



El Graduado



Descarga la versión digital de la revista



2025 Centenario de nuestra profesión

De la Escuela Social al Grado

**SISTEMA PÚBLICO
DE SEGURIDAD SOCIAL: UN SISTEMA PIRAMIDAL INSOSTENIBLE**

Y ADEMÁS

CUATRO SOLUCIONES (Y MEDIA) A CINCO PROBLEMAS SOBRE PLANES DE IGUALDAD

**MADRID DIGITAL, AGENTE FUNDAMENTAL EN LOS PROCESOS
DE TRANSFORMACIÓN PARA PYMES Y PERSONAS TRABAJADORAS**



Hazlo fácil

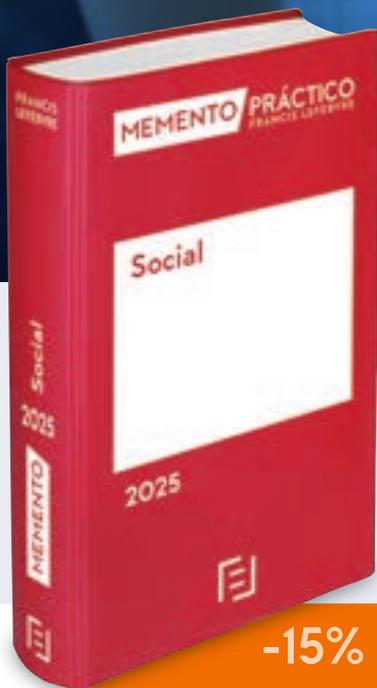
Encuentra la respuesta
en segundos

NOVEDAD

MEMENTO Social 2025

Toda la información laboral
y de la Seguridad Social en
un único volumen.

Un estudio profundo de las
novedades normativas
ocurridas en el último año.



-15% DTO. Oferta de suscripción en prepublicación
exclusiva para Graduados Sociales colegiados ~~186€~~

158,10€
PRECIO SIN IVA

Fecha prevista de publicación:
05/03/2025

PRINCIPALES NOVEDADES:

- Nuevo SMI en 2025.
- Revalorización de pensiones para 2025.
- Normas de cotización para 2025.
- Medidas laborales y de Seguridad Social para paliar los daños ocasionados como consecuencia de la DANA.
- Modificaciones en el

- procedimiento de regularización anual de la cotización en el RETA.
- Ampliación del derecho y acceso al subsidio de desempleo.
- Audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios.
- Nuevo Reglamento de Extranjería.

- Modificaciones en los requisitos del Ingreso mínimo vital.
- Nuevo permiso retribuido por restricciones de movilidad y riesgo climático.
- Modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.
- Regulación del derecho

- constitucional de defensa.
- Nueva reglamentación de los reconocimientos médicos de aptitud y la protección de la salud de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero embarcadas.

Infórmate en el 91 210 80 00



Querido/a lector/a,

Asoma la primavera y con ella esos primeros rayos de sol que ya nos transmiten algo de calor, alegría y optimismo en un año de importante significación para nuestra profesión. Este 2025 se cumple el centenario de la Real Orden que creaba las denominadas Escuelas Sociales, germen de nuestra profesión. Viene a nuestra portada el homenaje a quienes fueron parte activa como profesoras en la Escuela Social de Madrid, representadas en las figuras de las magistradas M^a Emilia Ruiz-Jarabo y Ofelia Ruiz Pontones. La Escuela fue el embrión de nuestra historia que nos permite expresar con orgullo que somos una profesión “hecha a sí misma”, con un espíritu constante de crecimiento y de superación.

Desde nuestra situación inicial vinculada al área del Trabajo nuestros pioneros y pioneras supieron ver la importancia de ser una profesión vinculada a Educación, y por consiguiente a la Universidad. De las Escuelas Sociales a la diplomatura en Relaciones Laborales pasando por el valor añadido de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, para finalmente con el Tratado de Bolonia, consolidar la creación del grado lo que supuso para los Graduados y Graduadas Sociales un mayor reconocimiento como profesión jurídica.

Nos importa nuestra historia, pero también la actualidad; por ello resaltamos y conmemoramos una vez más este mes de marzo el Día Internacional de la Mujer, y ligados de forma estrecha también al presente nos asomamos en este número a la ventana de Madrid Digital, la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid, organización que tiene por objetivo ser el principal agente para lograr la transformación digital a través de las tecnologías de información y las comunicaciones. En nuestra labor cotidiana como Graduados Sociales, la realización de nuestra gestión pasa por seguir los cauces digitales que en cada momento nos marcan los organismos oficiales y la seguridad digital se ha situado como factor fundamental en los procesos de transformación tanto para las PYMES como para las personas trabajadoras.

En materia laboral ofrecemos los principales problemas que afectan a los Planes de Igualdad, así como la estela de grandes reformas iniciadas durante la pandemia y que ahora llegan al ámbito procesal con la Ley Orgánica 1/2025, que modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en su artículo 24. Analizamos también la evolución de nuestro sistema público de Seguridad Social o la prevención de riesgos laborales en los hogares de las empleadas domésticas. Y, ¡cómo no! nuestras ya tradicionales secciones dedicadas al talento joven y al talento senior, aprendiendo junto a los noveles y a los más veteranos.

Será pues este 2025 un año de celebración y de conmemoración, donde es necesaria la participación de todas y todos los profesionales para seguir avanzando de la mano para lograr nuestras reclamaciones y legítimos objetivos.



C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

M^a. José García Pedreño

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

F. Javier Cerrajero Méndez

Aurora García García

Guillermo Vázquez Ramón

Vanessa Violero Martín

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Colaboran en este número

Yolanda Cano Galán

Araceli Crespo Pascual

Aurora García García

Víctor Herrero Martín

Patricia Ruiz Martín

Rubén Sánchez Guzmán

Fernando Sicre Gilabert

María Rosa Vela Balboa

Vanessa Violero Martín

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

IMPRESIÓN:

Infinity Producción Gráfica

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

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

Distribución gratuita.

SÍGUENOS EN:



-
-
- 5 ENTREVISTA**
IGNACIO AZORÍN:
Director General de Estrategia Digital de la Comunidad de Madrid
-
- 11 LABORAL**
11 Indemnizaciones por despido improcedente
14 4 Soluciones (y media) a 5 planes de igualdad
- 19 ENTORNO JURÍDICO**
19 CONVENIOS
21 SENTENCIAS DE INTERÉS
23 NORMATIVA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
- 25 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES**
La prevención en los hogares
-
- 30 MEDIACIÓN**
30 La reforma de la Justicia en el ámbito social
-
- 34 SEGURIDAD SOCIAL**
34 Sistema Público de Seguridad Social
Un sistema piramidal insostenible
39 El laberinto de la viudedad de parejas de hecho
Solicitudes denegadas antes de la STC de 11 de marzo de 2014
-
- 44 FISCALIDAD**
Inicio de la campaña de la RENTA 2024
-
- 47 NOTICIAS DEL COLEGIO**
-
- 54 TALENTO SENIOR**
Santiago Sánchez-Mariscal Lozano
-
- 58 TALENTO JOVEN**
Buscando clientes, no trabajo: la clave para el éxito de un Graduado Social emprendedor
-
- 61 CULTURA**
El Frontón Beti Jai: un edificio único en Madrid



Ignacio Azorín

**DIRECTOR GENERAL DE ESTRATEGIA DIGITAL
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

“ *Este 2025 nos hemos propuesto rediseñar el 85% de los trámites más demandados en la región, siempre poniendo al usuario en el centro* ”

Aurora García García
Graduada Social



La Consejería de Digitalización nació en el verano de 2023 como la primera y única cartera en España creada para afrontar los grandes retos a los que se enfrenta el país y la Comunidad de Madrid en este ámbito. El objetivo de este departamento, dirigido por D. Miguel López-Valverde, es ir por delante en la transformación digital de los servicios públicos, mantener a la región en los puestos de cabeza de los principales indicadores de desarrollo digital, y en definitiva, consolidar a la Comunidad de Madrid como el hub tecnológico del sur de Europa.

Para ello, la Consejería ha trazado una estrategia basada en tres líneas: Sociedad Digital, es decir, la aplicación de las tecnologías de digitalización para acercar la Administración al ciudadano y a la empresa; Administración Digital, para lograr unos servicios públicos más eficientes, y Economía Digital, para que Madrid sea un polo de generación de empleo y conocimiento, de atracción de talento e inversión.

La Consejería de Digitalización dispondrá en 2025 de un presupuesto de 567,2 millones de euros con un crecimiento del 10,4%, con el objetivo de seguir avanzando en el proceso de digitalización para convertir a Madrid en la región líder en Europa en esta materia.

Para conocer todo ello en mayor profundidad nos reunimos con D. Ignacio Azorín, Director General de Estrategia Digital, quien amablemente nos recibe en las renovadas instalaciones de la calle Embajadores, 181. Ingeniero aeroespacial por la Universidad Rey Juan Carlos, cuenta con una amplia experiencia internacional



“**La brecha digital no es un concepto aislado, sino que está relacionando diversas circunstancias”.**

en el ecosistema tecnológico, habiendo trabajado con universidades, multinacionales y startups en Francia, Alemania y Singapur. Como emprendedor en tecnología punta, conoce de primera mano los desafíos a los que se enfrentan los innovadores en términos de comercialización, financiación y acceso al mercado.

AURORA GARCÍA: En nuestra labor cotidiana como Graduados Sociales,

la realización de nuestra gestión pasa por seguir los cauces digitales que en cada momento nos marcan los organismos oficiales. Quizás se necesitaría la figura de un guía o instructor que nos acerque digitalmente hablando a la correcta utilización de las nuevas plataformas y sistemas de gestión online. Desde la administración ¿actualmente existe un acompañamiento digital adaptado a las necesidades de gestión de cada tipo de empresa?

Ignacio Azorín: Desde la Comunidad de Madrid estamos trabajando en dos áreas principales: el rediseño y simplificación de los procesos y la formación. El año pasado lanzamos el proyecto Cuenta Digital para acercar la administración a ciudadanos y empresas. Cualquier ciudadano puede descargar-

se esta aplicación en su teléfono móvil, con ella buscamos hacer la tramitación lo más fácil e intuitiva posible.

Este 2025, nos hemos propuesto rediseñar el 85% de los trámites más demandados en la región, siempre poniendo al usuario en el centro. Rediseñar significa no pedir información que ya tenemos, usar un lenguaje claro en los textos, reducir al mínimo el número de pasos y minimizar los documentos requeridos por parte de los equipos gestores para entregar el servicio al ciudadano lo más rápido posible. Esto mismo haremos cuando lleguemos a los procedimientos que trabajáis con frecuencia. Supone un gran esfuerzo por parte de todas las consejerías, pero el resultado es fantástico para poder simplificar y agilizar la relación con la Administración.

AG: La adquisición y desarrollo de competencias digitales es una de las prioridades dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. ¿Qué efectos persigue el imparable avance en la digitalización de los procesos a nivel productivo y a nivel humano dentro de las organizaciones?

IA: La digitalización de los procesos tiene un impacto significativo tanto a nivel productivo como humano dentro de las organizaciones. A nivel productivo, la digitalización permite una mayor eficiencia y optimización de los recursos. Por ejemplo, la automatización de tareas repetitivas mediante el uso de software permite a las empresas reducir costes y tiempos de producción, lo que se traduce en una mayor competitividad. Además, la digitalización facilita la recopilación y análisis de datos en tiempo real, lo que permite a las empresas tomar decisiones más informadas y rápidas, así como la capacidad de anticiparse.

A nivel humano, la digitalización transforma la manera en que los empleados trabajan y se relacionan con la tecnología. Por un lado, se requiere

“
Desde la Comunidad de Madrid hemos puesto en marcha el proyecto de Madrid Aula Digital para capacitación en habilidades digitales transversales, y en colaboraciones para formar a los jóvenes en el uso de la IA de manera ética y responsable de la mano de Microsoft y Founderz”

que los empleados adquieran nuevas competencias digitales para adaptarse a las nuevas herramientas y procesos. Esto implica una inversión en formación y desarrollo de habilidades digitales, lo que puede mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional de los trabajadores. También exige un cambio cultural en la forma en la que trabaja una organización. Por otro lado, la digitalización también puede mejorar la calidad de vida de los empleados al permitir modalidades de trabajo más flexibles, como el teletrabajo, lo que facilita la conciliación entre la vida laboral y personal.

AG: La seguridad digital es un factor fundamental en los procesos de transformación digital tanto para las PYMES como para las personas trabajadoras. En este sentido, ¿se prevén medidas de prevención específicas ante una factible aparición de nuevos riesgos para seguridad y salud en el entorno laboral?

IA: La seguridad digital es, sin duda, un pilar esencial en los procesos

de transformación digital, tanto para las PYMES como para los trabajadores. Desde la Comunidad de Madrid se han adoptado varias iniciativas para garantizar la seguridad y salud en el entorno laboral digital. Por ejemplo, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) lidera esfuerzos para promover una cultura preventiva en el ámbito laboral con el objetivo de crear entornos seguros, saludables y sostenibles. También jugamos un papel fundamental en el campo de la ciberseguridad. El año pasado pusimos en marcha la agencia de ciberseguridad y una de sus prioridades es acompañar en la creación de puestos de trabajo y sistemas ciberseguros que aseguren la protección de la información y los datos.

AG: A menudo asociamos las habilidades digitales a la población más joven, personas que han nacido en el mundo tecnológico. Dentro del apartado de competencias digitales para el empleo, ¿se aprecia dentro de la población joven algún tipo de brecha digital en función de la orientación profesional o influyen también factores geográficos o culturales?

IA: La brecha digital no es un concepto aislado, sino que está relacionado con diversas circunstancias. Factores





como la inversión en infraestructuras en zonas rurales y los esfuerzos formativos en habilidades digitales básica son esenciales para participar en la sociedad digital y por eso estamos invirtiendo en esas áreas. Desde la Comunidad de Madrid estamos trabajando tanto en formación, donde hemos puesto en marcha el proyecto de Madrid Aula Digital para capacitación en habilidades digitales transversales, así como colaboraciones para formar a los jóvenes en el uso de la IA de manera ética y responsable de la mano de Microsoft y Founderz. Son recursos muy valiosos. También se ha puesto en marcha el plan de talento digital en el que independientemente de la edad, puedes formarte en las tecnologías más demandadas por el mercado. Es decir, analizamos las necesidades de las empresas, las tendencias tecnológicas y proponemos formaciones de alta empleabilidad que pueden ayudar a transformar la vida de las personas. Nos tenemos que subir todos a la ola de la tecnología ya que es una parte fundamental de nuestro día a día y del futuro de nuestra economía.

AG: La formación digital para las personas al servicio de la adminis-

tración, entendemos que es una cuestión de dentro para afuera, y por ello nos es de gran utilidad en nuestro Colegio Profesional poder contar eventualmente con la realización de jornadas de información sobre el uso de nuevas plataformas o sistemas de comunicación por ejemplo con Seguridad Social, SEPE, Mutuas, pero fuera de este tipo de eventos, ¿se tiene previsto

el impulso de acciones formativas y divulgativas dirigidas a la comunicación entre ciudadanos y administración?

IA: El proyecto Cuenta Digital está transformando la relación entre la administración y el ciudadano centrandolo todos los procedimientos alrededor de la persona. Esto elimina muchas fricciones, mejora el tiempo de respuesta y la experiencia a la hora de obtener un servicio. Todo ello lo acompañamos con píldoras formativas que vamos colgando en Madrid Aula Digital, así como en talleres específicos. En este sentido, nuestro esfuerzo está en hacer las aplicaciones y sistemas más intuitivos y fáciles de usar. Aprovecho para agradecer el esfuerzo divulgativo que hacéis desde el Colegio.

AG: El Plan de digitalización pretende llegar a toda la población, sin que nadie quede fuera; sin duda un objetivo loable. ¿Se prevé impulsar campañas de sensibilización sobre la necesidad y ventajas de formarse en competencias digitales? ¿y qué acciones se contemplan dirigidas a sectores de población más vulnerables o con riesgo de exclusión digital y/o social?

“
El proyecto Cuenta Digital está transformando la relación entre la administración y el ciudadano centrandolo todos los procedimientos alrededor de la persona, lo que elimina muchas fricciones, mejora el tiempo de respuesta y la experiencia a la hora de obtener un servicio”

IA: El año pasado lanzamos Madrid Aula Digital, la plataforma formativa de la Comunidad de Madrid para avanzar en empleo tecnológico y reducir la brecha digital. Este proyecto nos permite realizar formaciones tanto presenciales como en línea para llegar a toda la población. Animo a todo el que nos lea a que lo busque en internet y se haga uno de estos cursos. Hay infinitas opciones y todas muy relevantes. Como organización, puedes solicitarlos desde la web y un formador o formadora se desplazará a dar la clase con el equipamiento necesario. Llevamos 18.798 ciudadanos.

También hemos puesto en marcha una red de centros de capacitación digital donde buscamos acercarnos a donde esté el ciudadano. En estos espacios completamente equipados se pueden recibir las formaciones de Aula Digital ligadas a las temáticas de interés de los distintos ayuntamientos. En cuanto a campañas de sensibilización se están promoviendo iniciativas desde Digitaliza Madrid, el centro de innovación, sobre privacidad y derechos digitales, alfabetización digital, ciberseguridad y prácticas seguras. Además, hemos financiado por el momento 32 proyectos de asociaciones sin ánimo de lucro para colaborar en este viaje. Con esta línea de acción buscamos llegar a 30.000 ciudadanos formados.

AG: Cómo profesionales que ofrecemos asesoramiento a empresas y personas trabajadoras, ¿a qué organismo dentro de la administración en relación con este Plan Nacional de Desarrollo Digital podemos dirigirnos para recibir asesoramiento o instrucciones sobre las acciones formativas recomendables, en función del sector empresarial, perfil de puestos de trabajo, o simplemente en función de las necesidades de cada ciudadano?



IA: El año pasado pusimos en marcha el "hub digital" de innovación europeo de Madrid (EDIH). Nuestra misión ahí es la de facilitar la digitalización tanto en el sector público como en las pymes de la Comunidad de Madrid de forma que podrán comprender y experimentar con las tecnologías de software, hardware y modelos comerciales para identificar y aplicar nuevas oportunidades de negocio; y obtendrán las habilidades y la formación necesarias para aprovechar al máximo las innovaciones digitales.

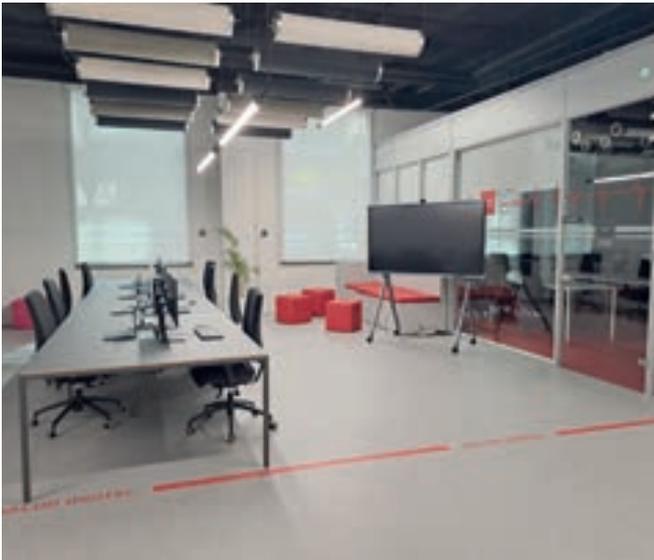
También encontrarán apoyo para poner en marcha estudios de viabilidad, desarrollo de planes de negocio, programas de incubación, etc. tanto con financiación pública como lograr inversiones privadas.

AG: ¿Cuál es la mejor recomendación que podemos dar a las empresas desde las asesorías, en cuanto a la

elección del tipo de formación que puedan necesitar sus empleados de cara a recualificarse digitalmente?

IA: Lo primero, antes de elegir cualquier tipo de formación, es esencial realizar un análisis exhaustivo de las necesidades específicas de la empresa y sus empleados. Esto incluye identificar las habilidades digitales actuales y las brechas que existen. Por ejemplo, algunas compañías pueden necesitar formación en ciberseguridad, mientras que otras pueden requerir conocimientos en inteligencia artificial o análisis de datos.

La formación debe ser personalizada y adaptada a los roles específicos de los empleados. No todos necesitan el mismo nivel de conocimiento en todas las áreas digitales. Por ejemplo, el personal de marketing puede beneficiarse de la formación en herramientas de análisis de datos y redes sociales, mientras que el equipo de TI puede



requerirla en ciberseguridad y gestión de redes.

También es importante que la formación sea flexible y accesible para todos los empleados. Esto puede incluir opciones de formación en línea, módulos autodirigidos y sesiones presenciales. Así puede aumentar la participación y la retención del conocimiento.

Desde las administraciones públicas hay una gran oferta formativa y gratuita. Lo importante es saber qué necesitas y reconocer que la formación continua es la clave para mantenerse competitivo como empresa y como persona.

AG: Para los más escépticos en materia digital, ¿qué beneficios diría que puede aportar el avance en la digitalización de los procesos en general y las comunicaciones?

IA: Hay que lanzarse para poder observar resultados tangibles y ganar en confianza.

En primer lugar, la digitalización de los procesos permite una mayor eficiencia operativa. Por ejemplo, en lugar de manejar documentos en papel, que pueden perderse o dañarse, los documentos digitales se pueden almacenar y acceder de manera segura y rápida desde cualquier lugar. Esto no solo ahorra tiempo, sino que también reduce costes asociados con

“**El año pasado pusimos en marcha el “hub digital” de innovación europeo de Madrid (EDIH). Nuestra misión ahí es la de facilitar la digitalización tanto en el sector público como en las pymes de la Comunidad de Madrid”**

el almacenamiento físico y el manejo de documentos.

Además, la digitalización mejora la precisión y la calidad de los datos. Los procesos manuales son propensos a errores humanos, mientras que los sistemas digitales pueden automatizar tareas repetitivas y minimizar estos errores. Por ejemplo, en la gestión de inventarios, un sistema digital puede rastrear automáticamente los niveles de stock y alertar cuando es necesario reabastecer, evitando tanto el exceso como la falta de productos. Por otro lado, la inteligencia artificial está revolucionando la forma en que analizamos y utilizamos los datos, per-

mitiendo predicciones más precisas y decisiones más informadas.

En cuanto a las comunicaciones, la digitalización facilita una comunicación más rápida y efectiva. Herramientas como el correo electrónico, las videoconferencias y las plataformas de colaboración en línea permiten a los equipos trabajar juntos en tiempo real, independientemente de su ubicación geográfica. Esto es especialmente útil en un mundo cada vez más globalizado, donde los equipos pueden estar dispersos en diferentes partes del mundo y, en mi opinión, te ayuda a atraer talento.

Quiero aprovechar para destacar el rol de la ciberseguridad. Juega un papel crucial en la digitalización, protegiendo los datos y sistemas de posibles amenazas y asegurando la integridad y confidencialidad de la información.

Desde El Graduado agradecemos la atención recibida desde Madrid Digital, una de las mejores organizaciones del Estado en materia de digitalización y en gestión de las TIC, cuya actividad engloba la administración, la educación, la justicia y la sanidad.

El Tribunal Supremo y la controversia de las indemnizaciones por despido improcedente

Vanessa Violero
Graduada Social



El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, mediante una sentencia unánime, ha dictaminado que la indemnización por despido improcedente establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no puede ser incrementada en vía judicial atendiendo a circunstancias específicas del caso. Este fallo ha aclarado que tal incremento no vulnera el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que simplemente requiere que la indemnización sea “adecuada”.

La sentencia surge en un momento en el que algunas Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia habían reconocido a ciertos trabajadores despedidos improcedentemente el de-

recho a recibir indemnizaciones superiores a las previstas por el ET. Estos tribunales justificaban sus decisiones en la insuficiencia de las indemnizaciones legales para reparar adecuadamente el daño sufrido por el trabajador o para disuadir al empleador de recurrir a despidos improcedentes. Esta interpretación se fundamentaba en normativas internacionales como el artículo 24 de la Carta Social Europea y el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT.

Los argumentos a favor de la posibilidad de establecer una indemnización adicional en casos de despido

improcedente encuentran su fundamento en dos pilares esenciales del derecho internacional y su interacción con el ordenamiento jurídico interno. Por un lado, el control de convencionalidad, una doctrina consagrada por la STC 140/2018 del Tribunal Constitucional, establece que los jueces nacionales tienen la obligación de inaplicar aquellas normas internas que contravengan tratados internacionales ratificados por España. Este principio se basa en la idea de que los compromisos internacionales asumidos por el Estado prevalecen sobre disposiciones internas que puedan resultar incompatibles, especialmente en materias que afectan derechos fundamentales. En el caso de la indemnización por despido improcedente, se argumentaba que las normas españolas no garantizaban siempre una reparación adecuada, incumpliendo así los estándares internacionales.

“
El fallo del TS aclara que el incremento no vulnera el art.10 del convenio nº 158 de la OIT





Por otro lado, los mandatos de la Carta Social Europea reforzaban esta postura. El artículo 24 de este tratado internacional exige a los Estados garantizar que los trabajadores despedidos sin causa válida reciban una “indemnización adecuada o una reparación apropiada”. Algunos tribunales interpretaron que la normativa española, al limitar la indemnización a la cantidad tasada en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, no cumplía completamente con las exigencias de la Carta.

Esta insuficiencia, según dichos tribunales, justificaba la necesidad de establecer una indemnización complementaria, destinada no solo a reparar de manera efectiva los daños sufridos por el trabajador, sino también a disuadir a los empleadores de incurrir en prácticas contrarias a los derechos laborales. Así, estos argumentos a favor

se presentan como una combinación de principios internacionales y una búsqueda de justicia más equitativa para los trabajadores afectados.

El Tribunal Supremo rechazó los argumentos a favor de una indemnización adicional basándose en un enfoque que prioriza la doctrina constitucional y la seguridad jurídica, así como en una interpretación específica de las normas internacionales aplicables. En primer lugar, sostuvo que la doctrina constitucional y la jurisprudencia históricamente han considerado que la indemnización tasada establecida en el Estatuto de los Trabajadores constituye una reparación adecuada para los casos de despido improcedente. Este sistema, según el Tribunal, ofrece un alto grado

de seguridad jurídica al establecer criterios uniformes que aseguran un trato igualitario a todos los trabajadores despedidos bajo las mismas condiciones. La cuantía predefinida evita la necesidad de litigios adicionales para probar los daños y perjuicios sufridos, simplificando así el proceso y garantizando una aplicación homogénea de la normativa.

En segundo lugar, el Tribunal analizó el artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y concluyó que los términos “indemnización adecuada” o “reparación apropiada” son demasiado genéricos para permitir su aplicación directa en el ordenamiento jurídico español. En su opinión, dichos conceptos requieren un desarrollo normativo interno que especifique cómo deben implementarse. Dado que el Estatuto de los Trabajadores ya establece un sistema indemnizatorio basado en parámetros claros y objetivos, como el salario y la antigüedad del trabajador, el Tribunal entendió que esta normativa cumple plenamente con las exigencias del Convenio.

Por último, la Sala destacó que la regulación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no solo es compatible con los estándares internacionales, sino que también se alinea con los parámetros establecidos por el Convenio 158, que permiten a los Estados diseñar sistemas de compensación basados en factores como la duración del empleo y el salario. Además, el Tribunal aclaró que su decisión no excluye la posibilidad de que los trabajadores puedan acceder a reparaciones adicionales a través de convenios colectivos o pactos individuales, lo que demuestra la flexibilidad del sistema español en garantizar una protección adecuada dentro del marco establecido por la ley. De este modo, el Tribunal reafirmó la validez y suficiencia del modelo indemnizatorio vigente en España.

La reciente sentencia del Tribunal Supremo, aunque representa un paso

El Tribunal Supremo rechazó los argumentos a favor de una indemnización adicional basándose en un enfoque que prioriza la doctrina constitucional y la seguridad jurídica



significativo hacia la unificación de criterios en materia de indemnización por despido improcedente, no cierra por completo el debate jurídico. Su alcance y aplicabilidad están condicionados por varios factores que podrían mantener abierta la controversia en el futuro. En primer lugar, la sentencia establece una limitación temporal en su doctrina, señalando que sus conclusiones se aplican únicamente a los despidos realizados bajo el marco normativo vigente en el momento del despido en cuestión. Esto implica que las circunstancias de cada caso, en función de los cambios normativos o de la evolución del derecho internacional, podrían generar nuevos planteamientos. Particularmente relevante es el impacto de la Carta Social Europea, cuyo contenido y exigencias podrían reinterpretarse en futuros litigios, reabriendo la discusión sobre la adecuación de las indemnizaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, las implicaciones de la sentencia no pueden desvincularse de las reformas legislativas en curso, que forman parte de la agenda política del Gobierno. Estas reformas buscan introducir sistemas de indemnización más variables, alineados con los estándares establecidos por la Carta Social Europea. El compromiso gubernamental de fortalecer las garantías para los trabajadores y reforzar la causalidad en los despidos sugiere que el debate sobre la adecuación del sistema indemnizatorio español sigue siendo un tema de interés legislativo y social. Aunque estas propuestas todavía enfrentan incertidumbres debido a la situación política, su posible implementación podría alterar significativamente el marco jurídico actual y reconfigurar el análisis del Tribunal Supremo.

Finalmente, el control de convencionalidad, un mecanismo que obliga a los órganos jurisdiccionales a aplicar normas internacionales ratificadas por Espa-



ña cuando estas entren en conflicto con disposiciones internas, seguirá siendo un elemento crucial en la interpretación judicial. Este mecanismo, que vincula no solo al Tribunal Supremo, sino también a los tribunales inferiores, podría dar lugar a interpretaciones divergentes en el futuro. La posibilidad de que algunos jueces consideren prioritarios los estándares internacionales frente a las disposiciones nacionales refuerza la idea de que este debate no está cerrado. En consecuencia, aunque la sentencia apor-

zatorio español, refuerza la seguridad jurídica y establece un criterio uniforme para los órganos judiciales. Sin embargo, lejos de clausurar el debate, deja abiertas importantes cuestiones, particularmente en lo relacionado con la aplicación de la Carta Social Europea y las potenciales reformas legislativas orientadas a fortalecer las garantías de las personas trabajadoras.

En un panorama en el que el Derecho del Trabajo está cada vez más condicionado por normativas multinivel, esta sentencia resalta el desafío de equilibrar las exigencias internacionales con las especificidades del ordenamiento jurídico nacional. Si bien refuerza el respeto por los límites legales establecidos, también pone de manifiesto la necesidad de seguir reflexionando sobre posibles reformas que amplíen la protección de los derechos laborales en un entorno normativo dinámico y en constante evolución.

En este sentido, el fallo no solo reafirma el papel de los tribunales como intérpretes del marco legal vigente, sino que también emplaza al legislador y a los agentes sociales a participar activamente en el diseño de un sistema que armonice las obligaciones internacionales asumidas por España con la realidad de sus relaciones laborales. Este equilibrio será esencial para garantizar que las soluciones normativas y judiciales no solo sean adecuadas, sino también sostenibles en el tiempo, logrando así una protección efectiva frente al despido improcedente que responda a los desafíos actuales y futuros del mercado laboral.

“
El Tribunal aclaró que su decisión no excluye la posibilidad de que los trabajadores puedan acceder a reparaciones adicionales a través de convenios colectivos o pactos individuales

ta claridad y unificación a corto plazo, el contexto jurídico y legislativo sugiere que las implicaciones de esta decisión seguirán evolucionando y siendo objeto de análisis en los próximos años.

La reciente sentencia del Tribunal Supremo supone un hito relevante en la interpretación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y su alineación con los instrumentos internacionales. Al ratificar la validez del sistema indemni-

4 soluciones (y media) a cinco problemas sobre planes de igualdad



Yolanda Cano Galán
Catedrática de Derecho
del Trabajo y Seguridad
Social. Universidad Rey
Juan Carlos



En la última década, en nuestro país, el derecho a la igualdad ha adquirido un excepcional protagonismo en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, especialmente tras la entrada en vigor del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que desarrolla el Capítulo III del Título IV de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el art. 17.5 ET y las disposiciones sobre registro y depósito de Planes de igualdad conforme al RD 713/2010, de 28 de mayo.

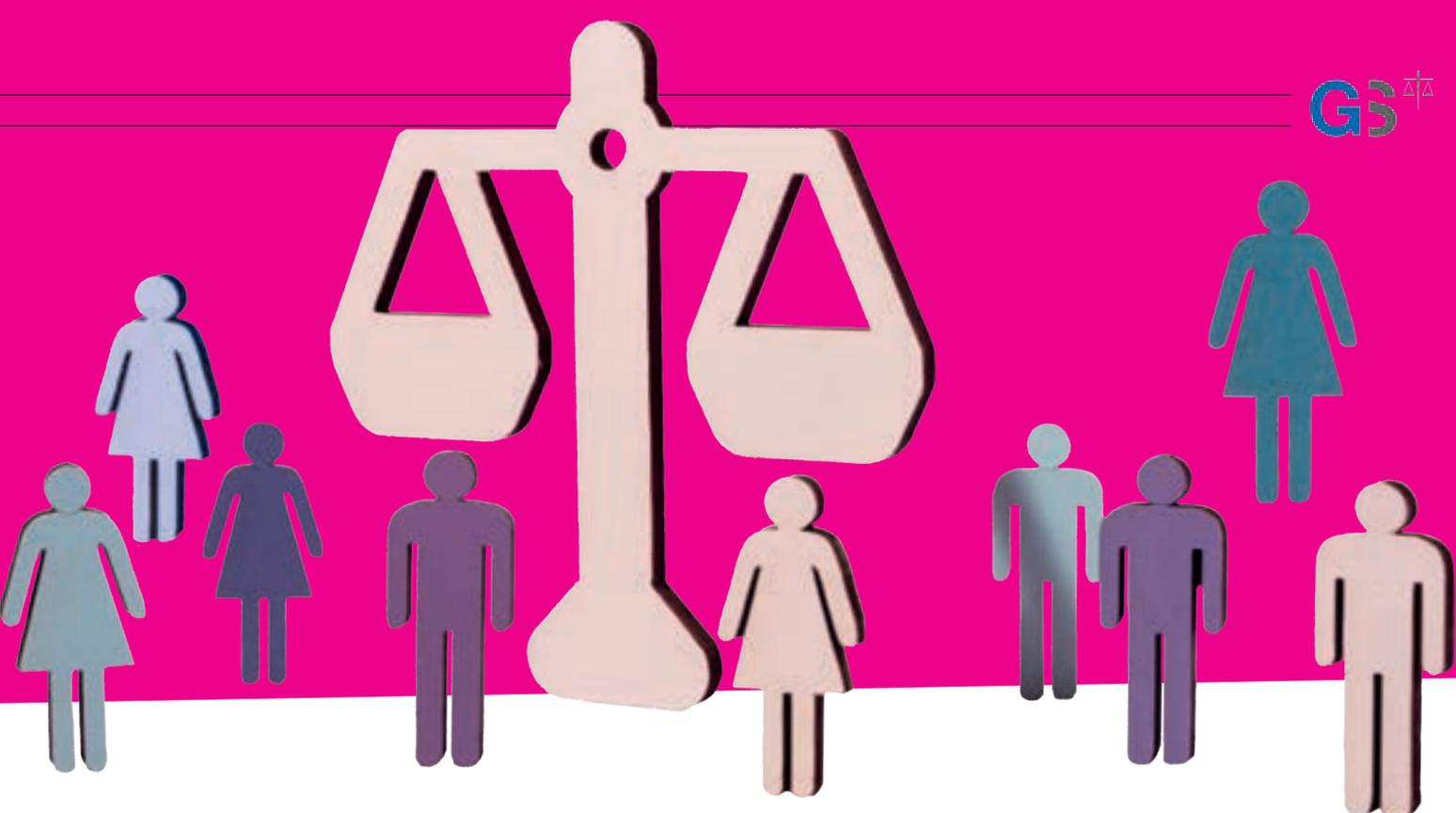
Las dificultades para negociar y registrar los planes provocan no pocos efectos perniciosos, como la prohibición de contratación en el sector público con empresas que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad registrado impuesta por el art. 71.1 d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y la comisión de una infracción muy grave del art. 8.17 LISOS.



El año 2024 ha sido especialmente relevante en la configuración de lo que probablemente será una consolidada jurisprudencia pacificadora de los conflictos en torno a los Planes de Igualdad, de ahí que parezca interesante, cuanto menos, identificar los problemas (cinco) y sistematizar las soluciones (cuatro y media) adoptadas por nuestro Alto Tribunal.

“
Probablemente se dará una consolidada jurisprudencia pacificadora de los conflictos en torno a los Planes de Igualdad

El primero trae causa de la obligación de negociación del plan conforme a la forma que se determina en la legislación laboral, esto es conforme a las reglas el art. 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en lo allí no previsto, conforme a las reglas del Título III ET -representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, que acrediten la legitimación exigida por el art. 87.1 ET, porque así lo requiere el art. 85.2 ET-. El problema surge cuando no existe en la empresa representación legal con la que negociar, y tras ser llamados a la negociación los sindicatos más representativos, éstos no contestan al requerimiento, de forma que la empresa se siente obligada a solicitar el registro de un Plan de Igualdad no negociado. La respuesta de la Admi-



nistración, como se puede intuir, no es otra que negar el registro del Plan por no haberse constituido la comisión negociadora. Y ante este problema, se presenta demanda de impugnación de actos administrativos que finalizó por sentencia que deja sin efecto la resolución denegatoria de la inscripción del Plan. Y será precisamente la Administración la que presentará recurso de casación (ordinaria) ante el Tribunal Supremo, cuestionando la validez del Plan de Igualdad de ámbito empresarial elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con un interlocutor válido para su negociación. La STS (Pleno) 545/2024, de 11 de abril (Rec. 123/2023) -cuya doctrina se reitera hasta en 10 sentencias posteriores creando un cuerpo de jurisprudencia consolidado- resuelve la cuestión en sentido favorable a la empresa, esto es, permitiendo acceder al registro del Plan de Igualdad, pero con matices. El primero es que, existiendo la obligación de negociación, sólo de manera excepcional "bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos", podría la empresa establecer el Plan de igualdad "entendido como provisional". El segundo tiene que ver con dicha provisionalidad,

de forma que, ante la imposibilidad de negociación, se abre la puerta al registro, pero "sin que ello suponga que la Autoridad Laboral, de manera obligada y acrítica, deba efectuar la inscripción y publicación del plan". En definitiva, se deberá proceder a la inscripción del Plan de Igualdad por cuanto en este excepcional supuesto la empresa no habrá incumplido sus obligaciones, pudiendo licitar.

El segundo problema es una derivación del anterior, y surge cuando ante la dificultad para contar con un interlocutor social para la negociación, el Plan de Igualdad se negocia entre la empresa y algunos trabajadores, negándose nuevamente por la Administración Pública la inscripción y registro del Plan de Igualdad de empresa. En este supuesto, a semejanza del anterior, los sindicatos no acuden a la llamada de negociación del Plan de Igualdad, pero la empresa sí realiza esfuerzos para consensuar el mismo, iniciando un proceso negociador con sujetos no legitimados para negociarlo, como son los trabajadores de la empresa. La respuesta al problema se aborda en la STS 1365/2024, de 20 de diciembre (Rec. 168/2024), que recuerda lo dispuesto en las SSTS 126/2017, de 14 de febrero (Rec. 104/2016), 95/2021 de 26 de enero (Rec. 50/2020), y 303/2022, de 5 de abril (Rec.



99/2020) -que negaron que pudiera sustituirse la comisión negociadora del Plan de Igualdad constituida entre la empresa y los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión "ad hoc"-, y lo establecido en la STS 403/2017, de 9 de mayo (Rec. 85/2016) -que subrayó la necesidad de agotar las posibilidades de negociación del Plan, lo que incluye la posibilidad de acudir a medios de solución extrajudicial de conflictos o el planteamiento de conflicto colectivo, exigiendo el cumplimiento del deber de negociar de buena fe-. Y la solución que alcanza es idéntica a la STS (Pleno) 545/2024, de 11 de abril (Rec. 123/2023) -de ahí la media respuesta del título- esto es, considerando que la negociación con dicha comisión "ad hoc"-algunos trabajadores de la empresa-, se subsume en el excepcional supuesto de bloqueo negociador ante la ausencia, a pesar del llamamiento por la empresa, de interlocutores sociales válidos, lo que obliga a la Administración Pública a la inscripción y publicación del Plan de Igualdad. Lo que no hace la Sala 4ª ni en la STS 545/2024, de 11 de abril (Rec. 123/2023) ni en la STS 1365/2024, de 20 de diciembre (Rec. 168/2024), a pesar de los esfuerzos argumentales en torno a la cuestión, es reflexionar sobre qué supone la ausencia de recurso a los mecanismos de solución extrajudicial

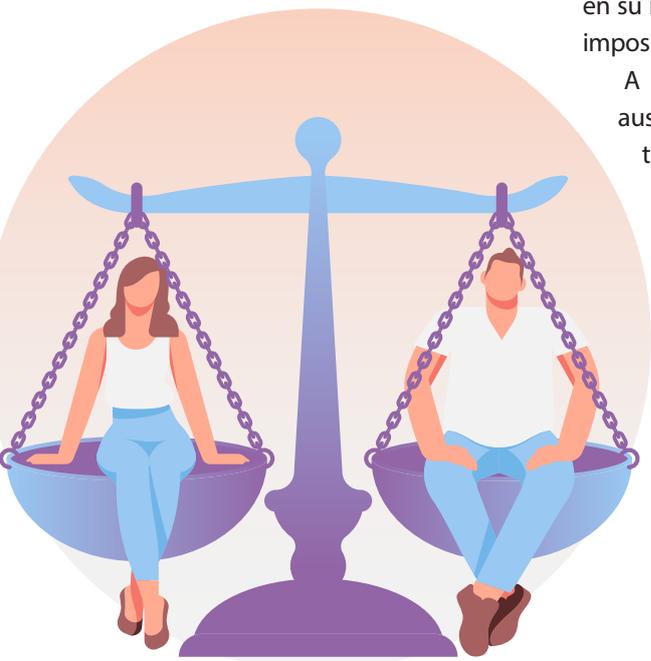
“ Ante la dificultad para contar con un interlocutor social para la negociación, el Plan de Igualdad se negocia entre la empresa y algunos trabajadores, negándose nuevamente por la Administración Pública la inscripción y registro del Plan de Igualdad de empresa

de conflictos o el recurso al conflicto colectivo -que entiendo serían necesarios para entender agotadas las posibilidades de negociación-, para considerar que existe bloqueo negocial, de lo que podría deducirse que cuando la empresa puede demostrar los intentos de contactar a efectos de negociación con interlocutores sociales válidos -representantes legales o sindicales-, sin que éstos respondan o accedan al proceso negociador, dichas exigencias se anulan, no obligándose, además, a realizar un mayor esfuerzo para constituir una comisión negociadora válida que dilataría el registro del Plan de Igualdad, lo que podría provocar efectos perniciosos en su negocio y tráfico mercantil por la imposibilidad de licitar.

A los problemas derivados de la ausencia de respuesta a la convocatoria a la negociación por los sujetos legitimados para negociar Planes de Igualdad, se añade el problema contrario, esto es, el del interés de determinados sindicatos de participar en la negociación del Plan de Igualdad. La cuestión se suscitó como consecuencia de la solicitud del sindicato que acreditaba la condición de ser más

representativo a nivel de comunidad autónoma pero no a nivel estatal, de formar parte de la mesa negociadora a nivel nacional del Plan de Igualdad de un grupo de empresas. La STS 1334/2024, de 11 de diciembre (Rec. 219/2022) les niega legitimación. La razón es que siendo el Plan de Igualdad del grupo de empresas a nivel estatal, y previéndose en el art. 2.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar "un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello", el sindicato no ostenta la condición de más representativo a nivel estatal, sin que tampoco cuente con el mínimo del 10% de los representantes unitarios de los trabajadores en el ámbito geográfico y funcional del convenio del grupo de empresas exigido por la norma convencional para dicha negociación. En definitiva, que el sindicato no puede formar parte de la mesa negociadora del Plan de Igualdad, al no ostentar la legitimación para negociar el mismo ni conforme a las reglas generales del RD 901/2020, de 13 de octubre o del Título III ET, ni conforme a las previsiones convencionales sobre negociación de Planes de Igualdad.

El cuarto problema derivado de la obligación de negociación de Planes de Igualdad, y abordado jurisprudencialmente por la Sala 4ª del Tribunal Supremo en 2024, tiene que ver, precisamente, con la obligación de inscripción del Plan negociado correctamente, cuando es la Administración la que no contesta a la solicitud. La cuestión ha sido resuelta por la STS (Pleno) 543/2024, de 11 de abril (Rec. 258/2022), seguida por otras 5 sentencias de la Sala 4ª del Tribunal Supremo y construyendo, nuevamente, jurisprudencia. La solución es clara, en



aquellos supuestos en que no se da respuesta a la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad de empresa, opera el silencio positivo conforme al art. 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin que posteriormente pueda dictarse una resolución administrativa expresa denegatoria, ya que “se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando la Administración no atiende eficazmente sus funciones”.

El último problema que se ha afrontado durante el año 2024 por la Sala 4ª del Tribunal Supremo, si bien tiene que ver con la interpretación de un determinado precepto del Plan de Igualdad, acontece como consecuencia de que dicho Plan amplía los derechos reconocidos en la normativa convencional sobre la cuestión. En particular, el problema se suscita cuando en el Convenio Colectivo de aplicación -Convenio Colectivo del Sector de Contact Center-, se prevé un permiso de 35 horas anuales retribuidas para las personas trabajadoras para la asistencia médica de la seguridad social, que se extiende, en el Plan de Igualdad, “al acompañamiento a consulta médica de la seguridad social de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora”, cuestionándose si debería reconocerse el permiso aun cuando los familiares no dependieran de la persona trabajadora. La STS 496/2024, de 20 de marzo (Rec. 79/2022), recurriendo a los criterios de interpretación normativa jurisprudencialmente fiados, niega el derecho aplicando incluso perspectiva de género, al entender que la finalidad de la medida contemplada en el Plan de Igualdad no es otra que conciliar la vida familiar y laboral, lo que se conjuga mal cuando el familiar no está a cargo. Es cierto que la sentencia no profundiza en la interesante cuestión de si el Plan



“**Habrá que esperar a ver qué nos depara este 2025, en que, seguro, se abordarán otros muchos problemas nuevos (o no tanto) y se ofrecerán otras muchas nuevas (o no tanto) soluciones**”

de Igualdad puede reconocer derechos distintos de los contemplados en la normativa convencional de aplicación, pero indirectamente está reconociendo que ello es posible, que los derechos de conciliación que sirvan para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres se pueden extender en el Plan de Igualdad respecto de los contemplados en el convenio colectivo, e incluso que podrían reconocerse derechos nuevos no previstos en la norma convencional cuando ello sirva para esa necesaria igualdad que debe existir en el particular contexto de cada empresa.

En conclusión, durante el año 2024 se han planteado cinco problemas vinculados a la obligación de negociar Planes de Igualdad a los que se ha dado cuatro respuestas (y media), quedando ya claro que: 1) Cuando los sindicatos no responden a la solicitud empresarial de negociación, no puede

negarse el registro del Plan de Igualdad (primer problema, primera solución); 2) Cuando como consecuencia de dicha negativa la empresa negocia con algunos de sus trabajadores (comisión “ad hoc”), tampoco puede negarse el registro del Plan (segundo problema, media solución); 3) Cuando un sindicato no legitimado para negociar el Plan de Igualdad quiere formar parte de la comisión negociadora, puede excluirse a dicho sindicato de la negociación (tercer problema, segunda solución); 4) Cuando habiéndose solicitado el registro y publicación del Plan de Igualdad no se obtiene respuesta por la Administración Pública, procede dicha inscripción y publicación porque el silencio es positivo (cuarto problema, tercera solución); y 5) Cuando los derechos reconocidos en el Plan de Igualdad se amplían respecto de los contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación, la interpretación acerca de la forma de ejercicio de esos derechos exige vincularlo, desde una perspectiva de género, a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (quinto problema, cuarta solución)

Cinco problemas y cuatro soluciones (y media) sobre Planes de Igualdad, pero habrá que esperar a ver qué nos depara este 2025, en que, seguro, se abordarán otros muchos problemas nuevos (o no tanto) y se ofrecerán otras muchas nuevas (o no tanto) soluciones.

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

PICSA SOLUCIONES INFORMÁTICAS S.L.

Virgen de la Cinta 47, Local A 41011 Sevilla

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



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



Convenios

Información elaborada por LEFEBVRE

1.- Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid. (BOCM 15/2025 de 18 de Enero de 2025) (Código: 28003715011982)

Resolución de 20 de diciembre 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 Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid suscrito por la organización empresarial Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por la representación sindical CC. OO. Industria de Madrid y la Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid UGT (código n.o 28003715011982).

2.- Convenio Colectivo de ID Logistics Iberia, S.A. Centro de Trabajo de Getafe, 2025-2026. (BOCM 9/2025 de 11 de Enero de 2025) (Código: 28100311012013)

Resolución de 20 de diciembre 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 ID Logistics Iberia, S. A. Centro de Trabajo de Getafe (código número 28100311012013).

3.- Convenio Colectivo de Rotocobrhi, S.A.U., 2023-2024. (BOCM 4/2025 de 6 de Enero de 2025) (Código: 28100292012012)

Resolución de 16 de diciembre 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 Rotocobrhi, S. A. U. (Código número 28100292012012).

4.- Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte. (BOCM 309/2024 de 28 de Diciembre de 2024) (Código: 28103952012024)

Resolución de 13 de diciembre 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 Mancomunidad de Servicios Sierra Norte (Código número 28103952012024).

5.- Convenio Colectivo de Madera de la Comunidad de Madrid. (BOCM 306/2024 de 24 de Diciembre de 2024) (Código: 28002235011982)

Resolución de 9 de diciembre 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 la Madera de la Comunidad de Madrid. Suscrito por la/s organizaciones empresariales ACOMAT, AFAMID y APISMA y por la representación sindical CC. OO. y UGT (Código número 28002235011982).

6.- Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, 2025-2028. (BOCM 305/2024 de 23 de Diciembre de 2024) (Código: 28004531011988)

Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028) (Código número 28004531011988).

7.- Convenio Colectivo de Robert Bosch España (Fábrica de Aranjuez, S.A.U.), 2021-2025. (BOCM 304/2024 de 21 de Diciembre de 2024) (Código: 28009522011996)

Resolución de 2 de diciembre 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 Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S. A. U. (Código número 28009522011996).

8.- Convenio Colectivo de Flowserve Spain, S.L., 2024-2025. (BOCM 298/2024 de 14 de Diciembre de 2024) (Código: 28101332012015)

Resolución de 2 de diciembre 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 Flowserve Spain, S. L. (Código número 28101332012015).

9.- Convenio Colectivo de Risi, S.A., 2024-2025. (BOCM 296/2024 de 12 de Diciembre de 2024) (Código: 28003532011981)

Resolución de 27 de noviembre 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 Risi, S. A. (código número 28003532011981).

10.- Convenio Colectivo de Ferroglobe Corporate Services, S.L.U., 2023-2025. (BOCM 292/2024 de 7 de Diciembre de 2024) (Código: 28103492012023)

Resolución de 22 de noviembre 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 Ferroglobe Corporate Services, S. L. U. (código número 28103492012023).

11.- Convenio Colectivo de Vocento Gestión de Medios y Servicios, S.L., 2024-2026. (BOCM 291/2024 de 6 de Diciembre de 2024) (Código: 28103942012024)

Resolución de 15 de noviembre 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 Vocento Gestión de Medios y Servicios, S. L. (código número 28103942012024).

12.- Convenio Colectivo de FCC Medio Ambiente, S. A. U., y su personal adscrito al depósito controlado de Pinto y a la estación de transferencia de Leganés, 2024-2029. (BOCM 291/2024 de 6 de Diciembre de 2024) (Código: 28103931012024)

Resolución de 15 de noviembre 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 FCC Medio Ambiente, S. A. U., y su personal adscrito al depósito controlado de Pinto y a la estación de transferencia de Leganés (código número 28103931012024).

13.- Convenio Colectivo de Mondelez España Comercial, S.L.U., 2024-2026. (BOCM 291/2024 de 6 de Diciembre de 2024) (Código: 28102791012020)

Resolución de 15 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Comercial, S. L. U. (oficina de Madrid) (código número 28102791012020).

14.- Convenio Colectivo de Pladur Gypsum, S.A.U. (Factoría de Valdemoro), 2022-2024. (BOCM 280/2024 de 23 de Noviembre de 2024) (Código: 28006941011991)

Resolución de 14 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 Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro) (Código número 28006941011991).

15.- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, 2024. (BOCM 268/2024 de 9 de Noviembre de 2024) (Código: 28001055011982)

Resolución de 4 de noviembre 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 Construcción y Obras Públicas suscrito por la organización empresarial AECOM y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y UGT FICA Madrid (código número 28001055011982).



Sentencias de Interés



Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Octubre 2024.

Nº de Resolución: 1195/2024

Ponente: Angel Antonio BLASCO PELLICER.

Nº Recurso: 4484/2021

Fecha 15.10.2024

RESUMEN: DESPIDO DISCIPLINARIO: apropiación indebida por cajera de vales descuento de escaso valor pertenecientes a clientes por una trabajadora se cuestiona la calificación del despido. Aprecia transgresión de la buena fe contractual por apropiarse de los vales

Nº de Resolución: 1186/2024

Ponente: Juan MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 806/2022

Fecha 15.10.2024

RESUMEN: Revocación del derecho a la percepción del subsidio por desempleo que se había reconocido indebidamente por error del SEPE: el beneficiario no reunía el periodo mínimo de cotización exigido. No procede el reintegro de las prestaciones. (Doctrina Cakarevic)

Nº de Resolución: 1187/2024

Ponente: Sebastian MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 3302/2022

Fecha 15.10.2024.

RESUMEN: RCU. Desempleo. IT por

recaída. La IT posterior al reconocimiento de las prestaciones de desempleo no da lugar a su ampliación. Aunque se trate de una recaída de una IT anterior al desempleo derivada de contingencias profesionales.

Nº de Resolución: 1205/2024

Ponente: Ignacio GARCIA PERROTE ESCARTIN

Nº Recurso: 2032/2022

Fecha 17.10.2024

RESUMEN: RCU. Pensión de jubilación. Cuando el último día trabajado coincide con el último día del mes, la fecha del hecho causante es la del primer día en que no se trabaja. Aplica doctrina.

Nº de Resolución: 1229/2024

Ponente: Angel Antonio BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 1271/2023

Fecha 30.10.2024

RESUMEN: Entrega de la carta de despido objetivo a la representación legal de los trabajadores realizada en un momento posterior a la entrega de la carta de despido al trabajador despedido.

Nº de Resolución: 1226/2024

Ponente: Concepción URESTE GARCIA

Nº Recurso: 5666/2022

Fecha 30.10.2024

RESUMEN: Competencia funcional: examen de oficio. Recurribilidad de la sentencia de instancia. Cantidad: diferencias en los pluses de actividad y de conducción. Inexistencia de afectación general. Reitera doctrina

Noviembre de 2024.

Nº de Resolución: 1233/2024

Ponente: Angel Antonio BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 2945/2022

Fecha 12.11.2024

RESUMEN: Cómputo de plazo para interposición del recurso de suplicación.

Nº de Resolución: 1244/2024

Ponente: Maria Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 3774/2023

Fecha 13.11.2024

RESUMEN: Caducidad de la acción de despido: cómputo

Nº de Resolución: 1250/2024

Ponente: Maria Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 4735/2023.

Fecha 18.11.2024

RESUMEN: AUDIENCIA PREVIA AL TRABAJADOR EN DESPIDOS DISCIPLINARIOS Y OTROS: es de aplicación el art. 7 Convenio OIT 158, impone un derecho de audiencia exigible antes de despedir al trabajador. Rectifica doc-

trina pero sólo desde la publicación de la sentencia 18/11/2024

Nº de Resolución: 1252/2024

Ponente: Angel Antonio BLASCO PELLICER

Nº Recurso: 2348/2021

Fecha 19.11.2024.

RESUMEN: Incapacidad permanente total cualificada. RETA. Pensionista de IPT que ha cumplido 55 años y que sigue siendo titular del establecimiento mercantil en el que desempeñaba su actividad como autónomo. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 1263/2024

Ponente: Maria Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 4961/2022

Fecha 20.11.2024.

RESUMEN: REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS. JUBILACION. PERIODO DE CARENIA. Cotizaciones no abonadas pero prescritas: No sirven para cubrir el periodo de carencia. Reitera doctrina

Nº de Resolución: 1270/2024

Ponente: Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO

Nº Recurso: 1977/2023

Fecha 20.11.2024

RESUMEN: Resarcimiento de discriminación retributiva: permite la acumulación de una indemnización por daños morales y el abono de la remuneración dejada de percibir. Plazo para el ejercicio de la acción resarcitoria de los daños y perjuicios por dicha violación.

Nº de Resolución: 1303/2024

Ponente: Sebastián MORALO GALLEGO

Nº Recurso: 1227/2022

Fecha 27.11.2024

RESUMEN: Compatibilidad de pensiones de IPT reconocidas en dos regí-

menes de seguridad social, RETA y RGSS, como consecuencia de distintas dolencias. La IPT como peluquera en el RETA, para la que se tuvieren en cuenta determinadas cotizaciones en el RGSS, es compatible con la posterior pensión de IPT de limpieza.

Nº de Resolución: 1305/2024

Ponente: Juan MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 88/2023

Fecha 27.11.2024

RESUMEN: Tiempo de trabajo efectivo: desplazamientos desde el domicilio personal del trabajador hasta el domicilio del primer cliente y desde el domicilio del último cliente hasta el regreso del empleado a su domicilio particular.

Diciembre de 2.024

Nº de Resolución: 1306/2024

Ponente: Juan MOLINS GARCIA-ATANCE

Nº Recurso: 3354/2023

Fecha 2.12.2024

RESUMEN: Proceso de despido: variación sustancial de la demanda. Alegación en la demanda de la falta de expediente disciplinario. No supone una variación que cause indefensión.

Nº de Resolución: 1314/2024

Ponente: Concepción URESTE GARCIA

Nº Recurso: 277/2022

Fecha 4.12.2024.

RESUMEN: Cesión ilegal: habiéndose ejercitado la acción de cesión ilegal antes de la extinción del contrato, se conserva la opción para adquirir la condición de trabajador por tiempo indefinido no fijo frente a cualquiera de las empresas demandadas.

Nº de Resolución: 1332/2024

Ponente: Ignacio GARCIA-PERROTE ESCARTIN.

Nº Recurso: 5374/2023

Fecha 9.12.2024

RESUMEN: Despido: improcedencia y no nulidad cuando la superación de los umbrales del art. 51.1 ET no se debe a la iniciativa empresarial, sino a la aplicación de la normativa que ampara el contrato. Reitera doctrina

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: 1350/2024

Ponente: Maria Luz GARCIA PAREDES

Nº Recurso: 2961/2023

Fecha 19.12.2024.

RESUMEN: DESPIDO IMPROCEDENTE. Indemnización por despido improcedente: La indemnización por despido improcedente del art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración

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



Diciembre 2024.

RESOLUCIÓN de 2 de Diciembre de 2024 del Instituto Social de la Marina, por la que se prorroga la homologación para la impartición de formación sanitaria específica inicial en sus modalidades estable e itinerante, así como sus actualizaciones a Barbanza Prevención, SL (B O E del día 10)

RESOLUCIÓN de 17 de Diciembre de 2024 de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social. (B O E del día 17)

RESOLUCIÓN de 12 de Diciembre de 2024 del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto ley 7 2024 de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos, DANA, en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. (B O E del día 17)

REAL DECRETO 1282 2024 de 17 de Diciembre, por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones destinadas a la contratación de personas desempleadas para la ejecución de obras y servicios para la recuperación, re-

habilitación y reconstrucción de los municipios afectados por los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos, entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. (B O E del día 18)

CORRECCIÓN DE ERRORES del Real Decreto ley 8 2024 de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos, en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. (B O E del día 18)

RESOLUCIÓN de 10 de Diciembre de 2024 de la Subsecretaría, por la que se convocan procesos selectivos para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social, especialidad de Auditoría y Contabilidad. (B O E del día 19)

RESOLUCIÓN de 19 de Diciembre de 2024 del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto ley 8 2024 de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos, en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. (B O E del día 21)

RESOLUCIÓN de 10 de Diciembre de 2024 de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo extraordinario para la estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso, en la Escala de Médicos Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social. (B O E del día 23)

RESOLUCIÓN de 13 de Diciembre de 2024 de la Subsecretaría, por la que se convoca 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. (B O E del día 24)

RESOLUCIÓN de 13 de Diciembre de 2024 de la Subsecretaría, por la que se publica la prórroga del Acuerdo de encomienda de gestión entre la Mutua General de Funcionarios Civiles del Estado y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la realización de reconocimientos médicos. (B O E del día 24)

RESOLUCIÓN de 16 de Diciembre de 2024 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2025. (B O E del día 24)

REAL DECRETO LEY 9 2024 de 23 de Diciembre de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. (B O E del día 24)

DECRETO LEY 11 2024 de 23 de Diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. (B O E del día 24)

ORDEN PJC/ 1473 2024 de 26 de Diciembre, por la que se modifica la Orden PJC/ 51 2024 de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024. (B O E del día 27)

OTRA NORMATIVA EN LAS SIGUIENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS:

CASTILLA Y LEÓN

RESOLUCIÓN de 11 de Diciembre 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 de Castilla y León, en materia estadística. (B O E del día 14)

CATALUÑA

RESOLUCIÓN de 11 de Diciembre de 2024 de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda por la que se prorroga el Convenio entre la Generalitat de Catalunya y el Instituto Social de la Marina, sobre cesión de información. (B O E del día 17)

NAVARRA

RESOLUCIÓN de 25 de Noviembre de 2024 de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda modificativa del Convenio entre la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Navarra, la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Navarra y el Servicio Navarro de Salud Osasunbidea para la administración y participación en gastos de inmuebles de uso compartido. (B O E del día 2)

PAÍS VASCO

RESOLUCIÓN de 22 de Noviembre 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 Euskadi, en materia de estadística. (B O E del día 2)

EXTREMADURA

RESOLUCIÓN de 28 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 Extremadura, para la realización de prácticas académicas externas en la Dirección Provincial de Badajoz. (B O E del día 2)



LA PREVENCIÓN EN LOS HOGARES:

Una deuda histórica con las trabajadoras del hogar

Patricia Ruiz Martínez
Secretaria de Salud
Laboral de UGT



El empleo doméstico, centrado en la atención y el cuidado del hogar, ha sido históricamente uno de los sectores más infravalorados y precarizados, pese a su vital importancia para el bienestar de las familias y el funcionamiento de la sociedad en su conjunto. Este trabajo, que incluye desde la limpieza del hogar hasta el cuidado de la infancia, personas mayores o dependientes, constituye un pilar invisible sobre el que se

sostiene la vida diaria de millones de personas. Sin embargo, a pesar de su relevancia, quienes desempeñan estas tareas han sido tradicionalmente relegadas a un segundo plano en términos de reconocimiento social, derechos laborales y protección legal.

Durante décadas, este sector se mantuvo al margen de la legislación laboral, sumido en la informalidad y la precariedad. La íntima relación entre el trabajo doméstico y la vida familiar es tan estrecha que no se les denomina simplemente “empleadas de la casa”, sino “empleadas del hogar”, reflejando su integración en el núcleo familiar. Sin embargo, esta contribución esencial

ha sido históricamente ignorada por las políticas públicas y la legislación laboral, dejando a quienes trabajan en nuestro hogar en una situación de vulnerabilidad, caracterizada por la falta de contratos formales, la ausencia de seguridad social, condiciones laborales precarias y la exposición constante a riesgos físicos y psicosociales.

La relación laboral en el ámbito doméstico presenta características particulares que dificultan su regulación y control. Al desarrollarse en el ámbito privado de los hogares, muchas veces estas personas quedan al margen de la supervisión de las autoridades laborales, lo que favorece situaciones de



sional (SMI) ha contribuido significativamente a mejorar su remuneración, mientras que la eliminación del salario en especie de la retribución ha asegurado que la totalidad del pago se realice en metálico, garantizando así una mayor transparencia y equidad. Paralelamente, se han extendido otros derechos esenciales, acercando el empleo doméstico a la normativa general que rige otros sectores. Las personas trabajadoras del hogar hoy cuentan con derecho a vacaciones, jornadas laborales que no exceden los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como la posibilidad de solicitar subsidios de desempleo, indemnización en caso de despido, y prestaciones por incapacidad temporal. Además, han obtenido acceso a la cobertura médica y al sistema de pensiones, consolidando así una red de protección social que durante años les fue negada.

El reciente Real Decreto 893/2024, junto con otras reformas legislativas, marca un hito en este camino hacia la dignificación del empleo doméstico. Estas normativas no solo buscan garantizar condiciones laborales seguras, sino también visibilizar y valorar el tra-

abuso, explotación y desprotección. Esta invisibilidad no solo afecta la aplicación de derechos laborales básicos, sino que también dificulta la implementación de políticas de prevención de riesgos laborales que garanticen la seguridad y la salud en el trabajo.

En este contexto, la protección de la salud laboral de quienes cuidan del hogar se convierte en una cuestión de justicia social y de derechos humanos. La prevención de riesgos laborales no debe limitarse a los sectores industriales o comerciales; debe incluir también a quienes, desde el ámbito privado de nuestras casas, contribuyen al bienestar y al equilibrio de nuestras vidas cotidianas. Reconocer y proteger a estas personas no es solo una cuestión de dignidad laboral, sino también de responsabilidad colectiva.

El primer gran paso en la mejora de las condiciones laborales de estas trabajadoras llegó en 2007 con la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que puso sobre la mesa la necesidad de valorar y visibilizar el trabajo femenino, incluido el doméstico. Aunque este avance fue significativo, no fue sino hasta 2011 cuando se consolidaron reformas más profundas, que formalizaron la relación laboral en este sector y establecie-

“ La protección de la salud laboral de quienes cuidan del hogar se convierte en una cuestión de justicia social y de derechos humanos

ron la obligación de que los domicilios, como centros de trabajo, cumplieran con condiciones seguras y saludables. Este marco legal permitió empezar a reconocer el hogar como un espacio laboral que debía regirse por principios de protección similares a los de cualquier otro ámbito profesional.

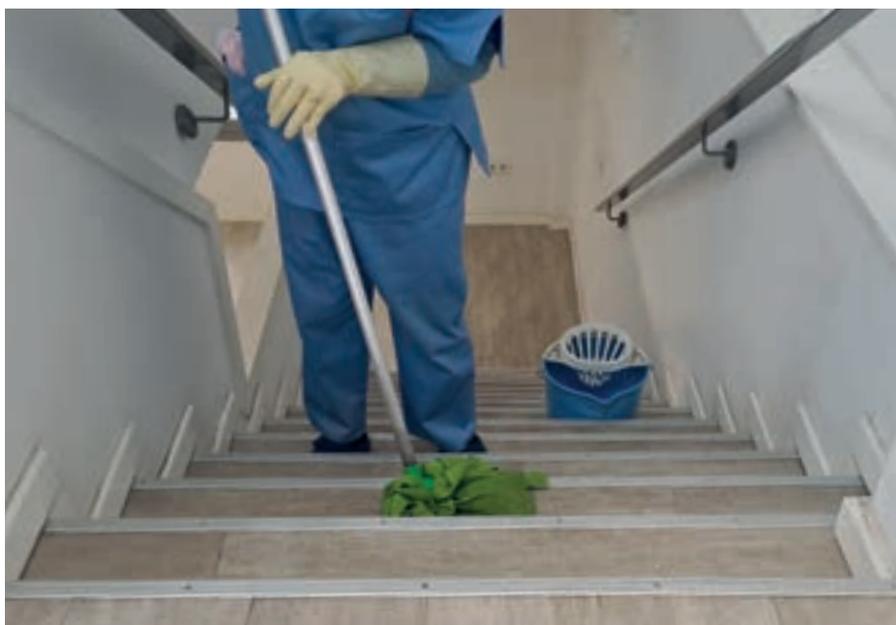
En los últimos años, especialmente desde 2018, se han experimentado mejoras notables que han impactado directamente en las condiciones económicas y sociales del trabajo en nuestros domicilios. La subida sostenida del Salario Mínimo Interprofe-



bajo que, principalmente, estas mujeres realizan día tras día en condiciones muchas veces adversas. Este Real Decreto, aprobado el 10 de septiembre de 2024, marca un punto de inflexión en la protección de la seguridad y la salud del empleo en el hogar, un sector históricamente excluido de las políticas de prevención de riesgos laborales. Esta normativa no solo amplía significativamente los derechos laborales de estas personas, sino que también reconoce, por primera vez de manera integral, la importancia de garantizar condiciones seguras en un entorno que, aunque privado, también es un lugar de trabajo.

Entre las medidas más relevantes que introduce el decreto se encuentra la obligación de realizar evaluaciones de riesgos específicas para cada puesto de trabajo, adaptadas a las tareas particulares que desempeñan las trabajadoras del hogar. Esto implica identificar peligros potenciales como caídas, trastornos musculoesqueléticos derivados de la manipulación de cargas o tareas repetitivas, la exposición a productos de limpieza tóxicos y riesgos psicosociales como el estrés o el aislamiento. Además, se establece la entrega obligatoria de Equipos de Protección Individual (EPIs) adecuados cuando sea necesario, asegurando que las personas empleadas cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura. Sin embargo, el desafío no termina con la promulgación de leyes: es necesario asegurar su aplicación efectiva y continuar trabajando para eliminar las barreras que perpetúan la precariedad en este sector.

El decreto también incorpora la realización de exámenes médicos periódicos, voluntarios y garantizando en todo momento el derecho a la intimidad de las trabajadoras. Estos reconocimientos, que serán gestionados por el Sistema Pú-



blico de Salud, tendrán una frecuencia recomendada de tres años y no implicarán ningún coste para las empleadoras. Esta medida es fundamental para detectar de manera temprana posibles problemas de salud derivados de la actividad laboral, asegurando así un seguimiento médico adecuado.

Asimismo, se establece la formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). Esta formación será certificable y contará con procesos de autoevaluación para garantizar su calidad. Un aspecto destacado es que esta

formación será válida independientemente de que la persona preste servicios en varios domicilios, y no implicará ningún coste para las familias, salvo en casos de riesgos excepcionales. La formación se impartirá dentro del horario laboral y, si no es posible, deberá ser compensada adecuadamente, lo que refuerza el compromiso con la dignificación y profesionalización del empleo en el hogar.

Otra medida clave es la obligación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de poner a disposición de las empleadoras una herramienta gratuita que facilite el cumplimiento de estas obligaciones, incluyendo la evaluación de riesgos y la formación en seguridad. Además, el INSST deberá elaborar y proporcionar un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el hogar, en cumplimiento con el Convenio 189 de la OIT, ratificado por España, lo que supone un avance crucial en la protección de los derechos y la integridad de este trabajo.

El decreto también regula la actuación ante riesgos graves o inminentes, equiparando el procedimiento al de otros sectores laborales. Reconoce el derecho de la persona ocupada a ser

“
El decreto incorpora la realización de exámenes médicos periódicos, voluntarios, garantizando el derecho a la intimidad de las trabajadoras y se establece la formación obligatoria en PRL, gestionada por FUNDAE



“

A pesar de los avances legislativos recientes, el sector del empleo doméstico sigue enfrentándose a desafíos estructurales que dificultan la plena equiparación de derechos con otros ámbitos laborales

informada cuando exista un riesgo de este tipo y establece que deben aplicarse medidas protectoras específicas o, en caso de no ser posible garantizar su seguridad, se paralice la actividad. Esta equiparación no solo otorga a quienes trabajan en el hogar derechos similares a los de otros sectores, sino que también envía un mensaje claro sobre la importancia de su protección.

Estas medidas no solo buscan garantizar condiciones laborales seguras y saludables, sino que también refuerzan la dignidad del empleo doméstico, reconociendo su relevancia para la sociedad. La implementación de este decreto supone un paso adelante hacia la equiparación de derechos entre las personas trabajadoras del hogar y el resto de los sectores laborales, abordando una deuda histórica con un colectivo que ha sido fundamental en el desarrollo del bienestar social y familiar.

A pesar de los avances legislativos recientes, el sector del empleo doméstico sigue enfrentándose a desafíos estructurales que dificultan la plena equiparación de derechos con otros ámbitos laborales. Uno de los problemas más

acuciantes es la creciente proliferación de plataformas digitales que facilitan la contratación de este colectivo sin establecer relaciones contractuales formales, lo que permite a las empleadoras esquivar sus obligaciones legales en materia de prevención de riesgos y protección social. Este fenómeno, que ya se observa en otros sectores, representa un claro retroceso en la lucha contra la precariedad, ya que expone a las trabajadoras a situaciones de explotación, sin acceso a derechos básicos ni garantías de seguridad. Además, la feminización y la alta presencia de mujeres migrantes en este sector añaden capas adicionales de vulnerabilidad, acentuadas por la falta de representación sindical y la limitada capacidad de negociación colectiva. En este contexto de desigualdad, el reciente fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), dictado el 19 de diciembre de 2024, representa un hito fundamental en la protección de los derechos laborales de estas trabajadoras. El TJUE ha establecido que las empleadas del hogar tienen derecho al registro obligatorio de la jornada laboral, determinando que la exención de

esta obligación contraviene las directivas europeas sobre tiempo de trabajo y descanso. La sentencia subraya que la falta de un sistema de registro fiable impide a estas personas ejercer plenamente sus derechos a la limitación de la jornada y a períodos de descanso adecuados, lo que supone un avance significativo en la lucha contra el abuso de las horas extras no remuneradas y la explotación laboral en el ámbito doméstico. Sin embargo, la efectividad de estas medidas dependerá no solo de su implementación legal, sino también de un cambio cultural que visibilice y valore el trabajo doméstico como una actividad esencial para el funcionamiento de la sociedad. Los compromisos internacionales que España ha asumido, junto con la responsabilidad ética y social de no invisibilizar los derechos de miles de trabajadoras, hacen de estos avances un paso decisivo hacia un Estado de Bienestar más inclusivo y justo. Prevenir las enfermedades profesionales, garantizar condiciones laborales dignas y eliminar la precariedad en el empleo doméstico no son solo cuestiones legales, sino también fundamentales para la construcción de una sociedad equitativa y solidaria que reconozca la importancia de quienes sostienen, día a día, el equilibrio y la salud de nuestros hogares. La verdadera transformación vendrá de la mano de una acción legislativa continua, una supervisión efectiva y una conciencia social que valore el trabajo en el hogar como un derecho laboral.

Las condiciones laborales de las personas que se dedican al cuidado de nuestras familias y de nuestro hogar, han originado una deuda histórica que, como sociedad, debemos de saldar. La prevención de enfermedades profesionales, la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar son pasos indispensables para construir una sociedad más justa, equitativa y solidaria.



Funciones

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



Objetivos

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

Comisión de Dirección

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



Admisión de candidaturas al listado

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

Convenios de Colaboración

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



Agenda

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

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



La reforma de la Justicia en el ámbito social

Araceli Crespo Pascual

Letrada de la
Administración de Justicia



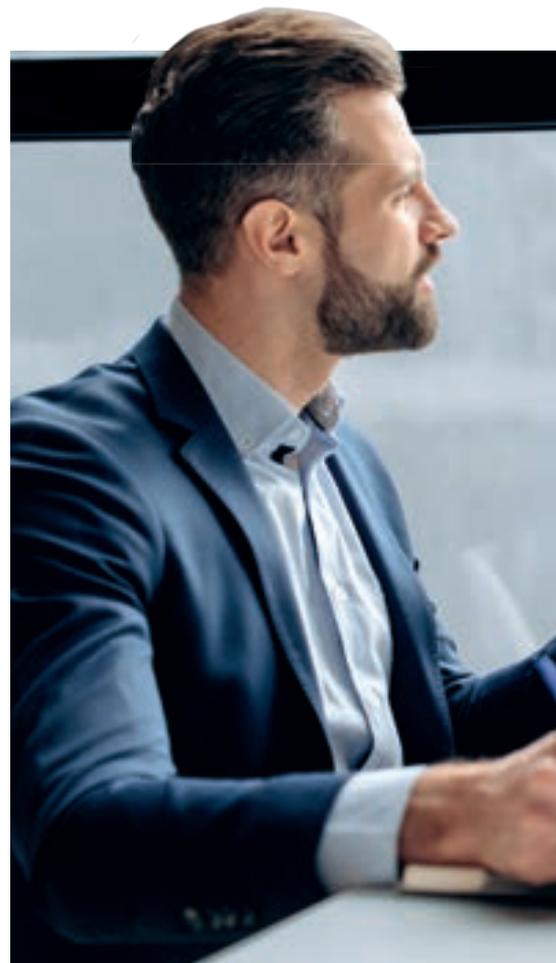
El año dos mil veinticinco ha continuado con la estela de grandes reformas en el ámbito laboral, iniciadas durante la pandemia, con el fin de dinamizar la economía y estabilizar el empleo, y centradas fundamentalmente en aquel momento en el trabajo a distancia y en la ordenación de los Expedientes de Regulación de Empleo y sus prórrogas, que fueron absolutamente protagonistas de esta etapa pandémica.

Cuestión aparte supuso la reforma laboral operada mediante el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, muy polémico en cuanto a su aprobación en el Congreso de los Diputados, pero dotado de unas reformas de enorme calado para las personas trabajadoras y empleadoras, por cuanto, se

modificaron los contratos formativos y temporales, suprimiéndose el de obra y servicio; se dotó de mayor seguridad jurídica al personal subcontratado, regulando el convenio colectivo de aplicación; se revirtieron aspectos lesivos de la reforma laboral del año 2012 en materia de negociación colectiva; y se agilizaron e incentivaron las reducciones y suspensiones de empleo por causas empresariales y por fuerza mayor temporal, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones. También, con igual fin, se introdujo el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo, en cumplimiento con los compromisos adoptados por el Gobierno español con Europa, para atender las necesidades macroeconómicas o sectoriales que justificaran medidas de ajuste y protección temporal del empleo.

Asimismo, ha sido fundamental la entrada en vigor de la Carta Social Europea Revisada el 1 de julio de 2021, como instrumento del Consejo de Europa, que complementa al Convenio Europeo de Derechos Humanos, principalmente referido a derechos de índole civil y política, siendo que la Carta amplía su alcance a derechos humanos de carácter social.

Y en esta misma línea, de respeto a los derechos fundamentales, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, instituye a este derecho como principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, esta-



blece la obligación de todos los poderes públicos a integrarlo y observarlo con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Echando la vista atrás, es imposible pasar por alto la reforma que llevó a cabo el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio de hogar, que fue consecuencia directa del dictado de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022. Esta sentencia estimó que la normativa española en materia de condiciones laborales y de seguridad social de este colectivo de trabajadores y trabajadoras no era conforme con la normativa europea en materia de igualdad, Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. El





judiciales, a partir de la obligatoriedad, como regla general, de las acumulaciones de acciones y procesos, y de la implantación de los pleitos testigo, así como la extensión de efectos de sentencias firmes en fase de ejecución.

Pues bien, como continuación a esta gran reforma de finales del año dos mil veintitrés, el año dos mil veinticinco ha iniciado legislativamente muy activo, con la publicación en el BOE del 2 de enero, de la Ley Orgánica 1/2025 de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, cuya entrada en vigor está prevista a los tres meses de su publicación, con pequeñas salvedades.

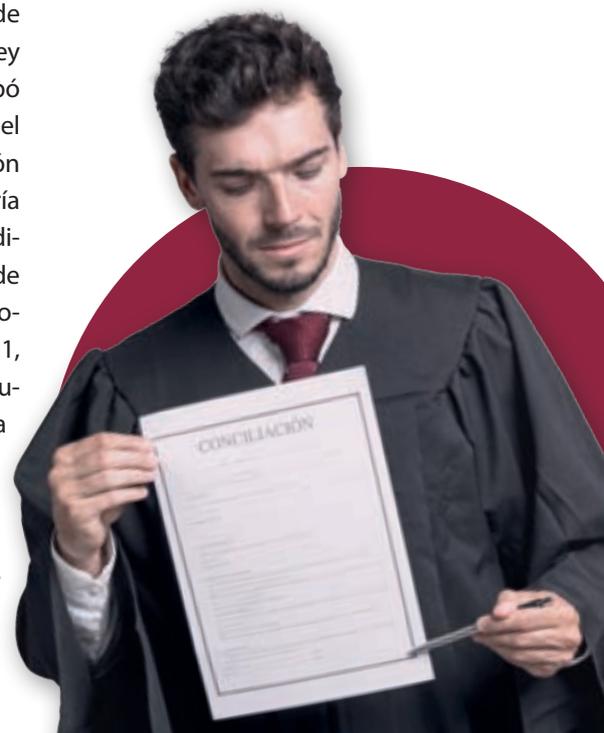
Esta ley está dotada de dos extensos títulos, el primero relativo a la reforma organizativa de la Administración de Justicia en todos sus ámbitos, mediante la creación y constitución de los Tribunales de instancia y la evolución de los Juzgados de Paz a modernas Oficinas de Justicia en el ámbito local, y el segundo título que contiene un gran bloque de reformas procesales, como continuación a las ya iniciadas por el antes citado Real Decreto-Ley 6/2023.

Pues bien, centrándonos en las reformas procesales, esta Ley Orgánica 1/2025, modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en su artículo 24, subdividido a su vez en diecinueve apartados.

“ La Ley Orgánica 1/2025 está dotada de dos extensos títulos, el primero relativo a la reforma organizativa de la Administración de Justicia en todos sus ámbitos, y el segundo que contiene un gran bloque de reformas procesales

Real Decreto-Ley 16/2022 garantizó la equiparación del nivel de protección de seguridad y salud de las personas trabajadoras en el ámbito del hogar al nivel de cualquier otra persona trabajadora, amplió la cobertura de garantía salarial a este colectivo, incluyéndoles en el ámbito subjetivo de prestaciones del Fogasa, obligó a cotizar a sus empleadores, y modificó en profundidad el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula esta relación laboral de carácter especial, con el fin de eliminar las diferencias injustificadas de sus condiciones laborales respecto del resto de trabajadores por cuenta ajena.

Por su parte, el año dos mil veintitrés finalizó con otra gran reforma a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, que aprobó medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y, en particular, una batería de medidas para la transformación digital y procesal de la Administración de Justicia. Y así, en el orden social se acometió una reforma de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, continuadora de la ya realizada por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, para la implantación de la nueva Oficina Judicial, y para dotar de mayor agilidad los procesos





Inicia la reforma con la modificación del artículo 50 de la ley reguladora, incentivando el impulso de la oralidad de las sentencias, con el fin de agilizar su dictado, su notificación y su declaración de firmeza, y con la salvedad de aquellas vistas en las que las partes intervengan sin asistencia jurídica, en cuyo caso, la sentencia habrá de ser necesariamente escrita.

Con este mismo fin, se modifica el artículo 82 de la ley procesal, posibilitando agendar de manera separada los actos de conciliación y de juicio, y que las partes puedan someter la cuestión litigiosa a un procedimiento de mediación, sin que ello ocasione la suspensión de la comparecencia, salvo sumisión expresa a la mediación, en cuyo caso, esta suspensión será como máximo de quince días.

Se acuerda asimismo la necesidad de dar traslado entre las partes de la prueba documental y pericial con diez días de antelación al acto del juicio y en soporte electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse con la Administración de Justicia de manera telemática, en cuyo caso bastará en soporte papel.

Como absoluta novedad, nuestro legislador ha querido evitar el ele-

mento sorpresa en el acto de la vista, y así ha previsto que transcurrido ese plazo de diez días para el traslado anticipado de la prueba, sólo se admitirán documentos, dictámenes, medios o instrumentos relativos al fondo de asunto que sean de fecha posterior, que aún siendo de fecha anterior, la parte justifique no haber tenido conocimiento de su existencia antes, o que no hubieran sido posible obtener con anterioridad por causa no imputable a la parte que pretende su presentación. Fuera de estos supuestos, precluido

“
Se modifica el art. 82 de la ley procesal, posibilitando agendar de manera separada los actos de conciliación y de juicio, y que las partes puedan someter la cuestión litigiosa a un procedimiento de mediación, sin que ello ocasione la suspensión de la comparecencia

ese plazo de presentación anticipada, las partes podrán alegar en el juicio la improcedencia de tenerlos en consideración, cabiendo incluso la posibilidad de imponer multa si el tribunal aprecia ánimo dilatorio o mala fe procesal, remitiéndose para ello al artículo 75.4 de la ley reguladora, que con la reforma ha visto incrementado su mínimo legal de ciento ochenta euros a seiscientos.

Se amplía también a diez días la petición de diligencias de preparación de prueba a practicar en el acto del juicio (artículo 90.3 de la ley procesal), cuando antes tan solo se exigían cinco días de antelación. Esta ampliación dota de efectividad real al artículo, puesto que la práctica procesal evidenciaba la dificultad de que las citaciones a los testigos y peritos llegaran a tiempo para su intervención en el acto de la vista, lo que en ocasiones suponía la suspensión del juicio a petición de la parte proponente de dicha prueba, y por tanto el efecto contrario a agilizar la justicia.

Por otro lado, la reforma del artículo 84 de la ley reguladora ha normativizado la práctica judicial iniciada con ocasión de la situación sanitaria derivada del Covid-19, consistente en presentar telemáticamente los acuerdos alcanzados por las partes con anterioridad

al acto de la vista, para su aprobación mediante decreto del letrado o letrada de la Administración de Justicia.

En fase de recurso, se llevan a cabo dos grandes reformas, la primera en relación al recurso de casación, con la inclusión de un nuevo apartado en el artículo 210, según el cual la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo puede determinar, por acuerdo publicado en el BOE, la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos de formalización e impugnación. Y la segunda, relativa al recurso de casación para unificación de doctrina, en la que se condiciona su admisión a que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo aprecie interés casacional objetivo, con el fin de aplicar la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el rigor en la admisión de este recurso, puesto que, al igual que sucede en el orden civil, este recurso no constituye una tercera instancia. Además en el caso de apreciar causa de inadmisión, total o parcial, del recurso, la Sala dictará providencia sucintamente motivada y no susceptible de recurso, en lugar del auto al que habitualmente estábamos ya acostumbrados.

Por su parte, la inadmisión de las demandas de revisión de sentencias firmes y de error judicial, del artículo 236, se hará por auto no recurrible.

Y en estos mismos términos, se prevé el rechazo de plano de las demandas de tercería de dominio mediante el dictado de un auto, cuando a esta demanda no se le acompañe un principio de prueba por escrito del fundamento de la pretensión del tercerista, o se plantee con posterioridad al momento en el que, conforme prevé la legislación civil, se haya producido la transmisión del bien al acreedor o al tercero que lo adquiera en subasta pública.

Y en último término, en fase de ejecución se modifica el trámite de subasta, en cuanto a la realización de los

bienes embargados, prevista en el artículo 264, remitiéndose en su totalidad a lo dispuesto en la legislación procesal civil, y suprimiendo la excepción, hasta entonces existente, para el caso de que la subasta quedara desierta, que daba la posibilidad al ejecutante de adjudicarse los bienes por el treinta por ciento de su avalúo en el plazo de diez días. De esta manera, se unifican los efectos derivados de la subasta con postores y de la subasta desierta, y los bienes no se van a realizar de manera distinta en uno y otro caso.

“
Este año ha iniciado cargado de reformas laborales centradas en dotar de eficiencia y eficacia a la Administración de Justicia, desde el punto de vista organizativo y desde el punto de vista procesal

En conclusión, todas estas reformas pretenden agilizar la tramitación de los procedimientos, dotar de practicidad los recursos legalmente previstos, y potenciar la anticipación de las conciliaciones judiciales a cargo de los letrados y letradas de la Administración de Justicia.

Por su parte, la Disposición Final Vigésimosexta de esta Ley Orgánica 1/2025, modifica dos aspectos fundamentales del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que resultan muy interesantes para la práctica procesal y judicial.

En primer lugar, restablece la nulidad objetiva de los despidos operados

en los supuestos de conciliación de la vida familiar, previstos en los artículos 34.8 y 37, apartados 3. b), 4, 5 y 6) del Estatuto, y que por error fueron eliminados con la Ley de Paridad. Y, en segundo lugar, añade un párrafo al artículo 50 del Estatuto, relativo a la extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora por impago o retraso en el pago de sus salarios, aportando claridad y seguridad jurídica al delimitar las situaciones que constituyen esos incumplimientos graves, sin perjuicio de otros supuestos que el tribunal pueda considerar causa justa a estos efectos. Y así, efectivamente, se entiende impago completo del salario, si en un periodo de un año se produce el impago de tres mensualidades, y se entiende retraso en el abono del salario cuando durante seis meses, dentro de ese mismo periodo anual, existen retrasos en el pago del salario. En ambos casos, no se requiere que los meses sean consecutivos y, además, especifica que ha de entenderse por retraso cuando el salario no sea abonado en los quince días siguientes a la fecha pactada para su pago.

Sin lugar a dudas, este año ha iniciado cargado de reformas laborales muy interesantes y centradas en dotar de eficiencia y eficacia a la Administración de Justicia, desde el punto de vista organizativo y desde el punto de vista procesal, pero además son muchas las modificaciones de las que se habla y que podrían ver la luz durante el transcurso del mismo, tales como la reducción de la jornada laboral, la cuantía de las indemnizaciones en supuestos de despidos, la adaptación del puesto de trabajo ante el reconocimiento de una incapacidad permanente, o la remuneración del permiso parental, y sin lugar a dudas, todas tendrán un impacto considerable sobre las personas trabajadoras y empleadoras, y también cómo no, sobre los profesionales que prestamos nuestra actividad laboral en esta jurisdicción.

SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL: un sistema piramidal insostenible

Fernando Sicre Gilabert.

*Doctor en Ciencias Económicas y
Doctor en Derecho.*

Inspector de Trabajo y Seguridad Social.



Nunca debieron cambiar de nombre al Ministerio, casi siempre llamado Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Y tiene una razón. Un Sistema de Seguridad Social como el que tenemos, se sostiene con la actividad de los sujetos dados de alta en cada momento. El sistema financiero de reparto consiste en eso: lo que se ingresa con las cuotas de los sujetos obligados, se gasta en el ejercicio en concepto de prestaciones y gastos de gestión. La penúltima tontería de un gobierno frívolo es hacer que dos departamentos distintos gestionen dichas materias. La relación jurídica que nace como consecuencia de la actividad por cuenta propia o ajena, calificada de "principal", condiciona la relación jurídica "subsidiaria" de aquella propia de Seguridad Social, que condiciona el alta en cualquiera de los regímenes que lo conforman. Asistimos atónitos a los desconciertos en la gestión de ambos ministerios, por la implementación de políticas que no permiten la gestión de las causas-efectos de las políticas que, debieran de tener como finalidad principal la creación de empleo que posibilite la financiación del Sistema de la Seguridad Social.

Urge encontrar un sistema de pensiones que, siendo coherente y razonable, sea apto para tomarlo como modelo del español, que pasa por un momento muy complicado en cuanto a sus sostenibilidad y adecuación de las diferentes prestaciones que comprende, habiendo entrado en una situación de total desequilibrio, que exige la adopción de importantes reformas. Y creo haber encon-

trado ese sistema. El sistema sueco de pensiones. Desde antaño Suecia es conocida como paradigma del estado de bienestar. Pero, en la década de los noventa, las políticas socialdemócratas aplicadas entonces, incurrieron en un déficit público presupuestario crónico que rondaba el 13% del PIB, lo que dirigía al país al colapso. Todos, políticos, empresarios, sindicatos y la sociedad sueca fueron conscientes del problema y tomaron la decisión inequívoca de darle solución al entuerto que quitaba el sueño a los ciudadanos. Además, esos desequilibrios económicos, arrastraron al empleo, con tasas de desempleo que sobrepasaron el 11%, en un país acostumbrado al pleno empleo. Al final la situación devino insostenible, quedando patente la imposibilidad de mantener el sistema social implantado. Y en 1998 se dispusieron de las bases legislativas para iniciar el tránsito hacia la sostenibilidad del sistema, lo que exigía también gestionar adecuadamente el resto de los desequilibrios, sobre todo, los atinentes a la deuda, déficit y al mercado de trabajo, donde se implantó un régimen de flexiseguridad; modelo de organización del mercado de trabajo mediante políticas proactivas por parte del Estado. El objetivo de este modelo es lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuya a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo. Pues bien, el segundo pilar del sistema sueco de pensiones, equivalente al sistema de reparto español, tiene como principal característica una pensión rela-



cionada directamente con las cotizaciones que se hayan efectuado durante la vida laboral del trabajador. Se puede abonar a partir de los 61 años, pero el trabajador puede seguir trabajando con normalidad hasta la edad de los 67 años, momento “ordinario” para su percibo, aunque el trabajador, previo acuerdo con su empresario, puede acordar el mantenimiento de la relación laboral, a partir de la fecha. Y este es ahora el meollo de la cuestión en España.

Las cotizaciones sociales, esto es, las contribuciones realizadas por empresarios y trabajadores con objeto de financiar la Seguridad Social constituyen una de las principales fuentes de ingresos de las administraciones públicas en España. Más del 90% de los ingresos totales del sector público español se obtienen a partir de tres fuentes de financiación, siendo las cotizaciones sociales la que cuantificada excede de las otras dos, representada la primera de ella por los impuestos sobre la renta de las personas físicas, el de patrimonio, y de sociedades. El otro pilar lo constituyen aquellos ingresos que provienen de los impuestos sobre la producción y las importaciones, comprendiendo las figuras impositivas del impuesto sobre el valor añadido, amén de los llamados impuestos especiales.

Hay una evidencia del tránsito operado a partir de la crisis de 2007, en relación con los colectivos que han salido perjudicados y de aquellos que han salido beneficiados, en lo concerniente al poder adquisitivo de sus fuentes de ingresos. Estos últimos son los pensionistas del Sistema de la Seguridad Social. Los grandes perjudicados han sido los trabajadores por cuenta ajena, cuyos ingresos se han visto mermado de manera sustancial. Además, las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo desde entonces han tendido a salarios inferiores, debido al exceso de oferta del factor trabajo y a las posibilidades de la reforma laboral, cuyo fundamento ha girado en la búsqueda de la competitividad empresarial, sobre la base de la productividad del factor trabajo. Ya que se ha entendido que el principal mecanismo de bienestar social es el empleo, que además condiciona financieramente el resto de los instrumentos que comprenden el llamado estado del bienestar.

Desde finales del año 2012 y comienzo de 2013, ya en plena recuperación económica, generándose empleo a un ritmo muy importante en el contexto europeo, responde a empleos

con salarios más bajos que los que existían en el período anterior a la crisis. Esto explica que el sector que ha tirado de la demanda de productos y servicios ha sido el sector exterior, llegando en su momento álgido a representar más del 36% del PIB. Y ello se ha debido a la alta competitividad de la economía española y por ende de sus empresas. Competitividad basada en la alta tasa de productividad del factor trabajo, basada en parte en la cuantía salarial.

“

A partir de la crisis de 2007, los grandes perjudicados en lo concerniente al poder adquisitivo de sus fuentes de ingresos, han sido los trabajadores por cuenta ajena, cuyos ingresos se han visto mermados de manera sustancial”

Estimo inoportuno, considerando el nivel de renta per cápita en España, incrementar de forma generalizada los impuestos y en su caso las cotizaciones sociales. Quizás sería deseable decidir en primer lugar el nivel de gasto público sobre PIB óptimo, teniendo en cuenta nuestras circunstancias estructurales, económicas y sociales y sobre ello, determinar el nivel óptimo de ingresos públicos y la composición de estos. Ya que no existe ningún tipo o fórmula matemática que nos permita determinar cuál debería nuestra presión fiscal idónea teniendo en cuenta nuestro nivel de renta. Lo cierto es que la presión fiscal y el esfuerzo fiscal en España son de las mayores de Europa. Pero, lo cierto es que las decisiones de política económica adoptadas por el gobierno desde 2018 es exactamente lo contrario a lo que exige la prudencia en contextos de mercado en el que nos vemos inmersos. Tan es así, que la productividad española sigue cayendo, lo que dificulta apuntalar el sistema de pensiones desde la perspectiva de sus ingresos, ya que la financiación del sistema con las cuotas de los sujetos obligados presupone un mercado de trabajo robusto en su doble dimensión de alta tasa de población ocupada y altos ingresos, que, traducidos en la base de cotización, posibiliten hacerse cargo de la ingente cantidad de gastos que genera el sistema.

El problema más acuciante de naturaleza pública que hoy padecemos es afianzar de verdad el sistema de pensiones. Nadie se atreve a hacerlo y eso justifica que el déficit generado durante el año 2024 supera los 50.000 millones. Nuestros males como sociedad se centran en el déficit pú-

blico (incluso en momentos de crecimiento como el actual el déficit es incontrolable) y la alta deuda pública, lo que se agrava con la deuda del sistema de pensiones, hacen que la vulnerabilidad de nuestra economía cada vez sea mayor. Por lo tanto, se exige medidas concretas que permitan tomar la senda del equilibrio presupuestario de las cuentas del sistema de Seguridad Social. Precisamente, con la intención clara y manifiesta de tomar decisiones de política económica que, encausaran las reformas necesarias para la sostenibilidad del sistema, fue la promulgación de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. El factor de sostenibilidad es el eufemismo ahora utilizado para recortar la pensión de jubilación y ajustar el coste de la misma a las nuevas circunstancias originadas por el aumento constante y progresivo de la esperanza de vida de los españoles, cifrado en la actualidad en 79 años para los hombres y 83 para las mujeres. El factor de sostenibilidad es una revisión del sistema de pensiones que posibilitará su adecuación permanente a las circunstancias económicas y demográficas de cada

ción legislativa prevista supondrá un recorte del 0,5% del PIB durante cinco años, lo que supondrá un ahorro de gasto en la pensión de 5.000 millones. Es evidente que ese ahorro supondrá un recorte equivalente en la pensión por el mismo importe. Eso es obvio, pero también absolutamente necesario. El problema que nuestro país padece de déficit y deuda debe solucionarse por la reducción del gasto, posibilitando de esta forma la mejora de las dos magnitudes indicadas. El paulatino envejecimiento de la población es uno de los grandes problemas para un sistema financiero de Seguridad Social de reparto como es el caso español. La proyección demográfica de la población española se asienta sobre la base de asignar una esperanza de vida cercana a los 95 años a los ciudadanos que ahora tiene 50 años. Ello supondrá que habrá muchos más ciudadanos cobrando la pensión y por mucho más tiempo. A medio y largo plazo la situación será insostenible, si no se acometen importantes reformas. La previsión hecha para el año 2050 es que el número de pensionistas duplicará al de cotizantes, proyectando los requisitos actuales para causar derecho a la pensión. Extrapolando la situación al contexto macroeconómico, supondrá que el gasto en pensiones de jubilación pasará del actual 8% al 18% del PIB.

Las previsiones demográficas en España, la encumbran a un auténtico problema de Estado. Tanto en lo concerniente a la situación de las pensiones en general y la de jubilación en particular. El problema se acrecienta cuando el sistema financiero que le sirve de base al sistema de Seguridad Social es el de reparto. Se fundamenta éste en el principio de solidaridad intergeneracional. De ahí la imperiosa necesidad de modificar el sistema financiero tal y como hoy es conocido. Es decir, pasar del sistema de reparto puro hoy existente, a uno que compagine la existencia prevalente del de reparto con otro de capitalización, con la tendencia de que este último tenga una repercusión en el sistema global de un 30%. La entrada en el sistema financiero de la Seguridad Social española del sistema de capitalización, deberá ser progresivo y exigirá sin duda un sobreesfuerzo a los trabajadores-cotizantes actuales y futuros, sobre la base y fundamento de que una parte al menos de sus cotizaciones sociales, incluidas las de desempleo, debieran ser consideradas auténticos salarios diferidos, que se capitalizarán y determinarán una renta individualizada que garantizarán el percibo futuro de la pensión, en al menos la cantidad capitalizada, que deter-

“

Es imperiosa la necesidad de modificar el sistema financiero tal y como hoy es conocido; pasar del sistema de reparto puro hoy existente a uno que compagine la existencia prevalente del de reparto con otro de capitalización

momento, dado el sistema financiero de reparto. Los cálculos existentes suponen que cada diez años, la esperanza de vida aumenta en un año. El factor de sostenibilidad será el fundamento de los ajustes financieros del sistema público de pensiones y posibilitará su viabilidad en el tiempo, siendo necesario para ello su revisión de forma periódica y permanente. Entre otros elementos se actualizarán cuando sea necesaria la edad de jubilación, el período obligatorio de cotización y el período de cálculo de la prestación, ajustándolo a toda la vida laboral del beneficiario y por lo tanto relacionándolos a sus propias bases cotizadas durante toda su vida. La primera estimación realizada con la modifica-

minará una renta individualizada, en términos similares al funcionamiento de los fondos de pensiones. De esta forma se crea un sistema en el que la percepción de la pensión ya no dependería al menos en su integridad del concepto de “solidaridad de la generación” existente en cada momento, base del sistema financiero de reparto.

Las medidas legales adoptadas durante el año 2024 no han supuesto el control y minoración del gasto en pensiones. Sólo se han tomado medidas en aras a incrementar los ingresos del sistema, incrementando la presión fiscal (aplicada al factor de producción trabajo) de manera generalizada a través del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, incluido en la Ley 21/2021, consistente en una cotización adicional a las ya existentes, que busca equilibrar las contribuciones económicas entre generaciones. Desde la perspectiva de la determinación del tope máximo de la base de cotización, el artículo 80 del RDL 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social determina la forma de fijar la misma en tanto no haya LPGE, determinándose su cuantía aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésimo octava del texto refundido de la LGSS. Se cuantifica en 4.909,50 €, lo que denota una distancia cada vez mayor entre la base de la cotización y la prestación máxima, pudiéndose calificar la situación como cercana al carácter confiscatorio del sistema. Situación salvada por la ambigüedad calculada por el TC que afirma “la dificultad de situar con criterios técnicamente operativos la frontera en la que lo progresivo o, quizá mejor, lo justo, degenera en confiscatorio”, en los términos dispuestos para el IRPF por dicho tribunal en SSTC 14/1998, 150/1990, y la 295/2006 de 11 de octubre. Además, el artículo 19.bis del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, en el marco de los dispuesto en el artículo 147.1 de la LGSS que prevé que, la cotización tenga en cuenta la remuneración total que se perciba, estableciendo una cuota adicional de solidaridad que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la LGPE del correspondiente

año, estableciendo a ese efecto tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo. Conforme a la disposición transitoria cuadragésima segunda, la cotización adicional de solidaridad se incrementará desde el año 2025 hasta alcanzar en 2045 el tipo definitivo.

“**Las medidas legales adoptadas durante el año 2024 no han supuesto el control y minoración del gasto en pensiones; solo se han tomado medidas en aras a incrementar los ingresos del sistema”**

Desde la perspectiva del gasto en pensiones, hay que resaltar los artículos 78 y siguientes del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, sobre revalorización de pensiones y otras prestaciones públicas, en tanto se apruebe la LPGE, con importante incremento del complemento por mínimos y en las pensiones no contributivas. La contributivas se incrementan en un 2,8%. A ello hay que añadir la promulgación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, que regula múltiples situaciones tendentes a reconocer mejores derechos en orden a las prestaciones para la reducción de la brecha de género (todas ellas incrementarán el gasto del sistema, desvirtuándose de los cánones originarios reguladores del sistema público contributivo de la Seguridad Social, que queda absolutamente desvirtuado desde la promulgación de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, en la que se establecía de forma congruente con su propio nombre, la separación financiera de la Seguridad Social, adecuando las fuentes de financiación de las obligaciones de la Seguridad Social a su naturaleza. En tal sentido, todas las prestaciones de naturaleza no contributiva y de extensión universal pasan a ser financiadas a través de aportaciones del Estado, mientras que las prestaciones netamente contributivas se financian por cotizaciones de empresas y trabajadores.

Por último, se observa que la IT sigue siendo un gran problema para el sistema y sobre todo para las propias empresas. Todo indica que hemos vuelto a la problemática que estalla en el año 1994 con la antigua prestación de ILT. En el año 1994 el principal problema de corrupción en España era la prestación de Seguridad Social denominada “incapacidad laboral transitoria” (ILT), cuantificado el fraude en medio billón de pesetas (datos de la Dirección General de Tributos). Además del gasto en prestaciones, la IT incide negativamente en materia de productividad del factor trabajo. Y ese retroceso en materia de productividad tiene un efecto directo, el retroceso en paralelo de la competitividad empresarial. Y este contexto negativo sobre la productividad y la competitividad, vuelve a ser considerado un gravísimo problema de Estado por el fraude en que incurre la Incapacidad Temporal. El absentismo vuelve a lastrar la economía española. Se decide entonces que las Mutuas de Ac-

gestionados directamente por la entidad financiera. Todo un disparate. Tamaño despropósito, exigió blindar entonces las competencias de la Entidad Gestora (INSS) en las Invalideces Permanentes. La Ley 22/1993, modificaba el artículo de la LGSS, y determinaba las competencias de las mutuas de accidentes de trabajo en materia de gestión instrumental de las altas y bajas en el caso de gestión económica de las contingencias comunes por incapacidad laboral transitoria, hoy IT, “siempre que una norma reglamentaria así lo dispusiera”. Desde 1994 se otorgó la posibilidad de la gestión económica, pero sin disponer de las competencias instrumentales manifestadas. Todo un disparate. Pues bien, el Estado sigue sin entrar en razón una vez más, haciendo las cosas a medias. El desarrollo reglamentario de la Ley de 1993 aún no se ha producido.

Ahora, la ministra de Seguridad Social saca la voz de alarma y se sobreentiende de su mensaje que es inasumible (eso se sabe desde la prehistoria de la Seguridad Social española) el pago proyectado en IT para el año 2024 que sobrepasará con creces los 25.000 millones €. Cifra que es inasumible para el sistema español de Seguridad Social. Pero también lo es para las empresas. Esta no sólo deja de producir bienes y prestar servicios, sino que incurre en un coste aproximado del 30% de la masa salarial, porque hay que seguir cotizando sin que el trabajador trabaje y produzca (motivo de caída de la productividad, si la concebimos como la cantidad de bienes producidos o servicios prestador por una economía que, además es índice determinante del bienestar de una sociedad).

La IT no está adecuadamente gestionada, porque quien paga no dispone de los instrumentos necesarios para responsabilizarse de la gestión, situación que perdura desde la década de los 90. Se oponen a ello, primero los sindicatos, en segundo lugar, las llamadas mareas blancas. La propuesta ministerial de la “baja flexible” será un remedo absolutamente insuficiente, quizás bien intencionado, pero nada más. Lo acuciante es atajar el problema de fondo que es otorgar las competencias instrumentales de altas y bajas a quien paga, o sea a las Mutuas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social. Los sistemas públicos de salud han demostrado una incapacidad manifiesta y preocupante en la gestión de las altas y bajas de la IT por contingencias comunes. Si han dispuesto de todas las competencias en la gestión de las contingencias profesionales, ¿por qué no dárseles en la IT por contingencias comunes?

“

La IT no está adecuadamente gestionada, porque quien paga no dispone de los instrumentos necesarios para responsabilizarse de la gestión, situación que perdura desde la década de los 90

identes de Trabajo gestionen la prestación económica de la reformada prestación de ILT por contingencias comunes (origen común de la misma), por la nueva de Incapacidad Temporal, creada por Ley 42/1994 (la ILT por contingencias profesionales: accidente de trabajo y enfermedades profesionales, siempre fueron competencias de las mutuas en toda su dimensión económica e instrumental). En su virtud, se otorgaba la posibilidad de la gestión económica, pero sin disponer de las competencias instrumentales relacionadas con las altas y las bajas relacionadas con esa prestación. Los Servicios Públicos de Salud la siguen ostentando. Lo que en el fondo impide responsabilizar a dichas entidades colaboradoras de las reales competencias que asumen, ya que se les impide los más básicos elementos de gestión. Para que todos lo entiendan, es como si los bancos disponen de la capacidad de otorgar préstamos, pero es el Estado el que obliga a su concesión, sin perjuicio que los reembolsos sean



EL LABERINTO DE LA VIUDEDAD DE PAREJAS DE HECHO:

SOLICITUDES DENEGADAS ANTES DE LA STC DE 11 DE MARZO DE 2014

María Rosa Vela Balboa

Abogada Asesoría Jurídica Mutua Universal



Análisis de las sentencias del TS de 2 y 3 de abril 2024

Las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal supremo de 2 de abril de 2024 (Rec. 520/2024) y de 3 de abril de 2024 (Rec. 525/2024) resuelven sobre sendos recursos de revisión en un supuesto de viudedad de pareja de hecho constituida con anterioridad a la Sentencia del Tribunal Constitucional 40/2014, de 11 de marzo de 2014, en una Comunidad Autónoma en la que, a esa fecha, no era obligatoria la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o no.

Ambas sentencias podrían posibilitar nuevas solicitudes de parejas de hecho constituidas conforme a la normativa autonómica vigente antes de la STC de 11 de marzo de 2014.

ANTECEDENTES

En el párrafo cuarto del art. 174.3 de la LGSS en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (221.2 del vigente texto refundido de la LGSS) se recogen los requisitos de acreditación de la pareja de hecho a estos efectos: "A efectos de lo establecido en este apartado, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.



Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.”

La norma exigía, por un lado, un requisito material, referido a la convivencia como pareja de hecho estable durante un período mínimo de cinco años a la fecha del deceso del causante y, por otro lado, un requisito formal, la verificación de que la pareja se constituyó como tal ante el Derecho, mediante la inscripción en el registro específico o mediante documento público. En ambos casos, es preciso que estos requisitos sean anteriores un mínimo de dos años al fallecimiento del causante.

El párrafo quinto del artículo 174.3 de la LGSS en la redacción dada por la Ley 40/2007 matizaba estos requisitos indicando que: “En las Comunidades Autónomas con Derecho civil propio, cumpliéndose el requisito de convivencia a que se refiere el párrafo anterior, la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a lo que establezca su legislación específica”.

El Tribunal Constitucional por sentencia de 11 de marzo de 2014 declaró inconstitucional y nulo dicho párrafo quinto del artículo 174.3 de la LGSS porque vulneraba el principio de igualdad del art. 14 CE en relación con el art. 149.1.17 CE relativo a la competencia exclusiva del Estado exclusiva sobre la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

SUPUESTOS DE HECHO ANALIZADOS EN LAS SENTENCIAS DEL TS DE 2 Y 3 DE ABRIL DE 2024

La STS de 3 de abril de 2024 analiza el supuesto de una mujer que convivió maritalmente con el fallecido desde 10 de junio del 2008 hasta el 7 de enero de 2014 (5 años y medio), en ese momento en Cataluña no existía la obligatoriedad de inscripción registral de las parejas de hecho. Esa convivencia superior a 5 años con el fallecido se produce, pues, antes de la Sentencia del TC de 11 de marzo de 2014.

La demandante solicitó pensión de viudedad la cual le fue denegada por el INSS, interponiendo, a continuación, demanda denegada por sentencia del JS nº 2 de Girona, contra la misma interpuso recurso de suplicación que fue también denegado por sentencia del TSJ de Cataluña, interponiendo posterior RCUd que fue inadmitido por auto del TS. A continuación, la demandante interpuso recurso de amparo ante el TC que fue también inadmitido. Por último, acudió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TDHE) invocando la violación del art. 1 del Protocolo nº 1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH).

La Sentencia del TS de 2 abril de 2024 enjuicia un supuesto esencialmente similar al analizado por la STS de 3 de abril de 2024. En este caso la demandante convivió con



“

“En las Comunidades Autónomas con derecho civil propio, la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a lo que establezca su legislación específica”

el causante desde 25 de junio de 2012 hasta el 5 de noviembre de 2013 fecha del fallecimiento por accidente de trabajo de su pareja, con posterioridad nació una hija en común de la pareja. Por sentencia del JS nº 33 de Barcelona de Barcelona se le reconoció la pensión de viudedad ya que en el momento del fallecimiento del causante conforme al derecho civil catalán no se exigía tiempo de convivencia si existía descendencia en común. Tanto el INSS como la mutua colaboradora interpusieron recurso de suplicación que fue estimado por sentencia del TSJ de Cataluña revocando la sentencia del JS nº de 33 Barcelona. El RCUd interpuesto por la demandante fue inadmitido. Contra dicho auto del TS la



actora interpuso incidente de nulidad que fue desestimado y posterior recurso de amparo ante el TC que fue también inadmitido. La actora acudió, finalmente, al TDHE invocando la violación del art. 1 del Protocolo nº 1 del CEDH.

SENTENCIA DEL TDHE DE 19 DE ENERO DE 2023, ACUMULACIÓN DE RECURSOS.

La sentencia del TDHE de 19 de enero de 2023 acumula los recursos de ambas actoras y declara, por unanimidad, que, efectivamente, se ha producido una vulneración del citado art. 1 del CDEH en ambos casos.

Entiende el Tribunal que se debió de tener en cuenta la legislación vigente en el momento específico en que las demandantes interesaron sus peticiones de pensión de viudedad. La exigencia de formalizar la pareja de hecho al menos dos años antes de la muerte de uno de los integrantes y el registro de esta resultó ser de imposible observancia para ambas demandantes. Siendo clave en la cuestión la falta de período de transitoriedad de la norma, impactando en la carga individual de la demandante a la hora de solicitar la prestación.

La norma, según el TDHE, obligó a realizar un imposible a las actoras para tener derecho a la pensión, ya que, conforme a la normativa autonómica vigente en ese momento, no

era obligada a la inscripción registral para constituir la pareja de hecho, ni la convivencia de un mínimo de dos años tras esa inscripción. De hecho, en Cataluña en ese momento ni tan sólo existía Registro de Parejas de Hecho, el cual fue creado por el Decreto-ley 3/2015, de 6 de octubre, de modificación de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativa a la creación del Registro de parejas estables.

FALLO DE LA STS DE 3 DE ABRIL DE 2024

A la luz de la Sentencia del TDHE el Tribunal Supremo estima el recurso de revisión de la demandante y procede a rescindir las resoluciones impugnadas dado que la desestimación de la petición de la actora en sede judicial estuvo basada en la ausencia del período mínimo de dos años desde la inscripción como pareja de hecho, requisito no exigido por la normativa catalana vigente en ese momento.

La rescisión provoca que los autos vuelvan al juzgado de origen (JS nº 2 de Girona) para que se pueda llevar a cabo la reparación del modo que resulte procedente. Es decir, será el juzgador de origen quien siguiendo las premisas planteadas por el TDHE acuerde lo que estime oportuno valorando el resto de los requisitos que sí eran exigibles según la normativa autonómica vigente en el momento de la solicitud de la pensión de viudedad.

FALLO DE LA STS DE 2 DE ABRIL DE 2024

Al igual que la anteriormente citada sentencia de 3 de abril del TS, a la vista de la sentencia del TDHE, el TS en su sentencia de 2 de abril de 2024 procede a estimar el recurso de revisión de la demandante, procediendo a rescindir las resoluciones impugnadas devolviendo los autos al TSJ de Cataluña para que, una vez revisados todos los hechos, pueda proceder a la reparación del modo en que fuere procedente para ello.

POSIBLES CONSECUENCIAS DE LAS STS DE 3 DE ABRIL DE 2024 Y 2 DE ABRIL DE 2024

Las sentencias del TS parecen permitir la aceptación de aquellas solicitudes de viudedad que fueron denegadas por la falta de cumplimiento de los requisitos formales para la constitución de la pareja de hecho que, sin embargo, sí que cumplían con los requisitos exigidos conforme a la legislación de su CA, antes de la STC de 11 de marzo de 2014, para haber sido consideradas como pareja de hecho.

No obstante, es preciso realizar las siguientes precisiones:

1 Comprobación de los requisitos exigidos en cada CCAA antes de la STC de 11 de marzo de 2014

Se deberá analizar caso por caso cuales eran los requisitos se exigían en cada Comunidad Autónoma para constituir una pareja de hecho válidamente antes de que se produjera la

“

“Las dos sentencias analizadas resuelven solicitudes de viudedad de parejas de hecho derivadas, una de contingencias comunes y otra de contingencias profesionales”

declaración de inconstitucionalidad del citado párrafo cuarto del art. 174.3 de la LGSS de 1994.

En efecto, en algunas CCAA se exigía el registro de la pareja como elemento constitutivo de la misma, en otras la inscripción era voluntaria o, en otras ni tan sólo existía dicho registro. Además, varían los requisitos en cuanto el tiempo de convivencia necesario para considerar la existencia válida de una pareja de hecho, así como la obligatoriedad o no del empadronamiento de uno o ambos miembros de la pareja.

Al final del artículo se anexa un cuadro con la normativa aplicable y los requisitos exigidos antes de la Sentencia de 11 de marzo de 2014 del TC en las diferentes CCAA

2 Reconocimiento del derecho

La Sentencia del TS de 3 de abril de 2024 resuelve una solicitud de viudedad de pareja de hecho derivada de contingencias comunes, mientras que la de 2 de abril de 2024 resuelve sobre una solicitud con origen en contingencias profesionales.

Como hemos visto en el apartado anterior es complejo determinar si procede o no el pago de las solicitudes de viudedad de pareja de hecho que se presenten. Siendo preciso determinar solicitud a solicitud si se cumplen los requisitos que se exigían en cada una de las CCAA en ese momento.

En el caso de las solicitudes de prestación de viudedad de pareja de hecho derivadas de contingencias comunes la entidad Gestora, el INSS, de entrada puede que las deniegue de forma sistemática, aun cuando las mismas hubieren cumplido los requisitos establecidos en su momento por la CCAA donde residiera la persona solicitante, tal y como vino haciendo con el llamado complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género (antiguo complemento por maternidad) solicitado por los padres.

Lo anteriormente expuesto provocará un consiguiente aumento de la litigiosidad, en tanto en cuanto no se establezca una jurisprudencia clara al respecto, o bien, se regulen normativamente estos supuestos de “transitoriedad” para tener derecho a la pensión de viudedad de parejas de hecho.

3 Fecha de efectos económicos del reconocimiento de las solicitudes denegadas inicialmente y prescripción.

En estos casos, además, se nos puede plantear la duda acerca de si la nueva solicitud de viudedad de pareja de hecho debe tener como fecha de efectos económicos del reconocimiento actual el de la pensión de viudedad inicialmente denegada, es decir, debe retrotraerse al momento del hecho causante, al momento del fallecimiento del conviviente; o bien, si la fecha de efectos económicos debe limitarse a los 5 años desde que se produzca la nueva petición de viudedad de pareja de hecho por operar la prescripción del art. 53 LGSS.

La TS de 14 de noviembre de 2023 (reitera doctrina) resolvió sobre un supuesto análogo, determinando cual había de ser la fecha de efectos económicos del reconocimiento de la pensión de viudedad (la demandante estaba separada del difunto) inicialmente denegada en el año 2007, tras el fallecimiento del causante en diciembre de 2006, pero posteriormente reconocida por el INSS tras una segunda solicitud presentada en el año 2019, cuando las circunstancias fácticas y jurídicas eran exactamente las mismas en una y otra ocasión.

En primer lugar, la sentencia indica que habrá de estarse a la fecha de la primera solicitud, para determinar con esa base la fecha de retroactividad de los efectos económicos de la pensión de viudedad que fue indebidamente denegada en aquel momento.

Por otro lado, indica que se deberá estar a si se ha interrumpido o no la prescripción de los 5 años del art. 53 LGSS. Indica el TS al respecto que “Una cosa es que deba reconocerse a la actora el derecho a la prestación desde la fecha del hecho causante, en virtud de la petición articulada en aquella primera solicitud de la pensión de viudedad que debió de ser estimada, y otra bien distinta, que no opere el efecto prescriptivo de cinco años de la prestación causada y no reclamada por el beneficiario de la misma.”

En los casos en los cuales la persona demandante no haya interrumpido ese plazo de prescripción hasta la presentación de la nueva solicitud podrá operar dicha prescripción de 5 años. Por el contrario, en los casos en los que se hubiera interrumpido la prescripción por los medios legales establecidos para ello, no operará la prescripción.

En conclusión, las dos sentencias analizadas del TS podrían permitir nuevas solicitudes de viudedad de parejas de hecho constituidas antes de 11 de abril de 2004, fecha de la sentencia del TC, conforme a la legislación vigente en la Comunidad Autónoma donde la pareja residiera, pero van conllevar un aumento de litigiosidad al no existir un período de transitoriedad legal, como indicaba el TDEH en su sentencia.

ANEXO
Normativa aplicable y requisitos exigidos para la constitución de pareja de hecho antes de la Sentencia de 11 de marzo de 2014 del TC en las diferentes CCAA

CCAA	NORMATIVA	CONVIVENCIA	EMPADRONAMIENTO	REGISTRO
ANDALUCÍA	Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho. Decreto 35-2005, de 15 de febrero, por el que se constituye y regula el Registro de Parejas de Hecho.	No previsto	Al menos uno de los miembros	Registro voluntario
ARAGÓN	Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba, el Texto Refundido de las Leyes civiles aragonesas. Código de Derecho Foral de Aragón. Decreto 203/1999, de 2 noviembre, por el que se regula la creación y el régimen de funcionamiento del Registro Administrativo de parejas estables no casadas.	Sí, mínimo 2 años. No se exige si se constituye en escritura pública.	Ambos miembros de la pareja	Registro voluntario
ILLES BALEARS	Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de Parejas Estables. Decreto 112/2002, de 30 de agosto, mediante el cual se crea un Registro de Parejas Estables de las Illes Balears y se regula su organización y gestión	Sí, mínimo 1 año. Mera convivencia con descendencia en común	Ambos miembros de la pareja	Registro voluntario
CANARIAS	Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias, Decreto 60/2004, de 19 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias.	Sí, mínimo 1 año. Mera convivencia con descendencia en común	Ambos miembros de la pareja	Registro voluntario
CANTABRIA	Ley de Cantabria 1/2005, de 16 de mayo, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Decreto 55/2006 de 18 de mayo, por el que se regula la estructura y funcionamiento del Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Cantabria.	Sí, mínimo 1 año. Mera convivencia con descendencia en común	Ambos miembros de la pareja	Inscripción como requisito constitutivo
CASTILLA LEÓN	Decreto 117/2002, de 24 de octubre, por el que se crea el Registro de Uniones de Hecho en Castilla y León y se regula en funcionamiento.	Sí, mínimo 6 meses. Mera convivencia con descendencia en común.	No previsto	Registro voluntario
CASTILLA LA MANCHA	Decreto 124/2000, de 11 de julio, por el que se regula la creación y el régimen de funcionamiento del Registro de Parejas de Hecho de Castilla-La Mancha.	Sí, sin tiempo.	Ambos miembros de la pareja en mismo domicilio en municipio de CLM	Registro voluntario
CATALUÑA	Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. Decreto-ley 3/2015, de 6 de octubre, de modificación de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativa a la creación del Registro de parejas estables.	Sí, más de 2 años. No, con descendencia en común. No, si consta en escritura pública	No previsto	No existe registro
EXTREMADURA	Ley 5/2003, de 20 de marzo, de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Decreto 35/1997, de 18 de marzo, creó el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura	Sí, mínimo 1 año. No, constituida en documento público. Mera convivencia con descendencia en común	Al menos uno de los miembros	Inscripción como requisito constitutivo
GALICIA	Ley 10/2007, de 28 de junio, de reforma de la disposición adicional tercera de la Ley 2/2006, de 14 de junio, de derecho civil de Galicia. Decreto 248/2007, de 20 de diciembre, por el que se crea y se regula el Registro de Parejas de Hecho de Galicia	Sí, sin tiempo.	Al menos uno vecindad civil gallega. Ambos empadronados en el mismo domicilio de un municipio gallego.	Inscripción como requisito constitutivo
LA RIOJA	Decreto 30/2010, de 14 de mayo, por el que se crea el Registro de Parejas de Hecho de La Rioja	Sí, mínimo 2 años. Mera convivencia con descendencia en común.	Ambos residencia legal y vecindad administrativa en La Rioja	Registro voluntario
MADRID	Ley 11/2001, de 19 de diciembre, de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid. Decreto 134/2002, de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid.	Sí, mínimo 1 año	Ambos miembros de la pareja	Inscripción como requisito constitutivo
MURCIA	Ley 7/2018, de 3 de julio, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.	No previsto	No previsto	No existe registro
NAVARRA	Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables.	No previsto	No previsto	No existe registro
PAÍS VASCO	Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho.	No previsto	Al menos uno vecindad civil vasca	Inscripción como requisito constitutivo
VALENCIA	Ley 5/2012, de 15 de octubre, de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat Valenciana	Sí, sin tiempo.	No previsto	Inscripción como requisito constitutivo
CEUTA	Registro de Uniones de Hecho del Ayuntamiento de Ceuta, creado por acuerdo del Pleno de la Asamblea de 11 de abril de 1997	No previsto	Ambos miembros de la pareja	Registro voluntario
MELILLA	Reglamento regulador del Registro de Parejas de Hecho de la Ciudad Autónoma de Melilla, de 28 de enero de 2008	Sí, mínimo 1 año. Mera convivencia con descendencia en común	Ambos miembros de la pareja	Registro voluntario

Inicio de la Campaña de la Renta 2024

Una nueva obligación para los Perceptores de Prestaciones por Desempleo

Vanessa Violero
Graduada Social



La campaña de la declaración de la Renta para el ejercicio fiscal 2024 dará inicio el 2 de abril de 2025 y se extenderá hasta el 30 de junio del mismo año. Este periodo, de vital importancia para la correcta gestión de las obligaciones tributarias, adquiere este año una dimensión adicional al incorporar una importante novedad: los perceptores de prestaciones por desempleo deberán, de manera obligatoria, presentar su declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) a tenor de lo dispuesto en Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo.

El artículo 299 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) desarrolla las obligaciones de las personas trabajadoras y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo como son:

- Cotizar la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
- No omitir la entrega de la documentación e información reglamentaria, ni tampoco la actualización y co-

municación del domicilio (o los datos electrónicos necesarios en caso de que la recepción en el domicilio no esté garantizada).

- Encontrarse inscritos como demandantes de empleo y mantener dicha inscripción
- Cumplir las exigencias del acuerdo de actividad establecido.
- No deben faltar a la comparecencia cuando hayan sido previamente requeridos por la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación.
- No pueden incurrir en inactividad en la búsqueda activa de empleo ni dejar de participar en las acciones de mejora de la ocupabilidad, ni tampoco omitir la acreditación de las actuaciones realizadas en este sentido.

- No deben rehusar participar en los programas de empleo, acciones de promoción, formación o reconversión profesional, ni rechazar la colocación adecuada ofrecida.
- No se permite retrasar (más de cinco días) la entrega del justificante de comparecencia para cubrir las ofertas de empleo facilitadas.
- No se deben olvidar de solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de incompatibilidad, suspensión o extinción del derecho.
- No se puede dejar de comunicar las situaciones de interrupción de la actividad fija discontinua, suspensión o extinción de la relación laboral que originaron el complemento de apoyo al empleo.





- No se permite retener prestaciones indebidamente percibidas; en su lugar, deben ser reintegradas.

Ahora bien, desde el 1 de noviembre de 2024, entró en vigor la obligación para los beneficiarios de prestaciones por desempleo de presentar anualmente su declaración de IRPF, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/2024.

Esta norma incorpora modificaciones en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), añadiendo, en el artículo 299.1, la letra k) que estipula:

k) Presentar anualmente la declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas».

Asimismo, se añade la misma letra en el artículo 271.1K) de la Ley General de Seguridad Social estableciendo que, en caso de incumplimiento de esta obligación, se procederá a la suspensión de la prestación.

k) En caso de incumplimiento de lo previsto en el artículo 299.1.k), la

“
Desde el 1 de noviembre de 2024, y conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/2024, los beneficiarios de prestaciones por desempleo tienen la obligación de presentar anualmente su declaración de IRPF

suspensión tendrá lugar cuando la entidad gestora detecte que las personas beneficiarias de prestaciones hubieran incumplido durante un ejercicio fiscal la obligación de presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en las condiciones y plazos previstos en la normativa tributaria aplicable.

Esta medida puede conllevar, en última instancia, la extinción de esta o la exigencia de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas.

Esta obligación adicional persigue, por un lado, fomentar la trans-

parencia y equidad en el cumplimiento de las obligaciones fiscales, y, por otro, asegurar que todos los ingresos, incluidos aquellos derivados de la prestación por desempleo, sean debidamente declarados y gravados. No obstante, esta modificación supone un reto para numerosos beneficiarios que hasta ahora podían haber estado exentos de presentar declaración por no superar los límites establecidos en la normativa del IRPF.

INCIDENCIAS FISCALES Y EL IMPACTO EN LOS CONTRIBUYENTES

La verdadera novedad radica en aquellos casos en que el beneficiario de prestaciones por desempleo, al percibir únicamente este ingreso o sumarlo a otros rendimientos que, por sí solos, no superaban los límites establecidos, quedaba exento de la obligación de declarar.

Con la entrada en vigor del RD Ley 2/2024, aquellos contribuyentes que anteriormente se encontraban fuera



tar la declaración del IRPF, introducida por el RD Ley 2/2024, implica que estos contribuyentes deberán ajustarse a los mismos criterios y obligaciones que el resto de los obligados tributarios, lo que puede derivar en un impacto fiscal considerable, tanto para quienes ya estaban en el ámbito de declaración como para aquellos que se incorporan a él por primera vez.

ANTE ESTE ESCENARIO, ES FUNDAMENTAL QUE:

- Los beneficiarios de prestaciones por desempleo revisen detalladamente su situación fiscal y, en su caso, se asesoren con profesionales especializados en materia tributaria.
- Se preste especial atención a la documentación relativa a la percepción de la prestación y a otros ingresos, con el fin de garantizar una declaración correcta y evitar sanciones.
- Se evalúe la posibilidad de solicitar la aplicación de retenciones sobre la prestación, en aquellos casos en los que aún no se haya hecho, para mitigar el impacto fiscal.
- Los profesionales del área, como Graduados Sociales, se mantengan actualizados sobre las novedades normativas y ofrezcan asesoramiento integral a los afectados, facilitando la adecuada planificación y el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

“

La campaña de la Renta 2024, que se desarrollará del 2 de abril al 30 de junio de 2025, marcará un antes y un después en el tratamiento fiscal de los beneficiarios de prestaciones por desempleo

del ámbito de declaración, pasarán a ser declarantes. Este cambio no solo implica una mayor carga formal, sino que es muy probable que muchas de estas nuevas declaraciones resulten en un importe a ingresar, lo que podría generar un impacto económico significativo para los beneficiarios.

La necesidad de ajustar la gestión fiscal y la planificación tributaria se vuelve imperativa para evitar sorpresas desagradables en la liquidación de la declaración.

En ambos escenarios, el principal efecto de esta medida es el aumento en la base de contribuyentes. La reconfiguración del panorama fiscal obliga a los beneficiarios a revisar sus estrategias de planificación y, en muchos casos, a buscar asesoramiento especializado para optimizar sus declaraciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La campaña de la Renta 2024, que se desarrollará del 2 de abril al 30 de junio de 2025, marcará un antes y un después en el tratamiento fiscal de los beneficiarios de prestaciones por desempleo. La obligación de presen-

En definitiva

La entrada en vigor de esta medida responde a la necesidad de garantizar la transparencia y equidad en el sistema tributario, pero también impone retos que requieren una gestión cuidadosa y un asesoramiento especializado. La adaptación a estos nuevos requisitos será clave para evitar consecuencias negativas y para asegurar el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales, permitiendo que la declaración de la Renta se convierta en una herramienta de control y de justicia fiscal en el marco del sistema de protección por desempleo.





Este nuevo Plan (2025/2028) viene a consolidar las acciones de los planes previos iniciados en 2001 y que han permitido el incremento del desarrollo económico y la competitividad de las empresas madrileñas.

VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid



El 17 de febrero la Real Casa de Correos acogió la presentación de este nuevo Plan Director en el que la Comunidad de Madrid aumenta un 23% su presupuesto para la prevención de riesgos laborales.

La dotación inicial del VII Plan Director para promover comportamientos seguros en los centros de trabajo y reducir los accidentes asciende a 68,5 millones de euros tal y como destacó en su intervención la consejera de Economía, Hacienda y Empleo, Dña. Rocío Albert.

El texto, consensado con los agentes sociales y que estará en vigor en el período comprendido entre 2025 y 2028, persigue “fomentar una cultura de la seguridad basada en la formación, la prevención activa y la colabo-

ración con el mundo de la empresa”, ha explicado Albert, para lo que contempla varias líneas de actuación y objetivos específicos.

Entre ellas, perseguir los comportamientos de riesgo y las condiciones inseguras, que se identificarán y corregirán utilizando las tecnologías necesarias. Además, se promoverán la cultura preventiva y las prácticas y hábitos saludables en los centros de trabajo, con especial atención a pymes y autónomos.

También habrá una mayor cooperación con las empresas a través de programas de asesoramiento continuo, y se llevará la prevención de riesgos laborales a los centros de Educación Secundaria y Formación Profesional,

así como a la ciudadanía y al tejido empresarial con campañas de concienciación y divulgación.

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), dependiente de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, será el organismo encargado de ejecutar las medidas previstas en este VII Plan Director, y de la evaluación de las acciones realizadas.

En 2023, último año completo con registros, la región tuvo la siniestralidad laboral más baja de todas las CCAA, un 23,8% inferior a la media nacional. Además, desde 2019 el índice de accidentes en jornada de trabajo ha caído un 12,7%, casi seis puntos más que la cifra estatal, que se quedó en una reducción del 6,9%.



En representación de nuestro Colegio asistió el vocal de la Junta de Gobierno y miembro de la Comisión de PRL, Don Francisco Javier Cerrajero.

2025:

Celebración del Centenario de nuestra profesión



A lo largo del año se desarrollarán diferentes actos y la creación de unos premios especiales que serán entregados en mayo, en reconocimiento a aquellas personalidades e instituciones que han apoyado al colectivo de Graduados Sociales.

Para entender los orígenes de nuestra profesión debemos remontarnos al año 1925, cuando se creó la Escuela Social. Nuestros estudios nacían en el marco de la nueva situación social que se vivía en España, mientras Europa se reponía política y económicamente de los efectos de la Primera Guerra Mundial. Así, nuestros estudios se basaron en las relaciones laborales, en la naciente cultura empresarial y en la adquisición de conocimientos económicos y jurídicos.

A lo largo de este siglo transcurrido la profesión ha alcanzado logros significativos y ha avanzado en su posicionamiento dentro del ámbito jurídico. Esto ha sido posible gracias

a acuerdos y convenios con diferentes ministerios, como los de Trabajo y Justicia, además de reuniones con grupos parlamentarios en el Congreso y el Senado. Estas acciones han permitido la introducción de enmiendas legislativas clave, como el reconocimiento de la representación técnica que habilita a los Graduados Sociales para firmar, interponer e impugnar recursos de suplicación.

Otro hito importante fue la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que equiparó a los Graduados Sociales con abogados y procuradores ante los juz-

gados de lo social. Asimismo, el reconocimiento universitario del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos marcó un antes y un después, al equiparar la formación académica de los Graduados Sociales con otros profesionales del área.

Actualmente, se trabaja en ampliar las competencias de los Graduados Sociales, incluyendo la posibilidad de firmar e interponer recursos de casación ante la sala IV el Tribunal Supremo, una reivindicación histórica de nuestro colectivo, además de la incorporación del graduado social en la asistencia jurídica gratuita en materia social.

Don Joaquín Merchán, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, señala que "afrontamos los actos del centenario con mucha ilusión y esperanza porque vivimos en un mundo cambiante. Me enorgullece decir que los que legislan cada vez nos tienen más en cuenta. Así, por ejemplo, con la catástrofe de la DANA, desde el minuto cero estuvieron en contacto

“

En el mes de julio tendrá lugar en Madrid el acto de conmemoración del centenario de la creación de las Escuelas Sociales”



Convocatoria del programa de formación a personas emprendedoras

Desde la Dirección General de Autónomos y Emprendimiento de la Comunidad de Madrid nos informan que se han abierto las diferentes convocatorias de los cursos de formación para personas emprendedoras. Este programa formativo está financiado con cargo a fondos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal. Son cursos gratuitos, dirigidos a personas desempleadas/ocupadas de la Comunidad de Madrid, los cuales son compatibles con cualquier otro programa formativo.

Se trata de un programa de 110 Acciones Formativas divididas en 13 especialidades diferentes y cada curso cuenta con varias ediciones donde los grupos se irán conformando en función del número de solicitudes y de la fecha de solicitud.

El objetivo de estas acciones formativas es por un lado adquirir los conocimientos necesarios para elaborar un plan de negocio y por otro desarrollar competencias para diseñar, lanzar, y gestionar su empresa. Se puede solicitar un máximo de 5 acciones formativas simultáneamente.

El Programa Formativo está dividido en dos grupos:

- **Emprendimiento.** Creación de empresas.
- **Habilidades emprendedoras,** divididas en varias áreas: Gestión Económica, Dirección Empresarial, Comunicación-negociación y Logística. Algunas de las especialidades formativas se podrán impartir en dos modalidades: Presencial y Aula virtual (telemática); siempre que se pueda conformar un grupo de 15 asistentes.
- **Modalidad presencial:** Las acciones se desarrollarán en Centros propios de la Comunidad de Madrid.
- **Modalidad telemática en Aula Virtual:** Los asistentes realizarán los cursos o jornadas mediante un acceso a la plataforma on line de la empresa formadora.

Para acceder a los contenidos y características de los cursos y realizar su solicitud: Programa de formación a personas emprendedoras | Comunidad de Madrid

conmigo, contado con nuestro expertise, y establecimos las diez medidas que se pusieron en marcha, habiendo podido ayudar a tramitar, por ejemplo las prestaciones por desempleo". Para Merchán, el ciudadano tiene que estar en el epicentro de todas las negociaciones y así se lo hace saber siempre que se reúne con cualquier dirigente político.

La presentación de los actos tuvo lugar en una rueda de prensa en la que se detallaron las iniciativas y eventos previstos para conmemorar este hito tan importante. Tras ella tuvo lugar la tertulia "Cien años de Profesión" que ofreció una reflexión enriquecedora sobre la evolución de nuestra actividad profesional y que contó con la participación de la ex ministra de Trabajo y ex presidenta del Consejo de Estado, Dña. Magda-

lena Valerio y el ex ministro de Justicia, D. Rafael Catalá.

Además, de los actos programados, y siguiendo con la celebración del centenario, se ha acordado la creación de unos premios especiales que serán entregados en el mes de mayo, en reconocimiento a aquellas personalidades e instituciones que han apoyado al colectivo de Graduados Sociales.

Además, se tiene prevista una audiencia con Su Majestad el Rey, así como un acto para la conmemoración del centenario de la creación de las Escuelas Sociales, (acto que se celebrará en Madrid el próximo mes de julio y en el que participará activamente nuestro Colegio en su organización), así como la edición de un cupón de la ONCE dedicado a la profesión de Graduado Social.



“Programa para el Fomento de la Contratación en la Comunidad de Madrid”

En la tarde del 4 de febrero tuvo lugar en la sede del Colegio la presentación del programa para el fomento de la contratación en la Comunidad de Madrid para el año 2025. La ponencia fue desarrollada por Don Fernando Cámara Gasanz, Subdirector General de Programas de Apoyo al Empleo perteneciente a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

En la sesión tuvo lugar la presentación del acuerdo de 26 de diciembre de 2024 del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Acuerdo de 28 de diciembre de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que han quedado aprobadas las normas reguladoras y se ha establecido el procedimiento de concesión directa de subvenciones del Programa para el fomento de la contratación.

Las ayudas están dirigidas a empresas, trabajadores autónomos, en-

tidades de carácter privado que no tengan ánimo de lucro, sociedades civiles, comunidades de bienes y agrupaciones de personas físicas y jurídicas.

El objetivo fundamental de estas ayudas e incentivos es la mejora de la competitividad empresarial para crear y mantener el empleo, bien para contratar nuevos recursos humanos, bien para dar estabilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras temporales.

La Convocatoria 2025 en el marco del Programa para el fomento de la contratación, cuenta con seis líneas diferenciadas:

- **Línea 1.** Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de especial atención con cuantías que oscilan entre los 5.500 y los 7.500 €
- **Línea 2.** Contratación estable de personas jóvenes, la cual contempla una

ayuda de 5.500 € por cada contratación indefinida inicial a tiempo completo de persona joven que cumpla una serie de requisitos especificados en la norma.

- **Línea 3.** Impulso al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada de personas jóvenes
- **Línea 4.** Impulso al contrato de formación en alternancia para personas jóvenes.
- **Línea 5.** Incentivos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables.
- **Línea 6.** Incentivos a la inserción laboral con cuantías de 3.000 € a centros especiales de empleo, empresas de inserción y entidades sin ánimo de lucro que logren la inserción en el mercado ordinario de las siguientes personas, cuando la contratación sea igual o superior a seis meses.



La información y requisitos de estas líneas están disponibles en <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/ayudas-e-incentivos-empleo>

11ª Jornada IDM. Día Europeo de la Mediación

“Mediación: Experiencias & Ley de Eficiencia Procesal”



El 29 de enero se ha llevado a cabo la decimoprimera jornada de celebración del Día Europeo de la Mediación con el desarrollo del evento, “Mediación: Experiencias & Ley de Eficiencia Procesal”, planteada con el objetivo de profundizar en las experiencias reales de la mediación y el impacto de la nueva Ley de Eficiencia Procesal 1/2025.

La jornada se abrió con la presentación y apertura institucional del acto. En esta primera parte, Doña Noemí de Córdoba, secretaria del Instituto de Mediación (IDM) y Representante del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y Doña Carmen Giménez Cardona, Vicedecana del Ilustre Colegio de Procuradores de Madrid, han dado la bienvenida a la jornada felicitando a IDM por haber logrado fomentar y difundir la mediación desde su creación en 2013 y, sobre todo, por haber llegado al punto en el que se está actualmente.

A continuación tuvo lugar la Mesa de Ponentes bajo el título “Experiencias en Mediación: Hablamos con los Mediados”, moderada por Doña Rocío Sampere Meneses, Presidenta del Instituto de Mediación de la Asociación Madrileña de Mediación (AMM), y Doña



María José García Pedreño, Responsable de MEDIALOGS, Servicio de Mediación del Colegio de Graduados Sociales de Madrid quienes dieron paso a los diferentes ponentes que abordaron diferentes casos de mediación en los que se han expuesto situaciones referentes a mediación familiar, divisiones de herencias y mediación empresarial donde los participantes pudieron compartir sus vivencias y perspectivas sobre el proceso de mediación.

A la finalización de la Mesa de Ponentes dio comienzo la mesa de debate titulada “Debate: Ley de Eficiencia Procesal 1/2025”, moderada por Doña Ma-

risa Montero Correal, Responsable del Servicio de Mediación del Ilustre Colegio de Procuradores de Madrid, junto a Doña Ana Palomeque Rivas, Responsable del Centro de Mediación del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid. En este espacio, los asistentes a la jornada han podido escuchar a los expertos, entre ellos Doña María Teresa de la Asunción, Magistrada del Juzgado de Primera Instancia N°33 de Madrid, Don Luis Aurelio González Martín, Magistrado, y Doña Mercedes Chato Franco, Abogada y Mediadora de MedialCAM, quienes debatieron sobre los detalles y la aplicación de la nueva ley 1/2025.

La jornada concluyó con la intervención de Doña Alejandra Alonso Bernal, Directora General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid, quien ofreció el cierre institucional del acto.

El evento ha constituido una oportunidad única para conocer más sobre los beneficios de la mediación como alternativa a los procesos judiciales tradicionales, así como para comprender los cambios y retos que trae consigo la Ley de Eficiencia Procesal 1/2025.



El Consejo General otorga los Premios Mérito Social 2024 y la Gran Cruz de la Justicia Social

Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga, magistrada del Tribunal Constitucional, fue distinguida con la Gran Cruz de la Justicia Social, la máxima condecoración otorgada por el Consejo General de Graduados Sociales de España. Este prestigioso reconocimiento lo recibió el pasado 13 de diciembre, en una ceremonia que tuvo lugar en el Palacio del Senado, en el marco de la entrega de la XIX edición de los Premios al Mérito Social 2024.

La ceremonia estuvo presidida por D. Joaquín Merchán Bermejo, presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, quien resaltó que “los Premios Mérito Social son los actos más prestigiosos del Consejo, por ello agradecemos la presencia de todos los premiados, así como de las autoridades que nos han querido acompañar en tan señalado evento. Tenemos que seguir trabajando día a día para conseguir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, empresarios y autónomos”.



Durante el evento se puso en valor tanto la trayectoria de Segoviano, como las contribuciones al

ámbito social de los premiados con los galardones al Mérito Social.

Entre otros, nuestro compañero D. Rafael Carmona Gordillo recibió la Mención de Honor a la Defensa de la Profesión, mientras que la también colegiada de Madrid Dña. Josefa Sampayo Ponce, fue reconocida con la Mención de Honor a la Trayectoria Profesional. ¡Enhorabuena compañeros!



1/6

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

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



En el Santander os tenemos en cuenta.

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

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

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

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

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

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

*Consulta resto de condiciones en tu oficina más cercana.

Santiago Sánchez-Mariscal Lozano

TOLEDANO EXPERTO EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y DEL DEPORTE; ENAMORADO DEL DERECHO LABORAL

“Me considero un hombre de la Educación y del Deporte, y una vez que terminé mis estudios de Graduado Social no sabía para qué me serían útiles. Con dedicación y esfuerzo hemos consolidado un proyecto y la gente nos busca como referencia”



Carlos Ruiz Sánchez
Coordinador



EL GRADUADO. Sorprende en su trayectoria profesional que procediendo de una actividad previa como es la enseñanza hiciera un cambio al ámbito sociolaboral ¿Qué le atrajo del mundo jurídico para cursar estudios de Graduado Social?

Santiago Sánchez-Mariscal Lozano. Curiosamente aprobé unas oposiciones de la Seguridad Social en el Hospital de Parapléjicos y ahí computaba mucho para la jefatura de departamentos el título

de Graduado Social. Por ello inicié mis estudios en Toledo con un Seminario del que llegué a ser profesor. Al aprobar las oposiciones libres del Estado de Magisterio, al año siguiente seguí estudiando, pero el largo desplazamiento a mi destino, me hizo dejar los estudios en un segundo plano para especializarme en Educación Física.

EG. ¿Qué destacaría usted de su periodo de actividad docente?

SSML. El mundo de la enseñanza es apasionante y jamás me he arrepentido de ser Maestro y Profesor de Educación Física.

Fue una etapa tan intensa que me hice entrenador y árbitro de casi todo. Saqué el título Superior de ACB de baloncesto; como técnico Superior de Salvamento Acuático he enseñado a nadar a más de 2000 personas... Además, junto con otros compañeros iniciamos una etapa de investigación en el aula, y de ahí publicamos cuatro libros de desarrollo curriculares de Educación Física para Primaria y E.S.O. y fundamos el Grupo de Innovación Pedagógica en Toledo obteniendo premios nacionales por la investigación en los desarrollos curriculares. Al salir de clase a las 5 de la tarde mar-

chaba a Madrid todos los días, para seguir con mis estudios libres de Graduado Social, sin aún saber que años más tarde me iba a enamorar del Derecho Laboral.

EG. ¿Cómo ve la evolución de la educación en nuestro país en las últimas décadas?

SSML. La educación ha variado mucho, pero en mi opinión y así lo demuestra el puesto que ocupamos en relación a otros países, desde la LOGSE se ha permitido mucho promocionar a gente que no se lo merece, y que al final son un lastre para el resto de los alumnos que quieren progresar. El famoso P.A. y el N.M. igualó a la baja los resultados académicos, maquillando un fracaso escolar que existía, pero que quedó simplemente encubierto. Ahora el tiempo nos ha dado la razón, y del tradicional proceso selectivo, donde los mejores eran los que primero llegaban a la Facultades, pasamos a que muchos menos aplicados, también llegaban a sitios donde no merecían estar, y eso va en deterioro de la preparación de los alumnos. Mi opinión contrastada es que hay que exigir en los currículos que se cumplan unos mínimos para pasar de curso, y realizar pruebas selectivas como las antiguas reválidas de Estado.

EG. ¿Qué le hizo decidirse a abrir un despacho profesional?

SSML. Soy un hombre de la Educación y del Deporte, y una vez que terminé mis estudios de Graduado Social, en realidad no sabía para que me iba a ser útil. Fue mi mujer María Ángeles, que era Secretaria de una asociación empresarial, la que me introdujo en este mundo desconocido. Como soy un inquieto y me gusta asumir retos, pedí la compatibilidad, que me fue concedida, y comencé en casa desde cero y casi sin medios. Me introduje en esta extraordinaria y bonita profesión, sin prisas, porque yo tenía por entonces jornada de mañana en el colegio, y por las tardes trabajaba con



“El secreto del éxito es formación, dedicación, enamorarte de la profesión; pero sobre todo ser solvente, seguro de ti mismo y preparado para enfrentarte a los más grandes, sin miedos”

la ayuda de mi mujer en este despacho de dos clientes, echándole muchas horas para la formación, realizando mis propios programas de nóminas y de seguros sociales, sin ayuda de ningún tipo y criando a la vez a tres hijos, entrenando, porque jugaba a baloncesto, y también era entrenador de equipos de liga EBA.

Lo peor fue que comencé a tener más clientes y llegó el momento en que había que elegir entre seguir o dejarlo. Al final decidimos seguir y crecer, aunque la gente en Toledo- por aquel entonces- confundía un Graduado Social con un Graduado Escolar. Luego ya mi



hijo Rafael cursó Derecho, aunque es Laboralista y Graduado Social de vocación, siguió mis pasos y fue el auxilio de nuestro Despacho. Hoy gracias a Dios, hemos consolidado un proyecto, y la gente nos busca como referencia de Sánchez-Mariscal, Asesoría Especializada en Derecho Laboral.

EG. ¿Qué le ha reportado mayor satisfacción en el ejercicio de la profesión?

SSML. El comenzar en una profesión desconocida para muchos y considerada casi como de “segunda categoría”, por entonces, por algunos abogados, me incentivó a luchar por ella, con el compromiso de ayudar a prestigiarla, y para ello me encontré, en mis muchas formaciones, con grandes profesionales, Rafa, Eva, José Luis, Pedro, Jesús y otros, que ya en Madrid estaban marcando una época, y así lo hice. Y de no conocerme nadie en Derecho Laboral en 1991, en Toledo, ni en Madrid, a llegar a ser un Despacho referente especializando en Derecho Laboral. El secreto es formación, dedicación, y enamórate de la profesión, pero sobre todo ser solvente, seguro de ti mismo y preparado para enfrentarte a los más grandes, sin miedos. Yo me enfrenté con éxito a los grandes despachos como Sagardoy, Garrigues, Cuatrecasas etc., porque mis clientes entonces no eran obreros, sino arquitectos, ingenieros, controladores aéreos, informáticos, y de esta forma haces que los demás te valoren y respeten. Después, todo es más fácil.

EG. En su currículum hemos podido observar que complementó su formación con la licenciatura en Ciencias del Trabajo, Mediación, técnico superior en PRL, auditor laboral... ¿cree que es necesario tener una visión amplia de todas las actividades para la gestión de un despacho o es mejor tener una parcela propia de especialización?

SSML. Yo creo en la especialización, pero la formación es fundamental, dominar los mayores ámbitos de conocimiento hace que seas más fuerte y más profesional. Tener miedo al ridículo es algo que te hace estudiar, formarte y superarte cada día, y ese es el secreto; aunque parezca que alguna formación no es necesaria, al final puede ser tu complemento que te haga diferencial con la competencia. Por poner un ejemplo en mi otra profesión de maestro, la Pedagogía, la Didáctica, la Sociología y la Psicología, y con Ciencias del Trabajo, la preparación en Recursos Humanos, me han ayudado a saber exponer mejor los problemas y sus soluciones a mis clientes, y jueces me han felicitado por la claridad en mis exposiciones en Sala.

EG. Por su experiencia profesional ¿qué motivos considera que actualmente impulsan a las empresas y particulares a solicitar los servicios del Graduado Social frente a otros profesionales?

SSML. Afortunadamente ya se han dado cuenta que un Graduado Social está mucho mejor preparado para poder asesorar a la Pyme, que es con la que habitualmente trabajamos que otros profesionales que tocan tangencialmente el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, y donde apenas en un cuatrimestre se liquidan nuestra preparación en esas materias de varios años. Además, hoy ya sí son conscientes, que en los Juzgados de los Social es un problema encontrarte enfrente con un buen Graduado Social. Nuestra profesión es más completa, para el desarrollo de todo lo necesario en cuanto



asesoramiento en una empresa, y trabajadores, y ahí está la diferencia.

EG. Durante su dilatada carrera profesional ha tenido un estrecho contacto con el Colegio realizando labores como delegado en Castilla La Mancha y como miembro de la Junta de Gobierno ¿Cómo califica la evolución de nuestro colectivo y la propia evolución de la corporación en su labor de servicio a los profesionales?

SSML. Es evidente que hay que acercarse al colegiado, y en Castilla la Mancha, que dependíamos de Madrid, ese acercamiento había sido muy escaso. Es por ello que ha sido muy importante tanto las reuniones y los contactos, como la formación al colectivo y sobre todo las reuniones con la Tesorería de la Seguridad Social de Toledo, que ha propiciado buscar soluciones acomodadas que han sido interesantes para el colectivo. Respecto a la Junta de Gobierno, entiendo que en los años en

que he estado, tanto al frente de la Comisión Deontológica, solucionando problemas que se plantean a los colegiados, como en las difíciles circunstancias en que hemos tenido que desarrollar nuestro trabajo en esta Junta de Gobierno, debiendo asumir decisiones complicadas, y con la apertura a nuevos retos de relanzamiento de la profesión y acercamiento a las Universidades, e Instituciones, creo que estamos más cerca que nunca de lo que necesitan los colegiados.

EG. En el plano de servicio y colaboración con otros compañeros ha sido una persona muy vinculada al ámbito asociativo ¿Qué le ha aportado ser vicepresidente y miembro fundador de AIAL?

SSML. Mi primera experiencia asociativa fue ASNALA, cuando solo éramos 38 despachos en España, y allí, sí se admitían Graduados Sociales. Mi experiencia siempre ha sido positiva porque creo en la formación. La fundación de AIAL, fue un reto que nos propusimos, en los que aunamos, profesionales de reconocida valía en distintos ámbitos de la Movilidad Internacional. Fui Presidente durante 4 años y realizamos varios Congresos aumentando la cota de visibilidad con jornadas y encuentros.

EG. Compatibilizando su labor profesional ostenta también el cargo de prioste 1º presidente de la Cofradía Internacional de Investigadores en

“Creo en la especialización, pero la formación es fundamental, dominar los mayores ámbitos de conocimiento hace que seas más fuerte, y más profesional”

su ciudad de Toledo ¿qué misión tiene la cofradía y qué labores fundamentales llevan a cabo?

SSML. Se trata de una cofradía católica integrada desde su inicio por 834 Doctores y Licenciados, de todos los ámbitos del saber, y de 22 países; única, puesto que, para pertenecer a ella, debes ser católico o al menos creer en un solo Dios, porque también por estatutos, se admiten en ella de otras religiones, judíos, musulmanes etc, y también ecuménica, porque admite las confesiones cristianas como protestantes, ortodoxos etc., siempre y cuando respeten nuestras tradiciones. Realizamos Congresos nacionales e internacionales, Jornadas Científicas, y también Jornadas Religiosas, sobre temas diversos, y mantenemos acuerdos de colaboración con varias Universidades e instituciones, como el Museo del Ejército, la Academia de Infantería, Ateneo, etc. Realizamos obras de caridad y actividades para recaudar fondos para gente que lo necesita y participamos en la Procesión del Corpus de Toledo. También quiero resaltar que la Reina Doña Sofía es cofrade nuestra.

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. ¿Qué destaca de esta etapa de su vida?

SSML. Tengo algo más de tiempo para los míos, pero lo cierto es que siempre me proponen tareas, a las que no sé decir que no, y si puedo aportar mi grano de arena lo hago, por lo que no me da tiempo para aburrirme. Lo que destaco de esta etapa es saber que ya no tienes un horario o una obligación de estar, que tienes más tiempo para viajar y no tienes que programar tu día, pero sigo asistiendo a congresos y charlas. Como os digo, ya se encargan otros, llámense instituciones, asociaciones, de que no me quede ocioso. Ahora soy presidente de una Asociación gastronómica de em-



“El Graduado Social está mucho mejor preparado para poder asesorar a la Pyme, que es con la que habitualmente trabajamos, que otros profesionales que tocan tangencialmente el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”.

presarios de Toledo, y me proponen más cosas para que este siempre ocupado.

EG. Ya para concluir Santiago; su implicación con la profesión ha sido extraordinaria. ¿Qué consejo daría a los jóvenes que inician su andadura para desarrollar una carrera profesional satisfactoria?

SSML. Lo primero decisión para asumir retos, ilusión por una bonita profesión, ganas de aprender siempre, obligación de formarse y formar, pero sobre todo ilusión. En esta vida hay que marcarse retos, y a fe que puedes conseguirlos si tienes fuerza de voluntad y trabajo serio y profesional. Nadie te va a dar nada

sin esfuerzo, y piensa que emprender es una forma de progresar y de realizarte como no hay otra, sobre todo, si partes como yo de cero. Mi espíritu de deportista me enseñó a ser competitivo y procurar siempre buscar los primeros lugares y la victoria; pero si alguna vez viene una derrota, no pasa nada. Hay que seguir adelante, te levantas, se analizan los errores, trabajas y al final esa derrota también te sirve para mejorar, y a la postre, tendréis el orgullo de haber logrado vuestro objetivo.

Agradezco a la Junta de Gobierno, y a esta enorme profesión, los detalles que han tenido al concederme una placa en agradecimiento a mi servicio a los demás colegiados, y os señalo, que solo que era mi obligación, y así lo concebí. Pero como decía mi padre, “de bien nacidos es ser agradecidos”, es por eso que, doy gracias a Dios, gracias a la profesión, gracias a vosotros colegiados, gracias al personal del colegio, que son una maravilla, y gracias a nuestra Junta de Gobierno, por su trabajo sordo pero eficiente, y por su apoyo.





BUSCANDO CLIENTES, NO TRABAJO: LA CLAVE PARA EL ÉXITO DE UN GRADUADO SOCIAL EMPRENDEDOR

Víctor Herrero Martín
Director Mpforall



Introducción

Emprender. Una palabra que evoca imágenes de libertad, independencia y éxito. Pero también de incertidumbre, riesgo y noches sin dormir. No nos engañemos, emprender no es fácil. Es un camino lleno de obstáculos, exigente y que requiere una gran dosis de resiliencia. Sin embargo, para aquellos que perseveran y logran superar los desafíos iniciales, las recompensas pueden ser extraordinarias.

Imaginemos a un joven graduado social, con la tinta del título aún fresca, o no tan joven y que quiere dar un giro a su vida enfrentándose a un mercado laboral saturado y ofertas que no hacen justicia a su formación. Tras meses de búsqueda infructuosa, la frustración empieza a apoderarse de él. Un día, en medio de esa vorágine de portales

de empleo y currículums enviados, se topa con una frase que resuena en su mente como un trueno: “No busques trabajo, busca clientes”.

Esa frase, aparentemente simple, encierra la clave para transitar de la supervivencia a la libertad profesional. Es el punto de partida de un viaje que le llevará a descubrir el verdadero potencial del emprendimiento, un viaje en el que aprenderá a escalar, delegar, construir una cartera de clientes sólida y generar ingresos recurrentes. Un viaje que, si bien no está exento de dificultades, le permitirá tomar las riendas de su vida y decidir sobre su tiempo, sus prioridades y sus objetivos.

Este artículo narra la historia de ese graduado social y ofrece consejos prácticos para aquellos que, como él, se encuentran en la encrucijada de conformarse con un trabajo que no les satisface o lanzarse a la aventura de emprender. Un camino que, sin duda, puede llevarles a alcanzar un nuevo nivel de libertad y realización profesional. A continuación una simple propuesta de pasos a seguir.

Paso 1

Especialización y marca personal: la clave para destacar

El primer paso para construir una cartera de clientes sólida es la especialización. Identificar un sector específico y conocerlo a fondo permite ofrecer servicios de alto valor y diferenciarse de la competencia. Investigar accidentes famosos, procesos de recursos humanos específicos y problemáticas del sector en concreto son tareas fundamentales para comprender las necesidades de los potenciales clientes.

Una vez especializado, es hora de desarrollar la marca personal. Crear contenido de calidad y publicarlo en redes sociales permite mostrar el expertise y generar interés. Seguir a personas de recursos humanos y departamentos legales de medianas y grandes empresas facilita la conexión con los potenciales clientes.

Paso 2

Página web y "lead magnet": la fórmula para captar clientes

La página web es la carta de presentación del graduado social emprendedor. Debe enfocarse en los servicios ofrecidos, destacar los puntos fuertes y generar confianza en el cliente. Para captar sus datos, se puede ofrecer un "lead magnet", como una guía o informe gratuito sobre un tema relevante para el sector. A cambio, solo se solicita el correo electrónico, lo que permite iniciar una comunicación personalizada.

Paso 3

Email marketing y "call to action": la clave para convertir leads en clientes

Una vez obtenida la dirección de correo electrónico, es fundamental enviar contenido de valor de forma regular. Contar historias y utilizar un lenguaje cercano y profesional hace que los emails sean más atractivos. Incluir una "llamada a la acción" clara, como un botón para contactar o solicitar un presupuesto, facilita la conversión de leads en clientes.

Paso 4

Perseverancia y estadística: la fórmula para el éxito a largo plazo

El camino del emprendimiento no es fácil, pero la perseverancia y la confianza en la estadística son fundamentales. No

“

El programa Kit Digital no solo es una ayuda, es tu oportunidad para dar el salto tecnológico sin inversión inicial”

“

No todos los contactos se convertirán en clientes, pero la constancia y el envío de contenido de calidad aumentan las probabilidades de éxito”

todos los contactos se convertirán en clientes, pero la constancia y el envío de contenido de calidad aumentan las probabilidades de éxito.

Paso 5.

Tecnología y Kit Digital: aliados para el emprendedor moderno

Contar con la tecnología adecuada puede marcar la diferencia. Un "landing page" atractivo, un formulario de contacto y un CRM para gestionar las relaciones con los clientes son herramientas clave. Gracias al programa Kit Digital, los autónomos y pymes pueden acceder a fondos europeos para financiar la implementación de estas soluciones tecnológicas de forma gratuita.

Del sueño a la realidad: haz que esta sea tu historia

María, graduada social hace apenas tres años, comenzó aplicando estos principios desde cero. "Al principio dudaba si funcionaría, pero me centré en el sector tecnológico y sus necesidades específicas en RRHH. Hoy gestiono una cartera de más de 20 clientes recurrentes y he podido contratar a dos personas para mi equipo", comparte con orgullo.

Carlos, con más de 15 años de experiencia como asalariado, dio el salto hace dos años: "Me especialicé en gestión de expatriados y nóminas internacionales. Usando LinkedIn y creando contenido específico, conseguí mis primeros clientes. Ahora facturo tres veces más que cuando era empleado».

El poder de la escalabilidad

La verdadera magia del emprendimiento radica en su capacidad de escalar. Mientras un trabajo tradicional limita tus ingresos a las horas que puedes trabajar, un negocio bien estructurado puede crecer exponencialmente. ¿Cómo?

- Automatizando procesos rutinarios con herramientas digitales
- Creando paquetes de servicios estandarizados
- Desarrollando un equipo competente
- Estableciendo sistemas de trabajo replicables



Kit Digital: tu trampolín hacia el éxito

El programa Kit Digital no es solo una ayuda; es tu oportunidad de oro para dar el salto tecnológico sin inversión inicial. Incluye:

- Diseño web profesional
- Herramientas de gestión de clientes (CRM)
- Sistemas de automatización de marketing
- Plataformas de email marketing

¿Listo para dar el salto?

Si este artículo ha resonado contigo, es porque sabes que hay algo más allá del trabajo tradicional. El Colegio de Graduados Sociales de Madrid ha establecido un programa especial de mentoring para emprendedores del sector.

Contacta con el colegio para:

- Recibir una evaluación gratuita de tu idea de negocio
- Conocer cómo acceder al Kit Digital paso a paso
- Unirte a nuestra comunidad de graduados sociales emprendedores

No dejes que el miedo de emprender te detenga. Por cada historia de fracaso hay decenas de historias de éxito que nunca se cuentan. ¿Será la tuya la próxima?

Solicita más información en el colegio y menciona el código "EMPRENDE2025" para acceder a una consultoría estratégica personalizada sin coste.

Conclusión

La búsqueda de clientes puede ser un camino desafiante, pero también gratificante. La especialización, la marca personal, la tecnología y la perseverancia son elementos clave para construir un negocio exitoso. No busques trabajo, busca clientes y alcanza la libertad profesional.

Si eres graduado social y estás pensando en emprender, o ya lo estás haciendo pero no obtienes resultados piensa en el Kit Digital como una herramienta gratuita para lograrlos. Te ayudaremos a construir tu marca personal, a desarrollar tu estrategia de marketing y a implementar las herramientas tecnológicas necesarias para alcanzar tus objetivos.

Recuerda: "El que persevera, acaba logrando resultados".

PD: Si quieres conocer más sobre el Kit Digital y cómo puede ayudarte a impulsar tu negocio, no dudes en contactar con el Colegio de Graduados Sociales de Madrid.



El Frontón Beti Jai Un edificio único en Madrid



Rubén Sánchez Guzmán

Historiador del arte y organizador de visitas culturales.

Si bien en Madrid tradicionalmente siempre se había jugado a la pelota, la presencia masiva de frontones en los últimos 15 años del siglo XIX, fueron fruto de unas circunstancias muy específicas, que llevaron al juego de pelota vasca a un rápido e intenso desarrollo en la capital, si bien breve.

La decisión de la reina regente María Cristina, de convertir San Sebastián en su lugar oficial de veraneo a partir de 1885, supuso la llegada a la ciudad donostiarra de la aristocracia y alta burguesía madrileña, quienes se aficionaron rápidamente a la pelota vasca, surgiendo el profesionalismo en los pelotaris y las apuestas, en definitiva: comenzó a moverse dinero. Los empresarios tan pendientes del negocio rápidamente ofrecieron, a esta nueva clientela, nuevos frontones que satisficieran sus necesidades de confort y lujo. Así surgió el Jai Alai de San Sebastián el primer frontón de los llamados "Industriales". El empresario José Arana y su socio Antonio Modesto Unibaso (sociedad Arana, Unibaso y Cía) se incorporaron al negocio construyendo un primer Beti Jai también en San Sebastián, observando rápidamente, como el resto de empresarios, que el negocio podía extenderse fuera de la temporada estival en la capital de España, donde residían el resto del año sus más distinguidos clientes. Se puede decir que "lo vasco" se puso de moda en la capital, Ruperto Chapí arrasaba con



su zarzuela "La Bruja", donde incorporó un coro de pelotaris y a los existentes, se incorporaron nuevos y relucientes frontones con resonancias vascas: el Jai Alai (Fiesta Alegre) en 1891, el Fiesta Alegre en 1892, el Euskal Jai (Fiesta Vasca) en 1893, el Beti Jai (Siempre Fiesta) en 1894, el Central o Kursaal en 1898.

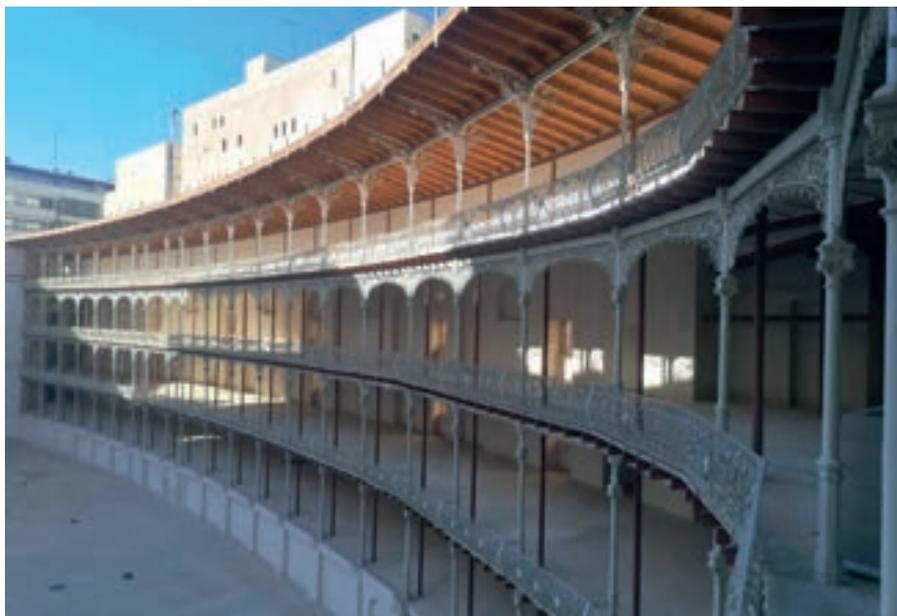
En 1901 desembarcó en Madrid la compañía de Arana y Unibaso, com-

prando un solar en el barrio de Almagro para la construcción de su frontón. La elección del terreno no fue gratuita, ya por entonces la aristocracia y la alta burguesía estaban alzando allí sus residencias. También por entonces encargaron el proyecto del nuevo frontón al arquitecto Joaquín Ruboca y Octavio de Toledo. Si embargo, por la demora de los trámites administrativos, el comienzo de las obras se demoró años. Una vez superados los contratiempos ocasionados por los propios propietarios de otros frontones, en octubre de 1893 comenzaron unas obras que fueron francamente rápidas, terminándose a mediados de 1894. La propia tecnología usada por Ruboca permitía estas velocidades. Las columnas, vigas y perfiles de hierro se realizaban en fábrica, mientras que en el solar las piezas se iban ensamblando como un mecano. No obstante, seguramente por estas "prisas" el muro exterior del frontón quedó sensiblemente

“
La ubicación del terreno en el barrio de Almagro respondió a las peticiones de la aristocracia y alta burguesía que estaban alzando allí sus residencias

combado. El resultado fue un edificio donde se daban cita varias tendencias arquitectónicas, desde la arquitectura del hierro, el neomudéjar o el eclecticismo clásico afrancesado. Ya terminado lo que pretendió José Arana, es que la inauguración coincidiera con el día de su onomástica, el 19 de marzo, sin embargo, debió de ser retrasada dado que el resto de los empresarios de frontones madrileños boicotearon la concesión de la preceptiva licencia de apertura. Finalmente, el 29 de mayo 1894, se procedió a la inauguración del frontón, con tres días consecutivos de partidos, donde participaron los pelotaris más destacados del momento. Los pelotaris fueron los primeros deportistas en España en alcanzar la profesionalidad y en convertirse en verdaderos ídolos de masas.

La apertura de este recinto deportivo coincidió con los primeros indicios de la decadencia del deporte de la pelota vasca en la capital. Las acusaciones a los pelotaris de fingir lesiones, o mostrar poco rendimiento en los partidos, y las consecuencias de este comportamiento en las apuestas con pérdidas económicas a los aficionados, terminó enrareciendo el ambiente. Toda la tensión acumulada acabó saltando, en el propio recinto del Beti Jai, a pocos días de la inauguración, cuando un grupo de aficionados que acababan de perder una buena cantidad de dinero en las apuestas, saltaron a la cancha con el fin de linchar a un pelotari, teniendo que salir custodiado por la policía. Con el fin de controlar el tema de las apuestas, el Duque de Tames, José Mesía del Barco, por entonces Gobernador de Madrid, implantó un reglamento de uso obligatorio a todos los frontones. Entre otras cosas se prohibió a los corredores de apuestas pasearse por las gradas una vez comenzado el partido, obligando a los aficionados a hacer sus apuestas antes en taquillas. En 1896 la subida de impuestos a los empresarios de frontones, marcó la total decadencia de los mismos, a dejar de ser rentables



“ El Beti Jai cerró en 1899, pero posteriormente sus gradas acogieron muy diversas actividades

y tener que acoger nuevos espectáculos de ocio, en muchas ocasiones ajenos a lo deportivo. El Beti Jai no fue una excepción, organizándose conciertos del Orfeón Pamplonés, exhibiciones de esgrima o concursos hípicas. Antes de terminar el siglo la sociedad madrileña acabó saturada de tanta actividad en los frontones. Nuevos deportes, por entonces emergentes como el fútbol, empezaron a llamar la atención a los aficionados, y nuevas formas de ocio, como el cine, comenzaron a atraer a la alta sociedad que ya hacia un tiempo que mostraba un total desinterés por la pelota vasca.

El Beti Jai cerró en 1899. Sin embargo, entre los muchos usos a los que estuvo destinado el inmueble aún se usó para jugar a la pelota vasca por aficionados, al ser arrendado de forma puntual por el Club Sport Vasco y a la Sociedad del Deporte Vasco. Por el edificio pasó el ingeniero Leonardo Torres Quevedo, con sus investigaciones del Telekino (el

primer mando a distancia) o la construcción del primer dirigible español, los concesionarios de las marcas norteamericanas Studebaker, de coches de lujo, y Harley Davidson, e incluso una escuela militar. Terminada la guerra civil se convirtió en garaje y taller mecánico. Las gradas, ya cerradas, acogieron los más variados talleres, e incluso algunas de ellas se transformaron en vivienda, confiriendo al antiguo frontón un aspecto de corrala tradicional.

Aunque enmascarada, la estructura original del Beti Jai permanecía. Los intentos de derribo a finales del XX y principios del XXI, pudieron esquivarse, pero su estado de abandono y degradación aumentaba, hasta el punto de sufrir un incendio en 2007. Se puede decir que el siniestro fue el punto de inflexión en la conservación patrimonial del inmueble. En 2011 fue protegido como Bien de Interés Cultural, en categoría de monumento, y un año después el Ayuntamiento de Madrid inició los trámites de expropiación, que una vez finalizados dieron paso a unas obras de consolidación y rehabilitación que ha recuperado para todos los madrileños un edificio singular y único.

Dirección. C/ Marques de Riscal. 7.
Horario: De martes a domingo de
10:00 h a 14:00 h.

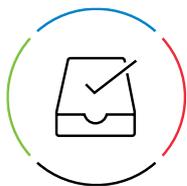
a3factura

La solución de facturación online para pymes y autónomos



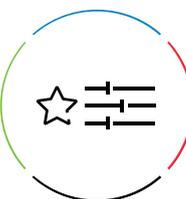
Fácil de utilizar

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



Tu negocio bajo control

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



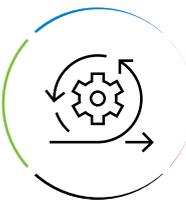
Profesional y personalizable

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



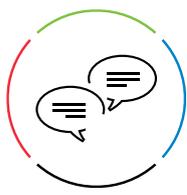
Siempre disponible

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



Gestión ágil

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



Trabaja con tu asesor

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



Esta PROpuesta es para ti, de PROfesional a PROfesional.

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

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

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

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

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

Te estamos esperando



sabadellprofesional.com



900 500 170