

GRADUADO S XXI

Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón

nº 8 | Diciembre 2018

Actualidad Colegial

Jornadas COGSA

*Juras/Promesas de Colegiados
Medallas al mérito colegial
Reconocimientos profesionales*

Entrevista

**M^a Concepción
Gil Blanco**

Gerente del SAMA

Homenaje



M^a Teresa Martín Barea
Letrada Admon. de Justicia

*Convenios Colectivos,
Artículos de Información, Consejos...*



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€ por depositante en cada entidad de crédito.

1/6

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

Gracias, **autónomos**, por hacer que todo funcione.

Cuenta 1|2|3 Profesional, con todo el apoyo financiero del Santander y del Popular, y atención personal 24h.

 **Cuenta 1|2|3 Profesional**



 **Santander** y **Popular**
 Grupo Santander

Consulta condiciones en bancosantander.es o en bancopopular.es y en cualquiera de sus oficinas.

Digilosofía.  La filosofía digital del Santander.

SUMARIO

Artículo de Colaboración 4

Actualidad Colegial 5

Juras y Promesas 6

Medallas y reconocimientos 7

Actos institucionales 8

Artículo de Colaboración 10

Entrevista:
M^a Concepción Gil Blanco 11

Artículo de Colaboración 14

Homenaje:
M^a Teresa Martín Barea 16

Convenios Colectivos 18



> Saludo del Presidente



Una guerra civil entre hermanos, una post-guerra con hambre, una dictadura férrea y una transición convulsa, con grupos armados en diferentes lados, deseando imponer sus ideas.

Don Gabriel Cisneros, Don Miguel Roca, Don Jose Pedro Pérez-Llorca, Don Miguel Herrero, Don Jordi Solé, Don Manuel Fraga y Don Gregorio Peces Barba, muchos hombres y mujeres, incluyendo estas siete personas, tuvieron que recorrer todo ese camino, dejando atrás padres, hermanos, hijos y amigos. Estos siete "padres de la constitución" con ideas políticas tan dispares y tan contrapuestas, fueron capaces de sentarse y llegar a un acuerdo, donde se enmarcaba nuestra convivencia diaria de forma pacífica.

De esto, ahora hace 40 años, la mayoría de las personas que vivió la guerra y la post-guerra ya no está entre nosotros, y ahora son sus hijos, nietos y bisnietos quienes forma el grueso de este país.

Llegado a este punto, me gustaría hacer dos reflexiones propias en voz alta:

Nunca, repito nunca, el ser humano debe de olvidar su propia historia a precio de tener que volver a revivirla. Que jamás a ningún ciudadano de este país, sea azul, blanco, negro, naranja, amarillo, verde o morado, se le olvide que por no querer ponernos de acuerdo, por querer imponer una ideas frente a otras, los resultados fueron muertes, destrucción, asesinatos, violaciones y pérdida de todos los derechos como seres humanos.

La segunda reflexión es que nuestra sociedad, en este último siglo ha evolucionado exponencialmente, debido a la inclusión en nuestras vidas de las nuevas tecnologías y los largos periodos sin guerras en Europa y parte del resto del mundo, otorgándonos una estabilidad personal, familiar, económica y cultural, esto nos ha llevado a un entendimiento entre países y continentes, desembocando en una globalización, por lo que nuestras leyes, nuestro ordenamiento jurídico, debe de ser actualizado a la época en que vivimos, no sé si debe ser por medio de la modificación de la constitución, los tratados internacionales, las leyes orgánicas, las ordinarias, los decretos leyes, o cualquier otro formato, pero sí que es necesaria una actualización para una adecuada convivencia, pero siempre desde el acuerdo, el entendimiento y con la premisa de mirar para el bien común de todos y no de unos pocos.

Por ello, desde este rincón, quiero dar las gracias a todos los actores participantes en la transición, que fueron capaces de crear, moldear y dar forma a nuestra Constitución, dándonos la oportunidad de poder estar hoy en donde estamos y siendo conscientes que ahora somos todos y cada uno de nosotros, los que tomamos el testigo para que nuestra sociedad continúe por la senda de la vía pacífica, de la democracia, de la igualdad y de la fraternidad.

Gracias a todos por aportar, cada uno en su medida, su granito de arena.

David Oroz Alquezar

Presidente Excmo. Colegio Oficial Graduados Sociales de Aragón



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
M^a Isabel Manero García
Federico Torrubia Parra

Coordinación

Ana Ortiz Publicidad

Impresión

Repes

Depósito Legal

2-1190/05

NUEVAS INICIATIVAS PARA ACERCAR LA GESTIÓN PREVENTIVA A LAS PYMES

Desde la entrada en vigor, en 1995, de la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995) y del Reglamento de los Servicios de Prevención que la acompaña (RD 39/1997), las pymes han manifestado ciertas dificultades para cumplir con la aplicación de esta ley, lo que, probablemente, se ha traducido durante muchos años en una menor dedicación de recursos para la prevención de riesgos (ESENER 2, 2014) y, en consecuencia, mayores índices de siniestralidad en comparación con las empresas de mayor tamaño, según fuentes del Instituto Nacional de Estadística.

En respuesta a esta problemática, el Gobierno ha liderado múltiples iniciativas para allanar el terreno a las pymes, simplificándoles en lo posible las gestiones para dar respuesta a sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

En este sentido, a lo largo de los años se han introducido diversos cambios en la legislación. El RD 337/2010 modificó al artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención para permitir la simplificación documental a las empresas que, por su tamaño y actividad laboral, no conllevaran riesgos importantes. De este modo, desde 2010, las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades peligrosas (anexo I del RD 39/1997) pueden reflejar en un único documento el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Actividad Preventiva.

Posteriormente, la entrada en vigor de la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, introdujo una nueva simplificación al ampliar a empresas de hasta 25 trabajadores y un solo centro de trabajo, la posibilidad de que fuera el propio empresario quien asumiera la prevención. Hasta la fecha esta modalidad de la organización preventiva estaba restringida a empresas de menos de 10 trabajadores.

Además de los anteriores cambios normativos, se han desarrollado otras iniciativas para apoyar la gestión de la prevención en las pymes. En 2012, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social encomendó al entonces Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) el desarrollo de la plataforma "Prevencion10.es"; un portal web que facilita la asunción de la actividad preventiva por parte del empresario. Con esta plataforma, las empresas de hasta 25 trabajadores disponen de una herramienta de fácil uso con la que el empresario puede, por un lado, obtener la formación de nivel básico de PRL necesaria para poder asumir personalmente la prevención, y, por otro lado, elaborar fácilmente el plan de prevención, junto con la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Actividad Preventiva.

Recientemente, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado la guía "10 acciones para ser un 10. Directrices para la gestión preventiva de la Pequeña y mediana empresa", cuyo objetivo es proporcionar al empresario orientaciones claras y sencillas para, según se afirma, gestionar la prevención, mejorando las

condiciones de trabajo de la empresa y aportando a la organización un mayor valor y competitividad.

En esta misma línea, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en respuesta a la encomienda del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de ayudar a las pymes y a los autónomos a cumplir con sus responsabilidades en materia de PRL, ofrecen una amplia gama de productos y servicios para sus empresas y autónomos asociados. En este sentido, MC MUTUAL, dispone de un equipo de técnicos que atiende y orienta a pymes y autónomos sobre la correcta gestión de la prevención. Dispone para ello de todo tipo de recursos de PRL, como cursos online y publicaciones, que ofrecen información y formación a empresarios y trabajadores.

A pesar de que la mayoría de pymes se inclinan por delegar la PRL a Servicios de Prevención Ajenos, lo cierto es que los recursos disponibles hoy en día ponen al alcance del empresario la posibilidad de asumir personalmente la prevención, lo cual puede suponer, además de una oportunidad para la integración de la misma en la empresa, un ahorro anual a tener en cuenta.

Francesc Martí Fernández
Jefe de los Servicios de Prevención para pymes
y autónomos de MC MUTUAL



ACTOS INSTITUCIONALES, DE PRESIDENCIA Y ACTIVIDAD COLEGIAL

14/09/2018	Reunión del Presidente con D. José M ^a . Gimeno Feliu, Catedrático del Departamento de Derecho Administrativo de la Facultad de Derecho de Zaragoza.	09/11/2018	Asistencia del Delegado del COGS en Huesca a la Inauguración de la Exposición pública organizada por el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (Demarcación Aragón)
17/09/2018	Grabación en la Sede Colegial de varias intervenciones (pildoras) para la Web de Wolters (Asesores tv.com)	09/11/2018	Asistencia del Presidente al acto de entrega del III Premio de Investigaciones Feministas en Materia de Igualdad organizado por el IAM.
17 y 18 09/2018	Reunión de trabajo del Presidente y de los miembros de la Comisión Técnica Auditoria Sociolaboral CGCOGSE en Pamplona.	09/11/2018	Actos Institucionales del COGS de ARAGÓN: Acto de Solemne Jura/ Promesa de los nuevos colegiados (en el TSJA) y posterior Cena de Hermandad (Entrega de Reconocimientos Profesionales)
20, 21 y 22/09/2018	VII Jornadas "Francisco Rojo Romón", en MORILLO DE TOU	14/11/2018	Reunión del Consejo de redacción de la Revista "Actualidad del Derecho en Aragón" (ADA).
21/09/2018	Asistencia del Presidente al Acto de Apertura del Año Judicial 2018/2019.	14/11/2018	Charla sobre Auditoria Sociolaboral del Presidente en Vitoria
25/09/2018	Reunión con la Representante de Fundación Konecta para tratar diversos asuntos relacionados con el acto de Presentación del Convenio de Colaboración Programa Social de Empleo Fundación Mapfre-Fundación Konecta y Colegio Graduados Sociales.	15/11/2018	Reunión Comisión Mediación Universidad-Colegios Profesionales para abordar el Proyecto de Investigación de la Mediación en Aragón.
25/09/2018	Reunión del Presidente con D. José Luis Calvo Miranda, Letrado y Profesor Asociado del Departamento de Derecho Público, Área de Derecho Administrativo de la Universidad de Zaragoza.	15 y 16/11/2018	Asistencia del Presidente a la VII edición de las Jornadas Laboristas del COGSE de Guipúzcoa y al acto de entrega del Premio MERITO SOCIAL a D. Javier San Martín.
26/09/2018	Reunión del Presidente con el Director Territorial de Aragón, La Rioja y Soria de Quirón Prevención, para tratar un posible acuerdo de colaboración.	19/11/2018	Reunión de la Comisión de R. Internas para estudio y evacuación informes solicitados por los Juzgados de lo Social.
Del 28/09/ al 01/10/2018	Diversas reuniones del Presidente en relación con la puesta en marcha del Instituto Aragonés Auditores Sociolaborales, con el Gerente de UNIZAR, con el Presidente de AEAL (Asociación Empresarial de Asesores Laborales) y varios compañeros colegiados.	22/11/2018	Reunión de los responsables de la C. de Formación/Universidad, con la Vicedecana de RR. LL y RR. HH para entrega de Dossier de Cursos 2018/19 del COGSA.
01/10/2018	Reunión de la Comisión de Formación/Universidad para ultimar la próxima programación de cursos del COGSA.	23/11/2018	Asistencia del Presidente a los Actos Institucionales COGS La Rioja.
02/10/2018	Asistencia del Presidente a la Conferencia "El Futuro del trabajo. Diálogo Social" organizada por la Dirección General de Trabajo.	23/11/2018	Asistencia del Vicepresidente al encuentro de los miembros del Pleno de la Sala de Gobierno del TSJ ARAGON con los representantes de los Colegios Profesionales en Huesca.
02/10/2018	Convocatoria Junta de Gobierno ordinaria	26/11/2018	Reunión de la Comisión de R. Internas para estudio y evacuación informes solicitados por los Juzgados de lo Social.
02/10/2018	Junta General Extraordinaria, cuyo Punto único "Presentación para su aprobación y puesta en marcha de la creación de la Asociación del Instituto Aragonés de Auditores Socio-laborales" fue aprobado por unanimidad.	27/11/2018	Asistencia del Vicepresidente al Taller Práctico sobre "Correcta cumplimentación del parte de accidente Delt@", organizado por Asepeyo y con la colaboración del COGSA.
02/10/2018	Reunión de la Comisión de Eventos y Actos Institucionales con motivo de la organización de la Cena Institucional.	27/11/2018	Entrevista a D ^a . Concepción Gil Blanco, Directora Gerente del SAMA para el número 8 de la Revista GraduadoSXXI.
04/10/2018	Reunión del Presidente por la presentación del Instituto Aragonés Auditores Sociolaborales, con la Directora-Gerente del SAMA, con la Directora Provincial de Trabajo y con el Coordinador de la Comisión de Mediación Universidad-Colegios Profesionales.	27/11/2018	Asistencia del Presidente al Acto de Inauguración del Palacio de Justicia de TERUEL.
08/10/2018	Asistencia del Presidente al Pleno del CGCOGSE. Se firma convenio de colaboración entre el Consejo y la Agencia Estatal del BOE.	28 y 29/11/18	Asistencia de la secretaria y de un vocal de la Junta de Gobierno a la Jornada sobre Nuevas Tecnologías en PRL y RR.HH., organizada por la Cátedra FCC de Prevención de la Universidad de Zaragoza en colaboración con el Gobierno de Aragón.
09/10/2018	Reunión del Presidente con el Director General de Contratación, Patrimonio y organización del Gobierno de Aragón.	28/11/2018	Reunión del Vicepresidente con la Responsable Ejecutiva de Cuentas Zona Aragón y Cataluna del Hotel Vincci Zaragoza Zentro por posible colaboración en eventos del Colegio.
09/10-10-2018	Reuniones de trabajo del Presidente en Barcelona con los Presidentes de CEAL y de la Asociación Laboristas de Cataluña sobre Auditoria Sociolaboral.	28/11/2018	Asistencia del Presidente a la Junta General Extraordinaria del COGS Navarra para tratar la Creación del Instituto de Auditoria Sociolaboral de Navarra.
09/10/2018	Reunión del Consejo de redacción de la Revista "Actualidad del Derecho en Aragón".	28/11/2018	Reunión y Comida de Trabajo del Presidente con el Tesorero del Consejo General, el Presidente del Colegio de Navarra, el Presidente del Colegio de Guipúzcoa y otros asistentes.
15/10/2018	Reunión del Vicepresidente, con el Director Grandes Cuentas del Grupo Editorial Tirant lo Blanch para posible colaboración.	30/11/2018	Reunión y Comida de Trabajo del Presidente con la Presidenta del Colegio de Alava, Presidente del Colegio de Navarra, Presidente del Colegio de Guipúzcoa, Vocal del Consejo y otros asistentes.
22/10/2018	Evento en la Sala de la Corona de Aragón- Edificio Pignatelli, Sede del Gobierno de Aragón don de se realizó la Presentación del Convenio de Colaboración entre el Colegio y Fundación Mapfre.- Programa Social de Empleo y posteriormente la Presentación del Instituto Aragonés de Auditores Socio - Laborales.	30/11/2018	Asistencia del Presidente a los Actos Institucionales del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alava.
Del 22 al 24/10/2018	Reunión del Presidente con el Alcalde de Vitoria y con la Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Alava, por la creación del Instituto Auditores Sociolaborales de Alava.	03/12/2018	Reunión del Presidente con D. Juan Panella (CEAL) en Barcelona.
23/10/2018	Reunión del Vicepresidente y la vocal de la Junta encargada de Subvenciones, con la Asesora Técnica del Servicio de Administración General- Dirección General de Justicia e Interior por el tema de la Convocatoria de Subvenciones Mediación Intrajudicial.	08/12/2018	Convocatoria Junta de Gobierno Extraordinaria. - Punto único Elecciones CGCOGSE * Votaciones para los cargos de Vicepresidente 2º y dos vocales electivos ejercientes del CGCOGSE *
23/10/2018	Reunión Comisión Actos Institucionales	10/12/2018	Reunión de presentación del Vicepresidente con la nueva Directora del Instituto Nacional de la Seguridad Social en Zaragoza.
25/10/2018	Asistencia del Vicepresidente a las Jornadas "Emprender para ganar" organizadas por el Instituto Aragonés de Empleo en la Sede de Bantierra.	12/12/2018	Asistencia del Vicepresidente y de la Portavoz de la Comisión de Relaciones Profesionales a la reunión con la Delegada Especial de la Agencia Tributaria, el Jefe Regional de Gestión Tributaria y el Jefe Regional de Informática con los representantes de las Asociaciones y Colegios de Profesionales Tributarios de Aragón
25/10/2018	Asistencia del Presidente a la Conferencia sobre "La Ley de Segunda Oportunidad" impartida por el Magistrado Carlos Puigverver Asor, en el CGCOGSE.	13/12/2018	Reunión del presidente con la Subdirectora de Subvenciones de planes de Igualdad del Ministerio de Igualdad en Madrid.
29/10/2018	Reunión de la Comisión de R. Internas para estudio y evacuación informes solicitados por los Juzgados de lo Social.	13/12/2018	Reunión de Trabajo del Presidente en Segovia
31/10/2018	Asistencia del Vicepresidente a la reunión de la Directora General de Justicia e Interior con Decanos y Presidentes Colegio Graduados Sociales, Abogados, Procuradores, TSJA y Fiscal Superior. Asunto: Expediente Judicial electrónico. AVANTIUS-PSP.	13/12/2018	Asistencia del Presidente al Acto de Entrega de Distinciones del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid y a la Clausura del XII Congreso de Actualidad Laboral- y clausura del IX ENCUENTRO CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL en el Salón de actos del TSJM
06/11/2018	Reunión del Vicepresidente con el Director General de Tributos del Gobierno de Aragón para la realización de una posible charla en la Sede Colegial.	13/12/2018	Charla sobre "Análisis de las modificaciones incorporadas por la Ley 10/2018, de 6 de septiembre, de medidas relativas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones". Ponente: D. Francisco Lacruz Collados, Técnico Liquidador Tributario (Dirección General de Tributos). En la Sede Colegial
06/11/2018	Reunión de la Comisión de Actos Institucionales. Asunto: Cena Institucional	13 y 14/12/18	Asistencia del Vicepresidente a las segundas Jornadas de las conferencias sobre la transición a la Justicia Digital, organizadas para todos funcionarios, Jueces, Fiscales y LAJ de la Administración de Justicia Aragonesa.
06/11/2018	Convocatoria de la Junta de Gobierno Ordinaria	14/12/2018	Celebración de los ACTOS INSTITUCIONALES DEL CGCOGSE en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación donde se hizo entrega de la MENCION ESPECIAL AL MERITO SOCIAL 2018, al compañero D. Francisco Javier Gascón García- Graduado Social y exsecretario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón. Posteriormente se celebró la cena de Navidad en el Hotel Intercontinental.
06/11/2018	Reunión de la Comisión de R. Internas para estudio y evacuación informes solicitados por los Juzgados de lo Social.	15/12/2018	Asistencia del Presidente al PLENO del CGCOGSE. Elecciones: Escrutinio de los votos para ocupar los cargos de Presidente (toma de Posesión). 2 Vicepresidentes y 2 vocales electos ejercientes.
07,08 y 09/11/2018	Asistencia del Presidente a las Jornadas Laboristas del COGSE de Navarra en las que participa dando una ponencia, relativa a "La Auditoria Socio-Laboral"		



JURAS/PROMESAS DE COLEGIADOS

9 de noviembre de 2018

COLEGIADOS

D. DANIEL APARICIO ARELLANO

D'. M' PILAR BENITO LÓPEZ

D'. M' VANESA GIL NAVARRO

D'. M' DEL MAR LACAL BUENO

D'. LAURA LÓPEZ LOZANO

D'. M' PILAR MARTÍNEZ ALPUENTE

D'. BEATRIZ RUIZ ORTÍZ

D'. M' ÁNGELES TEJERO NAVARRO

PADRINOS

D. IGNACIO CASORRAN ROYO

D^a. M^a ELENA URBIETA BIARGES

D^a. M^a PILAR LA CHICA SANTOS

D^a. BERTA GIMENEZ BESCOS

D. NOÉ FAU GUINDA

D. PEDRO RUBIO CARQUE

D. LUIS PERIZ JUNCOSA

D. ANGEL TEJERO CELIMENDIZ

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN
Sala de Audiencias
c/ Coso, 1. - 50001 Zaragoza



MEDALLAS AL MÉRITO COLEGIAL Y RECONOCIMIENTOS PROFESIONALES

MEDALLA DE HONOR

D^a M^a TERESA MARTÍN BAREA

RECONOCIMIENTO LABOR COLEGIAL EN EL COGSA

D. JAVIER OCHOA ABUELO

MEDALLA CATEGORÍA ORO

D^a. CLARISA ALIAGA PESCADOR
D. JOSÉ MANUEL GAYÁN PÉREZ
D. JUAN JOSÉ ÁLVARO REMIRO
D. FRANCISCO IBAÑEZ RUIZ
D^a. M^a DEL CARMEN ANDRÉS BECERRIL
D. NORBERTO M. IZUEL PALACIO
D^a. CONSUELO ARAGÓN VÁZQUEZ
D. ARMANDO MORENO ALCOLEA
D. JAVIER BARBERO ANTORRENA
D. HUMBERTO MURILLO SALANOVA

D. MIGUEL ÁNGEL BRAVO BARRERAS
D^a. M^a MATILDE PASCUAL GOIZUETA
D. JOSÉ JULIÁN CAMÓN URGEL
D. JOSÉ ANTONIO POLO PÉREZ
D. ANTONIO M' CEBRIÁN GARCÍA
D. ADOLFO SANZ MARTÍN
D. GONZALO EMBID MONTÓN
D. PEDRO JOSÉ TEJERO DOMÍNGUEZ
D. ÁNGEL GÁLVEZ MILLÁN
D. SANTIAGO VELA GRACIA

MEDALLA CATEGORÍA PLATA

D^a. AURORA AMAT BARRIO
D^a. MARINA MARTÍNEZ REMIRO
D^a. NATALIA ARDANUY ESPUÑA
D^a. BEATRIZ MORENO CASTELLÓN
D. JOSÉ MARÍA BUIL LORES
D. FELICIANO REVUELTO GUAJARDO
D^a. ANA BELÉN FOZ CASALDUC
D. RICARDO A. RUIZ AZNÁREZ

D^a. ANA ISABEL HOMBRADOS SIMÓN
D^a. M' DOLORES RUIZ JORDÁN
D^a. YOLANDA JIMÉNEZ VERDOY
D. JESÚS SANCHO MARTÍN
D. JOSÉ LUIS LARRAZ ENA
D. FELIPE YAGÜE YAGÜE
D^a. ISABEL LOZANO VÉLEZ DE MENDIZÁBAL

MEDALLA CATEGORÍA BRONCE

D. ÁNGEL BAILÓN MARTÍNEZ
D^a. CONCEPCIÓN PÉREZ CARRASCÓN
D. JOSÉ LUIS BERNAL MONTAÑÉS
D. RAMÓN ROY
FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA
D^a. SOFÍA FUENTES MARTÍNEZ

D^a. MARIA MERCEDES GARCÍA BARÓN
D^a INMACULADA SANTOLARIA MARÍN
D. RAMÓN LÁZARO CALVO
D. FRANCISCO JAVIER SORIA MORENO
D^a. ANA BELÉN NAVARRO GÓMEZ
D. ÁNGEL MANUEL TABUENCA FAU





EMPRESAS SALUDABLES

En los últimos años se observa en las empresas un aumento de las tendencias dirigidas a crear e implantar sistemas de gestión que aseguren entornos de trabajo seguros y saludables.

Como define la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Para conseguir lugares de trabajo saludables se deben identificar, evaluar y establecer medidas y objetivos de control sobre los factores de riesgo que influyen en el ambiente de trabajo. Distinguimos cuatro escenarios en las empresas en los que implantar acciones destinadas a conseguir ambientes de trabajo saludables:

- **Ambiente físico:** donde influyen factores de riesgo como sustancias químicas, ruido, riesgos biológicos, ergonómicos, riesgos derivados de máquinas, riesgos eléctricos, factores asociados a la conducción, etc.
- **Ambiente psicosocial:** con influencia de factores como deficiencias en la organización de trabajo, estilo de gestión de mando y control, turnicidad, conciliación, temor a la pérdida del puesto de trabajo.
- **Recursos de salud** donde se incluyen los hallazgos de problema cervicales, dorsales y lumbares, la inactividad física, alimentación inadecuada, consumo de sustancias nocivas, alteraciones del descanso, salud mental, trabajadores especialmente sensibles.
- **Participación de la empresa en la comunidad:** donde nos encontramos con los recursos que destinan las empresas a brindar servicios de salud a las familias de los trabajadores, políticas de igualdad de género, trasladar conocimientos sobre salud y seguridad a la comunidad, controles sobre los aspectos ambientales relevantes.

Los beneficios que tiene ser una empresa saludable son numerosos, destacando los siguientes:

- ✓ Mejora la salud, bienestar y seguridad de los empleados reduciendo el absentismo de las empresas.
- ✓ Mejora la imagen de la empresa reduciendo la accidentabilidad y las enfermedades de una manera continuada.
- ✓ Facilita el cumplimiento de los requisitos legales de las empresas.
- ✓ Mejora la motivación de los empleados reduciendo el presentismo.
- ✓ Aumenta el reconocimiento de las empresas a través de premios y de certificaciones de empresa saludable de organismos públicos o entidades certificadoras.
- ✓ Sistematiza los aspectos claves de los entornos de trabajo saludables (ambiente físico y psicosocial, recursos de salud y participación de la empresa en la comunidad).

Para implantar con éxito un modelo de gestión de empresa saludable no podemos olvidar una serie de puntos clave:

- ✓ Debe existir un **compromiso desde la alta dirección** de las empresas y una estrategia de empresa que involucre a todos los trabajadores en la integración del modelo de empresa saludable en la organización.
- ✓ Se debe contar con la **participación de la representación legal de los trabajadores** a través de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención.
- ✓ Desde el punto de vista operacional el primer paso debe ser realizar un **mapa de salud de la empresa** que nos indique de dónde partimos y cuáles van a ser nuestros objetivos: este mapa debe incluir los accidentes de trabajo con y sin baja, las enfermedades profesionales, las contingencias comunes, los estudios estadísticos de siniestralidad y los estudios de vigilancia de la salud colectiva donde se incluyen de forma general hábitos concretos de los trabajadores como el consumo de sustancias nocivas, el ejercicio físico o la alimentación saludable.
- ✓ En función del mapa de salud de cada empresa se fijarán **objetivos estratégicos** que sean concretos, medibles y cuantificables para la reducción o eliminación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como aquellos que puedan influir en la reducción de la contingencia comunes que puedan tener o no relación con el trabajo (por ejemplo: Si en una empresa existen numerosas bajas por contingencia común por trastornos mentales tomaremos como medidas preventivas acciones relacionadas con el ambiente psicosocial: evaluaciones psicosociales, cursos de gestión de estrés, encuestas de clima laboral, encuestas en los reconocimientos médicos que nos indiquen problemas de depresión, ansiedad, etc...)
- ✓ Se deberá implantar un sistema de gestión de empresa saludable basada en **ciclos de mejora continua** como Planificar/Hacer/Verificar/Actuar (PHVA).
- ✓ **Cumplimiento estricto de todos los requisitos legales** de aplicación a las empresas en normativas de seguridad y salud así como de gestión ambiental. Indudablemente realizar ejercicio físico y llevar una alimentación saludable es bueno para la salud de los trabajadores, pero si las empresas no cumplen las normativas de prevención de riesgos laborales o medio ambientales nunca serán saludables.
- ✓ **Implicar a los trabajadores** en la implantación de medidas de prevención para tener trabajadores motivados.

En MAZ apostamos decididamente por integrar el concepto de empresa saludable en toda nuestra organización y realizamos numerosas actuaciones de asesoramiento y sensibilización en temas de salud a nuestras empresas mutualistas.

Miguel Angel Hernández Jerez

Responsable del Servicio de Prevención Propio y Medio Ambiente de MAZ





M^a Concepción Gil Blanco

Con el Colegio de Graduados hay mucho cariño institucional

De Zaragoza, tras licenciarse en Derecho, María Concepción Gil Blanco opositó a la Administración General del Estado y obtuvo su plaza de funcionaria, pero su primer destino fue Pamplona. Vivió en la capital navarra hasta el año 1993, cuando se trasladó a la Delegación del Gobierno en Aragón. De vuelta en Zaragoza, tuvo diversos puestos de trabajo: desde jefa de la Oficina de Información y Registro, de Atención al Ciudadano, de Derechos Ciudadanos... Y lo último fue la Oficina de Extranjería, un proyecto muy ambicioso porque en aquel entonces se estaba llevando a cabo la unificación de las unidades del Ministerio de Interior, el Ministerio de Trabajo y la Delegación del Gobierno con esas competencias. Llega así el año 2006, cuando la anterior gerente del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje dimite y comienza un largo proceso de selección para cubrir el puesto en el que participa María Concepción Gil Blanco, que desde entonces dirige la institución.

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje nace en 1998 para gestionar y dar solución a los conflictos laborales surgidos en Aragón. Fue creado por cuatro organizaciones en su nivel autonómico, CEOE, Cepyme, UGT y CCOO, y es financiado en su totalidad por el Gobierno de Aragón. Todos ellos tienen representación en el Patronato, que es presidido por la Directora General de Trabajo del Gobierno de Aragón, D^a María Soledad de la Puente Sánchez. Por su parte, la gerente de la Fundación, María Concepción Gil Blanco, desempeña con voz pero sin voto las funciones de Secretaría del Patronato, al que propone las directrices y planes de actuación, entre otras labores, pero sobre todo dirige y coordina la actividad de las sedes de Huesca, Zaragoza y Teruel.

Por todo ello, en nuestra primera pregunta queríamos destacar la longeva labor de un organismo que en 2019 está más que consolidado: han sido 20 años de trabajo y además in crescendo, ¿cómo ha cambiado la institución en estas dos décadas?

No cabe duda que las diferentes reformas laborales, al menos 5 desde 1999, han condicionado en mayor o menor medida las posibilidades de negociación y por tanto el Organismo se ha ido adaptando y dando respuesta a dichas circunstancias.

No obstante dos de ellas han tenido especial impacto en las relaciones laborales y como consecuencia en nuestros procedimientos de mediación, siendo la primera la reforma de 2002 que aportó como principal novedad el reconocimiento extrajudicial del despido

improcedente por el empresario con la posibilidad de limitación o desaparición de los salarios de tramitación en función de si se abonaba en las 48 horas siguientes al despido o se consignaban judicialmente, así como la automaticidad de la prestación de desempleo; y en segundo lugar la última reforma laboral de 2012, tanto en su vertiente individual como colectiva. Sus líneas maestras se concentran en la regulación del despido, de manera que en los casos de despido improcedente con contrato indefinido, la indemnización por año se redujo a 33 días, con un máximo salarial de 24 meses. En tanto que en lo colectivo, la regulación de la ultra actividad, la preferencia aplicativa del convenio de empresa y la posibilidad de inaplicar el convenio colectivo... cuestiones éstas que han hecho necesaria una adaptación de los agentes implicados en la negociación y, por ende, hemos tenido que encontrar nuevas opciones para facilitar la adopción de acuerdos en el marco de los procedimientos de mediación.

¿Cuáles son las principales diferencias laborales desde entonces hasta ahora? ¿Cuáles son los problemas por los que los usuarios vienen más? Sobre todo son despidos, pero ¿por qué circunstancias? Y ¿por qué se dan cada vez más despidos?

Desde prácticamente el inicio de nuestra actividad el procedimiento de despido constituye numéricamente la labor fundamental del Organismo, con un porcentaje medio de incidencia en el año 2017 del 82% respecto del total de expedientes individuales. Estos datos no son especialmente llamativos, sino que es lo habitual en todos los Organismo de Solución de Conflictos que los tramitan o en las Secciones de Conciliación, en su caso.

Palmar esta situación de despidos es lo que todos los gobiernos en las sucesivas reformas han intentado en los diversos momentos de crisis, si bien en situaciones de "pleno empleo" también han existido como consecuencia de la rotación en el mercado de trabajo. Ya desde el punto de vista de teoría económica nos podríamos enfrascar en un debate infinito sobre qué modelo de relaciones laborales es más beneficioso, si uno plenamente centralizado o uno plenamente descentralizado, si políticas liberalizadoras o protectoras, flexibilidad interna frente a flexibilidad externa... en definitiva un asunto de gran dificultad donde está claro que no existen varitas mágicas, encontrándose en todas las opciones ventajas e inconvenientes.

Usted, por su parte, lleva más de 12 años dirigiendo la institución, ¿qué se encontró cuando llegó y cómo considera que se encuentra en estos momentos?

Cuando me incorporé en el 2006, el SAMA llevaba más de siete años realizando su labor y me encontré con una institución de prestigio y con un ambiente de colaboración entre los distintos profesionales, usuarios e Instituciones. En estos años hemos crecido, nos hemos afianzado y consolidado, consiguiendo poner al SAMA en el centro

de todas las negociaciones laborales de nuestra Comunidad Autónoma y siendo el referente tanto en Aragón como fuera de nuestro territorio, tal es el caso que Organismos de Solución extrajudicial conflictos de otras Comunidades Autónomas, han solicitado nuestra colaboración y orientación para "exportar" nuestro modelo de funcionamiento tanto a nivel de gestión diaria y como modelo de procedimiento de mediación, como ha sido el caso Galicia, Castilla La Mancha, Castilla y León, o Asturias.

¿Y en cuanto a recursos, personal...?

En cuanto a los recursos, estamos financiados por el Gobierno de Aragón a través de la Consejería de Economía, Industria y Empleo a través de una subvención para los gastos de funcionamiento. Y en cuanto al personal, tenemos dos personas en Huesca, una a tiempo completo y otra a tiempo parcial; una en Teruel a tiempo parcial; y en Zaragoza estamos nueve personas en total, son más o menos los mismos que de inicio, nos hemos ido adaptando. Salvo alguna rotación puntual que se ha sustituido se han mantenido los mismos puestos que desde la puesta en marcha del II ASECLA. También tengo que resaltar la capacidad de entrega y voluntarismo del personal y de las mediadoras y mediadores del SAMA, y lo digo así porque ha habido momentos en los que ha sido necesario sentar a las partes para resolver un conflicto un domingo, un puente de la Inmaculada o un día del Pilar y todo el mundo ha respondido a mi llamada, este agradecimiento he de hacerlo extensivo a las partes y asesores por estar en permanente disponibilidad.

¿Cómo fue su llegada al SAMA y cómo fue esa transición desde la Oficina de Extranjería de la Delegación del Gobierno?

Mi vida profesional anterior a la Dirección de este Organismo trascendió en la Administración General del Estado, ya que soy funcionaria. He desarrollado diversos puestos en la Delegación del Gobierno en Aragón y el último de ellos fue la puesta en marcha en el 2001 y la posterior dirección de la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Zaragoza, reto también muy importante ya que se unificó, en un único Servicio Administrativo, los tres Departamentos competentes en materia de Extranjería en ese momento y que pertenecían a tres ministerios diferentes.

La transición entre ambos puestos de trabajo fue buena porque todo el mundo me prestó ayuda, el apoyo del Patronato de la Fundación, de mis compañeros, e incluso desde la Delegación del Gobierno en Aragón. No obstante a nivel personal el cambio fue apasionante, y más aún, en mi caso concreto que suponía cambiar de la gestión pública a la gestión privada, recuerdo aquella época de muchos retos y de mucho trabajo y no negaré que los cambios suelen dar siempre un poco de vértigo o de miedo, y más aún en mi caso concreto que suponía abandonar mi estatus funcional, pero lo afronté, como creo que es la única manera de hacerlo, con decisión y con muchas ganas.

Compagina esta labor en la fundación con la de la docencia en la Universidad de Zaragoza, ¿cómo se alimentan una de la otra? ¿Cuál de estas dos facetas laborales le atrae más?

Desde hace muchos años, creo que desde el 2001, colaboro en diversas materias con la Universidad de Zaragoza, he impartido docencia en diversos estudios y masters y en concreto este último año he participado en la impartición de la asignatura de Derecho del Trabajo II, en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Ambas facetas se alimentan una de otra, en realidad están directamente relacionadas porque en la Universidad los aspectos prácticos que puedo aportar resultan muy interesantes a los alumnos y les apasiona, ya que sin hacer referencia a ningún dato concreto les cuento el conflicto que suelo llevar entre manos y así son conocedores de cómo se desarrollan o aplican en la vida diaria los aspectos que estudian, y por otro, en el SAMA estamos en permanente actualización de los conocimientos jurídicos en el ámbito del Derecho del Trabajo, ya que nos es necesario en nuestra labor del día a día.

Es difícil elegir entre una y otra porque ambas son apasionantes y he tenido la suerte de poder complementarlas, ya que mi implicación en la docencia es ocasional.

Concretamente, en este aspecto docente ha estado muy relacionada con las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, ¿es en ese punto donde empieza la resolución de conflictos laborales?

No sólo en el aspecto docente, sino que el SAMA siempre ha estado implicado con la Universidad de Zaragoza, colaboramos desde el año 1999 en la impartición de la asignatura "Prácticas Externas" de 4º curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, e incluso nutriéndonos del personal que ha realizado las prácticas con nosotros cuando hemos tenido la necesidad de contratación.

Por otra parte, con el estudio del Grado de Relaciones Laborales y de Recursos Humanos se comienza efectivamente el conocimiento del conflicto y sus posibles soluciones, se estudia desde diversos puntos de vista y se van dando cuenta de que a veces es necesario que exista y también que de las situaciones conflictivas a veces se extraen cosas buenas.

¿Y qué cosas buenas aporta?

El conflicto forma parte de la vida y gestionado con eficiencia y eficacia puede ser una oportunidad de crecimiento aportando en muchas ocasiones beneficios tales como: Ser motor de cambio, estimular el trabajo y la resolución de problemas en equipo, suponer un reto a las capacidades, favorecer la toma de decisiones de mayor calidad al expresar puntos de vista alternativos, promover la flexibilidad y la innovación a causa de la pluralidad de puntos de vistas y hacer que las personas se superen y sean creativas y autocríticas. Además el aspecto más positivo del conflicto es la salida a la superficie de problemas hasta entonces ocultos lo que permite confrontarlos y resolverlos.

Y creo que la mediación es el vehículo más idóneo para resolver el conflicto, no a través de confrontación sino a través de un proceso de negociación entre las partes que pueda resultar beneficioso para ambas y del que sale la solución y se crean nuevas sinergias.

¿Cómo es la relación del SAMA con una rama de la profesión tan importante como lo son los graduados sociales? ¿Y con el Colegio de Graduados de Zaragoza, concretamente?

Mi relación personal con los Graduados Sociales siempre ha sido muy buena, incluso en mi etapa profesional en la oficina de extranjeros. Con el SAMA siempre ha existido una relación Institucional estupenda de estrecha colaboración, con implicación recíproca y sobre todo con mucho cariño.

He sido invitada a las jornadas que realiza el Colegio de Graduados de Zaragoza, bien como ponente, como moderadora e incluso he tenido el honor de inaugurar o clausurar algunas de ellas, en resumen creo que podría calificar nuestra relación como excelente. Esto además he de resaltarlo en las tres provincias aragonesas, no solo en Zaragoza.

¿Qué papel adquieren estos profesionales (los graduados sociales) en el arbitraje y la mediación?

La participación de estos profesionales en el Organismo puede darse de dos formas, una como asesores de trabajadoras y trabajadores o empresas que son las partes implicadas en los procedimientos de mediación o arbitraje y como tal asisten a las sesiones que celebramos, o bien, como hay una buena representación de este colectivo profesional en el Cuerpo de Mediadores del Organismo, como mediadores designados en expedientes concretos.

¿Cuál es el proceso de mediación y arbitraje, cómo se trabaja para resolver un conflicto laboral desde el SAMA?

Los procedimientos de mediación y arbitraje, se rigen por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia, contradicción, celeridad, agilidad y eficiencia, y son de aplicación a trabajadoras y trabajadores, incluidos los que tengan la consideración jurídica de autónomos económicamente dependientes, y empresas o centros de trabajo, cuando el conflicto quede circunscrito al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón. El procedimiento de mediación permite al órgano mediador, que puede ser unipersonal o colegiado y ajeno al conflicto, acercar las posturas de las partes, si bien son éstas quienes finalmente deciden llegar o no a un acuerdo y los términos del mismo. Una vez presentada la solicitud, la mediación se realiza preferentemente en los 5 días siguientes, utilizándose distintas técnicas para encauzar la negociación entre las partes, el acercamiento de sus posiciones mediante habilidades y técnicas de mediación, así como la elaboración y realización, en su caso, de propuestas de solución del conflicto.

Por el contrario, en el procedimiento de arbitraje, el o la Árbitro o el Órgano Arbitral, de naturaleza impar y con un máximo de tres miembros, dicta una resolución de obligado cumplimiento.



María Concepción Gil Blanco gerente del SAMA desde el año 2006

denominado *Laudo*, en el plazo máximo de 15 días, salvo que la partes de mutuo acuerdo lo prorroguen dada la complejidad del asunto.

Desde 1999 hasta 2017 se han estudiado 110.000 expedientes, principalmente individuales y con mayor volumen en esta última década. Se trata de una cantidad que, a priori, parece muy elevada, ¿han sufrido una sobrecarga de trabajo en los últimos años?

En determinados momentos de la crisis económica, sobre todo en el ejercicio 2013, ejercicio en el que casi alcanzamos los 9.000 expedientes se experimentaron momentos de cierta sobrecarga, aunque se dio solución a todos los expedientes sin alargar los plazos de tramitación, llegándose a celebrar mediaciones individuales en horario de tarde, horarios de no muy deseado por los profesionales, ya que normalmente lo destinan a pasar consulta, para preparar las demandas o recursos o al estudio de sus casos y que tradicionalmente en nuestro servicio ha estado reservado prácticamente a las negociaciones de carácter colectivo en procedimientos de huelga, bloqueos de la negociación colectiva, etc., cuya duración es a veces imprevisible dando lugar a veces a sesiones maratónicas de negociación hasta altas horas de la madrugada.

Las cifras de intervención en mediación y arbitraje de 2017 superaron a las de 2016 en un 5 %, ¿Cómo ha sido crecerán más en 2018?

Actualmente y comparando los expedientes presentados en ambos ejercicios, estamos prácticamente en los mismos números, si bien es posible que experimentemos un ligero incremento a nivel global, ya que en el último mes estamos detectando una tendencia de crecimiento significativa respecto de las mismas fechas del año inmediatamente anterior.

Algunos de los principales problemas, según el informe de estadísticas que se puede consultar en la web del SAMA, son los horarios o la conciliación familiar, ¿cuál es la tendencia en torno a estos derechos, mejoramos o empeoramos?

En realidad la mayor parte de conflictos motivados por estas cuestiones que mencionas no se detectan tanto en los procedimientos de despido, sino en los de modificación de condiciones de trabajo, o en los de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, modalidades procesales éstas que están excluidas del requisito de conciliación previa por la Ley de Jurisdicción Social, por lo que nuestra intervención en los mismos es estrictamente voluntaria, aunque he de decir que la práctica habitual de estos procedimientos voluntarios, es presentar la solicitud de mediación simultáneamente a la presentación de la demanda en los Juzgados de lo Social, como en el plazo de 5 días realizamos el acto de la mediación si conseguimos el acuerdo se desiste del procedimiento judicial y sino cuando menos las partes han intentado acercar posturas antes del juicio

También aumentan las demandas colectivas, aunque sigue siendo muy grande la diferencia respecto a las individuales, ¿están los trabajadores tomando conciencia colectiva?

No se puede comparar numéricamente estos procedimientos, ya que un único conflicto colectivo puede llegar a afectar a todo un sector laboral, tal es así que durante el 2017 y siendo 7.377 los expedientes individuales y 148 los colectivos, los trabajadores afectados por estos expedientes tramitados en el SAMA fueron más de 102.000, por lo que se puede concluir que existe concienciación colectiva.

Otra cosa es, que una minoría de los conflictos colectivos que tramitamos tienen trascendencia pública, pero aun no teniéndola, muchos de ellos tienen una gran trascendencia económica y social, bien por la naturaleza de los intereses en juego, bien por el impacto que pudiera tener en la zona en la que se suscitan, pudiéndose citar a modo de ejemplo los despidos colectivos derivados de un cierre empresarial o la convocatoria de huelga por el bloqueo de la negociación colectiva de todo un sector de actividad.

¿Es difícil encontrar una solución a los conflictos entre empleados y empleadores? ¿Hacia dónde deberían caminar las relaciones laborales para acortar las diferencias entre ellos?

El conflicto en sí mismo no es negativo, pudiendo ser un elemento dinamizador de las relaciones laborales siendo nuestra función principal encontrar fórmulas de solución a cada caso concreto, de manera que nuestros resultados medios están en un 76% de acuerdo en los procedimientos de despido y un 79% en las huelgas y conflictos de interés.

Una de las sensaciones más gratificantes de nuestra función, es haber contribuido a que se restablezcan las relaciones o la comunicación entre las personas a pesar incluso de no haber podido encontrar la solución al conflicto, y otra sensación gratificante es que mediante la mediación se encuentran fórmulas de solución inmediatas y ágiles que hacen que las partes al abandonar el SAMA hayan resuelto definitivamente el problema.

Por otro lado, ¿cuál está siendo el papel de los graduados sociales en la actualidad y hacia dónde cree que se encamina?

Como Directora de este Organismo los veo muy implicados en la sociedad laboral, con muchos retos y con varias líneas de actuación y lo único que puedo decir es que desde el SAMA siempre nos van a tener en colaboración cercana y directa como no podía ser de otra manera porque vivimos en el mismo mundo de relaciones laborales

Mirando hacia adelante, ¿se ve durante otros tantos años en el SAMA?

No sé dónde me llevará el devenir de la vida, pero si tuviese que estar otros tantos años en el SAMA estaría feliz y encantada.

No se le han hecho largos.

No, en absoluto, lo mismo que decía de la inmediatez, aquí hay mucha agilidad, por ejemplo, a la vez que estoy en esta entrevista estoy pendiente de los dos conflictos que estamos celebrando hoy. Además el Organismo está implicados en proyectos relacionados con la mediación, como por ejemplo la participación en un libro sobre la Mediación en Aragón que realiza el Gobierno de Aragón, y todo ello simultáneamente con la gestión ordinaria de las mediaciones, con mi labor a de coordinación de las tres sedes o las funciones propias de la gerencia y de representación institucional. En definitiva, hasta cuando la agenda está tranquila siempre hay actividad por lo que no solo no se me hace largo, sino que más bien se me han pasado volando.

¿Ha habido algún conflicto en concreto que le haya marcado?

Lo primero decir que para mí y para el SAMA todos los conflictos son igual de importantes, dedicando a la mediación el esfuerzo y la dedicación que las partes requieren para resolver su problema en ese momento. No obstante si tuviera que resaltar algún conflicto que me ha marcado especialmente podría ser el primer despido colectivo que hicimos en una incipiente crisis económica que todavía no estaba reconocida, creo que fue alrededor de noviembre del 2.008, otros me han podido marcar por su trascendencia pública y la duración del conflicto.

También me marca positivamente las numerosas muestras de cariño al Órgano de Mediación, de los miembros de los Comités de Empresa y de los Responsables de las mismas, sobre todo después de las sesiones maratónicas y a altas horas de la madrugada una vez que las partes vislumbran el camino de la solución de su conflicto que es cuando el ambiente suele estar más distendido.

Por último, ¿hacia dónde se encamina el SAMA? ¿Qué retos de futuro tiene?

La determinación de los retos del Organismo la tiene el Patronato de la Fundación y yo como como Directora Gerente tengo la obligación de poner en marcha todos los desafíos o medidas que el Patronato considere oportunos en cada momento y así mismo debo mantener año tras año, como mínimo, las mismas condiciones de excelencia en la calidad del servicio, que han contribuido a que el SAMA sea un Organismo valorado por la sociedad aragonesa en general, profesionales, usuarios, Instituciones y referente como os decía para otros Organismo des Solución de Conflictos, que piden nuestra colaboración para la implantación de sus retos de ampliación de competencias.

EL SEGURO DE VIDA



La principal aportación de un seguro de vida a nuestra vida cotidiana y al futuro de nuestros seres queridos es la **seguridad y tranquilidad**. Además, representa una **importante ayuda ante imprevistos** ya que contar con un seguro de vida puede **marcar la diferencia a la hora de proteger a los nuestros si faltamos**.

Entre las principales ventajas que se pueden obtener de la contratación de un seguro de vida destacan:

- **Asegurar el futuro de los hijos:** cuando uno de los progenitores falta en la familia, los ingresos económicos suelen descender de forma significativa. Con un seguro de vida, los hijos pueden seguir teniendo una ayuda económica que garantice, por ejemplo, sus estudios.
- **Sustituir una remuneración económica:** para una persona con una familia que dependa de sus ingresos, tener un seguro de vida puede suponer la tranquilidad ante el futuro de su familia en caso de fallecimiento o incapacidad. De este modo la pérdida de sus ingresos se ve compensada con el capital que te aporta el seguro de vida, permitiendo mantener el nivel de vida al que la familia está acostumbrada.
- **Asegurar el futuro de las personas dependientes que estén a cargo:** si se convive con un familiar dependiente, un seguro de vida puede garantizar su seguridad y bienestar en el caso de que falte la persona que le sustenta.
- **Garantía a la hora de liquidar deudas pendientes** (hipotecas, servicios médicos, servicios de sepelio o créditos personales): si cuando una persona fallece tiene deudas derivadas de una hipoteca, un crédito personal o servicios médicos de pago, su familia hereda las mismas. Recibir el ingreso del capital asegurado en un seguro de vida permite a los familiares destinar el dinero a estos pagos.

Las ventajas son muchas y el precio para alcanzarlas es bastante asequible. Frente a la creencia errónea de que un seguro de vida es un producto para rentas altas, se trata de un producto al alcance de cualquier familia y que garantiza la tranquilidad de los que más nos importan.

Si todavía se tienen dudas a la hora de decidir si se necesita un seguro de vida, simplemente es necesario hacerse alguna de **las siguientes preguntas: ¿alguien depende de usted?, ¿ha formado una familia?, ¿se ha comprado una casa?**

¿CUÁNTO CUESTA UN SEGURO DE VIDA?

La siguiente pregunta lógica será, ¿cuánto cuesta un seguro de vida? Sin embargo, a la hora de contratar un seguro de vida, lo primero que hay que hacer es cambiar de mentalidad y pensar que su contratación no es un "gasto" sino, más bien, una de las inversiones más importantes, debido a la gran importancia que puede tener en nuestras vidas.

Desgraciadamente, no se suele ser consciente de los beneficios de contar con la protección de un seguro de este tipo hasta el momento en el que ocurre el fallecimiento de alguno de los pilares de un hogar y se percibe cómo puede cambiar drásticamente el estilo de vida de sus miembros.

Hay cuatro factores que influyen de manera directa en el cálculo del precio de un seguro de vida:

- **Edad de la persona asegurada:** cuanto más joven es el asegurado, más económico será su seguro de vida ya que existe menos riesgo de que fallezca.
- **Estado de salud de la persona asegurada:** a la hora de contratar un seguro de vida se debe informar a la compañía del estado de salud real, sin omitir información ya que será un factor determinante a la hora de fijar el precio.
- **Profesión de la persona asegurada:** algunas profesiones están más relacionadas con el riesgo que otras, y esto influye en la prima final. Por ejemplo, una persona que trabaja transportando mercancías peligrosas o en un andamio tiene más riesgo de sufrir un accidente que una persona que trabaja como administrativo, por lo que la prima de la póliza de esta última podría ser menor.
- **Capital asegurado:** cuando se contrata un seguro de vida es necesario indicar qué capital se quiere asegurar. Es decir, cuánto dinero se quiere que reciban los herederos si ocurre algo. Este es uno de los factores primordiales a la hora de calcular la prima. Cuanto más capital esté asegurado en la póliza mayor será el precio que habrá que pagar por la cobertura del seguro de vida.

En todo momento debemos explicar, no solo la realidad económica de la persona asegurada, sino también las expectativas que tenemos al contratar el seguro de vida.

Con la ayuda de los cuatro puntos anteriores, se puede obtener una idea aproximada de la prima del seguro de vida. Sin embargo, el precio no debería ser el factor determinante para contratar un seguro de vida, es importante fijarse también en las coberturas para evitar que un producto barato luego, termine resultando caro.

¿QUIÉNES SON LOS BENEFICIARIOS DE UN SEGURO DE VIDA?

Cuando se contrata un seguro de vida se hace pensando en lo que pueda pasar en un futuro. No tener problemas económicos si se sufre una incapacidad, o que la pareja o hijos no tengan perjuicios económicos son algunas de las razones que pueden llevar a alguien a disponer de un seguro de vida. Pero si llega el momento en el que se falta, no sólo será importante disponer de la cobertura de fallecimiento con la que cuentan estos seguros, sino que también será importante que quienes reciban el capital sean quienes realmente se quiere que lo hagan.

Para que esto ocurra hay que identificar la figura de los herederos legales. Al igual que en cuanto a las herencias el testamento no es

obligatorio, en los seguros de vida es posible designar de manera expresa a las personas que serán beneficiarias o no hacerlo. En los casos en los que no se designa ningún beneficiario de manera expresa, la ley indica que los beneficiarios son los “herederos legales” del fallecido.

Esta situación (fallecimiento sin dejar hecho testamento) se conoce como “sucesión intestada” y para poder saber quiénes son los herederos legales hay que recurrir al Código Civil donde se indica, según la situación familiar del fallecido, quienes son. Además, como el Código Civil tiene su base en el derecho romano, los parientes descendientes tienen siempre preferencia sobre los parientes ascendientes y éstos sobre los colaterales.

Además, si no se ha hecho testamento o designado beneficiarios de manera expresa, el cobro del seguro de vida se retrasará puesto que los familiares del fallecido tendrán que ir a un notario para que, basándose en el Código Civil, evalúe la situación familiar del asegurado y realice la “declaración de herederos”.

¿QUIÉNES SON LOS HEREDEROS LEGALES?

La definición de “herederos legales” engloba varias figuras, que serán designadas siempre en el siguiente orden:

- **DESCENDIENTES:**
 - HIJOS: heredan a partes iguales, sin distinción, tanto naturales como adoptados.
 - NIETOS: si cualquiera de los hijos ha fallecido, los hijos de éste (nietos del fallecido) heredarán (a partes iguales) la parte que le hubiera correspondido a su padre/madre.
- **ASCENDIENTES:**
 - PADRES: Si sobreviven ambos padres, heredarán a partes iguales. Si sólo vive uno, éste sería el único heredero.
 - ABUELOS: Si no hay padres, pero sí abuelos o bisabuelos, la herencia se divide por líneas de familia: los abuelos paternos reciben una parte y los maternos otra.
- **CONYUGE:**
 - El cónyuge sólo heredaría a falta de descendientes y as-

pendientes, aunque siempre tendría derecho a una parte en usufructo vitalicio.

- **COLATERALES:**
 - **HERMANOS Y SOBRINOS:**
 - De doble vínculo (hermanos de padre y madre): heredan por partes iguales.
 - De doble vínculo (hermanos de padre y madre) y medio hermanos (sólo hermanos de padre o de madre): los primeros heredan doble cantidad que los segundos.
 - Sólo medio hermanos: heredan a partes iguales.
 - **RESTO DE COLATERALES HASTA CUARTO GRADO**
 - Primos.
 - Hermanos de Abuelos.
 - Nietos de Hermanos.

ATENCIÓN: Más allá, no se considerarán herederos legales y el heredero sería el Estado.

¿CÓMO DESIGNAR HEREDEROS?

La mayoría de las personas tienen ideas preconcebidas sobre lo que significa “herederos legales”. Por ejemplo, en muchos casos, se piensa erróneamente que, si una persona está casada y tiene hijos, su cónyuge y sus hijos heredarán a partes iguales. Otro caso sería, si una persona está casada y sin hijos, la mayor parte de las personas piensa que será su cónyuge quien herede, pero en este caso serían los padres del fallecido (los ascendientes) quienes heredarían y el cónyuge sólo tendría una parte en usufructo vitalicio. Por todo ello, es importante indicar los beneficiarios en su seguro de vida indicando nombre, apellidos y DNI siempre que sea posible. De este modo se agiliza los trámites y se consigue el objetivo por el cual se contrata un seguro de vida, proteger a los que más se quiere.

Carmina Arévalo
Directora Comercial Canal Directo
CNP Partners



Sabadell
Professional

B S

Una cuenta pensada para que autónomos, comercios, despachos profesionales y pequeñas empresas se hagan grandes.

Cuenta Expansión
Negocios Plus PRO

Te abonamos el 10%
de tu cuota de colegiado*

0

comisiones de administración y mantenimiento.¹

+

TPV

Con condiciones preferentes.

+

Hasta 30€ mes

bonificación del 1% en la emisión de nóminas y seguros sociales.²

+

Gratis

Servicio Kelvin Retail, información sobre el comportamiento de tu negocio.³

Llámanos al 902 383 666, identifícate como miembro de tu colectivo, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

* Hasta un máximo de 50 euros anuales por cuenta, con la cuota domiciliada. El abono se realizará durante el mes de enero del año siguiente.

Estas condiciones se mantendrán mientras se cumplan los requisitos establecidos en el contrato:

-Tener un ingreso regular trimestral por un importe mínimo de 10.000 euros (se excluyen los ingresos procedentes de cuentas abiertas en el grupo Banco Sabadell a nombre del mismo titular).

-Y cumplir, como mínimo, dos de los siguientes requisitos: un cargo en concepto de emisión de nómina, un cargo en concepto de seguros sociales, un cargo en concepto de impuestos o dos cargos en concepto de recibos. En caso de que el titular sea un comercio, es requisito obligatorio disponer de TPV con nuestra entidad. Se consideran comercios a los efectos de la contratación de esta cuenta los que figuran en el listado publicado en www.bancosabadell.com/cuentaexpansionnegociosplus.

Estos requisitos son de cumplimiento mensual; si al tercer mes no se cumplen estas condiciones, automáticamente la Cuenta Expansión Negocios Plus PRO pasará a ser una Cuenta Profesional.

1. Rentabilidad 0% TAE.

2. Si domicilias conjuntamente la emisión de nóminas y seguros sociales te bonificamos todos los meses el 1%, con un máximo de 30€/mes.

3. Contarás con un servicio periódico de información actualizada sobre el comportamiento de tu comercio, tus clientes y tu sector, para ayudarte en la toma de decisiones.

sabadellprofessional.com



1 / 6

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

Banco de Sabadell, S.A. se encuentra adherido al Fondo Español de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. La cantidad máxima garantizada actualmente por el mencionado fondo es de 100.000 euros por depositante.



M^a Teresa Martín Barea

He vivido la evolución y los cambios en la figura del Graduado Social desde sus inicios

María Teresa Martín Barea (Teruel, 1946), ha sido durante 43 años Letrada de la Administración de Justicia (anteriormente Secretario Judicial) en el Juzgado de lo Social de Teruel.

Profesora en Graduado Social de Derecho procesal laboral en la Universidad de Zaragoza (Campus de Teruel), durante los cursos 1986 a 1991.

¿Qué le impulsó a estudiar Derecho?

El Bachillerato lo hice por ciencias puras, y en un principio me había matriculado en Arquitectura en Barcelona, pero me di cuenta que era pedir un gran esfuerzo a mis padres, ya que tres de mis hermanos estaban estudiando fuera. Entonces me coloqué de funcionaria ese verano, en la oficina de Turismo en 1963 abrieron una oficina de Turismo en Teruel, y necesitaban a alguien con idiomas, me hicieron la prueba y empecé a trabajar, en principio para el verano, pero llegó septiembre y decidí seguir trabajando, y pensé ¿qué puedo hacer en Teruel?, hablé con la facultad de Derecho en Zaragoza y como me permitían ir a los exámenes, me matriculé en la Facultad de Derecho. Y tuve la suerte que me gustó mucho, porque pienso que todas las cosas si las conoces te gustan.

¿Cómo fue su llegada al Juzgado de lo Social de Teruel?

Yo estaba de jefe de la Oficina de Turismo tras la realización de un examen, entonces se llamaba Póliza de Turismo, (Organismo autónomo dentro de Ministerio de Información y Turismo), empezaron a surgir problemas ante la modificación del Organismo, y muchos de mis compañeros se metieron en pleitos, pero yo decidí opositar.

Primero me presenté a Auxiliar y a Administrativo (posteriormente Oficial), y las aprobé las dos en el año. Me quedé con la plaza de Administrativo desde el año 1973 con destino en la Magistratura de Trabajo, y empecé a prepararme las de Secretario de Magistratura de Trabajo por oposición libre.

En aquellos años existían las figuras de Secretario de Juzgado de Distrito, Secretario de Juzgado de tercera, secretarios de segunda, pero yo me presenté directamente a Secretario de Magistratura de Trabajo. En el temario entraba todos los temas de secretario de segunda más Derecho Laboral, tanto material como procesal laboral. Por eso el secretario el que advierte si hay que subsanar las demandas, puesto que debemos conocer el Derecho Laboral.

Posteriormente cuando hubo el cambio de Magistratura de Trabajo a Juzgado de lo Social, yo ya era secretario, puesto que había aprobado la Oposición con esa categoría.

¿Qué destacaría de su profesión?

La verdad es que me ha gustado todo lo que he hecho en el ejercicio de las funciones que me han sido propias como secretario, pero destacaría lo primero, la labor de estudiar las demandas, por si hubiera que subsanar algo, puesto que con ello se evita la prolongación del procedimiento.

En segundo lugar, y creo que es una de las labores más bonitas, es la conciliación, una conciliación bien hecha en la que ninguna de las partes pierda, una conciliación ajustada y adecuada, pensando también en lo que pueda pasar en caso de incumplimiento.

En una sentencia siempre uno gana y otro pierde, mientras que en una conciliación en la que ambas partes ceden por igual, sin abusos, nadie pierde. Me he encontrado con asuntos en los que después de una conciliación ajustada, las partes han seguido teniendo relación laboral o personal fuera del trabajo, asuntos en los que con un acuerdo de pago aplazado se ha evitado el cierre de una empresa, con la consiguiente evitación de pérdida de puestos de trabajo, pues esas labores han sido muy satisfactorias.

Por otro lado, siguiendo con la conciliación, hay que tener en cuenta que los secretarios llevamos las ejecuciones, el Juez dicta auto para iniciar, pero el resto es labor del secretario, por lo que hay que tener especial cuidado en redactar correctamente las actas de manera que en caso de incumplimiento sea posible y fácil de ejecutar.

Y por último la redacción de las actas de juicio que hasta la entrada del programa Fidelius como sabéis, las redactábamos los secretarios. En mi caso las tomaba en sala a mano, siempre intentando transcribir todo, puesto que el contenido de las actas era importante para el posible recurso que se interpusiera en su caso.

A lo largo de los años de profesión, ¿qué cambios ha podido comprobar respecto a la figura del Graduado Social?

Tal y como dije en el Homenaje, he vivido la evolución y los cambios en la figura del Graduado Social desde sus inicios.

Tanto en la LPL como en la LRJS, se recoge la figura del representante, es decir cualquier persona que tenga sus derechos civiles puede representar. Pues en un inicio el Graduado Social ejercía esa labor de representación, no subía a estrados, no llevaba toga, no podía tramitar recursos..., pero eran personas que mostraban un gran interés, se fueron preparando más, y con el tiempo ya se les fue reconociendo como verdaderos técnicos especialistas en Derecho del Trabajo pasando a permitirles sentarse en estrados, llevar la toga, interponer recursos..., para lo que jugaron un gran papel los Colegios Profesionales.

Por mi parte puedo decir que la relación con los Graduados Sociales ha sido muy buena, recuerdo a los primeros que empezaron a venir a sala, sobre los años 80. Recuerdo a Rojo de Zaragoza, gran especialista, muy preparado y, también muy conciliador.

Fue profesora de Graduado Social en la Universidad de Zaragoza en el campus de Teruel, ¿cómo recuerda esa época?

Empecé cuando Graduado Social pasó a impartirse en la Universidad de Zaragoza (Campus de Teruel), y tuve la suerte de hacer yo el programa.

Lo enfoqué a una impartición muy práctica, los alumnos redactaban papeletas de conciliación, demandas, escritos a la Seguridad Social, hacíamos juicios en clase y asistían a ver juicios en sala.

Escenificábamos todo en clase, estaba enfocado a la realidad, sin olvidar que había que estudiar la parte teórica claro, pero una enseñanza únicamente teórica no tiene sentido, es absurda, hay que conocer todas las argucias legales que se pueden utilizar, conocer todos los medios de prueba de los que puedes valerte, por eso en los juicios que escenificábamos en clase, en unas ocasiones eras el Graduado Social de la parte demandante, otras veces el de la parte demandada, o el perito médico, o un testigo.....

¿Cómo ha vivido usted los cambios tecnológicos que se han ido introduciendo en Justicia?

La verdad que no me han supuesto ningún problema, los he admitido perfectamente y estoy a favor del progreso tecnológico, son herramientas muy útiles.

Con la introducción de Fidelius, se dejó de redactar las actas a mano, posteriormente LEX-Net y finalmente Avantius, pero como digo siempre me he adaptado sin problema alguno y considero que son herramientas convenientes, útiles y debemos adaptarnos a ellas.

¿Tiene hijos?

Sí.

¿Cómo fue compatibilizar la crianza de los hijos con el trabajo?

Cuando nacieron mis hijos no había tantos días de permiso por maternidad, ni existían horas de lactancia. Se celebraban juicios mañana y tarde. Pero nunca tuve problemas con los jueces y resto de compañeros para, por ejemplo, irme a media mañana a dar el pecho, en lugar de ir a tomar café, aprovechando que en Teruel las distancias son cortas, me iba a dar el pecho, y bueno lo compatibilicé bien.

Como mujer ¿se ha encontrado con algún obstáculo en el ejercicio de su profesión?

Nunca he tenido problemas por el hecho de ser mujer a lo largo de mi carrera, siempre me he sentido respetada.

Antes de que yo me presentara a la oposición, hasta casi los 70 en Justicia las mujeres solo podían ser Conserjes/Ordenanzas/Agentes/Auxilia-res, no podían ser Gestor y mucho menos Secretarios. Pero curiosamente desde que las mujeres pueden optar a cualquier puesto, se puede ver que aprueban más mujeres que hombres, y prueba de ello es que es muy normal desde hace tiempo, que en un juicio haya una Jueza, una Letrada de la Administración de justicia y una Oficial, por ejemplo, así como mujeres defendiendo los asuntos.

¿Recuerda algún momento de especial satisfacción a lo largo de estos años?

He tenido muchos momentos buenos, porque como ya he dicho me ha gustado mi profesión he disfrutado con ella, pero como muy satisfactorio y como más reciente, la entrega de la medalla de honor del Colegio de Graduados Sociales de Aragón, ha sido un momento muy emotivo para mí.

Para finalizar, queremos darle la enhorabuena por su jubilación, ¿cómo afronta esta nueva etapa?

Lo principal ayudar a la familia, estar con ellos, hacer cursos, acudir a seminarios... no relacionados con mi profesión, soy una persona muy activa y me gusta aprender cosas nuevas. Pero en definitiva voy a dedicar mi tiempo a la familia y a hacer lo que me gusta, aunque siempre estaré para cualquiera que necesite mi ayuda como profesional.



CRÉETELO

La Publicidad también es para tí



PRENSA - RADIO - TELEVISIÓN - BUS - EXTERIOR - BUZONEO - WEB - CREATIVIDAD

Paseo Damas 15, 4º 1ª, 50008 ZARAGOZA | Tel. 976 22 04 37 | info@anaortizpubli.com | www.anaortizpublicidad.com

LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS TRIMESTRALES DEL 15 DE SEPTIEMBRE AL 14 DE DICIEMBRE DE 2018

Nombre del Convenio	Ámbito	E	Fecha	Concepto
AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS, Industrias de	Estatal	E	16/11/2018	CONVENIO
ALMACENISTAS DE MADERA, IMPORTADORES DE MADERAS, CHAPA TABLEROS	Zaragoza	P	24/10/2018	REVISION SALARIAL
BUCEO PROFESIONAL Y MEDIOS HIPERBÁRICOS	Estatal	E	07/11/2018	CORRECCION ERRORES ULTIMO ACUERDO
COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUIMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS	Estatal	E	21/09/2018	CONVENIO
COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS	Estatal Interprovincial	E	16/11/2016	ACUERDO MODIFICACION TABLAS
COMERCIO DEL METAL	Zaragoza	P	03/09/2018	CONVENIO
CONSERVAS SEMICONSERVAS AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEÍTES Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS	Estatal	E	27/11/2018	ACUERDO MODIFICACION
CONSERVAS VEGETALES, FABRICACIÓN	Estatal	E	16/11/2018	CONVENIO
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS, INDUSTRIA DE LA	Huesca	P	05/11/2018	CALENDARIO PROVINCIAL 2019
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS, INDUSTRIA DE LA	Zaragoza	P	07/12/2018	CALENDARIO LABORAL 2019
DERIVADOS DEL CEMENTO	Estatal	E	21/09/2018	TABLAS SALARIALES
DERIVADOS DEL CEMENTO	Huesca	P	20/11/2018	CONVENIO
DERIVADOS DEL CEMENTO	Zaragoza	P	12/12/2018	CALENDARIO LABORAL 2019, REVISION SALARIAL
FOTOGRAFICA, INDUSTRIA	Estatal	E	12/12/2018	ACTA COMISION MIXTA
FRIO INDUSTRIAL	Estatal	E	10/10/2018	CONVENIO
GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS, ALQUILER	Autonómico	BOA	28/09/2018	CONVENIO
HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO, INDUSTRIAS DE	Estatal	E	26/09/2018	CONVENIO
HOSTELERIA	Teruel	P	22/11/2018	CONVENIO
LIMPIEZA DE CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DEL SERVICIO ARAGONESES DE LA SALUD	Autonómico	BOA	12/12/2018	ACTUALIZACION TABLAS 2018
OFICINAS Y DESPACHOS	Huesca	P	07/12/2018	CONVENIO
PATATAS FRITAS, SECTOR *	Soria	P	21/11/2018	CORRECCION ERRORES
SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. – (RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD)	Estatal	E	21/09/2018	CONVENIO
SIDEROMETALURGICA, INDUSTRIA	Soria	P	21/11/2018	CALENDARIO 2019
TRANSPORTE DE MERCANCIAS (TRACCION MERCANCIAS O TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, GARAJES, SERV. DE LAVADO Y ENGRASE)	Teruel	P	09/10/2018	TABLAS SALARIALES 2018-20 Y CONVENIO
VIDRIO, INDUSTRIA EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DE LA CERAMICA Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTAS DE LOS MISMOS MATERIALES	Estatal	E	23/11/2018	CONVENIO

IPC OCTUBRE 2018

Índice Octubre 2018	104,991
De 1 al 31 de Octubre de 2018	0,9%
De 1 de Enero a 31 de Octubre de 2018	1,8%
De Octubre/2017 a Octubre/2018	2,3%

IPC NOVIEMBRE 2018

Índice noviembre 2018	104,9
De 1 al 30 de noviembre de 2018	- 0,1 %
De 1 enero a 30 noviembre de 2018	1,6 %
De Noviembre/2017 a Noviembre/2018	1,7 %



Somos la compañía líder mundial y única en España que ofrece Soluciones integrales de software de gestión, información, servicios y formación para favorecer la productividad y la eficiencia en Despachos Profesionales y Empresas

a3ASESOR

Solución integral de gestión para Despachos Profesionales

a3EQUIPO

Solución integral de gestión para RR.HH.

a3ERP

Solución integral de gestión para PYMES

Acompañamos a nuestros clientes en la transformación de sus organizaciones creando negocios más competitivos a través de soluciones tecnológicas inteligentes y fáciles de usar.



Portal del COLABORADOR

Hágase colaborador
de SPMAS,
y disfrute de **más
ventajas.**

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.

01 Toda la información a su alcance

02 Permanentemente actualizado

03 Ofertas en formación

04 Fichas normalizadas

05 Presupuestos online



MAS
PREVENCIÓN
SERVICIO DE PREVENCIÓN

C/Monasterio de Samos, 31-33. 50013 ZARAGOZA T 976 302 253 F 976 302 622

☎ 976 301 361 ✉ contrato@spmas.es

www.spmas.es