

GRADUADO SXXI

Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón

nº 24 | Diciembre 2022



Entrevista

**José Antonio
Jiménez Benito**

Director General en
RIESGO Y TRABAJO

*Actos Institucionales, Reconocimientos al Mérito Colegial,
Cena de Hermandad, Consejos, Artículos de Colaboración,
Convenios Colectivos...*



Entrevista

**Alfonso
Ramos Ortega**

Director Provincial de la
Tesorería General de la
Seguridad Social

1/6

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

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

Si te da
por abrir una Cuenta online
Santander

te la da sin condiciones ni comisiones¹

Y si te da por traer
tu nómina o ingresos,
te llevas 150€²

150 €

1. Cuenta no remunerada TIN 0%, TAE 0%. Exclusiva para nuevos clientes.

2. Promoción exclusiva para la Cuenta Online. Bonificación de 150 euros para nuevas domiciliaciones de nómina o pensión por importe de al menos 600€/mes y una permanencia de 12 meses. La Bonificación Promocional constituye un rendimiento del capital mobiliario dinerario sujeto a la retención correspondiente conforme a la normativa fiscal aplicable (actualmente el 19%), que el Banco efectuará reperciéndoselo al Participante y abonándole el resto, 121,5€. Promoción válida de 5 de octubre de 2022 a 28 de febrero de 2023. Consulta condiciones en www.bancosantander.es

 Santander

Por ti, los primeros.

SUMARIO

Actos Institucionales	4
Medallas y reconocimientos	5
Galería de fotos	6
Entrevista: Jose Antonio Jiménez	8
Entrevista: Alfonso Ramos	11
Artículo de Colaboración: MAZ Prevención	13
Artículo de Colaboración: FREMAP	15
Convenios Colectivos	18



EXCMO. E ILMO.
COLEGIO OFICIAL DE
GRADUADOS SOCIALES
DE ARAGÓN

*Deseamos
a todos nuestros
colegiados
un próspero
año 2023*



EXCMO. E ILMO. COLEGIO OFICIAL
DE GRADUADOS SOCIALES
DE ARAGÓN

Edita

*Excmo. e Ilmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales
de Aragón*

Consejo de Redacción

*F. Javier Alcalde Pinto
Patricia Abadía Abiol
M^a Carmen Bozal Jurado*

Coordinación

Ana Ortiz Publicidad

Impresión

Repetimos

Depósito Legal

2-1190/05

ACTOS INSTITUCIONALES, DE PRESIDENCIA Y ACTIVIDAD COLEGIAL

14/09/2022	Reunión con la Dirección Provincial de la TGSS de Teruel, sobre el seguimiento acuerdo Sistema Red. Asiste, D ^º Pilar Sánchez, Delegada en Teruel del COGS de Aragón y D. Noé Fau Guinda, Vicepresidente 1º del COGS de Aragón.	22/11/22	Reunión de la Junta de Gobierno del COGSA
16/09/2022	Asistencia al Solemne Acto Académico de Apertura del Curso 2022-2023 de la Universidad de Zaragoza, en representación del Colegio asiste D. Noé Fau, Vicepresidente 1º del COGSA.	24/11/2022	Inicio en la modalidad online del Curso básico de Aplicaciones Informáticas en la Gestión y Administración Laboral. Lo imparte D. Noé Fau.
20/09/2022	Entrevista al Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, Dr. D. José Alberto Nicolás Bernad para su publicación en el número 23 de la Revista Colegial GraduadoSXXI.	24 y 25 de noviembre 2022	Invitación del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Guipúzcoa a la décima edición de las Jornadas Laboralistas y a la comida de clausura de las mismas. Asiste el Presidente, D. David Oroz.
21/09/2022	Reunión con la Directora Provincial de la TGSS de Zaragoza, D ^ª . M ^ª Dolores Martín Hueso , sobre el seguimiento acuerdo Sistema Red. Asiste el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau y la Secretaria, D ^ª . Ana Cristina Campos.	25/11/22	Reunión de las partes integrantes de la mesa negociadora para la constitución de la Mesa negociadora, aprobación del reglamento, del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia. Asiste el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau y el Tesorero, D. Pedro Rubio.
23/09/2022	Reunión Pleno del CGCOGSE, celebrado en Murcia, por ser su 50 aniversario de la creación del Colegio. Se conecta telemáticamente el Presidente, D. David Oroz.	28/11/22	Reunión con la Secretaria Provincial del INSS de Zaragoza, D ^ª . Nieves Ferrer, para darle traslado de las incidencias en los trámites como profesionales. Asiste el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau y la Secretaria, D ^ª . Ana Cristina Campos.
23/09/2022	Invitación del Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, D. Manuel Bellido, a la Apertura del Año Judicial 2022-2023. Asiste el Presidente, D. David Oroz.	29/11/22	Convocatoria sesión plenaria extraordinaria Elecciones CGCOGSE, D. David Oroz asiste de forma telemática.
28/09/2022	Reunión telemática vía ZOOM de la Comisión de Jornadas y actos Institucionales. Se reúnen D. Noé Fau, Vicepresidente 1º, D. Pedro Rubio, Tesorero, D ^ª Silvia Aznar, Vocal No Ejerciente y M ^ª Ángeles Tejero, Vocal Ejerciente.	30/11/22	Reunión con Dionisio González, Director Minorista Territorial de Aragón, Navarra y La Rioja, para revisar el Convenio de Colaboración. Asiste el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau y el Tesorero, D. Pedro Rubio
04/10/2022	Reunión telemática con D. Alejandro Vidal, de la Correduría de seguros ACG para dar a conocer los detalles de la propuesta de un seguro de Responsabilidad Civil. Se conectan el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau y el Tesorero, D. Pedro Rubio.	15/12/22	Reunión con el Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, D. Román García en relación a la adaptación de la Ley Si es Si a los Protocolos de Acoso. Asiste M ^ª Dolores Ruiz, vocal de la Junta.
4/10/22	Invitación de Wolters Kluwer al Foro Asesores de este año.	15/12/22	Jornada Informativa organizada por la Dirección Provincial de la TGSS de Huesca.
06/10/2022	Entrevista al Director General de MAS PREVENCIÓN, D. Ricard Sayos Suasi para su publicación en el número 23 de la Revista Colegial GraduadoSXXI.	15/12/22	"Convocatoria de la reunión FUNDACIÓN ""JUSTICIA SOCIAL"". Asiste el Presidente, D. David Oroz.
26/10/22	Reunión del Consejo de Redacción de la Revista Actualidad del Derecho en Aragón (ADA). Asiste el Vicepresidente 2º, D. Fco. Javier Alcalde.	16/12/22	Pleno del CGCOGSE en Madrid y entrega de los Premios al Merito Social 2022. Este año se le ha otorgado al colegiado D. Jesús Gascón la Mención al Merito Profesional.
26/10/22	Entrevista del Vicepresidente 1º del Colegio, D. Noé Fau con una estudiante del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza para recopilar información para la realización su Trabajo de Fin de Grado.		
28/10/22	Invitación de D. Jose Antonio Mayoral, Rector Magnífico de la Universidad de Zaragoza a la toma de posesión del nuevo Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, D. José Alberto Nicolás. Asiste en representación del Colegio el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau y el Tesorero, D. Pedro Rubio.		
2/11/22	Webinar en colaboración con el Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón. Título: Emprender a través de la forma Jurídica Cooperativa". Ponente: D. Angel Gutiérrez, Jefe de Servicio de Formación del INAEM.		
7/11/22	Reunión con Director Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón, D. Román García, para determinar la ponencia que impartirá en las Jornadas y Actos Institucionales del Colegio. Asiste el Presidente, D. David Oroz y el Tesorero, D. Pedro J. Rubio.		
8/11/22	Reunión de la Comisión de Estatutos.		
10/11/22	Reunión del Consejo de Redacción de la Revista Actualidad del Derecho en Aragón (ADA). Asiste el Vicepresidente 2º, D. Fco. Javier Alcalde.		
17 y 18 nov	Jornadas y Actos Institucionales del COGS de Aragón.		
22/11/22	Webinar sobre: "Formación en materia de prevención del acoso en el ámbito laboral- Procedimiento y Protocolos de actuación".		





MEDALLAS AL MÉRITO COLEGIAL Y RECONOCIMIENTOS PROFESIONALES 2022

MEDALLA CATEGORÍA ORO

- | | |
|--|---|
| D ^a . M ^a ROSARIO AZCARATE MESONES | D ^a . MARIA INMACULADA OLIVAN LAMPLE |
| D. JOSÉ MANUEL BELENGUER CARRERAS | D ^a . MARGARITA OTO GRACIA |
| D. LUIS JAVIER CABREJAS LOPEZ | D ^a . M ^a JOSÉ PASTOR IBAÑEZ |
| D. FRANCISCO JAVIER CALVO GARCIA | D ^a . M ^a PILAR RACHO VAZQUEZ |
| D. JOSE ANTONIO CARRILLO FELIPE | D ^a . ANA MARIA RUBIO PAULES |
| D. IGNACIO JOSÉ CASORRAN ROYO | D. PEDRO JAVIER RUBIO CARQUE |
| D ^a . DOLORES GRACIA CAMPOS | D. LEOPOLDO SAINZ CLEMENTE |
| D ^a . M ^a PILAR GRACIA PEREZ | D ^a . OLGA SALVADOR MATEO |
| D. ENRIQUE GROS JAQUES | D ^a . MARIA TERESA VAL FLORIA |
| D ^a . CRISTINA LARUMBE SANZ | D ^a . CARMÉN VELA CLEMENTE |
| D. RICARDO MARZO COSCULLUELA | D ^a . MARÍA VILLARROYA SALDAÑA |
| D ^a . M ^a CRUZ MEMBRIVES VINUE | D. PEDRO VIÑAS NAVARRO |
| D. EMILIO SEGUNDO MINDAN GASQUE | |

MEDALLA CATEGORÍA PLATA

- | | |
|---|---|
| D ^a . MARIA ARANZAZU CAMPANARIO PALLAS | D ^a . M ^a DEL PILAR LA CHICA SANTOS |
| D ^a . ANA CRISTINA CAMPOS PEREZ | D ^a . RUTH LOBACO CONTINENTE |
| D. ANTONIO CARVAJAL GARCIA | D ^a . SILVIA LOPEZ DE GAUNA GARCIA |
| D ^a . MONICA CEBRIAN FUENTES | D ^a . BELEN MODREGO IBAÑEZ |
| D ^a . ESPERANZA DE MIGUEL MORALES | D. JOSE ALBERTO PALOMINO MOIX |
| D ^a . ROSA ANA DIONISIO MORENO | D ^a . ANA BELEN PEÑA ROY |
| D. LUIS FERNANDO GARCIA NAVAS | D ^a . EVA MARIA PEREZ PEREZ |
| D ^a . EVA GIMENEZ LAMBAN | D ^a . SONIA QUILEZ GALVE |
| D ^a . ANA CRISTINA IBAÑEZ ALGORA | D. CARLOS SAEZ DE URABAIN LANGUIZ |

MEDALLA CATEGORÍA BRONCE

- | | |
|--|---|
| D ^a . M ^a PILAR CALVO ALCAINE | D ^a . ROSA M ^a ROMANOS VIDAURRE |
| D ^a . M ^a TERESA CASANOVA VILLAMAYOR | D. JOSE LUIS SANZ RAMOS |
| D. JUAN JOSE EGIDO BARBUDO | D. MOISES SARROCA GIL |
| D ^a . NURIA GRACIA ALCACERA | D ^a . BEATRIZ SEBASTIAN MARIEL |
| D ^a . MARIA VICTORIA MOROS MIGUEL | D ^a . M ^a ELENA SENLI ORTA |
| D ^a . CARMEN PUYUELO LACAMBRA | D. ALEJANDRO USON ESCOLANO |





José Antonio Jiménez

Los Servicios de Prevención nos hemos visto muy reconocidos durante la Covid.

Riesgo y Trabajo
Servicio de prevención de riesgos laborales



¿Quién es José Antonio Jiménez? ¿Quién hay detrás del profesional que se sienta a trabajar?

Soy una persona que vengo de una familia que mi padre es empresario... A mí yo creo que me viene de ahí. Yo no sabía que iba a ser empresario. Imagino que es lo que ves de niño. Al final, hay un porcentaje alto de empresarios actuales cuya familia a su vez han sido de empresarios: su padre o su familia... Y yo creo que me viene de ahí.

Estudié en Bilbao, en Deusto, Derecho económico, que entonces era un doble grado que se llamaba en mis tiempos. comencé en 1988, tengo 52 años ahora. También había en ICADE, en Madrid, pero entonces no había muchos más sitios que te dieran aquella diplomatura con licenciatura.

En quinto de carrera hice un máster en Estudios Europeos y ahí se veían venir los servicios de prevención, cuando aún no estaban en España. Al hacer mi trabajo final sobre la Directiva marco sobre Seguridad y Salud en el Trabajo europea, realmente tome conciencia de ello. Entonces. Digamos me lancé y fui pionero, en el sentido de que es el primer servicio de prevención acreditado en España. Tenemos la acreditación nacional SP/001/1998, que es la primera de todas las que se dieron después. Eso, que ahora es anecdótico, no deja de ser ilustrativo.

En un primer momento, como resulta por otro lado lógico en la empresa familiar, iba a seguirlos pasos de mi padre en las empresas familiares, que se dedican a instalaciones y tienen unos 200 trabajadores, pero de alguna manera emprendí mi camino. Recuerdo como al principio mi madre sobre todo me decía: "A ver, hijo, lo que te dura esto; que esto es muy nuevo...". Ya se sabe las madres... Fue más o menos así.

¿Qué le llevó a dedicar su vida al Derecho, siempre quiso estudiar Derecho?

Tenía a mi tío Rafael en Madrid que fue mi padrino jurídico, y sinceramente era una eminencia jurídica. Falleció el año pasado : era juez, era registrador de la propiedad, era notario, era abogado del Estado... Tenía cinco oposiciones. Tal vez fue su influencia, me llevaba muy bien con él desde niño, y un poco fue una referencia que encontré. Yo creo que fue por eso, porque no había antecedentes a nivel jurídico en mi familia.

Se especializó en Derecho internacional financiero, mercantil y tributario. ¿Le llamaba la atención trabajar en el ámbito internacional?

Luego estuve en el Instituto de Empresa en Madrid, completando la formación, hice un máster de Asesoría Jurídica de Empresas, que siempre te da la oportunidad de "tocar papel" de verdad, los ejercicios eran en tiempo real, por ejemplo tenías que constituir una sociedad con un grupo de trabajo... Tenías que hacer cuestiones que en la carrera no tocas, lo conoces teóricamente pero no te toca en una práctica real intensa. En el "MAJ" del IE había que hacerlo de verdad en tiempos récord.

Me encamine al derecho laboral, especialmente en las relaciones laborales, en el mundo de los recursos humanos... Ahí recibes mucha formación de todos los ámbitos, incluso internacional. En el ámbito tributario también tuve grandes profesores...

Una de las cosas que más me motivaban era el Derecho de daños, responsabilidad civil extracontractual, y sobre todo por accidentes de trabajo.

En uno de los encargos profesionales que tuve en los primeros tiempos de mi carrera – siempre es importante que alguien te dé la oportunidad, porque si no igual no hubiera despegado nunca- Es verdad que llegué al Supremo en varias ocasiones con ese tipo de casos por accidentes de trabajo. -con todo ello es donde focalicé la idea de constituir un servicio de prevención, porque estaban ahí latentes... es por eso que constituí un servicio de prevención que luego fue el primero de España en cuanto a número de acreditación Nacional. RyT, Riesgo y Trabajo

Y se decidió por eso en 1998.

Un poquito antes, esto fue en 1996 y me acuerdo que pedí el nombre a final de 1996 ("certificación negativa de nombre") y la constitución societaria fue el 19 de febrero de 1997.

Me llama la atención que entonces en el Registro Mercantil Central se utilizaba todo en papel, no teníamos nada digitalizado: había que ir a Madrid en persona, con un apoderamiento y hoy todo es más avanzado : no tiene nada que ver con lo que se hace ahora, que coges un dispositivo

electrónico y lo gestionas en tiempo real, estamos hablando de cosas que eran así “en el siglo pasado”

Por lo que he podido leer, no sé si ahora su puesto actual se lo permite, pero se ha dedicado en otros momentos a la docencia. ¿Le gusta la profesión?

Sí, estuve con el Colegio de Ingenieros Industriales aquí en Zaragoza, estuve haciendo varias años ponencias del máster de Prevención, de los primeros másteres; por ejemplo en el Sitio Real de Cogullada, con Ibercaja, estuve haciendo varias ponencias del máster de Prevención y me acuerdo de que me iba también a Teruel, a Huesca, a Bilbao...

Aquí en Aragón tengo especial recuerdo del Sitio Real de Cogullada, que era un espacio muy bonito, (ahí teníamos uno de los grupos del máster de Prevención). Participaban inspectores de trabajo, gente de empresa que tenía su trayectoria... Esa es mi principal experiencia docente durante unos 10 años estuve dando el máster de Prevención, en sábados, en fines de semana.

Si ahora se encontrara con una persona de 17 años que no sabe qué estudiar, ¿qué le diría?

Ahora estoy muy enfocado en el mundo preventivo, que es una rama infinita, y todo lo que está relacionado con la salud es lo que recomendaría. Soy un enamorado de cuna de todo lo que es la empresa saludable, porque los sectores saludables no sólo lo son en el sentido más inmediato material de sentirse bien o no tener enfermedades, sino también sobre todo en el sentido emocional, el ámbito de la salud mental; es decir, la salud como un entorno de 360 grados, y más, si lo aplicamos al entorno laboral.

Estamos muy necesitados, no sólo por la pandemia, que ha agudizado esa necesidad, sino realmente porque se trata de un ámbito que al final ocupa un enorme tiempo de nuestra vida y no le damos el valor que luego tiene.

Le diría eso, ¿no? Que tirase por Derecho.

Es una opción adicional. El ámbito de lo que es Derecho, y especialmente relacionado con las Relaciones Laborales. También el mundo de los graduados sociales toca al final a las personas. En el ámbito de los recursos humanos, el tratar a las personas, que suele ser lo más difícil; seleccionar talento, y lo más difícil, mantenerlo. Entrar en ámbitos de coaching y sobre todo mantener la motivación, porque cada uno “somos como somos” diferentes : se trata de buscar las claves de cada persona en concreto para poder hacer que se sienta bien y la compañía tenga a la vez un retorno, sin que la relación sea tóxica. Y ello, no ya con la empresa, sino también entre personas trabajadoras, que se tengan posibilidad de intraemprendimiento...

En definitiva, se trata de crear un ambiente que sea constructivo, pero para todas las partes, que todos crezcan con el trabajo. En el ámbito de la Relaciones Laborales yo creo que esto es lo que hay que cultivar muchísimo; y la salud, incluida la salud mental, también procede de ahí, que muchas veces se nos olvidan todos los ámbitos psicosociales.

Habiendo trabajado en esa parte de selección de personal y esa prevención de riesgos que están directamente relacionadas, ¿qué parte es la que le motiva más a la hora de trabajar, la selección o la prevención?

La gestión de equipos y mantener motivados a los equipos digamos que es lo que tiene un retorno emocional más importante para mí.

Si uno está aquí es porque tiene un retorno emocional más allá de unas cuestiones más habituales: Es un hecho que todos trabajamos por un salario (necesitamos mantener a nuestra familia, sufragar una hipoteca, etc); pero realmente para el retorno y el crecimiento personal en el trabajo y lo que se proyecta a futuro es importante que se trabaje con personas que al final te enriquezcan. En definitiva, uno es tan bueno como las personas de las que se rodea. Esta es una gran clave que muchas veces pasa desapercibida.

Ahora mismo, en la posición que tiene en la empresa, ¿su trabajo tiene más que ver con una estrategia global o sigue siendo de estas personas que decide seguir en el barro?

Me corresponde establecer la estrategia corporativa y esto se hace a través de planes normalmente trianuales en nuestro caso. Ahora estamos en el Plan Estratégico 2021-23, iniciamos ahora el tercer año de tres y luego ya tenemos ahí vislumbrado el siguiente 2024-26. Ello supone planificar un montón de aspectos en diversos ámbitos. Por ejemplo, en 2023 en Aragón abrimos en la Comarca de Valdejalón, que vemos que había gran necesidad de poner un centro de reconocimientos médicos como Dios manda en la zona... Si lo pones en La Almunia, alguien de esa zona iba a Zaragoza al final lo tiene más próximo en casa o junto a su trabajo. Se trata de facilitar un poco que haya más centros en la comunidad, con una “red secundaria “ de centros, especialmente en la provincia de Zaragoza, que es enorme de extensión.

Realmente, esta estrategia se plantea de antemano y normalmente es siempre es necesario, en mi opinión, y muy bueno escribir lo que va a pasar en el mundo empresarial, porque si tienes la suerte de conocer la empresa y conocer el sector, normalmente “lo bien planificado sucede”.

Siempre siguiendo criterios de oportunidad en la inversión, y también de humildad (no todo lo hace el dinero, porque tener un conocimiento profundo del sector y buen equipo es muy importante para tener éxito).

Y aparte de esas estrategias, ¿sigue trabajando de manera directa con las personas, con las empresas...?

Participo en seleccionar a todas las personas de la compañía de un modo u otro. Y después trabajamos en equipo, comisiones temáticas, por áreas de conocimiento (salud, técnicas, formación, consultoría, etc).

En otro ámbito, muchas empresas tienen mi referencia y tenemos una fluida relación, sobre todo las que llevan ya años colaborando con nuestro grupo.

Le sigue gustando el trato directo, eso no lo quiere perder.

No se ha de perder, creo que es importante y es una cosa que aquí sale de forma natural.

Creo que además ese es un hecho diferencial, que el director general esté en muchos de esos procesos - es interesante porque nos combinamos muchas personas de muchos ámbitos distintos. Los servicios de prevención somos multidisciplinares: tenemos médicos (y además especialistas del trabajo) tenemos enfermeras y enfermeros, tenemos fisios, tenemos ingenieros, dentro de los técnicos de Prevención hay psicólogos, licenciados en Derecho, graduados sociales... Tenemos un montón de distintas ramas del conocimiento y todo eso se aplica a la prevención, es muy diverso.

Me hablaba de que tiene la vista puesta ya en 2024 y me gustaría preguntarle: ¿de ahora en adelante en su carrera profesional qué le queda por hacer?

Yo creo que hay que buscar un crecimiento estratégico. A veces pasa por alianzas estratégicas y combinar crecimiento orgánico o propio con adquisiciones o crecimiento inorgánico. En cualquier escenario es recomendable reinvertir y establecerse en más territorios...en nuestro caso mejor con una red cercana

Estamos hoy en ocho comunidades autónomas, "de Madrid para arriba". Lo interesante aquí sería tener más potencia en los centros donde ya estamos, sin desdeñar oportunidades, pero lo interesante es concentrar los recursos para dar un mejor servicio al final. Si tenemos posibilidad de tener nueve centros sanitarios en la provincia de Zaragoza, tenemos muchísimas más posibilidades de que los clientes no se desplacen. Esta red de centros secundarios, más allá de la capital o las capitales, también nos distingue por dar más cercanía, por tener una voluntad de cumplimiento más cerca del cliente, más flexible. Al final, que alguien de la zona de Valdejalón pueda estar cubierta es importante. Lo vimos cuando llevamos la Diputación Provincial de Zaragoza (DPZ), porque tenía dispersa por toda la provincia a un montón de personas trabajadoras y se quejaba de tener que ir siempre a Zaragoza.

Claro, Zaragoza acumula, lógicamente, muchísimos servicios, muchísima población, muchísimo todo; pero a veces, determinados servicios deslocalizados de la capital realmente aportan ese valor.

Fija población en los territorios, porque si no la gente mayor se tiene que mover.

Eso es. Nosotros lo llamamos "segunda red", porque al final eso nos diferencia en el mercado también, es estratégico, no pasa por casualidad. Además, esto no solo pasa en Aragón, lo hacemos en muchas comunidades. Ayer nos llegaba una resolución aprobando en la comunidad de Cantabria, en Reinosa

¿Cómo ve la evolución de la profesión del graduado social con el hecho de que de unos años a esta parte entren ellos en sala a hacer sus defensas?

Creo que en el ámbito laboral ya llevan muchísimos años haciendo aportaciones, es una profesión totalmente necesaria y con un prestigio creciente en mi opinión por su papel muy cercano a las empresas, especialmente a la pyme y micropyme -sin perjuicio de tener un papel en las empresas más grandes.

La capacidad "de entrar en sala", creo que es una necesidad. Hay grandísimos profesionales y sobre todo es una cercanía al cliente. Ni que decir tiene que cuando por ejemplo con motivo del "covid" ha habido que presentar todos los ERTE, ahí han demostrado un papel brutal de apoyo, buen asesoramiento y ayuda a las empresas. Creo que esto hay que ponerlo en valor.

¿Cree que la sociedad conoce la labor de un graduado social?

Los que estamos en el mundo de las Relaciones Laborales sí, la gente en general habrá de todo... Yo no me atrevo a hacer generalizaciones. Es verdad que se ha avanzado bastante también, yo creo, de 20 años atrás a aquí hay una progresión de prestigio, aunque evidentemente hay todavía camino.

¿Qué relación le une al Colegio de Graduados Sociales?

Nosotros tenemos en Aragón un convenio de colaboración entre nuestro servicio de prevención RyT y el colegio. Se trata de dar soporte a aquellos graduados sociales que nos lo

demandan y a su vez a las empresas que ellos tienen como clientes. Tenemos un convenio con el que intentamos poner a disposición nuestros servicios más flexibles y sobre todo en relación a lo que hemos comentado antes de poner flexibilidad: disponemos de unidades móviles para hacer reconocimientos laborales, varios centros médicos autorizados, de tal manera que al final no se tenga que desplazar las personas trabajadoras y se les facilita hacer una vigilancia de la salud más real y efectiva, porque intentamos que se incremente la conciencia de hacer reconocimientos médicos preventivos.

Al año que nosotros detectamos, dentro de las enfermedades con mayor prevalencia e incidencia en la sociedad, por ejemplo, la diabetes tipo dos, unos 300 "debúts diabéticos", es decir, a los que cada año se diagnostica por primera vez la enfermedad en el ámbito laboral. Estas enfermedades silentes, realmente si no realizan controles pueden estar años sin estar diagnosticado, y esa situación puede resultar peligrosa

Colaboramos también en campañas con Salud pública: en el covid ha sido brutal: los servicios de prevención hemos tenido un papel absolutamente destacado en el seguimiento de contactos estrechos en el ámbito laboral. También colaboramos en campañas de vacunación como la gripe estacional, que, ya que vas a hacerte el reconocimiento, se puede aprovechar y te pones la vacuna que toque cada año. Realmente, al final, esta colaboración entre lo público y lo privado es un ejemplo aquí, en los ámbitos de salud en general.

Creo que los servicios de prevención nos hemos visto reconocidos o, digamos, se ha conocido a los servicios de prevención especialmente por el covid. Mucha gente seguía confundiendo el servicio de prevención con la mutua, que nada tiene que ver. Una cosa es prevención y otra cosa es asistencial, todavía nos toca hacer docencia y divulgación de que no es lo mismo. A nosotros cuando hay una baja ya no nos corresponde actuar, es precisamente hasta evitar la baja donde ese centra nuestro papel; nosotros somos preventivos, no somos "el después", que ya tiene un tratamiento a través del mundo de la mutua sino "el antes de"

Entiendo que la prevención de riesgos laborales de "ponte el casco y no te subas a la escalera" es solo el principio, o sea, que hablamos de muchas cosas más como la ergonomía o la salud mental.

Claro, es que las especialidades inciden con distinta intensidad dependiendo de los sectores. Entonces es verdad que en el mundo de la construcción y afines, los riesgos como "golpes, caídas, cortes, atrapamientos..." son los más evidentes. Tanto en el mundo tanto industrial como de la construcción es lo primero que ves, pero ahí no termina, porque luego esas personas tienen que vigilar su salud de una forma integral con muchos aspectos colaterales como son la psicología aplicada al trabajo, la ergonomía, (la adecuación del puesto a la persona), la higiene industrial en el sentido de contaminantes químicos o biológicos...

En el covid a los servicios de prevención, siguiendo las pautas de salud pública, hicimos multitud de planes de contingencia sobre cómo actuar ante los casos, y multitud de pruebas porque el covid no deja de ser un riesgo biológico a evaluar en el ámbito también laboral.

En RyT Riesgo y Trabajo estamos a disposición para ayudar a tod@s los profesionales del colegio y o empresas que nos lo soliciten.

www.riesgoytrabajo.com chemabarrios@riesgoytrabajo.es

Alfonso Ramos Ortega

Los graduados sociales son un colectivo muy importante para la Tesorería como asesores de empresas y autónomos. Una relación fluida entre nuestros funcionarios y los profesionales colegiados nos beneficia a todos.



Si tuviera qué presentarse a nuestro colectivo, ¿cómo lo haría? ¿Quién es Alfonso Ramos Ortega?

Profesionalmente, te diré que soy funcionario del Cuerpo Superior de Técnicos de la Seguridad Social desde 1985. Antes fui profesor en un colegio y en mi época de estudiante trabajé en la recogida de la fruta en un pueblo de Lérida. Pero, siempre que me presento digo que estoy felizmente casado y que tengo cinco hijos que, por cierto, están todos cotizando a la Seguridad Social. Ese es mi mayor tesoro.

¿Qué estudios tiene?

Soy Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales. Además, a lo largo de mi carrera de funcionario he participado en multitud de cursos de formación relacionados con mi trabajo, tanto de materia jurídica como de habilidades relacionadas con la gestión directiva. En este campo, destaco la formación en el Modelo Europeo de Excelencia (EFQM) que sirvió para impulsar en las direcciones provinciales del INSS y la TGSS ese modelo de calidad y en que ambos organismos consiguieran el sello +500 del modelo EFQM.

¿Cómo fueron sus comienzos como director de la Tesorería General de la Seguridad Social en la Provincia de Huesca?

Vine a este puesto de trabajo en 1997, procedente de la Tesorería de Barcelona. Allí era subdirector provincial de Gestión Financiera. Fue un cambio radical. Pasé de dirigir a 18 personas en una única área de gestión a ser el máximo responsable del INSS y de la TGSS en la provincia, con cerca de 200 personas en plantilla. Pero, a la vez, era un reto apasionante al que me enfrentaba con 37 años y con mucho entusiasmo. Por suerte, los compañeros eran excelentes profesionales y me hicieron muy fácil el trabajo.

¿Cómo afectó el “covid 2019” al trabajo de la TGSS? ¿Cómo lo vivió usted?

Ese fue otro gran reto que hubo que afrontar de forma inesperada, y buscando soluciones sobre la marcha. Afortunadamente pudimos improvisar medios de teletrabajo para buena parte de la plantilla y eso permitió seguir tramitando expedientes desde casa. Además, tuvimos que gestionar los ERTE y un aluvión de expedientes de aplazamiento.

Durante el confinamiento pude teletrabajar todos los días, y en cuanto fue posible, volvimos al trabajo presencial. Lo que sí cambió fue la atención presencial, que pasó a ser con cita previa obligatoria y con medidas de distancia y seguridad.

Pero, sin duda, lo que más afectó a nuestro trabajo en este periodo fue la decisión de que fuera el INSS la entidad encargada de la gestión de la nueva prestación de Ingreso Mínimo Vital (IMV). No disponíamos de medios humanos, ni tecnológicos, para tramitar una prestación con tanta complejidad y volumen. Los primeros meses fueron muy difíciles, y aunque han mejorado los aplicativos, nos siguen faltando medios humanos para responder adecuadamente al volumen de trabajo que supone el IMV.

¿Qué opina sobre el nuevo sistema de las Cuotas de los Autónomos?

Era una reforma necesaria para conseguir la progresiva equiparación de los dos regímenes de Seguridad Social, tanto en la contribución como en las prestaciones. La nueva regulación es el fruto de muchas reuniones con representantes de asociaciones de autónomos y de sindicatos. Todavía no sabemos los problemas que se producirán, pero creo que la Tesorería está haciendo una buena campaña de difusión de las novedades, para

que los autónomos puedan adaptarse al nuevo sistema de cotización sin demasiados problemas. En este campo el apoyo de los graduados sociales y otros profesionales colegiados es fundamental.

¿Qué opina sobre la nueva reforma laboral, dentro de la parte que compete a la Tesorería General de la Seguridad Social?

Prefiero no opinar sobre la reforma laboral porque es una cuestión de índole política y económica. Los funcionarios tenemos que conocer las reformas y gestionar en consecuencia.

En ese sentido, nos gustaría que el legislador tuviera en cuenta que detrás de cada reforma hay una administración que tiene que gestionar y controlar el cumplimiento de la normativa. Muchas veces la complejidad de las reformas dificulta enormemente la gestión de la Tesorería.

¿Qué recursos ofrece, hoy en día, la Tesorería General de la Seguridad Social para Autónomos, Empresas y Ciudadanos?

La Tesorería ha realizado un gran trabajo para facilitar a todos sus clientes los medios para conocer sus derechos, obtener todo tipo de servicios y cumplir sus obligaciones. El modelo de atención promueve el uso de la administración electrónica, de acuerdo con la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Tanto la web como la sede electrónica de la Seguridad Social ofrecen información y servicios para que los clientes de la Tesorería puedan obtener todo tipo de informes, acceder a notificaciones, presentar solicitudes, consultar y actualizar datos, etc. Destaco el portal de la Tesorería IMPORTASS, especialmente para ciudadanos, autónomos y empleo en el hogar. Para empresas, a través del RED donde están todos los trámites y el servicio de Coordinación, Atención y Soporte Integral al Autorizado RED (CASIA).

También ofrece un servicio telefónico, que en 2023 mejorará considerablemente, porque se creará una unidad funcional con funcionarios especializados para resolver las consultas que entren por este medio o por el buzón de consultas de internet.

¿Qué retos se plantea como director provincial de la TGSS a medio o largo plazo? ¿Alguna cosa concreta?

El principal reto es implantar el nuevo modelo organizativo y de atención a partir de 2023, que supone la creación de unidades funcionales básicas y especializadas. Las actuales secciones de recaudación voluntaria y de atención al usuario de RED y la administración van a ser sustituidas por cuatro unidades funcionales básicas: Sistema de Liquidación Directa, Sistema de Liquidación Simplificada, Análisis Avanzado de datos para la detección del fraude y Asistencia y Soporte Digital.

Desde la óptica de nuestros clientes, me planteo el reto de conseguir que conozcan los canales y los medios para relacionarse con nosotros y resolver sus consultas

o gestiones. Que los ciudadanos dispongan de medios de identificación electrónica y los utilicen, especialmente IMPORTASS.

¿Considera importante el trabajo de los Graduados Sociales dentro del trabajo que la TGSS lleva a cabo con las empresas?

Los graduados sociales son un colectivo muy importante para la Tesorería como asesores de empresas y autónomos. Una relación fluida entre nuestros funcionarios y los profesionales colegiados nos beneficia a todos.

¿Crees que la sociedad conoce el trabajo que hacen los Graduados Sociales?

No sé si el trabajo de los graduados sociales es suficientemente conocido por la sociedad. Desde luego, en el ámbito de la administración de la Seguridad Social sí que lo conocemos y valoramos.

¿Cómo definiría usted la labor de un Graduado Social?

Como expertos en derecho laboral y de Seguridad Social, los graduados sociales son profesionales idóneos para asesorar y representar a empresas y autónomos. Un alto porcentaje de este colectivo solicita los servicios de los graduados sociales para relacionarse con la TGSS y con el INSS. Sin ese apoyo nuestro trabajo sería mucho más difícil.

Y, por último, ¿qué relación tiene con el Colegio de Graduados Sociales de Aragón?

Mi relación con el Colegio de Aragón es muy buena. Recibo su revista y diversos correos electrónicos habitualmente. Precisamente, ahora acabo de recibir su felicitación navideña.

Además, tengo una excelente relación con el representante del Colegio en la provincia de Huesca. Siempre ha colaborado con la Tesorería o el INSS en las actividades que le hemos propuesto. Actualmente, con la campaña de difusión de las novedades en la cotización de los autónomos.

Entrevista realizada por Patricia Abadía.



IMPORTANCIA DE LA ERGONOMÍA EN LAS OFICINAS



Los trabajos en oficinas, si bien no entrañan situaciones particularmente peligrosas para el usuario, si comportan riesgos para la salud. Para conservar la salud, el puesto de trabajo ha de estar convenientemente diseñado, teniendo en cuenta a la vez aspectos como el tipo de trabajo que se desarrolla y factores individuales como edad, sexo, capacidad visual, habilidades, etc. Es muy importante la configuración y ajustes adecuados, para la adaptación ergonómica a las peculiaridades anatómicas de cada persona.

Los efectos en la salud son muy diversos, desde problemas musculoesqueléticos, hasta fatiga mental. En este artículo, repasaremos aspectos a tener en cuenta sobre la colocación del teclado, ratón, monitor y mobiliario.

Teclado, será inclinable, tendrá superficie mate y las teclas no requerirán una presión excesiva para ser pulsadas. Se dispondrá dejando un espacio libre al borde de la mesa para permitir el apoyo de las muñecas. El teclado debe ajustarse hasta encontrar una posición cómoda para antebrazos, muñecas y manos, siendo útil un reposamuñecas.

Ratón, facilitará una posición cómoda y un buen apoyo de la mano y la muñeca. Puede ser recomendable el uso de alfombrilla con reposamuñecas. El ratón debe estar paralelo a la parte media del teclado. Es muy importante elegir un ratón ergonómico que se ajuste al tamaño de la mano, comprobando que la mano pueda descansar por completo encima del ratón. Una posición tensa puede provocar cansancio y desencadenar en problemas como el síndrome del túnel carpiano.

Usar todo el brazo y el hombro para mover el ratón, no solo la muñeca. El antebrazo siempre debe estar en contacto con la mesa y no tenso en el aire. Cuando no se esté utilizando el ratón, no aferrarse a él, dejarlo ir.

El teclado y ratón deben utilizarse siempre dentro del espacio de la achura de los hombros. De este modo, se facilita el poder utilizar el ratón dentro de la zona de confort. Evitando la hiperextensión del brazo y dolores de cuello y hombro como resultado de una postura forzada.

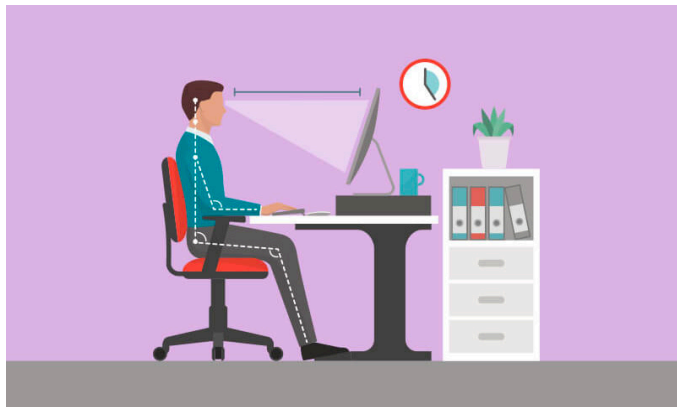
Así como los antebrazos, muñecas y manos deben estar en línea horizontal o ligeramente inclinada.

El Monitor - PVD, debe situarse en frente, ya que con ello evitaremos movimientos de la cabeza y posibles lesiones musculares. La pantalla colocada de cara o de espaldas a una ventana, producirá reflejos y deslumbramientos, en consecuencia, fatiga visual. Es preferible que se coloque perpendicular a ellas, eligiendo una posición adecuada en relación con las luminarias y ventanas.

Debe disponerse a una distancia mínima 45, normal 60 y máxima 75 cm. del rostro. El borde superior del monitor estará la altura de los ojos. El ángulo entre el borde superior y el punto central será aproximadamente de 20 grados.

La importancia de la mesa de trabajo y el mobiliario, deben proporcionar espacio suficiente para desarrollar con comodidad su trabajo y así evitar tropiezos o golpes con otros muebles. Por otra parte, debe ser de tonalidades suaves y con superficie mate para evitar los reflejos de la

luz, tanto natural como artificial. Se requiere un nivel de iluminación mínimo de 500 lux sobre el plano que permita una fácil lectura de documentos.



Postura y colocación frente al puesto, la altura del tablero puede oscilar levemente en función del modelo 68 a 72 cm. Si se alterna el trabajo sentado o de pie existen mesas de altura regulable. La profundidad de la mesa debe ser tal que permita colocar el monitor a una distancia adecuada para los ojos, se recomienda 70/80 cm.

Brazos, su posición debe ser tal que las muñecas reposen sobre la mesa, de modo que los hombros no deban sujetar el peso del brazo mientras se teclea o se maneja el ratón.

La silla es uno de los elementos más importantes del equipo de trabajo, es recomendable que el asiento sea regulable en altura, estará entre 38 y 50 cm., sea giratoria, la base de apoyo tenga cinco patas con ruedas, para una estabilidad correcta. Su respaldo graduable en altura y profundidad y cuente con ángulo de inclinación. Este fabricada con material cómodo y tejido transpirable, con un acolchado mínimo de unos 20 mm de grosor. El borde anterior del asiento será redondeado. Todos los mecanismos se podrán utilizar en posición sentado.

Reposabrazos, de existir debe ser regulable en altura y tener un ancho entre 6 y 10 cm.

Piernas el apoyo será aquel que permita tenerlas en un ángulo de 90° o más y apoyar los pies en el suelo. Si los pies no llegan al suelo, puede ser necesario un reposapiés. Reposapiés, utilizarse cuando no se pueda regular la altura del asiento y los pies no apoyen bien sobre la superficie. Inclinación ajustable entre 0° y 15° sobre el plano horizontal. Las dimensiones mínimas serán de 45 cm. de ancho por 35 cm. de profundidad, con superficie antideslizante tanto para los pies, como superficie de apoyo al suelo.

Con estas medidas se pretende aconsejar cómo distribuir de los elementos que componen el puesto de trabajo en el entorno de oficina para la prevención de trastornos musculoesqueléticos en los individuos.



En MAZ contamos con una herramienta que ofrece ejercicios para aliviar y prevenir las dolencias musculares en nuestra página Web, dentro del apartado de Prevención y salud laboral. Os animamos a promover el uso de estas prácticas en las empresas antes y después de la jornada laboral.

Juan Rodrigo
TPRL del Servicio de Actividades Preventivas de MAZ.

IPC

IPC SEPTIEMBRE 2022

Índice septiembre 2022	109,5%
De 1 al 30 septiembre 2022	-0,7%
De sept 2021 a sept 2022	8,9%

IPC OCTUBRE 2022

Índice octubre 2022	109,9%
De 1 al 30 de octubre de 2022	0,3%
De octubre 2021 a octubre 2022	73%

IPC NOVIEMBRE 2022

Índice noviembre 2022	104,4%
De 1 al 30 de noviembre de 2022	-0,1%
De nov. 2021 a nov. 2022	6,8%

EVOLUCIÓN DE LOS “TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO” EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL



Los procesos de incapacidad temporal derivados de los grupos de diagnóstico CIE 10: “trastornos mentales y del comportamiento” (TMC), se constituyen, tras los trastornos musculoesqueléticos, como el segundo grupo de enfermedades que más días de baja han generado.

Dentro de un esquema dirigido a promover la seguridad y salud en entornos laborales saludables, disminuir la incidencia de las enfermedades relacionadas con la salud mental requiere un cambio de paradigma, en el que además de gestionar la calidad psicosocial de los procesos productivos, deben incorporarse programas de bienestar psicoemocional y de reducción del estrés, en los que se deben prestar especial importancia a la recuperación y la reincorporación al trabajo, así como minimizar las consecuencias personales, sociales y económicas que generan estas enfermedades.



Con objeto de conocer la situación de la salud mental de la población trabajadora, desde FREMAP y en el marco del “Observatorio de Salud”, se ha elaborado un análisis cuantitativo de la incidencia de las bajas asociadas a trastornos mentales y comportamentales en las personas trabajadoras por cuenta ajena, para

valorar su impacto y evolución en el periodo comprendido entre el año 2015 y 2021.

Tomando como referencia un colectivo cercano a los 3 millones de afiliados, se han analizado cerca de 380.000

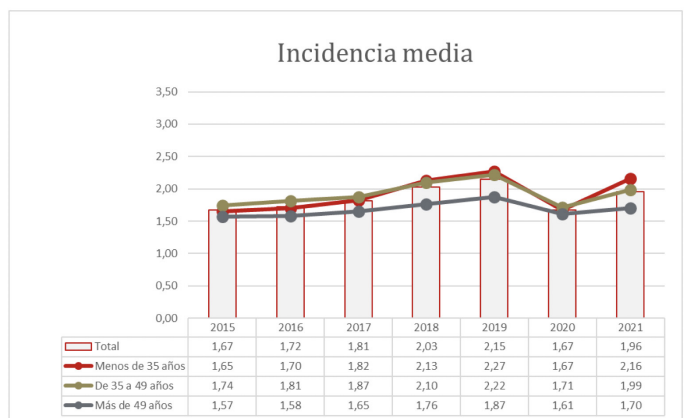
bajas por salud mental, en el que, como puede observarse a lo largo del artículo, se han venido incrementando, si bien, desde 2020, el impacto de la pandemia ocasionada por la COVID-19 ha incidido en el incremento de la duración media de las bajas finalizadas y ha repercutido en una menor incidencia.

Incidencia de las bajas por TMC

Desde el año 2015 hasta el año 2021, la incidencia media (porcentaje de bajas iniciadas respecto a la población) de los procesos de incapacidad temporal por TMC, muestra una tendencia al alza para todos los grupos de edad, con un incremento medio del 17,36%.

Como puede observarse en el gráfico 1, la incidencia media alcanzó su nivel máximo en el año 2019 (2,15%) y, tras la disminución producida en 2020, año de inicio de la pandemia, en 2021 muestra un aumento (1,96%), que la sitúa en valores cercanos a los registrados con anterioridad a la pandemia.

Respecto a la edad, el mayor incremento de la incidencia se registra en el grupo de Menos de 35 años, que pasa



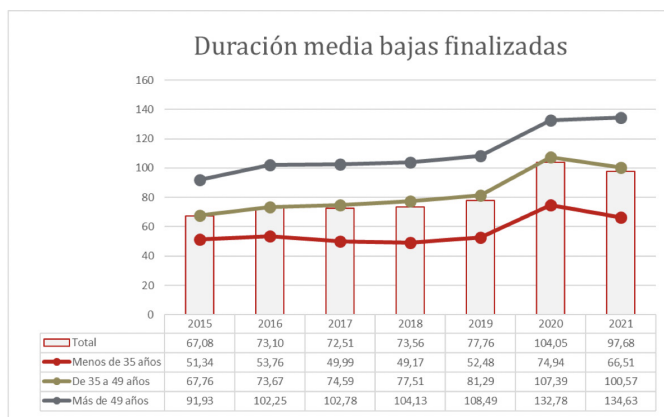
del 1,65 en el año 2015 al 2,16 en 2021, y que supone un incremento del 30,91%, frente al 8,28% en el grupo de edad de Más de 49 años y el 14,37% del grupo de edad De 35 a 49 años.

Duración media de las bajas

La duración media de las bajas finalizadas en este grupo de enfermedades alcanzó en el año 2021 los 97,68 días y un acrecentamiento del 45,62% respecto al año 2015.

El principal incremento de la duración media se produce en el año 2020 (Gráfico 2), que coincide con el inicio de la pandemia por la COVID-19. Aunque en 2021 los valores disminuyen respecto al año anterior, muestran una tendencia al alza superior a la registrada en los años anteriores a la pandemia.

Respecto a la edad, el mayor crecimiento de la duración media se registra en el grupo De 35 a 49 años, que pasa de 67,76 días en el año 2015, a 100,57 días en el año 2021, con un incremento del 48,42%. El grupo de edad de Más de 49 años aumentó el 46,45% y el de Menos de 35 años se incrementó el 29,55%

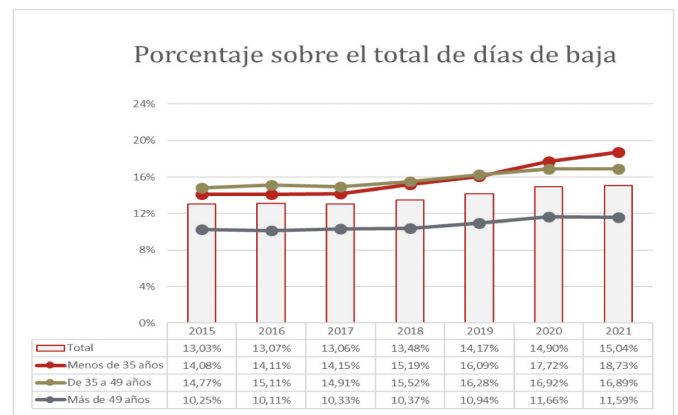


Porcentaje sobre el total de días de baja

El porcentaje de días de baja ocasionados por TMC (exceptuando las bajas ocasionadas por la COVID-19) supone el 15,04% de los días de baja registrados en el año 2021, con un incremento de 15,42% respecto al año 2015, en el que comportaban el 13,03% del total.

Según se muestra en el Gráfico 3, este indicador mantiene una tendencia al alza a lo largo del periodo estudiado, sin aumentos significativos desde el inicio de la pandemia.

Si consideramos el comportamiento de este indicador para cada grupo de edad, en las personas de Menos de 35 años es donde se aprecia el mayor incremento, con un 33,03% en 2021 (18,73% de los días de baja) sobre 2015 (14,08% de los días de baja).



TMC y género

Al analizar la evolución por género de las enfermedades por TMC en 2021 respecto a 2015, se destacan los siguientes aspectos:

- **Hombres:**
 - o La incidencia media (bajas por cada 100 trabajadores) ha experimentado un incremento del 23,85%, de 1,09 en 2015 a 1,35 en 2021.
 - o La duración media ha aumentado un 39,70%, de 67,61 días en 2015 a 94,45 días en 2021.
 - o El porcentaje sobre el total de días de baja en 2021 supone el 12,42% frente al 11,03% en 2015.
- **Mujeres:**
 - o La incidencia media (bajas por cada 100 trabajadoras) ha experimentado un acrecentamiento del 14,47%, al pasar de 2,35 en 2015 a 2,69 en 2021.
 - o La duración media se ha incrementado un 49,17%, de 66,79 días en 2015 a 99,63 días en 2021.
 - o El porcentaje sobre el total de días de baja en 2021 supone el 17,09% frente al 14,44% en 2015.

Conclusiones

Los datos que se facilitan en este estudio muestran el comportamiento de aquellos procesos que han dado lugar a una incapacidad temporal y solo representan una pequeña parte de las repercusiones que la salud mental tiene para las personas desde un punto de vista social, económico y laboral.

Por tanto, este análisis debe ser contemplado desde una visión global que también considere la trascendencia que la salud mental tiene sobre la calidad de vida y el bienestar en el ámbito laboral y personal.

En todo caso, cabe resaltar el notable incremento que han experimentado los procesos de salud mental en estos últimos años, no solamente en cuanto a incidencia se refiere (14%), sino a la elevada prolongación de los días de baja que las mismas generan (media de proceso 93 días, suponiendo un 48% más que hace cinco años). Dentro

de este punto, es especialmente reseñable el hecho de que la población trabajadora de menos de 35 años, tenga los mayores incrementos de incidencia, duplicando el del resto de franjas de edad, así como que, concretamente, las mujeres más jóvenes experimenten la subida más elevada.

La elevada incidencia y duración de las bajas ocasionadas por este tipo de enfermedades requiere que se preste la máxima atención a la promoción de los aspectos que inciden sobre el bienestar y la salud psicosocial, que debe considerarse por las empresas como un elemento clave en los programas de prevención y promoción de la salud.

Además de la trascendencia para las personas, la repercusión que los procesos de incapacidad temporal ocasionan sobre las empresas, conlleva un coste medio salarial y de cotización de 2.053,36 euros por baja finalizada por TMC en 2021.

El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 indica que unos entornos de trabajo saludables y seguros se constituyen como un aspecto importante, tanto de la sostenibilidad como de la competitividad de la economía. Asimismo, la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital, considera que el abordaje de los problemas de salud mental en el lugar de

trabajo no solo significa concebirlos como patologías, sino también tratarlos como objeto de promoción de bienestar y desarrollo, evitando malentendidos y estigmatizaciones.

La implicación desde todos los ámbitos afectados (Administración Pública, entidades profesionales y especializadas de reconocido prestigio) en la consecución de unos niveles de bienestar psicosocial es esencial para minimizar las consecuencias de las incapacidades temporales derivadas de los TMC y mejorar el bienestar de la población trabajadora. Asimismo, las empresas se confieren como lugares clave para promover la educación, la concienciación y mejora de la salud psicológica de la población.

Asimismo, y al margen de la actuación en prevención primaria, lograr una completa integración de la atención de salud mental en el Servicio Público de Salud en todos los niveles logrando una atención y gestión precoz, es un elemento fundamental de cambio y sostenibilidad que debe contribuir a la mejora de la calidad de la salud de la población



Olga Merino Suarez
Psicóloga Coordinadora Regional del
Área de Prevención de FREMAP

ONsalus
Servicios sanitarios

Visita nuestra web
www.on-salus.com

servicios ON SALUS

RT

Riesgo y Trabajo S.L.
Servicio de prevención
de riesgos laborales

Acreditación nacional 1/98

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

· Seguridad Real · Seguridad Documental · Prevención de Accidentes

SEDE ARAGÓN

Avenida Gómez Laguna 25, 1º Planta (Edificio CEA)
C.P. 50009 Zaragoza

Tel.: 876 440 281 / 658 838 923
chemabarrios@riesgoytrabajo.es

www.riesgoytrabajo.com



LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS TRIMESTRALES DEL 16 DE JUNIO AL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Nombre del Convenio	Ámbito	Fecha	Concepto
COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS.	ESTATAL	23/9/22	CONVENIO COLECTIVO
CONVENIO COLECTIVO DE BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES.	ESTATAL	23/9/22	CONVENIO COLECTIVO
CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO.	ESTATAL	10/10/22	CONVENIO COLECTIVO
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA, TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS (ENSEÑANZA CONCERTADA)	ESTATAL	10/10/22	CONVENIO COLECTIVO COMUNIDAD DE MADRID
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA, TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS (ENSEÑANZA CONCERTADA)	ESTATAL	10/10/22	CONVENIO COLECTIVO COMUNIDAD FORAL NAVARRA
INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	H	14/10/22	TABLAS SALARIALES
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE ARAGÓN (AÑOS 2021-2023).	AUTONOMICO	17/10/22	CONVENIO COLECTIVO
ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS, SERVICIO DE	ESTATAL	17/10/22	CONVENIO COLECTIVO
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	Z	26/10/22	revisión salarial para el año 2022
INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	H	28/10/22	Tablas Salariales
INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	H	28/10/22	calendario laboral para el año 2022
ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO	H	28/10/22	calendario laboral para el año 2023
TAURINO	ESTATAL	31/10/22	CONVENIO COLECTIVO
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	T	7/11/22	calendario laboral
MADERA, SECTOR DE LA	T	7/11/22	calendario laboral
SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. – (RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD)	ESTATAL	14/11/22	sentencia T.S. 2022
GARAJES, APARCAMIENTOS, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES	Z	17/11/22	CONVENIO COLECTIVO
SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. – (RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD)	ESTATAL	17/11/22	sentencia T.S. 2023
GARAJES, APARCAMIENTOS ESTACIONES DE LAVADO, ENGRASE Y AUTOESTACIONES, SECTOR	Z	17/11/22	CONVENIO COLECTIVO
REFORMA JUVENIL Y PROTECCION DE MENORES	ESTATAL	5/12/22	CONVENIO COLECTIVO
MARCAS DE RESTAURACION MODERNAS	ESTATAL	8/12/22	CONVENIO COLECTIVO
ALMACENISTAS DE MADERA, IMPORTADORES DE MADERAS, CHAPA TABLEROS	Z	12/12/22	CALENDARIO LABORAL
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS, INDUSTRIA DE LA	Z	12/12/22	CALENDARIO LABORAL
DERIVADOS DEL CEMENTO	Z	12/12/22	CALENDARIO LABORAL
MADERA, INDUSTRIAS DE LA	Z	12/12/22	CONVENIO COLECTIVO
CONVENIO DE RESTAURACIÓN	ESTATAL	14/12/22	CONVENIO COLECTIVO
EMPRESAS DE SEGURIDAD PARA EL PERIODO 2023-2026	ESTATAL	14/12/22	CONVENIO COLECTIVO
CARPINTERIAS, EBANISTERIAS, BARNIZADOS, CARROCERIAS, TAPICERIAS Y SIMILARES	H	14/12/22	CALENDARIO LABORAL
REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS	H	14/12/22	CALENDARIO LABORAL
OFICINAS Y DESPACHOS	H	14/12/22	CONVENIO COLECTIVO



EXCMO. E ILMO. COLEGIO OFICIAL
DE GRADUADOS SOCIALES
DE ARAGÓN



ANÚNCIATE AQUÍ

HAZ
QUE
TE
VEAN

Esta revista está dirigida a los Graduados Sociales colegiados en Aragón, así como Instituciones públicas y profesionales de la judicatura.



MAS PREVENCIÓN

Portal del Colaborador

MAS Prevención cuenta con una amplia experiencia en los procesos de trabajo y un sistema de continua formación para que pueda confiar en que un campo tan sensible como la Prevención de Riesgos Laborales de sus clientes, está en las mejores manos.



Colaborador



- Gestor asignado con total disponibilidad.
- Propuestas adaptadas.
- Información legislativa actualizada.
- Estudio y asesoramiento sobre presupuestos personalizados.
- Asesoría jurídica especializada.
- Ofertas de formación.
- Toda la información a su alcance.

¡Hágase colaborador y disfrute de más ventajas!



Cliente



- Entrega de aptitudes en 48/72h.
- Formación a medida y específica del sector.
- Seguridad Técnica - Visitas anuales.
- Laboratorio de Higiene Industrial y Análisis Clínicos Propios.
- Pruebas Covid para empresas y particulares.
- Gestión de documentación PRL online.

976 301 361 | asesorias@spmas.es

www.spmas.es