

# Criteri

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA  
Número 98. 2n Semestre 2025

**GS**   
Col·legi Oficial  
Graduats Socials  
Tarragona



## Parlem amb l'Aleix Duran, gran referent del Sistema RED de la TGSS

PÀGS. 8-10

Es renova el **Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta** per a l'any 2026  
PÀGS. 4-6

Posada en marxa la **Comissió de Joves Graduats** Socials de Tarragona  
PÀG. 12

Modificacions de la **pensió de jubilació** el 2026  
PÀGS. 15-17

# TAEMSA

## Solucions informàtiques i ofimàtiques per a PYMES



### Informàtica

Venda d'equips informàtics de les principals marques i Servei tècnic propi

- ◆ HP Preferred Partner | Toshiba | Oki | Acer | Epson | Checkpoint |
- ◆ Xarxes , servidors, sistemes de cablejats.
- ◆ Sistemes audiovisuals per empreses.

Els millors sistemes d'impressió:

- ◆ Konica Minolta | Sistemes Multifuncionals a color |
- ◆ Riso | Duplicadors Digitals | Impressió color i B/N |
- ◆ Brother | Multifuncionals A3 i A4 | Impressora d'etiquetes i faxos |
- ◆ Consumibles de totes les marques i Servei tècnic propi



### Impressió



### Ofimàtica

Els complements ideals per a la seva oficina o comerç :

- ◆ Destruïdores de paper
- ◆ Enquadernadores
- ◆ Ensobradores
- ◆ Guillotines

- ◆ Disseny web | Serveis d'email màrqueting
- ◆ Posicionament en cercadors | Posicionament a Google.
- ◆ Gestió de dominis i correu electrònic.
- ◆ Aplicacions per la gestió comercial i la comptabilitat de l'empresa.
- ◆ Ten ERP | Tg professional
- ◆ Software sectorial per comerç | Bdpnet



### Disseny Web

Conegui les nostres ofertes per a col·legiats a la web :

[www.taemsa.com](http://www.taemsa.com)



### Jordi Muria López

President de l'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona

Em complau presentar-vos un nou número de la Criteri, corresponent a l'activitat del segon semestre de 2025, en què continuem treballant per donar resposta a les necessitats d'un sector que no deixa de transformar-se.

Durant aquest període, un dels serveis que ha tingut una gran rellevància ha estat el Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta (SOJCG), una iniciativa essencial per a la ciutadania, que ara continua creixent per oferir suport a aquelles persones que necessiten orientació legal sobre temes laborals i socials.

A més, vull destacar els diversos cursos i conferències que hem organitzat, fonamentals per a la formació actualitzada dels nostres col·legiats. En aquest sentit, la tecnologia continua jugant un paper molt important. La intel·ligència artificial i les noves eines digitals comencen a modificar la forma en què treballem, i cal que estiguem preparats per a aquests canvis que arriben a gran velocitat.

També tenim l'oportunitat de fer un petit homenatge a Aleix Duran, qui es va jubilar recentment després de molts anys de dedicació a la nostra professió i ens explica el seu recorregut i les transformacions que ha viscut durant la seva trajectòria.

Us animem a seguir involucrats en la vida col·legial, a aprofitar les oportunitats formatives que oferim i a continuar defensant els valors que ens defineixen com a professionals compromesos amb la societat. Així, continuarem avançant.

## Núm 98 2n semestre de 2025

### Edita:

**IL·LUSTRE COL·LEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA**

Estanislau Figueres, 17

43002 Tarragona

Tel. 977 22 45 13

Fax 977 22 95 25

colegio@graduados-sociales-tarragona.com

www graduats-socials-tarragona.org

www graduados-sociales-tarragona.com

### Consell editorial:

Jordi Muria López

Teresa Maria Martínez Farre

Jose Ramon Roig Subirats

Maria Cristina Canela Ibarra

Jose Carlos Perez Gonzalez

Maria Teresa Álvarez García

Pere Josep Roig Angles

Juan Manuel Sanchez Estorach

Pedro Jesus Dalmau Vallejo

Joana Subirats Cabanes

Rosa Maria Alegret del Cerro

Margarida Garcia Ingles

### Director:

Jordi Muria López

### Coordinador:

Rafael Fernandez Escobar

### Redacció i publicitat:

Gestión Cuatro

Ctra. Pont d'Armentera, 6

43007 Tarragona

Tel. 977 24 59 13

gestion@gestion4.net

L'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials no es fa responsable de l'opinió dels treballs publicats amb signatura a la revista ni s'identifica necessàriament amb els mateixos.

### Dipòsit Legal:

T1163-96



# Es renova el Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta per a l'any 2026



**Un servei consolidat per a la ciutadania i que impulsa el valor social dels Graduats Socials**

La defensa dels drets laborals i socials de la ciutadania forma part indistriable de l'essència de la professió del graduat social. En aquest context, la renovació del Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta (SOJG) per a l'any 2026 representa una nova oportunitat per continuar apropant la justícia sociolaboral a les persones, amb criteris de proximitat, especialització i qualitat.

I és que l'Il·lustre Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya i el Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya han acordat prorrogar durant tot l'any 2026 el conveni de col·laboració que regula aquest servei, donant continuïtat a l'acord signat el 30 de juny de 2025. Aquesta renovació consolida un model de servei públic que posa en valor el paper dels Graduats Socials com a professionals clau en l'àmbit de les relacions laborals i de la Seguretat Social.

## Què és el Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta?

El Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta (SOJG) és un servei d'orientació jurídica públic i d'atenció personalitzada, gestionat pel Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona. Ofereix un primer consell orientatiu a qualsevol ciutadà que ho necessiti i s'emmarca dins del conveni signat entre el Departament de Justícia de la Generalitat i el Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya, amb l'objectiu de garantir un assessorament jurídic professional, accessible i gratuït.

A través del SOJG, la ciutadania pot obtenir orientació sobre una àmplia gamma de qüestions, com:

- Acomiadaments, revisió i reclamació de salaris.
- Conciliacions i demandes laborals.
- Prestacions de la Seguretat Social.
- Drets i deures laborals; resolució de conflictes.
- Fiscalitat.
- Altes i baixes laborals; contractació de personal.
- Jubilació i convenis col·lectius.
- Incapacitats i indemnitzacions.
- Altres consultes relacionades amb dret laboral i social.

La gratuïtat del servei el converteix en una eina fonamental d'accés a la justícia, especialment per als col·lectius en situació de vulnerabilitat o amb dificultats per accedir a assessorament especialitzat.

## La renovació del SOJG per al 2026: continuïtat i garanties

La pròrroga del conveni per a l'any 2026 manté les bases del model actual, assegurant la continuïtat del servei i la seva presència amb criteris de qualitat. En concret, el conveni indica:

- Un màxim de 250 hores anuals d'atenció, que poden realitzar-se de manera presencial o telemàtica.
- Una subvenció màxima de 8.000 euros anuals, destinada a retribuir els col·legiats participants.
- Un mòdul econòmic de 32 euros per hora en atenció presencial i 25 euros per hora en atenció telemàtica.

Aquest marc permet garantir un servei estable, accessible i professionalitzat, i alhora reconeix la tasca dels Graduats Socials que hi participen.

## Funcionament del servei

Els ciutadans **soliciten informació omplint un formulari disponible a la web del Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya:**

<https://www.consellgraduatssocials.cat/orientacion/SOJG.html>

Aquesta consulta es registra en una plataforma creada a tal efecte i és el Col·legi / Delegació Provincial que pertorqui qui

**assigna un professional col·legiat** adherit al servei, el qual estableix amb el demandant la millor manera de resoldre la consulta, ja sigui **presencial o telemàticament**. Cal tenir present que el SOJG és **un servei d'orientació jurídica**, i només proporciona **consell inicial**.

## El valor afegit dels Graduats Socials

Els graduats i graduades socials aporten al SOJG un coneixement profund i especialitzat en matèria sociolaboral. La seva intervenció és clau per orientar la ciutadania en qüestions com acomiadaments, reclamacions salarials, representacions de la Seguretat Social, jubilacions, incapacitats, atur o conflictes derivats de les relacions de treball.

La renovació del SOJG reforça el reconeixement institucional del Graduat Social com a professional de referència en àmbits, i contribueix a consolidar la seva presència dins del sistema d'orientació i assistència jurídica gratuïta.

## La veu dels col·legiats del SOJG

Per entendre realment el valor del Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta, és imprescindible escoltar la veu dels professionals que el fan possible. A continuació, es recullen reflexions de diversos col·legiats i col·legiades que formen part del SOJG, a partir de quatre preguntes clau.

### Què et va motivar a formar part del Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta (SOJG) del Col·legi?

- **Alicia Soto (núm. 1058):** La motivació radica a la figura de la nostra professió. Nosaltres som els professionals de referència en l'àmbit social.
- **Adelaida Sánchez (núm. 699):** En el meu cas són diversos els motius: ajudar a un sector vulnerable amb pocs recursos econòmics va ser una de les primeres motivacions. Després, em va motivar molt el fet de donar a conèixer tot el que aquesta carrera pot oferir a la societat i que desconeix.
- **Pere Josep Roig (núm. 653):** La voluntat de contribuir a la funció social de la professió i de facilitar l'accés a una orientació jurídica de qualitat a persones que sovint es troben en situacions de vulnerabilitat.
- **Arantxa Ordóñez (núm. 1072):** Em va motivar la voluntat de col·laborar activament i donar suport al Col·legi i el desig d'ampliar coneixements, continuar creixent i enriquir l'experiència pràctica. El contacte amb casos reals i amb persones que necessiten orientació legal suposa un aprenentatge constant.

### Com creus que el SOJG beneficia les persones que hi acudeixen?

- **Alicia Soto (núm. 1058):** El SOJG, gestionat directament pels Graduats Socials, oferirà a la ciutadania un servei més eficient d'accés a la justícia i/o Administració: més ràpid, concís i directe.

Canalitzant des del primer moment la pretensió de l'interessat respecte a les seves possibilitats reals de l'èxit. Això es tradueix en una major diligència professional, d'acord amb un exercici responsable i ètic, evitant dilacions i processos temeraris, atorgant tranquil·litat a qui acudeix en cerca d'una resposta sincera i eficaç.

- **Adelaida Sánchez (núm. 699):** El servei que es dona beneficia amb eficàcia, ja és un servei que ajuda a trobar la solució de les seves consultes trobant-se davant d'un professional.
- **Pere Josep Roig (núm. 653):** Els ofereix una primera orientació clara i rigorosa, que els permet entendre la seva situació i prendre decisions amb més seguretat, especialment en matèria laboral i de Seguretat Social.
- **Arantxa Ordóñez (núm. 1072):** El fet de poder accedir a aquest servei de manera gratuïta permet que qualsevol persona pugui conèixer els seus drets i opcions legals. A més, el SOJG proporciona una orientació clara i comprensible, adaptada a cada cas concret. El tracte proper i personalitzat genera confiança i tranquil·litat, ja que no només es dona informació tècnica, sinó també suport humà en processos que acostumen a ser complexos i emocionalment difícils.

#### Per què recomanaries als teus companys que s'hi impliquin?

- **Alicia Soto (núm. 1058):** La recomanació és i ha de ser principalment ètica. Qui posseeix un coneixement capaç de millorar un sistema social, té l'obligació de compartir-lo. És una situació social i moral, la contribució d'alliberar el sistema de justícia de procediments que s'interposen per falta de coneixement o per justificar una demanda. La necessitat que la societat tingui coneixement exacte de quines opcions els assisteixen és una manera clara de contribuir a la idea de justícia des de la perspectiva del ciutadà. El creixement personal i professional destacable com a altre element clau.
- **Adelaida Sánchez (núm. 699):** Perquè és molt enriquidor ajudar els altres amb la feina que ens agrada. Posar en pràctica els teus coneixements a una part de la societat que moltes vegades no té recursos per acudir als nostres despatxos per mi és de gran valor.
- **Pere Josep Roig (núm. 653):** Perquè és una experiència molt enriquidora, tant professionalment com personalment, i reforça el compromís social i el prestigi de la nostra professió.
- **Arantxa Ordóñez (núm. 1072):** Perquè implica un compromís directe amb el Col·legi, mostra responsabilitat professional i compromís amb els valors de la nostra professió i amb la societat. A més de donar més visibilitat a la nostra professió. A nivell personal i professional, suposa un aprenentatge

continu i un enriquiment de les competències jurídiques i comunicatives.

Per què creus que és important que els graduats socials estiguin presents en aquests serveis d'orientació jurídica gratuïta?

- **Alicia Soto (núm. 1058):** El Graduat Social ha de ser un professional de referència en l'àmbit social, no subsidiari de l'advocat, sinó principal dins les seves competències. La figura del Graduat Social ha de reivindicar-se en allò que li és propi, sense complexos, començant a posicionar-se i destacar perquè allò és la traducció directa de la idea de justícia. Atorgar a la ciutadania els professionals millor qualificats per atendre a cadascuna de les seves necessitats. Per imperatiu legal.
- **Adelaida Sánchez (núm. 699):** La nostra carrera té un ventall molt gran per donar suport a la societat i es desconeix en alguns àmbits.
- **Pere Josep Roig (núm. 653):** Perquè som especialistes en dret laboral i de la Seguretat Social i podem garantir una orientació tècnica de qualitat en àmbits que afecten directament els drets de les persones treballadores.
- **Arantxa Ordóñez (núm. 1072):** La presència dels graduats socials permet posar en valor la nostra professió i mostrar a la ciutadania la importància del nostre treball. Moltes vegades, la societat desconeix les competències específiques dels graduats socials. Participar en aquests serveis d'orientació jurídica és una manera directa i efectiva de donar a conèixer les nostres habilitats i coneixements, demostrant que som professionals capacitats per oferir assessorament fiable i útil.

#### Un compromís col·lectiu amb la justícia social

El Servei d'Orientació Jurídica Gratuïta (SOJG) no només ofereix informació i assessorament jurídic de qualitat, sinó que exerceix una funció social essencial: facilita que la ciutadania conegui els seus drets i deures, prevenint i/o resolent conflictes i contribuint a una societat més justa i informada, garantint un servei rigorós i accessible.

Dades de contacte del Col·legi:

**Adreça:**  
C/ Estanislau Figueres, 17 - Tarragona

**Telèfon:**  
977 22 45 13

**Correu electrònic:**  
colegio@graduados-sociales-tarragona.com

# Fabroker, ara som PIB Group Iberia

**ELS INCIDENTS DE CIBERSEGURETAT HAN INCREMENTAT EN UN 24% RESPECTE A L'ANY ANTERIOR.**

**ESTÀ LA TEVA EMPRESA BEN PROTEGIDA CONTRA UN CIBERATAAC?**

**L'assegurança de ciberrisc està dissenyada per a petites i mitjanes empreses. En l'era digital actual, tots els negocis estan exposats.**

**Consulta el teu assessor de PIB Group Iberia i informa't sense compromís!**



## Aleix Duran

Durant molts anys, al Sistema RED de la TGSS. Jubilat des del desembre.

# “Tinc la consciència tranquil·la d’haver complert tot el que se m’havia demanat i de donar-ho tot en la meua vida laboral dins de l’administració”

Després de més de quatre dècades de trajectòria a la Tresoreria General de la Seguretat Social, i trenta anys estretament vinculat al Sistema RED, conversem amb una figura clau en la seva implantació i consolidació al territori. Una entrevista plena de records, canvis viscuts, valors de servei públic i reconeixement mutu amb el col·lectiu de graduats i graduades socials de Tarragona.



**Després de tants anys vinculats al Sistema RED de la TGSS, quina sensació ha tingut al jubilar-se?** Ha estat una barreja de sentiments i sensacions. Per un costat, un cert vertigen per no haver d'anar al mateix lloc de treball on he estat més de quaranta-tres anys. Deixar enrere moltes experiències viscudes, molts companys i companyes i tota una vida a l'administració em va provocar força respecte i certa inquietud i nerviosisme.

Però, d'altra banda, i amb el pas dels anys i després d'un petit ensurt de salut, molt il·lusionat i motivat per iniciar una nova etapa en la meua vida personal.

No obstant, el que més destacaria de la meua jubilació anticipada, ha estat la sensació d'haver arribat el moment de fer-ho. Tenir la consciència tranquil·la d'haver complert tot el que se m'havia demanat i de donar-ho tot en la meua vida laboral dins de l'administració. Afegint també,

els nombrosos canvis que s'han anat produint darrerament tant en l'àmbit intern i extern, com del relleu generacional dins de la pròpia TGSS.

La suma de tots aquests motius, són els que van motivar prendre aquesta decisió: havia arribat el moment de fer el pas al costat.

**Com recorda els seus primers anys a la Tresoreria General de la Seguretat Social i els seus primers contactes amb els graduats i graduades socials?**

Els recordo amb nostàlgia i amb una sensació de respecte i expectació pel que em trobaria. Vaig entrar amb divuit anys, l'any 1980, com a contractat, i vaig aprovar les meves primeres oposicions l'any 1982. El meu primer destí va ser la Direcció Provincial de Tarragona, on vam incorporar-nos un petit grup de joves en una organització que feia més de deu anys que no hi entrava ningú. Per tant, també es va produir un canvi generacional important.

Com no podia ser d'una altra manera, el meu primer lloc de treball va ser "Afil·liació - Règim General", i em van destinar a una "finestreta" d'atenció al públic, on es presentaven els documents típics de l'afiliació a la Seguretat Social en suport paper.

La primera conseqüència d'això

va ser que ja vaig començar a tenir contacte amb molts professionals col·legiats graduats socials. Destacant que no tan sols vaig relacionar-me amb els professionals de Tarragona capital, sinó que, com en aquells temps la TGSS no disposava de les actuals administracions (Reus, Tortosa, Valls i El Vendrell), vaig tenir l'ocasió de contactar amb els graduats de molts despatxos de tota la província. Recordo molt especialment la gent que venia de les localitats més allunyades de Tarragona capital (Gandesa, La Ràpita, Tortosa, Montblanc, Vendrell...) per l'esforç que els hi representava fer els corresponents desplaçaments.

### **Quin diria que ha sigut el canvi més rellevant que ha viscut en primera persona al Sistema RED?**

Sens dubte el més impactant del Sistema RED va estar el seu inici i la seva progressiva implantació als despatxos professionals, empreses, administracions i organismes l'any 1995. Va ser un canvi molt important i decidí tant per la pròpia TGSS com pels usuaris.

L'eliminació del suport paper, la possibilitat de presentar la cotització i l'afiliació de forma telemàtica, per tant, que la TGSS estigués oberta les 24 hores al dia, els set dies de la setmana i la possibilitat de connexió online amb la base de dades de la TGSS, van ser uns conceptes molt nous, que acostumats al suport paper i a l'atenció presencial, en un primer moment entre certs professionals i empreses va crear cert escepticisme i desconfiança cap al nou Sistema.

Aquí també s'hi ha d'afegir que representava un esforç pels usuaris tant en l'àmbit de feina com d'una despesa econòmica, ja que com no hi havia encara els protocols de seguretat i privacitat en l'intercanvi de dades que permeten els actuals certificats digitals, es va obligar als autoritzats RED, a contractar uns serveis que donaven certes empreses de missatgeria electrònica que garantien aquest intercanvi.

La creació i implantació d'aquest nou Sistema, també va ser un canvi molt important a escala interna de la pròpia

Tresoreria. Ens vam haver de formar, actualitzar a les noves tecnologies informàtiques i, per descomptat, vam haver de difondre, explicar i convèncer de les bondats d'aquest nou Sistema.

La implantació d'aquest Sistema no hagués estat possible sense la implicació d'empreses externes (proveïdors de nòmines i consultories) que van col·laborar amb la Tresoreria General de la Seguretat Social des de el primer moment. Es va crear una "Unidad de Atención al Usuario Nacional" on la majoria de gent era d'aquestes empreses externes, junt amb un petit grup de persones funcionàries.

Aquesta UAU Nacional és la que va donar suport i cobertura a tots els dubtes, incidències i divulgació que es produïen en cadascuna de les Unitats d'Atenció a l'Usuari Provincials que es van anar posant en marxa posteriorment.

La conseqüència de tot això va ser que la meua feina va patir un canvi radical i molt destacat. De ser una feina mecànica, metòdica i rutinària, va passar a ser molt dinàmica, il·lusionant i engrescadora, encara que també amb molt de respecte per la responsabilitat que va comportar. A vegades feia de comercial, venedor de tots els avantatges del nou Sistema, d'informàtic ajudant a resoldre problemes de construccions de fitxers d'intercanvi, de connexions telemàtiques i online, inclús d'instal·lador del software gratuït que facilitava la TGSS. Així com de professor en les nombroses jornades de formació que es van haver d'impartir tan al personal intern de la TGSS com als autoritzats tant a l'inici com a tots els posteriors canvis i actualitzacions que ha anat patint el Sistema i que han estat moltíssims al llarg d'aquests trenta anys de Sistema RED. I per descomptat, mantenir-me actualitzat en tots els temes de gestió tant a nivell de cotització i afiliació per poder donar resposta a les consultes i incidències que es produïen en la presentació telemàtica.

**Amb el pas dels anys, segur que has viscut situacions complexes i d'altres molt gratificants. Hi ha alguna**

### **anècdota o moment que recordi especialment?**

Em va marcar molt la primera formació que vaig rebre a Madrid un fred desembre de 1995. Allí em vaig adonar del nou món on entrava. Molts nous conceptes que us asseguro que en aquell moments no sabia si seria capaç d'aprendre, assolir i molt menys saber explicar tan als meus companys com als futurs autoritzats RED.

No obstant això, com a experiència gratificant, en els primers anys del Sistema RED, ens va formar com a instal·ladors del software a despatxos i empreses, per tal d'ajudar, facilitar i agilitzar aquesta incorporació màxima d'usuaris al Sistema. Això va estar una experiència molt enriquidora, ja que em va permetre empatitzar amb ells i poder visualitzar la relació entre administració i administrat, des dels dos punts de vista. Això de visitar i conèixer amb la gestió dels despatxos professionals i les empreses és un fet que mai m'hagués imaginat de poder haver viscut en primera persona.

### **És conscient de l'apreci i reconeixement que li té el col·lectiu de graduats socials?**

Des de l'inici del Sistema RED estableixo una relació molt propera i intensa amb els graduats socials. Tot i que en l'àmbit institucional hi ha hagut moments en què la relació potser no va ser cordial del tot, en l'àmbit personal he tingut una molt bona relació i ens hem ajudat i col·laborat mútuament. Per tant, sí que era conscient d'aquesta bona relació, però mai m'hagués pogut imaginar aquest nivell d'afecte i estimació que m'han demostrat sempre.

### **Què creu que ha sigut clau per a construir aquesta relació de confiança i proximitat amb els despatxos i professionals del territori?**

Amb molts despatxos professionals i empreses ja ens coneixíem dels temps de l'atenció presencial. Va ser un bon inici i va facilitar la posterior relació.

Tanmateix, crec que en tractar-se d'un nou projecte que implicava a les dues parts, la clau de l'èxit va ser que ens hi vam posar conjuntament amb un interès comú. Tots vam començar

de zero i amb un sol objectiu: posar en marxa aquest nou Sistema i que tots ens aprofitéssim dels seus avantatges.

Això va provocar que establíssim una estreta relació d'esforç, col·laboració i ajuda comuna, per tal d'anar superant tots els entrebancs, incidències i dificultats que comporta la posada en marxa d'un projecte d'aquesta envergadura com ha estat el Sistema RED.

**El passat mes de desembre, el Col·legi de Graduats Socials de Tarragona li va dedicar un comiat. Què va significar per a vostè aquest gest?**

Se'ns dubte, una gran sorpresa del tot inesperada. Va ser molt emotiva i sobretot molt gratificant i entranyable veure l'estima d'aquest col·lectiu cap a mi. Em van comentar que era un dinar senzill amb representants de la junta, i veure tants professionals i poder-me retrobar amb ells després de molt temps de no coincidir, per mi ha estat un record i reconeixement inesborrable que sempre portaré molt a dins. **Si hagués de definir en poques paraules la seva forma de treballar, quins serien els valors que sempre l'han acompanyat?**

A la feina he mirat de ser professional, honest, i he procurat molt empatitzar amb tota la gent que ha tingut relació amb la TGSS i sobretot tenir molt clar que sempre he estat un servidor públic.

**Mirant al futur, quins consells donaria als professionals més joves que comencen ara el seu camí en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social?**

No sé si soc la persona més adequada per donar aquests tipus de consells. Però el que si veig és que avui en dia els joves surten i estan més ben preparats. Per tant, no els ha de fer por ni respecte l'administració. Aprofitar totes les noves tecnologies que es fan servir actualment, fent-ne el millor ús possible, i no patir, que ningú neix ensenyat i l'experiència és una cosa que ve per si sola.

També diria que no mirin a l'administració com un enemic, sinó que davant de totes les normatives i els seus constants canvis, imposicions,

terminis..., i encara que se que des de fora és difícil i complicat, procurar adaptar-se i acceptar l'administració tal com es.

I, finalment, sí que és molt important que disposin de totes les dades i informació que requereix l'administració, i procurar que aquesta estigui sempre actualitzada i que coincideixi amb la que disposa la pròpia Seguretat Social (Administració).

**I a l'altre costat del taulell, què recomanaria també a l'Administració per a continuar millorant la relació amb els professionals?**

Actualment i això potser ho fa l'edat, el que més greu em sap és l'allunyament físic que s'està produint. Estic totalment d'acord en la implantació i ús de les noves tecnologies (presentació telemàtica, accés a les seues electròniques, cites prèvies...) que faciliten molt la feina a ciutadans, empreses i professionals col·legiats, però d'aquí a que pràcticament desaparegui l'atenció presencial, és un fet que costa d'acceptar.

L'administració no hauria d'oblidar les seves arrels i no oblidar mai el seu caràcter de servei públic. No tots els administrats disposen de coneixements, eines, ni formes d'accés únicament i exclusiva a través dels serveis digitals.

Per altra banda, s'hauria de procurar mantenir les plantilles de funcionaris d'acord amb la demanda de serveis que se sol·licitin, minorar les retallades de personal i procurar no desmantellar l'atenció presencial.

**Després d'una vida laboral tan intensa, com imagina aquesta nova etapa personal que inicia ara?**

Crec que s'obre una nova etapa d'aprofitament, il·lusionant, engrescadora i plena de petits reptes, escapades i noves experiències. Però també amb tranquil·litat, a poc a poc, sense presses i molt important, intentar aprofitar i gaudir de cada moment.

Espero descobrir aviat un dels avantatges que diuen dels jubilats: "Si no ho fas avui, ja ho faràs demà".

I aquí deixeu-me fer un petit incís

personal i familiar i que també ha estat un dels detonants de la meua jubilació anticipada. Gaudir al màxim de ser avi i no perdrem cap moment de la meua neta "Gal·la".

**Hi ha alguna afició o projecte que hagi quedat aparcat durant aquests anys i que ara vulgui reprendre amb més tranquil·litat?**

Els que em coneixen ja saben del meu esperit esportiu, i sí que espero i desitjo dur a terme petits reptes de ciclisme, tant de carretera com mountain bike, així com buscar noves experiències en aigües obertes de la meua altra afició esportiva, com és la natació.

D'altra banda, també hi ha l'assignatura pendent d'acabar d'aprendre i saber desenvolupar-me amb l'anglès.

**Per tancar, quin missatge li agradaria dedicar als graduats i graduades socials de Tarragona que han compartit un camí amb vostè durant tants anys?**

Soc conscient que l'administració, i com a conseqüència jo mateix, sempre us hem estat apretant, demanant, ajuda, esforç i col·laboració en la posada en marxa i funcionament del Sistema RED. Heu tingut molta paciència i mai he tingut un "no" per part vostra.

Per tant, ha estat un plaer compartir feina i experiències amb vosaltres al llarg d'aquests més de trenta anys de Sistema RED. No em queden paraules per agrair-vos molt i molt la vostra enorme col·laboració, sempre heu estat al meu costat en tot moment i en tots els nous requisits que s'han anat establint al llarg d'aquests anys.

Crec que ha estat una relació molt profitosa no tan sols en l'àmbit laboral, sinó que m'emporto el millor de tots vosaltres també personalment.

Ha estat un honor treballar amb el vostre col·lectiu i estic molt orgullós d'on hem arribat plegats.

Espero que els nostres camins es tornin a creuar i que això no sigui un comiat, sinó un fins després.

Moltíssimes gràcies per ser-hi. Una abraçada molt forta.

## Accions formatives en el marc de l'Escola de Pràctica Professional

### Jornada sobre Gestió de l'Absentisme

El 18 de setembre es va celebrar al Col·legi de Graduats Socials de Tarragona la Jornada sobre la Gestió de l'Absentisme, organitzada per l'entitat col·laboradora Vitalysalud.

La sessió va ser impartida per la Dra. Catalina Giraldo, de Vitaly-Serveis Metges Laborals, que va analitzar les diferents tipologies d'absentisme i va oferir eines per a la gestió de l'absentisme laboral com és un pla de gestió i control.



### Curs Fiscalitat per a empreses i despatxos

El passat 3 d'octubre es va inaugurar el Curs Fiscalitat per a empreses i despatxos, amb l'assistència de Xavier Camps Vidal, delegat territorial de l'ATC a Tarragona, que va acompanyar Jordi Solé Estalella, Inspector d'Hisenda de l'Estat i coordinador del curs, així com Jose Carlos Pérez González, tesorero del Col·legi de Graduats Socials de Tarragona.

El curs, que s'impartirà fins al maig de 2026, ofereix una visió completa de les obligacions fiscals i que s'enfronten diàriament els despatxos professionals i les petites i mitjanes empreses.

### Sessions informatives sobre VERI\*FACTU

El 26 de novembre es va dur a terme una sessió informativa sobre VERI\*FACTU, el nou sistema de factura verificable impulsat per l'Agència Tributària.

La jornada va comptar amb la participació de Blanca Carlota Pujol, Inspectora d'Hisenda de l'Estat, i José Lozano Santos, del Cos de Gestió de Sistemes i Informàtica de l'Administració General de l'Estat. Atesa la gran assistència i l'interès generat per aquesta jornada fiscal, el 27 de novembre es va realitzar una segona sessió sobre el mateix tema.



### Sessió informativa sobre les novetats de l'Agència Tributària

El 13 de gener es va realitzar, en format en línia, una sessió informativa sobre les novetats de l'Agència Tributària. La sessió va ser dirigida per Anna Torné i Jaume Saura, membres de l'equip regional de l'AEAT de Barcelona, que van exposar les principals novetats normatives i criteris d'actuació de l'Agència.



## Altres cursos formatius

- Què tenir en compte a la jubilació? Anàlisi integral. Novetats 2026. Es va realitzar del 5 al 31 de desembre, de manera telemàtica, per Antonio Benavides.
- **Cursos amb Egara Formació (Aula Virtual)**
  - Curs Transició a la Facturació Electrònica: Implementació i Funcionament. Es van realitzar el 22 i 26 de setembre.
  - Curs Sistema Especial del Servei Domèstic. Es va realitzar el 28 d'octubre.
  - Curs Eines d'IA Generativa aplicades a RRHH i talent. Es va realitzar el 4 de novembre.

## Previsions EPP

**Seminari Impost Renda Persones Físiques (IRFP) i Novetats Fiscals 2026 (presencial)**

**Data:** 28 d'abril de 2026

**Eines d'IA i Prompting per a Graduats Socials, Advocats Laboralistes i Assessors (Aula virtual)**

**Data:** 4 i 7 de maig de 2026

## Posada en marxa la Comissió de Joves Graduats Socials de Tarragona

El passat mes de juliol es va posar en marxa la Comissió de Joves Graduats de Tarragona, un nou espai que té com a objectiu principal donar veu als i les joves professionals, així com apropar-los al Col·legi i construir tots plegats un futur més participatiu, innovador i dinàmic.

En aquest sentit, el 25 de juliol es va celebrar la primera reunió. Una tarda en la qual es va demostrar l'energia positiva, la complicitat i les ganes de participar que tenen els joves des dels inicis de la seva trajectòria professional.

Aquesta és una fita històrica pel Col·legi i, sobre tot, l'inici d'un projecte que vol construir, sumar i escoltar a les noves generacions.



## Acomiadem per jubilació a l'Aleix Duran



Amb motiu de la jubilació de l'Aleix Duran Martí, gran referent de la Tresoreria General de la Seguretat Social, diferents membres del col·lectiu de graduats socials es van reunir per compartir un dinar molt especial.

La trobada, que es va realitzar el passat 4 de desembre a Casa Joan Miret, va ser una molt bona oportunitat per agrair-li a Duran tots els anys de suport, atenció i professionalitat cap als graduats socials.

## La Junta de Govern de Tarragona assisteix a la XV Assemblea Nacional de Juntes del Govern de Graduats Socials d'Espanya

Els membres de la Junta del Govern del Col·legi de Graduats Socials de Tarragona van assistir a la XV Assemblea Nacional de Juntes de Govern de Graduats Socials d'Espanya, que es va celebrar el passat 25 de setembre a la ciutat de Còrdova.

Al dia següent, 26 de setembre, també van assistir al I Congrés Internacional de Dret del Treball, celebrat al Centre d'Exposicions, Fires i Convencions de Còrdova.

Aquesta trobada consolida la unió del col·lectiu de Graduats Socials, així com l'avanç en la defensa dels interessos de la professió.



## El SOC i cinc entitats professionals impulsen la millora de gestió d'ofertes laborals i la formació de personal

El SOC i cinc entitats professionals, entre elles el Col·legi de Graduats Socials de Tarragona, han signat un acord de col·laboració per millorar la gestió d'ofertes laborals i impulsar la formació de personal.

Jordi Muria, president del nostre col·legi, va realitzar la signatura de l'acord, que va tenir lloc el passat 3 de novembre, al Palau Robert de Barcelona.

L'acte va comptar amb la presència de Francesc Castellana, director del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) del Departament d'Empresa i Treball, i de Paco Ramos, secretari de Treball de la Generalitat de Catalunya, a més dels representants de les cinc entitats professionals signants.





HERÈNCIES I  
LLEGATS  
SOLIDARIS

SOL·LICITA  
ARA LA  
TEVA GUIA

**902 222 292**

## I PER QUÈ NO?

**COM CONTINUAR  
AMB EL TEU  
COMPROMÍS  
HUMANITARI**

## LA SOLIDARITAT,

**UNA ALTRA OPCIO DEL TESTAMENT**

En el moment de fer testament, hem de prendre decisions fonamentals sobre la distribució dels nostres béns.

Una **opció** és **donar els nostres recursos a una institució humanitària com la Creu Roja**, per tal que es destinin a projectes socials i solidaris.

## I PER QUÈ NO?

**FER TESTAMENT A FAVOR DE LA CREU ROJA ÉS POSITIU**

La institució humanitària **destina** les herències, llegats i donacions a **finançar els projectes especials i humanitaris més prioritaris** en cada moment.

## SERIETAT I PROFESSIONALITAT

En destinar la teva herència a la Creu Roja, **milloraràs la qualitat de vida** de les persones en risc d'exclusió social.



**Cada cop més a prop de les persones**

 **Creu Roja**



### Antonio Benavides Vico

Ex Inspector de Treball i de la Seguretat Social,  
advocat i graduat social

# Modificaciones de la pensión de jubilación en 2026



El inicio de cada año suele implicar la entrada en vigor de distintas modificaciones en el ámbito sociolaboral, en este ejercicio pese a la ausencia de la LPGE donde habitualmente se incluyen estos cambios, se produce la entrada en vigor de distintas modificaciones en la pensión de jubilación que habían sido establecidas con efecto del 01/01/2026, fundamentalmente por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, así como del efecto de criterios administrativos que implican un cambio muy relevante en la jubilación anticipada voluntaria.

Las modificaciones más relevantes son las siguientes:

## 1. Edad de jubilación

La edad legal ordinaria de jubilación sigue incrementándose para las personas que no acreditan la carencia exigida para acceder a los 65 años en función de lo regulado en el artículo 205.1 LGSS, y en la Disposición transitoria séptima del mismo texto legal, situándose en 2026 en 66 años y 10 meses, para las carencias inferiores a 38 años y tres meses, edad ya próxima a los 67 años que es el final del periodo transitorio iniciado en 2013 y que finalizara el 2027.

## 2. Bases reguladoras

Con relación al cálculo de la pensión, este año entra en vigor la nueva fórmula de determinación de la base reguladora que tras el periodo transitorio regulado en la Disposición transitoria cuadragésima que finalizara con el computo de los mejores 27 años cotizados en los últimos 29 años, establecidos en el artículo 209.1 LGSS, y que determina a partir del 2037, el cociente que resulte de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante seleccionados en los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

No obstante, en este año 2026, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 352,33 la suma de las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, no obstante, de conformidad con lo regulado en el apartado 7 de la Disposición transitoria cuarta LGSS, cuando el hecho causante se produzca con posterioridad al 31 de diciembre de 2025 y antes de 31 de diciembre de 2040, la entidad gestora aplicará en su integridad lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023 cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha

en que se cause la pensión. Es decir que este año la Entidad Gestora deberá realizar dos cálculos de base reguladora, uno con 302 meses (25 años y 2 meses), y otro con 25 años, aplicándose lo más beneficioso.

### 3. Integración lagunas

Resulta también relevante la modificación en la norma de integración de lagunas, a partir del 01/01/2026, se aplica la mejora de la Disposición transitoria cuadragésima primera LGSS, de forma que para las mujeres por cuenta ajena se incrementa la integración de lagunas al 100% de base mínima de cotización un año más hasta los 60 meses, y se incrementa también dos años adicionales a un porcentaje del 80% de la base mínima de cotización, lo que implica 5 años al 100% base mínima, dos años al 80% base mínima, y el resto al 50% base mínima.

Esta mejora según la referida Disposición también resulta de aplicación a los hombres que cumplan los requisitos para percibir el complemento de reducción de brecha de género, salvo el de pensión inferior. En este sentido, como tras la STJUE de 15 de mayo 2025, en la que se determinó la discriminación de acceso a este complemento para los hombres, al exigirse unos requisitos que no se exigen a la mujer, y tras esa sentencia el acceso al complemento para los hombres es igual que para las mujeres, por ello, para el cálculo de la pensión de jubilación de los hombres, las lagunas de cotización se integrarán en las mismas condiciones previstas para las mujeres.

La entrada del nuevo año también implica mejora para la integración de lagunas de las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, al eliminarse la proporcionalidad de la integración en función de la jornada realizada y aplicarse la integración como en tiempo completo.

Para los trabajadores autónomos, también entra en vigor la regulación de integración de lagunas establecida en el artículo 322 LGSS, por ello, en los supuestos en que en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran, con posterioridad a la extinción de la prestación económica por cese de actividad, períodos durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se integrarán las lagunas de cotización de los siguientes seis meses de cada uno de dichos períodos con la base mínima de la tabla general de este régimen especial. Integración que tiene un contenido mucho más reducido que en los trabajadores por cuenta propia, ya que viene condicionado a la percepción previa de la prestación por cese de actividad.

### 4. Importe máximo pensiones

Para el ejercicio 2026 se continúa aplicando la mejora en el límite de reconocimiento de las pensiones públicas, al adicionarse al incremento de revalorización de pensiones del 2.7% sobre la cuantía de 2025, el 0,115 % en los términos regulados Disposición transitoria trigésima novena LGSS.

### 5. Inaplicación de la Disposición transitoria 34ª LGSS en las jubilaciones anticipadas voluntarias.

Una de las modificaciones más relevantes en 2026, ha venido motivada por el criterio administrativo de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 26/12/2026, en el que interpreta que a partir del 01/01/2026, no resulta de aplicación la Disposición transitoria 34ª LGSS en las jubilaciones anticipadas voluntarias.

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, determino que a partir del 01/01/2024, una nueva regulación de las jubilaciones anticipadas voluntarias, el cambio normativo, motivo unos nuevos porcentajes de penalización por la anticipación, y una relevante limitación para el cálculo de la pensión, cuando el importe inicial superaba el límite tope de pensiones públicas. En ese sentido el artículo 213.3 LGSS, regulo que en el supuesto de que el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los meses de cotización acreditados fuese superior al límite de la cuantía inicial de las pensiones, los coeficientes reductores por edad se aplicarán sobre el indicado límite, y no sobre el importe inicial de la pensión, lo que motiva una minoración muy importante en la cuantía de la pensión, sobre la normativa anterior, donde el cálculo de pensión sobre el importe inicial sin tope, aplicándose posteriormente en su caso, un límite específico resultante de aplicar 0,5% de penalización por trimestre de anticipación.

La Disposición transitoria 34ª LGSS fue establecida por la misma Ley 21/2021, con el propósito de minorar el efecto que la aplicación directa de la nueva regulación. Dicha disposición estableció que la previsión de aplicar los coeficientes generales de anticipación sobre la pensión máxima entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024 y se hará de forma gradual en un plazo de diez años (2033), de acuerdo con los coeficientes reductores que resultan de los cuadros regulados en dicha disposición, en función del periodo de cotización acreditado y los meses de anticipación.

No obstante el apartado primero de la citada Disposición, establece que la regulación anteriormente indicada "sólo resultará de aplicación en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para aquellos trabajadores con base reguladora superior a la pensión máxima, de manera que la pensión reconocida no resulte en ningún caso inferior a la que habría correspondido con la aplicación de las normas vigentes en 2021".

Esta Disposición fue aplicada en los ejercicios 2024 y 2025, al considerar el INSS que se acreditaban los condicionantes exigidos en la misma. Aplicación que motivo un mejor tratamiento en el cálculo de las pensiones de esta modalidad de jubilación. Resulta objetivo mencionar que la aplicación

práctica de esta norma motivaba una distorsión sobre el objeto final de la misma dirigido a la reducción del importe de la pensión en los supuestos regulados en la misma, toda vez que el resultado en los años 2024 y 2025, fue el contrario a ese objetivo al implicar no una disminución del importe sobre la cuantía de la regulación anterior, sino una mejora de dicho importe.

No obstante, el criterio Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social anteriormente citado, interpreta que en 2026 no existe situación en que, aplicando los coeficientes del artículo 208.2 LGSS, los importes de las pensiones sean inferiores al límite establecido (coeficientes 2021 sobre pensión máxima de 2021). Considerando que la evolución de la pensión máxima habría absorbido completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto de los vigentes en 2021 y, con ello, se dejará de cumplir la condición establecida en el apartado primero de la DTª 34 para aplicar los coeficientes reductores reducidos de su apartado segundo. Como consecuencia de esta situación, a partir de 2026 se habrán de aplicar los coeficientes reductores generales del artículo 208.2 LGSS a la totalidad de las altas de jubilación anticipada voluntaria, independientemente de su base reguladora por porcentaje, y no aplicar los coeficientes menos gravosos

de la Disposición transitoria 34ª LGSS. Esta interpretación, pese a que la norma había regulado su aplicación hasta 2033, se fundamenta en la absorción por el incremento de las pensiones máximas de la minoración que los porcentajes de los nuevos coeficientes implicaban en el cálculo, pero resulta distorsionante, toda vez que el requisito de su aplicación era precisamente que se produjera dicha absorción en los términos establecidos en el apartado primero de dicha Disposición.

Esta interpretación motiva una disminución muy importante en el cálculo de la pensión cuando el importe inicial es superior al importe de tope de pensión máxima. Un sencillo ejemplo, puede ilustrar esta importante reducción de la cuantía:

#### Ejemplo

Persona con 38 años cotizados  
y 63 años. Base reguladora 3.696 €  
Por DT 34ª LGSS = 3.359,60 € (pensión máxima)  
x 9,10% = 305,72 = 3.053,87 € pensión  
Por norma general = 3.359,60 (pensión máxima)  
x 21% = 705,51 = 2.654,08 € pensión  
Diferencia: 399.79 €/mes

Consulta el nostre web, hi trobaràs les novetats laborals i qualsevol informació referent al nostre Col·legi!



[www.graduats-socials-tarragona.org](http://www.graduats-socials-tarragona.org)

[www.graduados-sociales-tarragona.com](http://www.graduados-sociales-tarragona.com)

Captura el codi bidi i entraràs al lloc web del Col·legi des del teu smartphone!

@ colegio@graduados-sociales-tarragona.com

in Il.ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona

f facebook.com/Graduats

X @GraduatsS

ig cgstarragona



# vitaly

Prevención · Salud · Tranquilidad



**+4.100** persones treballadores.



**110** unitats mòbils.



**2.5 milions** de persones protegides.



**300** centres propis.



**+ 250 milions** de facturació.



**+ 150.000** clients.



**David Tomas**  
CEO i cofundador de Cyberclick



## Més enllà del bon ambient: com convertir la felicitat laboral en avantatge competitiu

En un entorn empresarial marcat per la incertesa, la digitalització accelerada i la irrupció de la intel·ligència artificial, la gestió de persones ha deixat de ser una funció de suport per convertir-se en un element estructural de competitivitat. La Gestió de Persones, o Recursos Humans, ja no pot limitar-se al compliment normatiu, a la contractació o a la gestió administrativa. Avui és una peça clau en la sostenibilitat del negoci.

Parlar de felicitat laboral en aquest context pot semblar, a primera vista, un concepte tou. Però quan s'analitza des de la perspectiva de dades, rendibilitat i adaptabilitat, adquireix una dimensió clarament estratègica. La qüestió no és si cal apostar per la felicitat, sinó com convertir-la en sistema.

### Rendibilitat i cultura: quan les dades validen el model

Cap cultura empresarial és sostenible si no està vinculada als resultats. Podem parlar de valors o de benestar, però si no impacten en la rendibilitat, tot queda en discurs. En empreses que treballen per projectes, la clau és tenir visibilitat real: quantes hores es dediquen a cada client, quin marge deixa cada projecte i on hi ha desviacions.

Eines com Kimai ens permeten posar dades a aquesta realitat. Registrar hores per projecte i client no és controlar persones, sinó entendre millor el negoci. Amb informació fiable es poden detectar desajustos, reajustar pressupostos i redistribuir càrregues amb criteri empresarial, no amb intuïció.

Però la rendibilitat no és només anàlisi del passat. També és direcció de futur. Aquí entren els OKR (Objectives and Key Results, o Objectius i Resultats Clau), treballats trimestralment en un Excel compartit, que obliguen a definir objectius clars a nivell d'empresa i d'equip. Cada objectiu ha d'incorporar un criteri d'èxit mesurable. Això evita ambigüitats i facilita revisions honestes al final de cada període.

Quan arriba aquest moment, el debat no gira entorn de sensacions, sinó de compliment o desviació. I això té un impacte directe en la gestió de persones: el focus passa del control horari al resultat. No importa tant l'hora de connexió com la qualitat del projecte i l'assoliment dels objectius.

Aquest model genera confiança i autonomia. En entorns on el teletreball és possible, la rigidesa horària aporta poc. El que realment aporta valor és la claredat, la transparència de les dades i la responsabilitat compartida sobre els resultats.

## Teletreball: autonomia amb marc clar

Quan el focus està posat en els resultats i no a les hores, el teletreball deixa de ser un privilegi i es converteix en una conseqüència lògica del model. Ara bé, treballar en remot no funciona per inèrcia ni només per disposar de tecnologia. Requereix d'un marc clar, de regles compartides i d'una cultura de responsabilitat.

Eines com Slack, per a la comunicació interna, o Google Workspace, per a la gestió col·laborativa de documents, són la infraestructura bàsica. Faciliten la coordinació i la traçabilitat de la informació. Però cap eina substitueix la necessitat d'ordre i disciplina. Sense una estructura definida, el risc és acabar caient en la desconnexió o en la dispersió.

Per això, les reunions diàries d'equip, les dailies, són un punt d'ancoratge. Permeten revisar prioritats, detectar bloquejos i assegurar que tothom té clar el següent pas. La reunió setmanal global, la weekly, amplia la visió i reforça l'alineament amb els objectius trimestrals definits als OKR. Aquestes rutines no busquen controlar, sinó mantenir el focus i evitar malentesos. Quan tothom sap què s'espera d'ell i quina és la prioritat real, l'autonomia es converteix en eficiència.

## El semàfor de la felicitat: mesurar el clima per anticipar problemes

Si els resultats econòmics es mesuren amb eines com Kimai i l'estratègia es concreta amb OKR, també és coherent mesurar l'estat de l'equip. El semàfor de la felicitat respon a aquesta lògica. Cada dilluns, cada persona indica el seu estat professional i personal amb un codi simple: vermell, groc, verd o súper verd.

La simplicitat és clau. No es tracta de qüestionaris complexos, sinó d'un indicador ràpid que permet detectar tendències. Quan apareix un vermell en l'àmbit professional, s'analitzen les causes: sobrecàrrega, manca de claredat, conflictes o dificultats en un projecte concret. A partir d'aquí, es busquen solucions a nivell d'equip o d'organització. Si el vermell és personal, es respecta el grau de compartició que decideixi la persona, però es manté la disponibilitat d'acompanyament.

Aquesta pràctica connecta amb el concepte de people analytics entès de manera pràctica. Igual que es revisen marges i objectius, es revisa el clima i el compromís. No per intervenir de manera invasiva, sinó per anticipar situacions que, si no es detecten a temps, poden acabar impactant en el rendiment, en la rotació o en la cohesió interna. Mesurar el clima no és un exercici cosmètic; és una eina de prevenció.

## Els valors corporatius: definir-los i viure'ls

Hi ha un moment en què una empresa ha de decidir amb quines regles vol jugar. No només en termes de negoci, sinó en termes de cultura. A Cyberclick, aquesta reflexió va néixer de

l'equip. Ens vam preguntar amb quin tipus de persones volíem treballar, quins comportaments ens representaven i quines actituds no estàvem disposats a tolerar, encara que fossin rendibles a curt termini. D'aquí en van sortir tres valors.

El primer és *Admire people*: respecte, humilitat i admiració mútua. El segon, *Always find a better way*: inconformisme, innovació i millora contínua. El tercer, *Customer experience freaks*: voluntat de superar expectatives i assumir reptes.

Aquests valors no són declaratius. Ens serveixen per seleccionar persones i construir l'Equip A. Quan avaluem candidatures, no només mirem competències tècniques, sinó si hi ha encaix real amb aquesta manera de treballar.

Sobretot, els valors no poden quedar en un document. Cada dilluns, a Slack, reconeixem públicament actituds que representen aquests principis: admirar un company que ha ajudat en un projecte complex o destacar qui ha trobat una manera més eficient d'automatitzar un report i estalviar hores de feina.

Quan els valors es posen en pràctica de manera recurrent, deixen de ser un eslògan. La cultura no es defineix pel que s'escriu, sinó pel que es reforça cada setmana.

## Com formar el teu Equip A

Construir un Equip A no és qüestió de sort. És una decisió estratègica que comença en la selecció. No n'hi ha prou amb revisar currículums o validar competències tècniques. El diferencial real és l'encaix amb els valors i amb la manera de treballar de l'organització.

Si defenses *Admire people*, has de detectar respecte i humilitat. Si apostes per *Always find a better way*, necessites perfils inconformistes i orientats a la millora contínua. I si vols ser *Customer experience freak*, cal buscar exigència i orientació a qualitat. Els valors no només defineixen la cultura; defineixen a qui incorpores.

El procés, per tant, ha de ser rigorós. Diverses entrevistes permeten avaluar autonomia, capacitat de treball en remot i responsabilitat. En equips distribuïts geogràficament, la confiança és imprescindible. Formar un Equip A implica prioritzar actitud i valors per sobre de l'experiència puntual. Les competències es poden aprendre; la cultura, si no hi ha encaix, difícilment s'afegeix després.

I aquest model basat en actitud, autonomia i responsabilitat és precisament el que permet integrar noves capes tecnològiques sense perdre coherència.

## De gestors laborals a arquitectes d'organitzacions augmentades per IA

Durant anys, la funció del graduat social s'ha associat al compliment normatiu, a la gestió contractual i a la seguretat

jurídica. Aquesta base continua sent imprescindible. Però el context actual obliga a ampliar la mirada.

La digitalització ja no és una opció. I la intel·ligència artificial tampoc. No estem parlant només d'eines que redacten textos o automatitzen respostes. Parlem d'un canvi estructural en la manera com es dissenyen els processos i com es distribueix el treball.

Des de la nostra experiència en entorns digitals, veiem clar que els equips del futur no estaran formats exclusivament per persones. Estaran formats per persones i agents digitals que treballaran de manera coordinada. Agents capaços d'analitzar dades, generar informes, detectar desviacions, optimitzar processos o donar suport operatiu en temps real.

A Cyberclick ja treballem amb agents interns que analitzen rendibilitat de projectes, generen informes automatitzats, detecten oportunitats d'optimització o acceleren tasques repetitives. No substitueixen el criteri professional. L'amplifiquen. Alliberen temps perquè les persones es concentrin en estratègia, creativitat i relació amb el client.

Això té un impacte directe en la gestió de persones. Si els agents assumeixen part del treball operatiu, les competències clau canvien. Guanyen pes l'anàlisi, la presa de decisions, la capacitat crítica i l'adaptabilitat. També canvien els sistemes d'avaluació i els models de lideratge.

En aquest escenari, el graduat social pot tenir un paper rellevant. No només en la regulació o en la interpretació normativa, sinó en el re-disseny dels processos laborals que integren intel·ligència artificial de manera responsable. La pregunta ja no és si la IA entrarà als departaments de Gestió de Persones. La pregunta és com s'hi integrarà amb criteri.

Les organitzacions que entenguin la IA agèntica com una capa operativa, no com una moda, guanyaran eficiència, capacitat analítica i velocitat de resposta. Les que no s'hi preparin veuran com els seus models es queden rígids en un entorn cada vegada més dinàmic.

### Conclusió: felicitat, sistema i intel·ligència augmentada

La felicitat laboral no pot desvincular-se del context tecnològic actual. No es tracta només de tenir bons valors o de generar bon ambient. Es tracta de construir un sistema coherent on cultura, dades i tecnologia treballin alineades.

Quan la rendibilitat es mesura amb eines com Kimai, quan els objectius es concreten amb OKR, quan el teletreball s'organitza amb disciplina, quan el clima es revisa amb el semàfor de la felicitat i quan la intel·ligència artificial s'integra mitjançant agents que reforcen el treball humà, el model es transforma.

La felicitat deixa de ser un concepte emocional i es converteix en una conseqüència d'un sistema ben dissenyat. Un sistema on les persones tenen autonomia, però també suport tecnològic. On hi ha exigència, però també eines que multipliquen capacitats.

En un entorn incert, la competitivitat no vindrà de treballar més hores, sinó de treballar millor. I això implica combinar talent humà amb intel·ligència artificial de manera responsable i estratègica.

Més enllà del bon ambient, el futur passa per organitzacions intel·ligents, híbrides i coherents. I qui sàpiga integrar cultura, dades i IA agèntica amb criteri tindrà una posició clarament avantatjosa en els anys que venen.

# Anuncia't amb criteri, anuncia't a Criteri

La manera més fàcil d'arribar al professional

**Il·lustre Col·legi Oficial de  
Graduats Socials de Tarragona**

Estanislau Figueres, 17

43002 Tarragona

Tel. 977 22 45 13

Fax 977 22 95 25

colegio@graduados-sociales-tarragona.com

www.graduats-sociales-tarragona.org

www.graduados sociales tarragona.com



**GS**  Col·legi Oficial  
Graduats Socials  
Tarragona



2n semestre 2025

**Moviments col·legials**

Col·legiat	Número	Moviment	Modalitat	Població
<b>17 de juliol de 2025</b>				
Marina Latysheva Golubeva	1110	Alta	Exercent Lliure	Tarragona
Montserrat Cristina Martinez Pífol	1111	Alta	Exercent Lliure	El Vendrell
Rodica Musat Musat	1106	Canvi	De No Exercent a Exercent Lliure	Reus
David Alberto Contreras Creus	648	Baixa	Exercent Lliure	El Vendrell
Jose Manuel Manteiga Rama	954	Baixa	No Exercent	Tarragona
Mireia Juanpere Tost	1100	Baixa	Exercent Lliure	Vilaplana
Oscar Luis Villacampa Villacampa	958	Baixa	No Exercent	Tarragona
<b>17 de setembre de 2025</b>				
Ariadna Tevar Tricas	1112	Alta	No Exercent	Torredembarra
Clàudia Canals Feliu	1113	Alta	No Exercent	Alcover
Paula Cueto Molero	1114	Alta	No Exercent	Tarragona
Xavier Estevez Alegret	1115	Alta	No Exercent	Tarragona
Nicolas Lazaro Cañabate	374	Canvi	No Exercent a Emèrit	El Vendrell
Jose Puig Cuartiella	245	Baixa per defunció	Emèrit	Tarragona
Sonia Azor Alcazar	871	Baixa	No Exercent	Vinyols i els Arcs
<b>21 d'octubre de 2025</b>				
Aureli Castells Jové	1116	Alta	Exercent Lliure	Tarragona
Andrea Brell Indias	1098	Canvi	Exercent Lliure a No Exercent	Riudoms
Enric Pascual Garcia	1052	Baixa	Exercent d'Empresa	La Pobla de Mafumet
Josefa Pujol Abelló	994	Baixa	No Exercent	Abdera
<b>25 de novembre de 2025</b>				
Carlos Omar Aviles Reyes	232	Canvi	No Exercent a Emèrit	Miami Platja
Joan Antoni Guirao Calvo	830	Canvi	No Exercent a Emèrit	Calafell
Patricia Molina Linares	1049	Baixa	No Exercent	La Selva del Camp
Cristobal Ortega Cobo	682	Baixa	No Exercent	Madrid
Alfons Fontboté Dalmau	277	Baixa per defunció	Emèrit	Reus

# mallafre

C O N S U L T O R S

Consultoria en Protecció de Dades i Privacitat

---

Protecció de Dades i Privacitat

Adequació LOPD - GDD i RGPDUE

Estudis legals e-commerce

[www.mallafre-consultors.cat](http://www.mallafre-consultors.cat)

[info@mallafre-consultors.cat](mailto:info@mallafre-consultors.cat)



**Legal&Compliance**<sup>®</sup>

LEGAL GOVERNANCE,  
RISK MANAGEMENT AND COMPLIANCE

Compliance Normatiu i Penal

Plans d'Igualtat i Registre Retributiu

Responsabilitat Social Corporativa

[www.legal-compliance.cat](http://www.legal-compliance.cat)

[info@legal-compliance.cat](mailto:info@legal-compliance.cat)



**IDENTIFICAT**

certificats digitals

Serveis de confiança digital

Emissió de Certificats Digital

[www.identificat.com](http://www.identificat.com)

[info@identificat.com](mailto:info@identificat.com)



# GRUPO LAE

## EMPRESAS

TU PARTNER EN

## CONSULTORÍA NORMATIVA Y FORMACIÓN

¿Está tu empresa al día en el cumplimiento de todas las normativas en materia de igualdad?



REGISTRO  
SALARIAL



PROTOCOLO PARA  
LA PREVENCIÓN DE  
ACOSO ABORAL



PLAN DE  
IGUALDAD

Todas las empresas, independientemente de su tamaño o del sector al que pertenezcan, están obligadas a contar tanto con un protocolo para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad como con el Registro salarial para informar si existe desigualdad a la hora de remunerar el trabajo de hombres y mujeres.

**¡SOLICITA INFORMACIÓN!**



637 453 121  
empresas@grupolae.net  
grupolae.net/empresas

