

Importantes avances en cuanto a la salud sexual y reproductiva, y para las personas trans y el colectivo LGTBI

La aprobación de la Ley Orgánica 1/2023 por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, y de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene importantes efectos en el ámbito laboral.

En el BOE del 1 de marzo se han publicado dos normas que suponen un avance relevante en la mejora y consolidación de los derechos sociales:

1. [La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.](#)
2. [La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#)

Las dos normas han entrado en vigor el día 2 de marzo de 2023 y tienen efectos en el ámbito laboral al modificar tanto el Estatuto de los Trabajadores (ET) como el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

Esta ley orgánica introduce las modificaciones necesarias para garantizar la vigencia efectiva de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Además, la norma mejora el tratamiento de aquellas situaciones patológicas que se proyectan en la salud durante la menstruación, así como de las bajas médicas habituales desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación. La ley también avanza en la previsión de medidas para que los poderes públicos garanticen los derechos reproductivos en el ámbito ginecológico y obstétrico.

Efectos laborales

La [Ley Orgánica 1/2023](#) introduce por vez primera dos situaciones específicamente relacionadas con estados biológicos de las mujeres hasta ahora desatendidos por completo: el síndrome menstrual secundario y la situación posterior a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, cuando resultan incapacitantes para el trabajo. Además de ello, la semana trigésima novena de la gestación, por sí misma, pasa a ser considerada como especial situación incapacitante a efectos laborales. Se trata de tres situaciones que causan con mucha frecuencia sufrimiento y dolor para las mujeres por lo que su configuración reciente como trastornos impeditivos del normal desarrollo de la prestación laboral y con cobertura sanitaria y económica por parte del sistema de la Seguridad social supone una clara

mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley reconoce el derecho a una **situación especial de incapacidad temporal (IT)** por contingencias comunes:

1. **En el supuesto de mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis**. La IT será de tres días bajo supervisión médica, con capacidad de ampliar a cinco. En esta situación especial de IT, **el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo**. Las disposiciones relativas a las bajas por reglas dolorosas entrarán en vigor dentro de tres meses tal y como indica la norma.

No se exigirá período de cotización mínimo y durará el tiempo que necesite la mujer, en cuyo historial clínico debe constar que padece este problema.

Para acceder al permiso debe haber, en primer lugar, un diagnóstico de patología previa que cause esa dismenorrea. La ley es clara en ello: “debe existir una situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada: enfermedad pélvica (...)”.

La menstruación incapacitante en ningún caso constituye “recaída” de la IT (*cada proceso se considerará nuevo*), lo que es importante a los efectos de la duración máxima y posibles prórrogas de dicha contingencia (se modifica el apdo. 2 del art. 169 LGSS).

Las mujeres que se sientan incapacitadas para cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, **deberán acudir al médico de cabecera de la Seguridad Social** para poder solicitar la baja correspondiente, a partir del 1 de junio de 2023. Será el médico de cabecera el que decidirá si el dolor es incapacitante como para requerir de baja laboral y también la duración de la misma, si procediera, y también cuántos días de baja necesitaría.

Especialmente en el caso del permiso menstrual, se trata de una medida para paliar la discriminación entre trabajadoras y trabajadores. Los hombres no sufren este tipo de patologías y son muchos los casos en los que sus compañeras de trabajo perciben menor salario mensual por estar en situación de incapacidad temporal varios días por estas reglas incapacitantes. Y perciben menos salario porque las incapacidades temporales generales se cobran a partir del cuarto día, que es prácticamente cuando, en la mayoría de los casos, se cursa el alta al desaparecer o mitigarse la sintomatología.

2. **En caso de gestación de la mujer trabajadora, desde el día primero de la semana 39 de embarazo**. Quienes estén gestando podrán acogerse a una baja laboral a partir de la semana 39 de embarazo, que no se descontará del permiso por nacimiento. A día de hoy las mujeres pueden disfrutar de hasta cuatro semanas de baja antes de la fecha de parto, pero se descuentan de las 16 del permiso establecido por ley.

Sí se exigen los períodos de cotización de carácter general previstos para la IT (art. 178.1, (a) LGSS) por gestación en la trigésima novena semana, en función de la edad de la mujer (nueva redacción del art. 172, (a) LGSS):

- ✓ Cuando la persona trabajadora tenga cumplidos 21 años y sea menor de 26 en el momento del inicio del descanso, se exigirá acreditar 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores, considerándose cumplido este requisito si, alternativamente, se acreditan 180 cotizados a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Cuando tenga cumplidos 26 años, el período mínimo de cotización exigido será de 180 cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso, considerándose cumplido este requisito de carencia mínima si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

3. **En caso de interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo (aborto) mientras la trabajadora reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo**.

La interrupción del embarazo, cuando deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, pasa a tener la consideración de incapacidad temporal por contingencias profesionales (segundo párrafo, letra a) art. 169.1 LGSS) con la mejora de prestaciones que ello conlleva.

No se exigirá período de cotización mínimo y el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

Como consecuencia de esta nueva IT, se modifica el artículo 45.1.d) del ET, en el siguiente sentido:

En el caso de IT, por interrupción del embarazo y en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana 39ª, también se abonará a cargo de la Seguridad Social, pero desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. Además, en el caso de IT a partir de la semana 39ª de gestación, se establece que el subsidio se abonará hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora inicie antes una situación de riesgo durante el embarazo, caso en el que permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a esa situación en tanto ésta deba mantenerse. Este último supuesto relativo a la gestación representa un robustecimiento de derechos de Seguridad Social para la madre gestante: a la de riesgo durante el embarazo y las que corresponden al parto y postparto (tradicionalmente denominada como «maternidad») que

CCOO informa

Nº 19 / 2023

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

3

constituyen causas de baja laboral como contingencias específicas y diferenciadas, se suma ahora esta nueva situación que podría calificarse como causa de IT por "aproximación de la fecha del parto".

Como consecuencia de estas novedades, se **modifica el** artículo 45.1 del ET en el siguiente sentido:

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, ~~siempre que su duración no sea inferior a un año (suprimido)~~, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Aunque la Ley ha entrado en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el 2 de marzo de 2023, **las nuevas situaciones de IT entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, esto es, el 1 de junio de 2023.**

Aparte de los aspectos laborales, señalamos los siguientes aspectos destacados de la Ley:

Interrupción voluntaria del embarazo

La normativa mantiene los plazos, vigentes desde 2010: el aborto es libre hasta la semana 14 de gestación y, a partir de ahí y hasta la semana 21, podrá realizarse lo que se conoce como un aborto terapéutico, es decir, una interrupción por causas médicas, como malformación del feto o peligro para la vida de la madre. Además, se abordan otras cuestiones relevantes:

- **Acceso al aborto en el sistema público:** la norma incide en garantizar este derecho desde los hospitales públicos, y propone una organización territorial. Es decir, que cada comunidad autónoma, que son las que tienen las competencias en materia sanitaria, organicen sus recursos para asegurar que las mujeres puedan interrumpir su embarazo en un centro público, como mínimo, en las capitales de provincia. En cualquier caso, alude a un acceso igualitario para todas las mujeres, residan donde residan, y especifica que, de no ser posible en los servicios de salud públicos, se gestionará de forma que el derecho quede garantizado, se ejerza en un hospital público o en un centro o clínica acreditados.
- Registro de objetores de conciencia: se pondrá en marcha en cada autonomía, y los profesionales que quieran inscribirse deberán hacerlo con antelación y por escrito; y, especifica el texto, una vez declarados objetores, estos profesionales lo serán tanto para el ámbito público como para el privado.
- A partir de los 16 años, las mujeres podrán interrumpir voluntariamente su embarazo sin permiso de sus madres, padres o tutores.
- Eliminación de los tres días de reflexión, obligatorios actualmente.
- Eliminación de la obligatoriedad de entregar información a las mujeres sobre los recursos y ayudas disponibles en caso de continuar el embarazo. Se hará únicamente si ellas lo solicitan.

Salud menstrual

La salud menstrual se reconoce como parte del derecho a la salud, que debe ser igualitaria para todas en todos los niveles sanitarios y sin distinción en función del lugar de residencia. En este ámbito, destacan las siguientes medidas:

- Bajas de tres días bajo supervisión médica, con capacidad de ampliar a cinco, para quienes tengan reglas incapacitantes: dolores intensos, calambres, cólicos, náuseas, mareos y vómitos que algunas mujeres sufren cada ciclo.
- Gratuidad de los productos de gestión menstrual: los centros educativos, los que ofrecen servicios sociales para mujeres en riesgo de exclusión y las prisiones deberán ofrecer de forma gratuita los productos de higiene necesarios

para la menstruación. Y, progresivamente, todas las dependencias de los organismos públicos irán incorporando esta medida. Estos productos se entregarán a quienes los necesiten sin mediación alguna. Los poderes públicos también fomentarán la utilización de productos de gestión menstrual respetuosos con el medio ambiente y con la salud de las mujeres.

Salud reproductiva

- Permiso remunerado antes del parto, desde la semana 36 y hasta el momento del nacimiento.
- Enfoque de la salud reproductiva desde la interseccionalidad y la no discriminación, es decir, atendiendo a todas las circunstancias de cada mujer: desde la edad hasta la situación económica o el origen.
- Protocolos frente al aborto, la anticoncepción y la esterilización forzada, atendiendo de manera especial a las mujeres con discapacidad.

Salud sexual

- Gratuidad de los anticonceptivos hormonales, incluidos los de larga duración, y la píldora del día después, que serán financiados por el sistema público. Se distribuirán gratuitamente en los centros de salud, así como en los servicios de salud sexual y reproductiva.
- Se promoverán los métodos de anticoncepción masculina. **La anticoncepción no es sólo una responsabilidad de las mujeres.**
- Distribución de los anteriores métodos anticonceptivos en institutos en el marco de campañas de educación sexual.
- Dispensación de anticonceptivos de barrera en centros educativos, los que ofrecen servicios sociales y en los centros penitenciarios, en el plazo de un año.

Amplía los derechos reproductivos a las personas trans. La reforma amplía los derechos reproductivos a todas las "personas trans con capacidad de gozar".

Educación sexual obligatoria. El Gobierno pone el foco en la educación sexual y establece su obligatoriedad en las principales etapas educativas. Para ello, se formará en educación sexual y menstrual al profesorado y también al funcionariado de prisiones y a las y los trabajadores públicos.

Vientres de alquiler. Reconoce la **gestación por sustitución** (los conocidos como vientres de alquiler) **como una forma de violencia contra las mujeres** y se prohíbe la publicidad de las agencias que ofertan estos servicios en el extranjero.

También, la esterilización forzosa que todavía se hace en determinadas ocasiones a mujeres con discapacidad. Igualmente, contempla como violencia contra las mujeres el embarazo y el aborto forzoso.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

El objetivo de la ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. La aprobación y publicación en el BOE de la [Ley 4/2023](#) va a suponer un antes y un después para muchas personas.



Se trata de una ley, de carácter estatal, que garantiza derechos, que devuelve la dignidad a aquellas personas que han vivido obligadas a esconderse y que han sufrido humillaciones y acosos simplemente por ser como son: "diferentes". Al fin **muchas personas no tendrán que ocultar ni disimular su orientación o identidad sexual o su expresión de género cada vez que acuden al trabajo.** Hablamos de personas y del valor que tienen en las empresas, en el trabajo, en la cultura, en la vida. La Ley 4/2023 supone abrir la puerta de la verdadera inclusión que es donde está el siguiente desafío de la diversidad.

Efectos laborales

Las principales novedades que introduce esta ley en el ámbito laboral son las siguientes:

- Incluye entre las posibles **causas de discriminación** de las y los trabajadoras/es por cuenta ajena la "orientación e identidad sexual", la "expresión de género" y las "características sexuales".
- Establece un elenco de **infracciones** en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que se califican como leves, graves y muy graves en función de la naturaleza de la obligación incumplida. Las **multas** pueden llegar hasta los 150.000 euros.

CCOO informa

Nº 19 / 2023

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

5

- Impone a las **empresas de más de 50 personas trabajadoras** la obligación de contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con los representantes legales de los trabajadores. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Modificación del EBEP

Esta norma modifica en el EBEP (por la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 4/2023) en los siguientes artículos:

1. **Artículo 14** (derechos individuales). Se modifican los apartados h) e i) introduciendo el derecho a:
 - “h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.
 - i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
2. **Artículo 48.e) (Permisos de los funcionarios públicos).** El permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, **se extiende a las personas funcionarias trans gestantes.**
3. **Artículo 49 a) y c)** (Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos), que contemplan:

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

 - Permiso por nacimiento para la madre biológica.
 - Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Se señala que el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.
4. **Artículo 53.4** (Principios éticos), donde se indica que la conducta de los empleados/as públicos “se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. **De esta forma, las y los empleados públicos deben evitar toda actuación que suponga una discriminación por identidad sexual, expresión de género y características sexuales.**
5. **Artículo 95.** Modifica el apartado 2.b), referido a las faltas muy graves al introducir como tal “toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.” **Es decir, la norma introduce la consideración de falta muy grave cualquier discriminación por razón de identidad sexual, características sexuales, expresión de género y características sexuales.**

6. En los artículos 82 (Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista) y 89 (Excedencias) **se unifican los supuestos de excedencia por “violencia de género y violencia sexual” bajo la denominación “violencia de género”.**

Modificación del ET

1. La letra c) del apartado 2 del artículo 4 (Derechos Laborales) queda redactada en los siguientes términos:
«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»
2. El apartado 1 del artículo 17 (no discriminación en las relaciones laborales) queda redactado en los siguientes términos:
«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.
3. El concepto “violencia sexual” se integra dentro del de “violencia de género”.
4. Con carácter general, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Además de los aspectos laborales, destacamos las siguientes claves de la nueva Ley:

Autodeterminación de género para mayores de 16 años

- Reconoce la voluntad de la persona como **único requisito para cambiar de sexo** en el registro **a partir de los 16 años. No será obligatorio presentar informes médicos** o psicológicos que acrediten disforia de género, ni tampoco estar en un proceso de hormonación o haberse sometido a **operaciones** para modificar la apariencia. De esta manera se despatologiza el proceso de rectificación registral de la mención relativa al sexo, al que podrán acceder libremente las personas mayores de 16 años. Los menores de entre 14 y 16 deberán contar con el apoyo de sus padres, mientras que entre los 12 y los 14 años será necesaria una autorización judicial. Los menores de 12 años no podrán cambiar su sexo, pero sí su nombre en los documentos oficiales (DNI).
- **La modificación del sexo legal se realizará en dos fases:** primero se rellenará un formulario solicitando el cambio y, en un plazo de tres meses, la persona interesada comparecerá para ratificar su decisión.
- **Los hombres que cambien su sexo** no eludirán las condenas por violencia machista, puesto que se mantendrán las obligaciones jurídicas que cualquier persona tuviese antes de rectificar su sexo.

Se prohíben las terapias de conversión destinadas a **modificar la orientación o la identidad sexual** o la expresión de género, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.

Maternidad y filiación

- Las personas lesbianas, bisexuales y las personas trans con capacidad de gestar **tendrán garantizado el acceso a técnicas de reproducción asistida.**
- Las parejas de mujeres lesbianas y bisexuales podrán inscribir a sus hijos como **propios sin necesidad de estar casadas.**

CCOO informa

Nº 19 / 2023

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

7

Personas intersexuales

- Se prohíbe la modificación genital de **menores de 12 años intersexuales**, nacidos con variaciones de las características sexuales, salvo en los casos en que las indicaciones médicas lo exijan.
- La **modificación genital** en personas intersexuales de entre 12 y 16 años sólo se permitirá **si lo solicita el/la menor** y si se considera que está capacitado/a para tomar dicha decisión por su edad y madurez.

Medidas en el ámbito educativo y sanitario

- El conocimiento y respeto a la diversidad sexual, familiar y de género se incluirá en el currículo educativo de todas las etapas, así como la formación del profesorado en esta materia.
- Se promoverán **programas de educación sexual y reproductiva** y de prevención de enfermedades de transmisión sexual.
- El conocimiento y respeto a la diversidad sexual, familiar y de género se incluirá en el currículo educativo.
- Se pondrán en marcha medidas de **acción positiva para el colectivo LGTBI** en el ámbito laboral, educativo y sanitario.
- El abastecimiento de los **medicamentos** más comúnmente empleados en los tratamientos hormonales para personas trans estará **garantizado**.

Infracciones por discriminación. Se crea un régimen de **infracciones frente a actos de discriminación** a personas LGTBI, con sanciones de hasta 150.000 euros para casos muy graves.

Aplicación y desarrollo de la Ley. Para el desarrollo y ejecución de la Ley, el Gobierno tiene un plazo de un año desde su entrada en vigor para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias.

Desde CCOO continuaremos trabajando por la inclusión de medidas de igualdad y diversidad en los convenios colectivos y que la lgtbifobia no tenga espacio en los centros de trabajo.

Porque acabar con las discriminaciones y estereotipos es nuestro objetivo.

**ACTUAR***es esencial*

PASE LO QUE PASE

CCOO

AFÍLIATE*Madrid, a 13 de marzo de 2023*