



**Asociación Profesional de Auditoría
Socio Laboral y de Igualdad**

**NEWS
ESPECIAL**



**XX JORNADAS
TÉCNICAS
DE AUDITORÍA
SOCIO LABORAL
Y DE IGUALDAD**

**29 de Noviembre 2023
MADRID**

Colaboradores:





Don Juan Pañella Martí
Presidente de CEAL, Asociación Profesional de Auditoría Socio-Laboral y de Igualdad.

Una vez clausuradas las XX Jornadas Técnicas de la Asociación Profesional de Auditoría Socio-Laboral y de Igualdad CEAL, celebradas en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid-ICAM, durante los días 29 y 30, querría mostrar mi satisfacción, como presidente de esta entidad, por cómo se han desarrollado las mismas y mi reconocimiento a los grandes e ilustres profesionales que han tenido a bien acompañarnos durante estos días.

- **Un especial agradecimiento a la intervención de Joaquín Merchán Bermejo**, Presidente en funciones del Consejo General de GGSS de España, por acompañarme en la apertura de las Jornadas.
- **Igualmente agradecer a D. Antonio Sempere**, Presidente de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo por su excelente ponencia sobre la Actualidad en materia de despido (Carta Social, Convenio 158 OIT, Jurisprudencia del TS y TSJUE), a la presentación por parte de ALFONSO HERNANDEZ QUEREDA, Socio de CEAL y Decano del Colegio Oficial de Graduados Sociales de la Región de Murcia y la moderación de Sandra Cid Conde, Vicepresidenta 2ª CEAL.
- **Interesantísima fue la ponencia de Rosa Viroles**, Magistrada emérita de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo abordando el tema sobre los Problemas que las empresas tienen en la aplicación del artículo 34.8 del ET, adaptación de la jornada de trabajo. Destacar la labor de los moderadores Emilio del Bas Marfà Vicepresidente de CEAL, y Estela Martín Presidenta de la Sección de Igualdad del ICAM.

- **Agradecer el colofón final de Mª Luisa Segoviano**, Magistrada del Tribunal Constitucional, en la última ponencia realizando un interesantísimo análisis sobre la actualidad legal y jurisprudencia en el ámbito laboral, aportando valiosos puntos de vista. Moderando esta ponencia estuvieron Raul Rojas vocal de CEAL y Ana Gómez Hernández Presidenta de la Sección de Derecho Laboral del ICAM.

- **Por último querría agradecer al Excelentísimo Sr. Don Eugenio Ribón**, Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, su presencia e intervención en este evento y a Emilio del Bas Marfà, Vicepresidente de CEA, en la clausura de estas jornadas.

Estos días en los que hemos compartido conocimientos técnicos querría poner en valor la capacidad de convocatoria de nuestra asociación profesional, siendo capaces de convocar a más de 120 profesionales y especialistas en materia Socio-laboral e igualdad venidos de diferentes puntos de nuestro territorio. Así mismo querría agradecer a los patrocinadores de este evento y su implicación en estas jornadas técnicas.

(Presentador) **Don Juan Pañella Martí**, Presidente de CEAL, Asociación Profesional de Auditoría Socio-Laboral y de Igualdad. (Ponentes) **Doña Sadra Cid Conde**, Vicepresidenta 2ª CEAL. Gradado Social. **Don Joaquín Merchán Bermejo**, Presidente en funciones del Consejo General de Graduados Sociales de España. (Moderador) **Eugenio Ribon**, Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.





Doña Sandra Cid Conde
Vicepresidenta de CEAL, Graduada Social
Moderadora

Mesa 17.00h.

“Actualidad en materia de despido (Carta Social, Convenio 158 OIT, Jurisprudencia de TS y del TJUE).”

Durante más de cuatro décadas y de modo pacífico se ha venido manteniendo por todos los operadores jurídicos que **el importe de las indemnizaciones por despido improcedente se rige por un cálculo tasado**, con simples modificaciones legislativas en cuanto al número de días como factor multiplicador, pero sin afectación alguna respecto de su sistema de cálculo cerrado, fijo, y sin más variables que el salario y la antigüedad. Sin embargo, una reciente corriente doctrinal y judicial dispuesta a aplicar el control de convencionalidad, junto con la reciente ratificación por España de la Carta Social Europea revisada, está poniendo en cuestión el modelo indemnizatorio español y, por consiguiente, generando una más que preocupante inseguridad jurídica.

Así, **en la actualidad nos encontramos ante posiciones encontradas** que giran en torno a la compatibilidad o desajuste existente entre la regulación legal del art. 56 del ET y la de dos tratados, en concreto, el art. 10 del Convenio nº 158 de la OIT (1982), sobre la terminación de la relación de trabajo, y el art. 24 de la Carta Social Europea (1996), lo que hace ineludible tener que acudir a la vía del control de convencionalidad por parte de la Jurisdicción nacional española, puesto que, sobre todo el precitado art. 24 de la Carta Social Europea, titulado “*Derecho a protección en caso de despido*”, podría cambiar este estado de cosas y, además, hacerlo de una forma muy rotunda, al disponer expresamente lo siguiente: “*Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:*

a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o

basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;

b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial”.

Partiendo de esta premisa, en su ilustrativa ponencia, **D. Antonio Sempere Navarro realizó un exhaustivo repaso** de la jurisprudencia sobre el particular, de la que cabe extraer como conclusión que, a su juicio, será la Jurisdicción Social nacional quien a través de sus resoluciones vaya resolviendo caso a caso hasta sentar doctrina que unifique la evidente dispersión de criterios judiciales actual sobre el quantum de las indemnizaciones por despido improcedente, recayendo mientras tanto sobre la negociación individual la posibilidad de evitar efectos indeseados como consecuencia de la incertidumbre jurídica generada en el sobrevenido escenario actual.

(Ponentes) **Don Antonio Sempere Navarro**, Presidente (en funciones) de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. (Presentador) **Don Alfonso Hernández Quereda**, Socio de CEAL. Decano Colegio Oficial de Graduados Sociales de la Región de Murcia. (Moderadora) **Sandra Cid Conde**, Vicepresidenta 2ª CEAL. Graduada Social.





Don Emilio del Bas Marfà
Vicepresidente de CEAL. Abogado.
Moderador

Mesa 17.45 h.

“Problemas para las empresas en la aplicación del artículo 34.8 del ET, adaptación de la jornada de trabajo.”

En una sociedad moderna y avanzada la conquista continua de derechos en todos los ámbitos de la vida constituye una finalidad en sí misma y, como no podría ser de otro modo, muy principalmente en la vida laboral de las personas, a cuyo efecto el derecho del trabajo ha ido evolucionando, lenta pero progresivamente, hacia una concepción facilitadora de su conciliación con la vida personal y familiar a través de la ordenación del tiempo de trabajo y en el modo de su prestación, incluido el trabajo a distancia.

En ese contexto histórico en marzo de 2019 aparece una norma de gran trascendencia, concretamente a través del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, comúnmente conocida como de **“adaptación de jornada”**, confiriendo nuevos derechos a las personas trabajadoras, pero al mismo tiempo y, como era de esperar, generando también nuevas situaciones de conflicto frente a las también legítimas necesidades productivas y organizativas de las empresas en el momento de su aplicación práctica.

Partiendo de dicha norma, en su ilustrativa ponencia Dña. Rosa María Virolés realizó un exhaustivo repaso de la jurisprudencia sobre el particular, de la que cabe extraer como conclusión que **cada situación concreta debe ser analizada de modo singular, ponderando caso por caso las necesidades conciliatorias de la persona trabajadora con las necesidades productivas y organizativas de la empresa**, pero subrayando y haciendo especial énfasis

en la obligación empresarial de tener que llevar a cabo un verdadero proceso de negociación con la persona trabajadora solicitante, alegar la necesidad objetiva y concurrencia real y actual de causas para su eventual denegación, así como, cuando ello sea materialmente posible, proponer alternativas razonables que permitan la finalidad conciliatoria, advirtiendo al mismo tiempo de las severas condenas que en caso contrario se están ya dictando contra empresas vulneradoras del derecho fundamental a la conciliación de la vida familiar y laboral de sus personas trabajadoras.

(Ponente) **Dña. Rosa María Virolés Piñol**, magistrada emérita de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. (Presentadora) **Dña. Estela Martín Esteban**, Presidenta de la Sección de Igualdad del ICAM. (Moderador) **Emilio del Bas Marfà**, vicepresidente de CEAL.





Don Raúl Rojas
Vocal Junta Directiva de CEAL.
Socio de Laboral, Abogados Écija
Moderador

Mesa 18.30h.

“Derechos fundamentales y relaciones laborales.”

En el contexto laboral español, el amparo constitucional se erige como un pilar esencial para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores frente a posibles abusos o excesos que se puedan producir por parte de algunas empresas. Este amparo se convierte en un escudo protector que asegura el respeto a la dignidad, la igualdad, la libertad de expresión o la protección de datos de carácter personal, entre otros derechos fundamentales que se pueden desplegar en el entorno laboral.

La relación entre el control empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores es un tema delicado que requiere un equilibrio entre los legítimos intereses de la empresa y el respeto a la dignidad y derechos de los empleados. El empresario tiene la potestad de organizar y dirigir su empresa, pero esta facultad no puede vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.

En este contexto, se desarrolló la conferencia impartida por la magistrada del Tribunal Constitucional, la ilustrísima Doña María Luisa Segoviano, que, partiendo de sentencias emblemáticas y casos reales enjuiciados por el máximo garante judicial de la Constitución, iba ilustrando a los asistentes con la doctrina constitucional aplicada en relación con derechos tan importantes como la libertad de expresión, la igualdad y no discriminación o la intimidad, entre otros.

Algunas de las sentencias analizadas por la Sra. Segoviano fueron, por ejemplo, la STC 67/2020 de 2 de junio 2022 (Rec. 6375/2019), en el que se enjuiciaba una

posible vulneración del derecho fundamental la igualdad y no discriminación por el cese de contrato en periodo de prueba de persona transgénero que acudía a trabajar con falda, dictaminando en este caso desestima el recurso de amparo y declara que el cese por no superar el período de prueba de una persona transgénero no fue discriminatorio; o la también relevante y reciente STC 79/2023 de 3 de julio 2023 (Rec. 3638/2020) por la que se concedió el amparo al director de una sucursal de un banco próximo a la monarquía marroquí que fue despedido por acudir a una manifestación de carácter político en la que se denunciaba la situación de los ciudadanos del Valle del Rif, considerándose en este caso acreditada una vulneración del derecho a la libertad ideológica en conexión con la libertad de expresión y de reunión.

A modo de resumen, la magistrada advirtió que el control empresarial debe ejercerse dentro de los límites de la legalidad y respetando los derechos fundamentales, y el control constitucional a posteriori, dentro de este marco, se atiende a los hechos probados en las sentencias judiciales previas, y sobre los mismos determinar si se ha producido o no vulneración del derecho fundamental alegado en amparo, con base en las concretas circunstancias del caso enjuiciado, y de los hechos previos, coetáneos y posteriores de las partes.

(Ponente) **María Luisa Segoviano Astaburuaga**, Magistrada del Tribunal Constitucional.
(Presentadora) **Ana Gómez Hernández**, Presidenta de la Sección de Derecho Laboral del ICAM. (Moderador) **Raúl Rojas**, Vocal Junta Directiva de CEAL. Socio de Laboral, Abogados Écija.



XX JORNADAS TÉCNICAS DE AUDITORÍA SOCIO LABORAL Y DE IGUALDAD

29 de Noviembre 2023 MADRID



JUNTA DIRECTIVA 2022-2025

Presidencia: Juan Pañella Martí

Vicepresidencia

Sandra Cid Conde

Emilio del Bas Marfa

Secretaría:

Gemma Oms Queralt

Tesorería:

Andréu Palomo Peláez

Vocalías:

M^a Angeles Calavia Molinero

Pablo Hurtado Zamorano

Ana M^a Ruíz Bachs

Juan José Colomé Riquelme

María Nieto Cuevas

Raúl Rojas Rosco

Núria Tor Martínez

José Miguel Tudón Valls

Azucena López García

Jose Antonio Prieto Sánchez

Colaboradores:



Patrocinadores:

XX JORNADAS TÉCNICAS DE AUDITORÍA SOCIO LABORAL Y DE IGUALDAD

29 de Noviembre 2023 MADRID

