IFEMA Madrid. Este evento se ha consolidado como un punto de encuentro clave para descubrir las principales tendencias, cambios legislativos y su impacto en la evolución y desarrollo del sector de los despachos profesionales y las empresas.

Este año, como gran novedad, se incorporaron temas relacionados con la gestión de los recursos humanos, destacando la primera edición de HR Expo. Este evento, ya considerado un referente en el ámbito de los Recursos Humanos, ofreció una visión completa sobre las últimas tendencias y mejores prácticas en la gestión de personas, y cómo estas pueden ser implementadas por cualquier organización comprometida con su crecimiento y sostenibilidad.

Nuestro Consejo General organizó dos conferencias. La primera de ellas abordó "Las actuaciones de los graduados sociales/laboralistas en la Inspección de Trabajo". Jesús María Prieto Valbuena, Inspector de Trabajo y jefe de la Unidad



Especializada en la oficina nacional de lucha contra el fraude, y Juan Sebastián Fernández-Simal Fernández, Inspector de Trabajo, jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y SS de Madrid, fueron los ponentes de esta sesión.

La segunda conferencia se centró en "La nueva gestión en la dirección de recursos humanos", con la participación de Manuel Rodríguez, Graduado Social, responsable de Relaciones Laborales en el departamento de Personas y Talento de HM Hospitales y vicepresidente 1º del Colegio de Madrid, y José Avilés Muñoz, Graduado Social y director de RR.HH. de Rhenus Warehousing España. Marcos Oscar Martínez, vicepresidente 2º del Consejo General de Graduados Sociales de España, moderó este interesante debate.

## Pleno del Consejo General de Graduados Sociales en Mérida con motivo del 50º aniversario de la creación de Colegio de Badajoz

Los días 24, 25 y 26 de octubre en la ciudad de Mérida han tenido lugar unos actos institucionales con motivo del 50º Aniversario de la creación del Colegio de Graduados Sociales de Badajoz. Estos actos comenzaron con la organización de las II Jornadas Laboristas que tuvieron lugar en el Centro Cultural Alcazaba y que contó con la presencia de dos interesantes conferenciantes.

Al día siguiente tuvo lugar en el parador de Mérida, la organización de un pleno del Consejo General de Graduados Sociales con la participación de nuestra presidenta Eva Torrecilla.

Durante la mañana del sábado 26 de octubre se organizó los actos más emotivos de este 50º Aniversario que fue la Jura de nuevos colegiados, la entrega del premio Graduado Social a la Excelencia Académica al mejor expediente del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y la imposición de insignias y medallas a diferentes colegiados, un acto donde se subrayó la excelencia profesional de destacados colegiados que con su esfuerzo han contribuido al prestigio de la profesión de Graduado Social.

Estos actos culminaron con una visita privada al recinto del Teatro Romano de Mérida, una experiencia realmente memorable y enriquecedora, que nos permitió sumergirnos en la historia y la cultura de este emblemático lugar de una forma única.



## Formación en materia de extranjería

Con una gran acogida por parte del colectivo hemos llevado a cabo durante el mes de noviembre el curso “Actuaciones del Graduado Social en materia de Extranjería” planificado en colaboración con la Delegación de Gobierno de Madrid (Área de Extranjería), bajo la dirección de la Vocal Ejerciente de la Junta de Gobierno, Amaya Segovia, responsable de la Comisión de Extranjería

El curso ha contemplado una visión general de la normativa en materia de extranjería, con especial mención a los aspectos laborales y ha sido impartido por técnicos de la Delegación de Gobierno y por Ignacio Peyró, especialista del área laboral de Écija Abogados.



Con la entrada en vigor del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre dere-

chos y libertades de los extranjeros en España y su integración social estamos ya planificando nuevas acciones formativas para seguir al día esta parcela de actividad profesional.

## XLII Jornadas de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Recursos Humanos

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura celebró los días 7 y 8 de noviembre las XLII Jornadas de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Recursos Humanos. Este evento, tuvo lugar en el CICCA de Las Palmas de Gran Canaria

Las sesiones han contado con la participación de figuras destacadas del derecho laboral y de la gestión de recursos humanos, quienes han compartido sus conocimientos y experiencias sobre los retos y transformaciones del sector.

En representación de nuestro Colegio asistió a estas jornadas el vocal, Don José Luis Perea



# PREMIOS EXCELENCIA:

## La Fundación Justicia Social premia los mejores Trabajos de Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de 2022 y 2023

El 24 de septiembre se entregaron en la sede del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España los premios Excelencia que otorga la Fundación Justicia Social (FJS) para promover la investigación en el ámbito de las ciencias laborales y reconocer los mejores trabajos de investigación realizados por alumnos del último año del grado de Relaciones Laborales y RR HH. La directora de la Fundación, Eva Torrecilla Hernández, y presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, fue la encargada de conducir la ceremonia a la que asistieron también miembros de la Comisión Permanente del Consejo General, presidentes de varios colegios provinciales, así como responsables públicos y miembros de la judicatura.



Mireia López Girón, de la Universidad de A Coruña, con el trabajo titulado 'Reformas laborales en España: de cómo se llegó a la reforma de 2021', y Ainhoa Armenta Martínez, de la Universidad de Granada, que había presentado la investigación '¿Qué significa ser universitario hoy? Análisis de las expectativas laborales de los estudiantes del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Granada', son las ganadoras de la edición 2022 y 2023, respectivamente.



Promoción 2022



Promoción 2023

Además, se concedieron siete accésits por cada una de las promociones. La Fundación ha recogido en un libro los 16 trabajos seleccionados.

## PREMIOS MÉRITO SOCIAL 2024

Desde el año 2005 el Consejo General de Graduados Sociales de España otorga los premios Mérito Social, con el objetivo reconocer y premiar a aquellas personas, instituciones o entidades que, mediante su labor contribuyen de manera significativa al desarrollo social, laboral y jurídico del país, promoviendo los valores de justicia, solidaridad y bienestar social.

En esta edición nos complace resaltar que dos compañeros de nuestro Colegio, Josefa Sampayo y Rafael Carmona han sido distinguidos en la categoría de menciones.

- Sra. D<sup>a</sup> Josefa Sampayo Ponce: Mención a la Trayectoria Profesional
- Sr. D. Rafael Carmona Gordillo: Mención a la Defensa de la Profesión

La entrega oficial de los Premios Mérito Social se llevará a cabo el 13 de diciembre en un acto solemne que se celebrará en

el Senado de España. En dicho evento, se hará un reconocimiento público a los premiados, quienes serán homenajeados por su contribución a la mejora de nuestra sociedad.

Desde el Colegio queremos felicitar a todos los premiados, en especial a nuestros dos compañeros, por su constante trabajo y compromiso con la Justicia Social.

¡ENHORABUENA!

## INICIATIVAS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

# Visita a Aranda de Duero y cata de vinos



Entre las iniciativas de otoño que ha organizado la Comisión de Ocio y Tiempo Libre de nuestro Colegio, el sábado, 19 de octubre tuvo lugar una jornada lúdica junto a los Colegios de Graduados Sociales de Burgos y de Segovia donde tuvimos la oportunidad de vivir una jornada de confraternización visitando la localidad de Aranda de Duero y realizando una actividad de cata de vinos Denominación de Origen Ribera del Duero.

En primer lugar visitamos las Bodegas Ismael Arro-

yo - Valsotillo considerada como una de las catedrales del vino, cuya bodega subterránea del siglo XVI es una prueba más de la dedicación de esta familia a la elaboración del vino. Son 1200 metros cuadrados de galerías subterráneas excavadas en roca estando la galería principal horadada en piedra. Posteriormente se llevó a cabo un almuerzo de hermandad, finalizando la jornada con la visita a las bodegas subterráneas de Aranda, en un evento denominado La luz de las velas.

## Teatro “La función que sale mal”

Continuando con las acciones de ocio que viene planificando la Comisión de No Ejercientes del Colegio, y que tan buena acogida están teniendo, el pasado 28 de noviembre tuvo lugar la última convocatoria para este año donde un nutrido grupo de colegiados tuvieron la oportunidad de pasar una tarde

de risas y humor viendo LA FUNCIÓN QUE SALE MAL, una comedia mezcla entre Monty Python y Sherlock Holmes.

LA FUNCIÓN QUE SALE MAL ha hecho partirse de risa a más de 8 millones de espectadores desde su estreno en el West End en Londres (2012), acumulando los mayores

premios en su categoría y se convirtió en la comedia más taquillera de Broadway durante dos temporadas. Su éxito internacional se extiende a más de 30 países. Esperamos que el próximo año sigamos disfrutando de tan buenos momentos con estas iniciativas teatrales que están teniendo tan buena aceptación.

# María Luisa Gil Meana

## MAGISTRADA EMÉRITA

M<sup>a</sup> José García Pedreño  
José Carlos Astudillo Agudo



**P**resentar a Doña María Luisa al colectivo de Graduados Sociales de Madrid resulta casi innecesario. No hay Graduado Social que haya realizado actuaciones en el ámbito jurídico que no la conozca. Igualmente si ha asistido a conferencias, cursos monográficos o llegó a matricularse en alguna de las 43 ediciones que se llevaron a cabo en la ya extinta Escuela de Práctica Jurídica Laboral del Colegio, a buen seguro habrá recibido sus enseñanzas prácticas, resultando siempre una de las docentes mejor valoradas por su sabiduría y calidad humana. Recientemente jubilada, desde estas páginas acercamos la figura de Doña María Luisa a los colegiados y colegiadas más jóvenes porque recordar es volver a vivir.

**EL GRADUADO-** ¿Qué le atrajo del mundo jurídico para cursar estudios de Derecho?

María Luisa Gil- *Recuerdo que ya a los 8 años decía que quería ser Fiscal para sorpresa de todos porque además, en mi familia nadie se ha dedicado al Derecho. Lo decía porque pensaba que era quien castigaba a los injustos; después ya supe que no era así. Nunca tuve ni la más mínima duda de que quería estudiar Derecho.*



“Desde niña he llevado muy dentro el sentido de lo justo”

■ © Foto de Archivo

**EG-** ¿Cómo decidió dar el salto al ámbito de la judicatura?

MLG- *Yo no lo calificaría de “salto” en absoluto, para mí no lo ha sido. Lo que sí es cierto es que la vida, a veces, nos va llevando por caminos impensados tanto personal como profesionalmente.*

**EG-** En su currículum hemos podido observar su dilatada trayectoria

como titular del Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid y posteriormente en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. ¿Qué destacaría de su carrera y cómo ve actualmente la evolución de la magistratura?

MLG- *Lo destacable en mí y en todos los jueces es nuestra absoluta dedicación a la judicatura, trabajando, incluso, sábados y domingos, dictando las re-*

*soluciones, como es nuestra obligación, con absoluta imparcialidad. Esa frase tan repetida de que el juez solo está sometido al imperio de la ley es absolutamente cierta. Un juez tiene que tener, además de amplísimos conocimientos jurídicos y, por supuesto imparcialidad, templanza y no puede permitir que sus ideas políticas se vean reflejadas en sus resoluciones. Desde que comencé en la Jurisdicción Social (tenía entonces 23 años) he oído esas calificaciones de “juez pro empresa” y “juez pro trabajador” y ambas me han parecido siempre inaceptables y negativas. Un juez tiene que ser como el capitán de un barco y saber mantener el rumbo sin escorarse ni a babor ni a estribor, de lo contrario acabaría por dictar resoluciones no justas. Todo ello es aplicable a la Judicatura de cualquier época*

*Es cierto que hace ya años que desempeñan labor judicial personas que no realizaron la oposición de judicatura debido al tercer y cuarto turno, pero todos los compañeros que he conocido, que han sido jueces por esta vía, han desempeñado sus funciones exactamente igual que quienes sí aprobaron la oposición.*

**EG-** Durante su dilatada carrera profesional ha tenido un estrecho contacto con los Graduados Sociales. ¿Cómo califica la evolución de nuestro colectivo en la Jurisdicción Social?

**MLG-** Recuerdo perfectamente aquellos años en los que a los Graduados Sociales no se les permitía sentarse en estrados a la misma altura que los abogados ni llevar toga, finalmente lograron todo ello pero al principio la toga llevaba un ribete verde y en la espalda, que acababa en pico, una borla del mismo color para que se distinguiera de la de ellos. Yo tuve, incluso, la oposición del Decano del Colegio de Abogados de uno de mis destinos a que permitiera a los Graduados Sociales el uso de la toga.



“**Esa frase tan repetida de que el juez solo está sometido al imperio de la ley es absolutamente cierta”**”

*Estas diferencias que parecen tan lejanas no lo son tanto si tenemos en cuenta que hasta hace no mucho tiempo no se permitía que los Graduados Sociales firmaran los recursos de suplicación. Evidentemente, todos sabíamos que eran ellos quienes los redactaban y los firmaba un abogado con el que tenían un acuerdo.*

*Afortunada y lógicamente, esto ha cambiado aunque es evidente que hay logros, a nivel procesal, que los Graduados Sociales aún tienen que conseguir.*

**EG-** ¿Qué motivos considera que actualmente impulsan a las empresas y particulares a solicitar los servicios jurídicos del Graduado Social?

**MLG-** En mi larguísima experiencia he comprobado que la mayoría de las veces eran las empresas las que tenían como defensores a Graduados Sociales y creo que influye en ello el que

*haya personas afiladas a Sindicatos y otros muchos demandantes soliciten abogado de oficio.*

*Indudablemente el Graduado Social está especializado en Derecho Laboral y creo que quienes los contratan lo valoran muy positivamente.*

**EG-** En el plano académico ha sido una persona muy vinculada al ámbito académico y formativo colaborando en numerosas ediciones de nuestra Escuela de Práctica Jurídico Laboral. ¿Qué le ha aportado personalmente la docencia y qué considera que ha aportado usted a sus alumnos?

**MLG-** En el Colegio de Graduados Sociales he estado 25 años dando clase, no solo en la Escuela de Práctica Jurídica sino también en cursos monográficos como única profesora.

*La docencia enriquece personal y profesionalmente. Mis clases siempre han sido, eminentemente prácticas. Fui la primera profesora en Madrid que realizó en una Universidad simulacros de juicios en los que participaban todos los alumnos.*

*Un profesor puede estar preparadísimo, explicar con total claridad y los alumnos prestar absoluta atención, pero cuestión distinta es saber llevar lo aprendido a la práctica.*

*Hay que tener en cuenta que los juicios en la Jurisdicción Social son orales, la demanda sí es escrita, pero al ser la contestación oral, también lo son las excepciones alegadas, que a veces el defensor del demandante no espera oír y tiene que contestar a ellas oralmente en la vista. Es necesario saber preguntar y repreguntar a los testigos y peritos o tomar la decisión de no hacerlo si parece lo más adecuado. Quien defiende al demandado, por ejemplo, tiene que estar preparado para protestar, siempre de forma correcta y respetuosa, si entiende que la parte actora está introduciendo hechos nuevos en la vista y el magistrado/a guarda silencio. Por todo ello es fundamental que los Graduados Sociales asistan a cursos totalmente prácticos y mis alumnos lo han valorado muchísimo.*

**EG-** A lo largo de su carrera profesional, por su cercanía al Colegio ¿Qué papel cree que deben realizar actualmente los Colegios profesionales?

*MLG-Me parece esencial que los Colegios de Graduados Sociales ofrezcan cursos a sus colegiados, que los mantengan al día en cuanto a las novedades legislativas y jurisprudenciales, tanto más teniendo en cuenta el mundo legislativo tan cambiante en el que vivimos y con la llegada inexorable de la Inteligencia Artificial. Por otra parte, considero que deben apoyar a los colegiados ofreciéndoles las herramientas que faciliten su labor.*

**EG-** Por su estrecha vinculación con nuestro Colegio hemos tenido también la oportunidad de conocer a su madre, recientemente fallecida. Con el sentir que produce el paso del tiempo ¿cómo valora el legado de su madre y la impronta profesional que dejó en usted?

*MLG-Agradezco infinitamente que mencione a mi madre. Ella nunca se dedicó al Derecho ni dirigió mis pasos hacia esta carrera porque siempre pensó que*

“**Siempre se han oído las calificaciones de “juez pro empresa” y “juez pro trabajador” y ambas me han parecido siempre inaceptables y negativas”**

*los hijos tienen que elegir su propio camino y dedicarse a lo que deseen. Por supuesto que se sentía orgullosa de mis muchos logros profesionales, incluida mi estancia en la Corte de Casación de Roma y de París.*

*La impronta de mi madre en mi vida ha sido a nivel humano, no profesional, los valores por los que me sigo rigiendo me los ha inculcado ella. También he de decir que he tenido dos madres, mi abuela, que era su madre, y ella y me siento orgullosísima de las dos.*

**EG-** Ahora ya en su etapa de jubilación puede disfrutar de tiempo para realizar otras actividades que quizás dejó un tanto relegadas durante su periodo de actividad profesional. Sabemos que ahora realiza labores de investigación, escribe, pinta... ¿Qué destaca de esta etapa de su vida?

*MLG-La palabra jubilación, en este caso anticipada, me suena muy extraña. La realidad es que solamente he dejado de estar en activo en cuanto a dictar sentencias y otro tipo de resoluciones*

“**A todos los Graduados Sociales les digo que jamás dejen de estudiar, no hay una edad para dejar de hacerlo”**

*judiciales, porque por lo demás mi actividad es total.*

*Soy licenciada en Historia Moderna y licenciada en Historia Contemporánea, de ahí la investigación histórica, incluyendo pleitos de los siglos XVIII y XIX y la publicación de libros. Lo cierto es que al tener, llamémoslo así, dos vidas intelectuales, como digo, sigo con total actividad, escribiendo también artículos jurídicos, (pasan de 50). No he dejado de lado las conferencias ni voy a renunciar a la enseñanza llegado el momento.*

*Siempre digo que los días tendrían que tener más de 24 horas para que me diera tiempo a tanto como tengo que hacer. Efectivamente he vuelto a pintar, antes, con las sentencias era imposible, como también lo era dedicarme a la investigación histórica en la misma medida que ahora*

**EG-** Ya para concluir Dña. María Luisa; su implicación con nuestra profesión ha sido digna de elogio. ¿Qué consejo le daría a las jóvenes generaciones que ahora comienzan su andadura para desarrollar una carrera profesional satisfactoria?

*MLG-Si piensan ejercer como defensores, insisto en que no dejen de asistir a cursos totalmente prácticos y de acudir a presenciar juicios como público, es una forma magnífica de aprender lo que se debe y no se debe hacer. Yo comencé a asistir cuando estaba en cuarto de la carrera porque el catedrático lo ponía como condición para poder examinarse y ya no lo deje nunca voluntariamente.*

*A todos los Graduados Sociales les digo que jamás dejen de estudiar, no hay una edad para dejar de hacerlo. He tenido en clase Graduados Sociales con 60 años que necesitaban reciclarse por motivos personales. Es preciso estar siempre al día en legislación y jurisprudencia. En un mundo tan competitivo como en el que vivimos estar siempre bien preparado es fundamental para ejercer la profesión.*

## II JORNADA DE GRADUADOS SOCIALES UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

**Alejandro Carretero Lozano,  
Paula Martín Sánchez  
y Roberto Pérez París.**



**D**urante el mes pasado el Colegio de Graduados Sociales de Madrid ha organizado jornadas de acercamiento en los campus de Madrid-Vicálvaro y Alcorcón, pertenecientes a la Universidad Rey Juan Carlos, concretamente los días 14 y 16 de octubre. Estas jornadas nacen con el objetivo de presentar a los alumnos la labor que llevan a cabo los graduados sociales y la importancia de esta profesión en el ámbito laboral y social.

Para alcanzar este objetivo se vienen organizando con cierta regularidad unas jornadas informativas en las instalaciones de la universidad, orientadas a los alumnos de nuevo ingreso

y a aquellos de cuarto curso, próximos a finalizar sus estudios. Gracias a esta iniciativa, es posible ayudar a los estudiantes a conocer mejor su titulación, acompañarlos en su vida universitaria y clarificar su futuro laboral inmediato. Como no podía ser de otro modo, la acogida de éstas fue magnífica, superando los 180 asistentes.

Desde el inicio de nuestro grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad Rey Juan Carlos, los estudiantes hemos tenido el privilegio de ser precolegiados en el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, condición que permite a todo aquel interesado/a formar parte del colegio y participar en muchas de sus actividades, congresos y talleres formativos. Esta iniciativa del Colegio de Graduados Sociales ha permitido el acercamiento de nuestra profesión a los estudiantes desde el primer año de la titulación.



Los esfuerzos de la corporación no se limitan únicamente a una serie de jornadas informativas, sino que, atendiendo a las necesidades y propuestas de los precolegiados, apuesta por la formación de los futuros graduados sociales, impulsando y organizando multitud de eventos, entre los que se encuentran:

En primer lugar, se realizará un taller de posicionamiento personal, programado para la primera semana de





diciembre. Este taller permitirá a los asistentes desarrollar su marca personal y mejorar su presentación en entrevistas y redes profesionales.

Posteriormente se llevará a cabo una vez más la Jornada de Puertas Abiertas, una jornada que cuenta con años de trayectoria y que pretende dar a conocer las instalaciones y el funcionamiento interno del Colegio de Graduados Sociales. Esta experiencia, que se realizará el 13 de febrero del próximo año, nos brindará una visión más

clara para nuestro futuro profesional.

Ya en marzo del próximo año está planteada la realización un taller sobre nóminas, una experiencia formativa que permitirá complementar su formación universitaria con un práctico taller, donde los participantes aprenderán a elaborar nóminas, una competencia esencial en nuestra profesión.

En cuarto lugar, la última actividad formativa orientada al precolegiado está programada para abril de 2025, y consistirá en un taller sobre práctica

procesal, que incluirá una simulación de juicio, lo que permitirá a los estudiantes vivir la experiencia de un proceso judicial y prepararse para situaciones similares en su vida profesional.

Finalmente, desde la comisión de precolegiados, queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al Colegio de Graduados Sociales de Madrid por su dedicación y por compartir sus conocimientos con nosotros. Su apoyo es invaluable para nuestra formación y desarrollo.



## EL TEATRO DEL BARRIO: RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE LAS SALAS ALTERNATIVAS



**Patricia Moreno Guerrero**  
*Psicóloga General Sanitaria.*  
*Titulada en Arte Dramático*  
*por la Escuela Municipal*  
*de Madrid.*



Este año el Premio Nacional de Teatro ha recaído en el Teatro del Barrio, un reconocimiento que concede el Ministerio de Cultura a esta pequeña sala situada en el barrio madrileño de Lavapiés. Supone una recompensa muy importante porque reconoce la labor de las salas alternativas como herramienta de sensibilización para incidir y transformar la sociedad.

Este lugar supone un proyecto artístico y cultural de asociación y vocación popular que abrió sus puertas en 2013 en las instalaciones de lo que antes había sido la Sala Triángulo, un espacio significativo de la escena alternativa. Su programación artística gira en torno a producciones que apuestan por la reflexión y el debate desde las artes escénicas, analizando minuciosamente lo que nos rodea e imaginando otras realidades posibles. Entre sus espectáculos más destacados para el próximo mes de noviembre se encuentran dos obras que ningún amante del teatro debería perderse: Las piscinas de la Barceloneta y Hoy tengo algo que hacer.

Estamos frente a una nueva oportunidad de disfrutar de Las piscinas de

la Barceloneta y recomiendo encarecidamente no dejarla pasar. Secun de la Rosa tiene muy claro que no hay historia sin tiempo. No hay justicia sin memoria. Y donde hay historia, justicia y memoria no existe el olvido. En este espectáculo lo colectivo y lo particular navegan de un lado a otro y se entrelazan en un mismo lugar que da sentido a la historia de Barcelona, una ciudad en busca de libertad. De la Rosa, hombre de la cultura total, tanto como intérprete, director e, incluso, dramaturgo, dota de vida a este montaje con su habilidad y solvencia habitual. Realiza una actuación llena de sentimiento y humanidad, una interpretación soberbia en la que borda todos y cada uno de los matices del personaje. En un verdadero recital, el actor catalán es capaz de transmitir la fuerza y la fragilidad de un muchacho que vive en el extrarradio de la Barcelona de los años 70 y que empieza a impregnarse de la sal de una peculiar piscina de agua de



mar. Sin duda, uno de los mejores trabajos de su carrera.

Pablo Rosal escribe y dirige y Luis Bermejo despliega sus mejores recursos interpretativos en Hoy tengo algo que hacer, un monólogo cómico sobre el síndrome de la vida ocupada. La posibilidad de tratar temas de difícil acercamiento a nivel social, como la necesidad de estar ocupados y que esa ocupación sea el sustento y el valor de nuestra existencia, es parte de la fuerza de este estupendo montaje. Rosal pone en el centro esta temática regodeándose en el uso de la palabra, en el manejo del lenguaje de un modo alegre, jovial, jubiloso pero también poético, bucólico e idílico; un torrente de letras y guiños que llega directo al corazón de un público completamente entregado. Pero la gran atracción de este espectáculo es el soberbio trabajo de Luis Bermejo, que se deja la piel dando un verdadero recital interpretativo.

En definitiva, dos viajes intensos hacia la reflexión que suponen una verdadera joya con la que cualquier amante del teatro tiene la oportunidad de deleitarse próximamente. Las piscinas de la Barceloneta y Hoy tengo algo que hacer perdurarán en la memoria de los espectadores durante mucho tiempo. Y Mi enhorabuena al Teatro del Barrio por el reconocimiento a la magnífica labor que desempeñan en un teatro único en Madrid.

# a3innuva Nómina

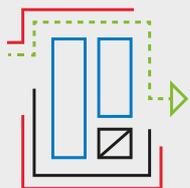
La solución  
laboral colaborativa  
para la empresa  
y los empleados

## El mejor software de nóminas y gestión laboral para el departamento de RRHH

En un entorno cloud  
siempre disponible

a3innuva | Nómina es una  
solución escalable y moduable,  
a la que puedes añadir  
funcionalidades de todas  
las áreas de la gestión laboral  
e integrar con soluciones  
propias o de terceros.

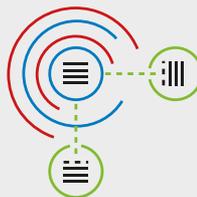
Además, incorpora la firma  
electrónica de documentos,  
para que las gestiones con los  
empleados sean más ágiles y  
seguras.



/ Eficiencia



/ Innovación



/ Colaboración



/ Cloud



# saltra

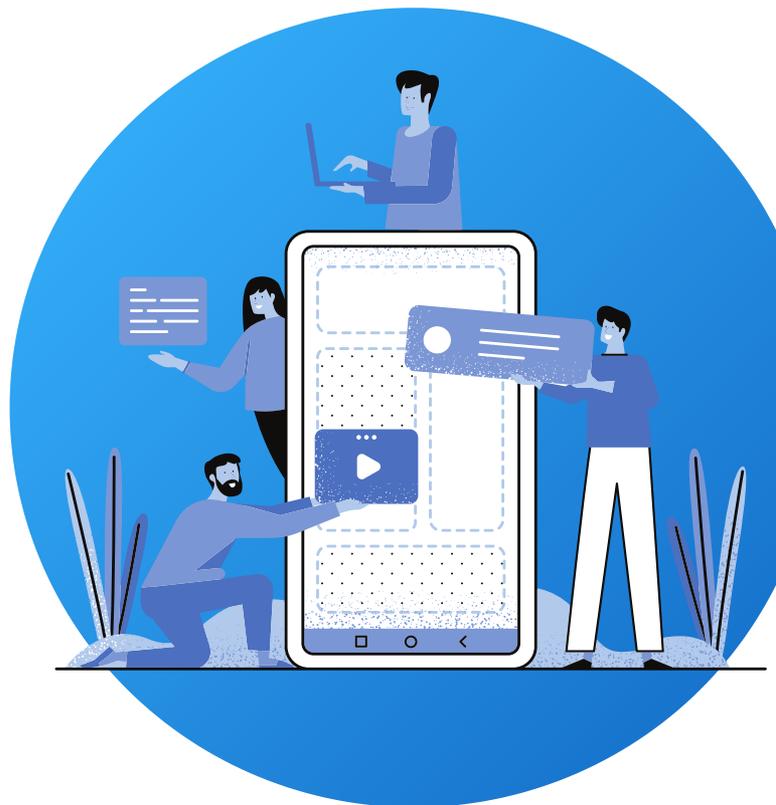


## Altas desatendidas

## Llamamiento Fijos Discontinuos

## Firma digital

Disponemos de la herramienta que además de automatizar los procesos en el ámbito laboral, te lo hace de una forma ordenada, sencilla e intuitiva...



## Por 50 €/mes

Condiciones especiales:

**Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid**



Información  
**+34 621 18 31 03**



Más información  
**saltra.es**