

GRADUADO SXXI

Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón

nº 23 | Septiembre 2022



Entrevista

**Ricard
Sayós Suasi**

Director General en
MÁS PREVENCIÓN



Entrevista

**Alberto
Nicolás Bernad**

Decano de la Facultad de
Ciencias Sociales y del
Trabajo, UNIZAR

*Actos Institucionales, Consejos,
Artículos de Colaboración, Legislación,
Convenios Colectivos...*

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.



En el Santander os tenemos en cuenta.

Por ello, tenemos una cuenta que se adapta a ti: la **Cuenta Corriente Colectivos del Santander**, **sin comisión de administración ni mantenimiento de la cuenta¹, sin comisión por transferencias en euros, nacionales y UE realizadas por internet, banca móvil o cajeros.**

No aplica a urgentes e inmediatas, y con las tarjetas*:

- **Tarjeta Crédito Santander**
Todo lo que necesitas en una única tarjeta.
- **Tarjeta Débito Santander²**
Sin comisión de emisión ni de mantenimiento.

También tenemos una **oferta preferente de financiación** para ti.

Infórmate en el **915 123 123** o en nuestras oficinas.

1. Cuenta no remunerada. TIN 0% **TAE 0%**. Para un supuesto de que se mantenga de forma constante durante 1 año un saldo diario de 7.000€, aplicando un tipo de interés nominal anual de 0% y una comisión de mantenimiento de 0€. 2. Concesión de la tarjeta sujeta a previa aprobación del Banco. Esta tarjeta permite el pago aplazado. Ten en cuenta que, si eliges una cuota demasiado baja, tu deuda puede alargarse en el tiempo más de lo previsto, ya que la cuota mensual se destinará en primer lugar al pago de intereses y comisiones y en una cantidad menor a la amortización del capital. Recuerda usar tu tarjeta de crédito de forma responsable. El uso abusivo de financiación implica un riesgo de sobreendeudamiento con consecuencias a largo plazo que pueden afectar a tu planificación financiera.
*Consulta resto de condiciones en tu oficina más cercana.

SUMARIO

Actos Institucionales	4
Tablas de Autónomos	5
Legislación	6
Entrevista: Ricard Sayós Suasi	7
Entrevista: Alberto Nicolás	10
Artículo de Colaboración: Mutua Universal	13
Artículo de Colaboración: Mutua Universal	15
Artículo de Colaboración: Lázaro Gimeno	16
Convenios Colectivos	18

> Saludo del Presidente

Estimados compañeros:

Una vez más nos reunimos por medio de estas líneas; deseando que hayáis pasado unas muy felices Fiestas del Pilar, las primeras en tres años.



Estamos moviéndonos en momentos muy difíciles y convulsos, salimos de la catástrofe del covid-19 y sus famosas variantes, que casi nos han hecho a todos estudiar una especialidad de epidemiología y llevamos dos años inmersos en una crisis, que, en vez de tener visos de finalizar, nos vislumbra momentos más difíciles, o al menos tiempos con grandes dificultades y enormes incertidumbres.

Todos sabemos que la economía lo único que pide es estabilidad y decisiones templadas, y todo lo que nos encontramos son grandes incertidumbres a un futuro muy próximo y muy cercano, por lo que todos entendemos que de una manera u otra nuestros despachos van a verse alterados y afectados.

Desde este Colegio profesional, os intentamos aportar toda la ayuda que en nuestras manos está, acompañándoos en la búsqueda de nuevas áreas para el crecimiento de vuestros despachos y presentándoos la máxima formación posible tanto en las actuaciones que están establecidas a fecha de hoy, como en las constantes modificaciones legislativas y su nuevo funcionamiento que desde el gobierno nos instan a realizar.

No, ciertamente no es fácil nuestra profesión, ya que nos obliga estar actualizados a tiempo real con cada nuevo Real Decreto, con cada nueva Ley, por lo que os insto a valoraros como profesionales. Los graduados sociales somos unos de los profesionales con más conocimientos en las micros y pequeñas empresas, valoraros y hacer que todas las personas os valoren por lo que sois profesionalmente, graduados sociales de Aragón.

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*

Coordinación

Ana Ortiz Publicidad

Impresión

Repetimos

Consejo de Redacción

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

Depósito Legal

2-1190/05

ACTOS INSTITUCIONALES, DE PRESIDENCIA Y ACTIVIDAD COLEGIAL

15/06/22 Reunión de la Comisión Actos Institucionales. Asisten D. Pedro Rubio, Tesorero, M^a Ángeles Tejero, Vocal y Silvia Aznar, Vocal.

17/06/22 Invitación a los Actos Conmemorativos del 25 Aniversario del Servicio de Prevención Riesgo y Trabajo, en Logroño. Asiste el Presidente del Colegio, D. David Oroz.

20/06/22 Reunión telemática (zoom) de la Comisión de Procolos de Acoso.

21/06/22 Reunión con D^a. M^a Ángeles Júlvez León, Directora General de Justicia de la DGA sobre el Plan de Igualdad a la que asisten el Presidente, D. David Oroz y el Vicepresidente 1^o, D. Noé Fau.

21/06/22 El Presidente, D. David Oroz y el Tesorero del Colegio, D. Pedro Rubio se reúnen con el Gerente de la Empresa PERNIA SISTEMAS INFORMATICOS.

21/06/22 Reunión para la firma del Convenio de Colaboración entre el COGSA y MAS PREVENCIÓN SERVICIO DE PREVENCIÓN, SLU. Asisten, por parte del COGSA, D. David Oroz, Presidente y D. Pedro Rubio, Tesorero, y por parte de SPMAS, D. Ricard Sayos, Director General y D. José Luis Baguer, Director Comercial.

22/06/22 Reunión telemática (zoom) de la Comisión Permanente del Colegio para tratar el asunto de Protocolos de Acoso.

23/06/22 Reunión telemática (zoom) de la Comisión de Actos Institucionales del COGSA

29/06/22 Reunión telemática/presencial de la Comisión de Igualdad y Diversidad (CEOE). Se conecta, en delegación del presidente del Consejo General, el Presidente del Colegio, D. David Oroz, como miembro de la Comisión Técnica de Igualdad y Red Social Corporativa del Consejo General.

01/07/22 Reunión informativa telemática dirigida a los colegiados que han adquirido el Protocolo de Acoso a APREGEN (Asociación Profesional Nacional de Especialistas en Género, Igualdad, Acoso y Violencia de Género) sobre nuevo canal de denuncias.

4/7/22 Reunión de la Comisión Permanente del Colegio para tratar asuntos sobre el Protocolos de Acoso.

7/7/22 Invitación recibida de Wolters Kluwer a la Webinar sobre el Impuesto de Sociedades remitida a

los colegiados. Ponente, D. Luis Jos Gallego, Inspector Jefe Regional Agencia Tributaria.

11/7/22 Convocatoria de la reunión telemática del Patronato FUNDACIÓN "JUSTICIA SOCIAL" a través de la plataforma Zoom. Se conecta el Presidente, D. David Oroz.

12/7/22 Invitación de Wolters Kluwer a una Webinar remitida a los colegiados en relación a la próxima publicación de la Segunda Convocatoria de las ayudas del Kit Digital para el tramo de empresas y despachos de 3 a 9 empleados.

22/7/22 Convocatoria Reunión ordinaria Junta de Gobierno del COGSA

07/09/22 Reunión informativa telemática dirigida a los colegiados que adquirieron el Protocolo de Acoso a APREGEN para tratar el nuevo canal de denuncias, su funcionamiento y resolución posibles dudas.

07/09/22 Reunión Comisión Actos Institucionales. Asiste el Vicepresidente D. Noé Fau, el Tesorero, D. Pedro J. Rubio y las vocales D^a. Silvia Aznar y M^a Ángeles Tejero.

12/09/22 Convocatoria reunión ordinaria de la Junta de Gobierno del COGSA. Presencial

14/09/22 Reunión con la Dirección Provincial de la TGSS de Teruel. Asiste, D^a Pilar Sánchez, Delegada en Teruel del COGS de Aragón y D. Noé Fau Guinda, Vicepresidente 1^o del COGS de Aragón.

16/09/22 D. Noé Fau, Vicepresidente 1^o del COGS de Aragón, asiste al Solemne Acto Académico de Apertura del Curso 2022-2023 de la Universidad de Zaragoza.

IPC JUNIO 2022

Índice Junio 2022	110,3%
Del 1 al 30 de Junio de 2022	1,9%
De Junio /2021 a Junio /2022	10,2%

IPC JULIO 2022

Índice Julio 2022	110,0%
Del 1 al 31 de Julio de 2022	-0,3%
De Julio /2021 a Julio /2022	10,8%

IPC AGOSTO 2022

Índice Agosto 2022	110,3%
Del 1 al 31 de Agosto de 2022	0,3%
De Agosto /2021 a Agosto /2022	10,5%

	Tramos de rendimientos netos 2023 – Euros/mes		Base mínima –Euros/mes	Base máxima –Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1.	<= 670	751,63	849,66
	Tramo 2.	> 670 y <=900	849,67	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70
Tabla general	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <= 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y <=3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.372,55	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.633,99	4.139,40
	Tramos de rendimientos netos 2024 – Euros/mes		Base mínima –Euros/mes	Base máxima –Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1.	<=670	735,29	816,98
	Tramo 2.	> 670 y <=900	816,99	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	872,55	1.166,70
Tabla general	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <=1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.045,75	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.062,09	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.078,43	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.111,11	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y <= 3.190	1.176,47	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.241,83	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.307,19	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.454,25	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.732,03	4.139,40
	Tramos de rendimientos netos 2025 – Euros/mes		Base mínima –Euros/mes	Base máxima –Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1.	<=670	653,59	718,94
	Tramo 2.	> 670 y <=900	718,95	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <=1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y <= 3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.732,03	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.928,10	4.139,40

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social para las personas trabajadoras al servicio del hogar

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) dictaminó, el 24 de febrero de 2022, que el Sistema de la Seguridad Social en España podía resultar discriminatorio hacia las mujeres, ya que no permitía cotizar por desempleo y, en consecuencia, tener acceso a dicha prestación, a las personas trabajadoras al servicio del hogar, que son mayoritariamente mujeres.

A raíz de dicha sentencia del TJUE, el pleno del Congreso de los Diputados respaldó, el pasado 9 de junio, la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ampliando sus derechos, entre otros, la protección por desempleo.

PRINCIPALES NOVEDADES

Cotización por desempleo y por FOGASA

A partir de 1 de octubre de 2022, será obligatorio cotizar por desempleo y por la protección del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), en las siguientes condiciones:

Se aplicarán los tipos de cotización y la distribución que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2022 (desde el 1 octubre hasta el 31 de diciembre), el tipo de cotización por desempleo será del 6,05% (Un 1,05% irá a cargo del empleado y un 5% del empleador). El tipo de cotización por FOGASA será de un 0,2%, a cargo del empleador.

Los empleadores tendrán derecho a una bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al FOGASA; además, se mantiene la reducción de un 20% en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este Sistema Especial.

A partir del 1 de abril de 2023, como alternativa a la citada reducción del 20%, las personas empleadoras que den de alta a una persona trabajadora al servicio del hogar tendrán derecho a una bonificación del 45% o del 30% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando cumplan determinados requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente. Hasta esa fecha seguirán en vigor las bonificaciones existentes a la fecha por la contratación de cuidadores en familias numerosas (un 45% en la aportación empresarial por contingencias comunes), que mantendrán su vigencia hasta la fecha de baja del cuidador.

A partir del 1 de enero de 2023 las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras. La regulación anterior permitía que las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar que prestaran sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora podían asumir las obligaciones de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización, por lo que, aquellas que hasta ahora no hubieran asumido esas obligaciones deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad, durante enero de 2023, los datos necesarios para su cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras al servicio del hogar tendrán derecho al cobro de la prestación por desempleo y a percibir del FOGASA las indemnizaciones y salarios impagados en caso de insolvencia del empleador.

Eliminación de la figura del desistimiento

Desaparece la figura del desistimiento, que permitía prescindir de los servicios de la persona empleada (con un preaviso de 20 o 7

días, en función de la duración de la prestación de servicios, y con una indemnización de 12 días de salario por año de servicio) sin tener que justificar causa alguna, figura que tenía su sentido al no tratarse de una relación laboral ordinaria sino especial (titular del hogar – empleado de hogar), en el que la confianza es la base fundamental de dicha relación.

La nueva regulación se remite a la normativa laboral común para poder extinguir la relación laboral de carácter especial entre la persona empleadora del hogar y la persona trabajadora del hogar, salvo en lo que resulte incompatible.

Causas para poder extinguir la relación laboral:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

La decisión de extinguir el contrato por cualquiera de estas tres causas se deberá comunicar por escrito, con un preaviso de 20 días si la prestación de servicios hubiera superado el año, o de 7 días si fuera de un año o menos. Simultáneamente a la comunicación la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización de 12 días de salario por año de servicio con un límite de 6 mensualidades.

Prevención de riesgos laborales

Se incluye al colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los términos que se desarrollen reglamentariamente.

Enfermedades profesionales

Se establece el compromiso de creación de una comisión de estudio cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades, para que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.

Acreditación de competencias

Se prevé el desarrollo de políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o la atención de las personas que formen parte del ámbito doméstico

BASES DE COTIZACIÓN PARA EMPLEADAS DEL HOGAR EN 2023

Tramo	Retribución mensual Euros/mes		Base de cotización Euros/mes	
1.º	Hasta	269,00		250,00
2.º	Desde	269,01	Hasta	418,00
3.º	Desde	418,01	Hasta	568,00
4.º	Desde	568,01	Hasta	718,00
5.º	Desde	718,01	Hasta	869,00
6.º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00
7.º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669
8.º	Desde	1.166,67		Retribución mensual

Ricard Sayós

Los profesionales de la asesoría empresarial nos identifican como el socio ideal para ayudarles en la divulgación de información a todos sus clientes de los aspectos de la materia preventiva o prevención de riesgos laborales. Juntos somos más.



Es, de formación, Ingeniero Industrial. ¿Fue una elección vocacional o casual?

Estas cosas nunca se saben, lo acabas sabiendo con el tiempo. Siempre me han gustado más las ciencias que las letras: de pequeño jugaba a construir, a transformar, a arreglar las cosas... Siempre me había gustado ese mundo y supongo que eso significa que tengo vocación técnica, de entrada; por tanto, dentro del abanico técnico es donde busqué. Luego encontré la Ingeniería industrial, que englobaba todas esas cuestiones que me interesaban de jovencito y vi que era lo que me gustaba hacer de cara al futuro. Al final acabé especializándome en organización industrial, que es quizás la menos técnica de las vertientes de mi vocación, pero es una especialidad de la Ingeniería que te abre al mundo de la gestión y mucho al mundo de la empresa. Con el tiempo, justo antes de asumir puestos de dirección general, también acabé cursando un programa de dirección general en IESE Business School y fue mi etapa de formación más transformadora, donde descubrí quizá esa vocación que creo que tenemos todos de dirigir, de organizar y de hacer que las cosas pasen, que es realmente donde creo que encontré mi vocación, entre lo técnico y la gestión empresarial.

Si tuviera que elegirlo de nuevo, ¿volvería a hacerlo?

Sin duda. No creo que me haya equivocado en eso. Creo que la Ingeniería es una de las carreras que mejor te prepara para el mundo de la empresa y el mundo de la gestión empresarial, de la innovación de los procesos, de los productos, de cómo producir bienes y servicios... Aunque la mejor formación es verdad que se adquiere obviamente trabajando con pasión en las empresas y teniendo claro que cada día es un buen día para aprender cosas.

Comenzó a trabajar muy pronto en la rama de prevención de riesgos laborales, ¿qué interés le suscitó esta actividad en concreto?

Sí, realmente empecé a trabajar pronto. Era una actividad un poco desconocida, que estaba muy metida en las ingenierías y en las mutuas patronales. Después de unas etapas de

colaboración en las universidades, en las cátedras de Economía y demás, dentro de la especialidad de organización que de alguna forma cursé, rápidamente busqué un sector de consultoría que me permitiera trabajar con todo tipo de organizaciones y con todo tipo de actividades; aplicar mis conocimientos técnicos de mi formación en la realidad del complejo mundo de la empresa. Yo siempre tuve muy claro que el mundo de la empresa era, además de mi vocación, el escenario donde yo quería desenvolverme profesionalmente. Inicié, unos años antes de la famosa ley de prevención de 1995, mi andadura en el sector como técnico de prevención de riesgos laborales, sin duda un trabajo en el que tienes la oportunidad de conocer y asesorar a muchísimas empresas de distintos sectores y tamaños.

Una vez en Barcelona, pasados los primeros años 2000, asumió diversas funciones directivas en áreas de servicios de prevención concertados de la mutua, ¿qué retos encontró esos años?

Fueron realmente unos años de total transformación del sector a principios del 2000, 2005, 2010... Hasta 2015 fue un año de transformación total del sector de la prevención de riesgos laborales; en concreto sobre todo de los operadores de servicios de prevención que estábamos dentro de las mutuas patronales, como era mi caso. Yo trabajaba en los servicios concertados de prevención de la mutua patronal en esos años. Ya en posiciones de dirección, calidad, direcciones técnicas, direcciones financiero-económicas y la dirección general en los últimos años, participé en preparar la rama de actividad de prevención de la mutua en la que trabajaba, básicamente por obligación legal, para llevar a cabo su segregación en 2006 de la actividad propia de la colaboración de la Seguridad Social de las mutuas. Es quizá un escenario un poco complejo, un poco desconocido para la sociedad en general. Posteriormente en 2015 hubo que preparar esa rama de actividad de las mutuas para su venta a terceros para liberalizar y regularizar la competencia en el sector de la prevención.

No fue una transición fácil, no fue un proceso sencillo porque había muchos aspectos internos de las mutuas que están

muy ligados a la actividad de prevención, y desligar las dos ramas de actividad fue algo muy complejo. El proceso implicó, en primer lugar, crear todas las estructuras de gestión empresarial de una empresa (económico-financiera, comercial, tecnológica, recursos humanos...) que la rama de servicios de prestación necesitaba para funcionar, independientemente de la mutua donde había nacido. En segundo lugar, preparar, en la siguiente etapa, la empresa para su venta en 2015 por parte de la mutua a inversores externos y buscar el mejor accionista para esa compra. Fue un proceso muy enriquecedor para mí y fue un proceso realmente transformador desde el punto de vista personal y profesional para mí y sobre todo para el sector.

¿Esos retos hoy en día han cambiado, siguen siendo los mismos...?

Por suerte, esa etapa -que fue una etapa un poco dura-, esa primera iteración de segregación de las ramas de actividad dentro de las mutuas patronales ya terminó. El sector dentro de las mutuas representaba el 70 % de la actividad de prevención de riesgos laborales; por tanto, el 70 % del sector estaba implicado en ese proceso de segregación de las mutuas patronales respectivas y de enajenación posterior a accionistas terceros. Por tanto, fue casi la parte más importante del sector que sufrió ese proceso, y eso por suerte ya ha terminado; pero desde entonces los retos que no han cambiado es que hasta hoy sigue siendo un sector que está permanentemente concentrándose para reducir el excesivo número de operadores que había en ese momento (hay un volumen excesivo de operadores desde la ley de prevención y desde la segregación de los servicios de prevención de sus respectivas mutuas) y, evidentemente, para garantizar el servicio, la rentabilidad y el largo plazo del proyecto. Para todo eso el sector sigue concentrándose porque el volumen, como en muchos sectores de actividad, es importante para garantizar estos tres aspectos.

Lleva en Zaragoza poco más de tres años. ¿Cómo fue ese cambio de una ciudad tan grande como Barcelona a una tan pequeña como Zaragoza?

Yo asumí la dirección general de Más Prevención en julio de 2019, llevaba varios años entre Madrid y Barcelona, también en posiciones directivas y dirigiendo proyectos en el sector. Me desarrollé en los últimos años en ciudades grandes como Madrid y Barcelona principalmente, pero mi rol me llevaba a todas las comunidades autónomas y a todas las delegaciones de las respectivas empresas donde trabajaba. En ese sentido, la oportunidad de dirigir una empresa en Zaragoza me pareció muy interesante: Zaragoza y los zaragozanos -que yo ya me siento también zaragozano, aunque no soy de Zaragoza- estamos en el centro de muchas cosas, de muchos intereses económicos, de muchos intereses logísticos... Es una ciudad con un tamaño suficiente para que se desarrollen todo tipo de actividades empresariales y oportunidades empresariales, pero a la vez con un tamaño manejable para vivir de una manera cómoda, para vivir de una manera tranquila. Conociendo Madrid y Barcelona, entre comillas, el problema del turismo no ahoga a la ciudad de Zaragoza, entre otras cosas...

Para volver un poco al aspecto profesional que me preguntas, la oportunidad de dirigir una empresa en Zaragoza me pareció muy interesante, tanto a nivel personal como laboral. Zaragoza es la quinta ciudad de España a nivel poblacional, tan pequeña no es... Yo creo que es una gran ciudad por

tamaño y por muchos valores.

Es una ciudad en la que hay un claro y explícito alineamiento -y eso sí que es diferencial con respecto a otras ciudades donde he trabajado y residido- en todos los sectores sociales para desarrollo real y efectivo de la ciudad y de sus oportunidades. La Administración es muy cercana y aterrizada en los problemas reales de las empresas y de sus ciudadanos, y lo he notado de manera explícita. La etapa de pandemia dio sin duda muchos ejemplos de eso. Yo creo que Zaragoza es una ciudad en pleno desarrollo en todos sus sentidos, con muchas oportunidades empresariales, y en el momento de la pandemia hubo un encaje entre todos los intereses (públicos, políticos, sociales, económicos, empresariales...) que yo creo que se alinearon, dando ejemplo a muchísimas ciudades españolas. Lo viví en muchas ciudades españolas y yo creo que, en ese sentido, Zaragoza es el top uno en esos logros.

Como un vecino más, como te decía, tiene todas las oportunidades y comodidades de una gran ciudad, a la vez que es todo más manejable; por tanto, no hay nada que envidiar a las grandes ciudades desde mi punto de vista.

¿Cuáles son sus objetivos a medio-largo plazo dentro de Más Prevención?

Más Prevención somos una empresa aragonesa que nació junto a la mutua MAZ. Hemos nacido de la mutua MAZ en ese proceso de segregación y posterior enajenación y venta a otro operador que no podía ser una mutua patronal por su calidad de colaboradora de la Seguridad Social; hubo un proceso en el sector de ese 70 % que te decía y por eso nacimos con la mutua MAZ hace ya 30 años, que ya creo que fue en el siglo pasado. Se dice pronto. Aquí en Zaragoza es donde nuestros servicios centrales están y residen, es donde está la sala de máquinas de nuestras estrategias.

Somos el servicio de prevención con mayor implantación en la comunidad, líder indiscutible en Aragón, con una imagen de marca y un recorrido de hace mucho tiempo y, por tanto, creo yo que podemos ofrecer la mejor capacidad de servicio a la red empresarial en materia de seguridad y salud. Por tanto, el desarrollar y mantener eso es el primer objetivo que tenemos en la hoja de ruta siempre. Nuestro objetivo es continuar creciendo, orgánica e inorgánicamente si surgen oportunidades; es decir, las empresas que no crecen mueren y en ese sentido nosotros contemplamos y tenemos ese objetivo de un crecimiento importante, y estamos empezando a incorporar proyectos inorgánicos a nuestro proyecto.

Yo creo que este crecimiento tiene que ser acompañado de aportación de valor, tanto en la comunidad aragonesa como a nivel nacional. Nuestro proyecto es estructurar también la empresa a nivel nacional y llegar a esos crecimientos que tenemos en Aragón y en Zaragoza en todas las provincias españolas. En este sentido, ese está siendo nuestro recorrido. Y todo esto acompañado con nuestra nueva imagen corporativa, que de alguna forma estrenamos el año pasado y que nos acompaña en toda esta trayectoria.

Nos encontramos en una etapa donde nuestra apuesta por la digitalización también es total. Si hablamos de retos en el futuro más cercano, la digitalización es algo que, aunque creas o no en ello, estás obligado a contemplar para transformar tu empresa y tu negocio. Evidentemente, la pandemia ayudó a acelerar muchos de estos procesos, pero -quieras o no- hay cosas que han venido para quedarse. Digamos que la digitalización es algo que está en nuestra

hoja de ruta más inmediata y de una manera muy intensa. Esta digitalización está suponiendo un salto muy grande en la eficiencia y la eficacia en la que la prestación del servicio y la organización de los procesos que tenemos, muchos de ellos críticos, se están desarrollando. Es algo que la sociedad en general te exige cada día más y nos hace reinventar de manera profunda las relaciones con nuestros clientes y usuarios y nuestros servicios. Cada día nos exigen mucho más unas relaciones de calidad virtuales: cuando esto antes parecía algo asocial o algo falto de cercanía, hoy en día hay muchas relaciones virtuales que realmente tienen tanto valor como aquellas presenciales que se hacían en el pasado.

Sabes que hay otra persona al otro lado.

La tecnología te ayuda a que esa distancia física al final pase a un segundo plano en muchos aspectos, y hay muchas empresas que también nos exigen que desarrollemos mucho esa manera de prestar los servicios y también digitalmente porque hay también mucho ahorro detrás de todas esas cosas: en tiempos en desplazamientos, en eficacia, en periodicidad de reuniones... En ese sentido estamos muy metidos.

Desde el área de salud laboral, también con planes de 360 grados a través de los cuales los trabajadores pueden disponer de una herramienta que les permite parametrizar y visualizar su estado de salud y poder de manera proactiva ellos mismos prevenir y adquirir hábitos saludables que redunden en su bienestar y en su entorno más próximo. El trabajador está en el centro de todas las estrategias de la prevención de riesgos laborales y, por tanto, el darle herramientas para que de manera proactiva pueda disfrutar o pueda acceder a mejorar su seguridad y salud, de alguna forma, es lo que nos está demandando mucho el sector en estos años.

Otro foco de nuestro servicio, para redundar un poquito en los planes a medio plazo, que no nos quedamos cortos -es decir, deberes tenemos muchos-, sería el área de formación. Es un área que sigue evolucionando mucho y adaptándose mucho a las nuevas circunstancias; entre ellas están estos contextos virtuales, que hemos tenido que adaptar toda nuestra oferta formativa a ofrecerla de manera virtual, por streaming, digital... Ciertamente, con la Administración tenemos cierta discusión porque lo presencial no tiene valor y la Administración aún va un paso por detrás en reconocer que todas capacidades virtuales aportan tanto valor al trabajador como una formación en un aula virtual y con un ponente delante. Técnicamente, tú puedes tener a tu tutor a mil kilómetros y tener una sesión formativa de la misma calidad o incluso más.

A veces más, porque si no pierdes tiempo yendo y viniendo y así estás mucho más abierto a esa formación.

Exactamente. La formación es uno de nuestros retos. También la formación teórico-práctica, la formación práctica en aquellos riesgos de alturas, de espacios confinados... Aquellos riesgos importantes donde realmente quizá una formación a distancia, virtual o administrativa, en entornos en los que realmente se producen accidentes graves, hemos tenido que desarrollar capacidad y estamos mejorando nuestra capacidad de formación práctica de riesgos importantes como estos, en aulas o naves industriales donde queremos desarrollar proyectos como estos.

Por último, yo diría que con las empresas en nuestra hoja de ruta está siempre el predicar la prevención, que se

entienda qué significa, poner en valor que esto es un bien contemplado en la Constitución y que de alguna forma en las empresas recordamos a todos nuestros clientes que no solo en nuestra mano está la seguridad y salud de nuestros trabajadores, sino que además de algo tan obvio también está la seguridad jurídica de su futuro como empresa y, por tanto, su continuidad como negocio. Es decir, una empresa que no se tome en serio la seguridad y la salud de sus trabajadores yo diría que no tiene futuro y además tiene muchos riesgos jurídicos de continuidad. En eso también desde el mundo de la prevención llevamos 30 años predicando que eso es una inversión y no un gasto.

Con respecto a los graduados sociales, ¿cree que la sociedad conoce el trabajo y las funciones de un graduado social?

Quizá por mi posición para mí esto es muy claro y muy obvio, pero es verdad que quizá no del todo, no llega a todos los extremos de la sociedad el conocimiento profundo de su función y su rol. Yo creo que cada día es más conocido y más relevante el trabajo que desarrollan los graduados sociales. Como te decía, quizás no en la profundidad que podemos conocer tú y yo, puesto que desarrollan tareas diversas y funciones de asesoramiento, algunas muy especializadas, que igual no se conocen salvo en aquellos sectores o aquellos tipos de empresas que de alguna forma los requieren. Pero lo que está claro es que los empresarios pequeños y medianos, todos y cada uno de ellos, creo yo que confían mucho sus procesos críticos a los graduados sociales, para que los gestionen; externalizan procesos realmente críticos para que les acompañen y les asesoren en este aspecto y, por tanto, el desarrollo de sus empresas está en gran parte en manos también de los graduados sociales de los que se rodean.

Los graduados sociales son un colectivo, por cierto, que tuvo uno de los procesos más duros en pandemia. Nuestra relación con ellos es estrechísima y veíamos en el día a día toda esa avalancha de demanda, dudas, miedos... Los graduados sociales tuvieron que hacer guardia 24x7 para todas sus empresas, para acompañarlas en un momento tan duro, tan crítico, donde cada día prácticamente salía un real decreto, donde todos los domingos te cambiaban el escenario de organización empresarial... Yo creo que los graduados sociales ahí hicieron un muy buen trabajo.

¿Qué relación tiene con el Colegio de Graduados Sociales?

Antes que nada, poner muy en valor la actividad que hacen por lo que comentaba. Nuestra relación es muy buena e histórica: nuestra actividad tiene muchísima relación con los graduados sociales. En el fondo, es un orgullo haber compartido nuestra trayectoria durante tantos años con el Colegio de Graduados Sociales. Los profesionales de la asesoría empresarial nos identifican como el socio ideal para ayudarles en la divulgación de información a todos sus clientes de los aspectos de la materia preventiva o prevención de riesgos laborales. Ser el partner para acompañarles en ello nos ayuda mucho a seguir mejorando y a continuar por el camino trazado de generar valor para las empresas, sus trabajadores y la sociedad en general. Yo creo que juntos, asesores y Más Prevención (y la actividad preventiva), nos satisface mucho seguir trabajando y colaborando en el tejido empresarial aragonés y, sobre todo, en un bien yo diría universal y tan preciado como es la seguridad y la salud en este caso en el trabajo. Juntos somos más.

Alberto Nicolás

El Graduado Social no solo se circunscribe al ámbito laboral, sino que es un profesional que está bregado en la organización de una empresa, en su parte económica... Y, por tanto, puede ofrecer, sin duda alguna, una visión muy específica y muy singular de lo que sería su gestión.



Si tuviera que presentarse a un colectivo, ¿cómo lo haría? ¿Quién es Alberto Nicolás?

Yo me presentaría por mi categoría profesional universitaria, porque el rango académico es generalizado, y es el de Catedrático de Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social; el cargo de Decano, sin embargo, no es vitalicio, el de Catedrático de Universidad sí, como decía el malogrado Cristóbal Montes, "es un rango que te acompaña toda la vida". Entonces siempre te puedes presentar de esta manera y la gente te identifica así.

Y ¿por qué se decidió por estudiar Derecho en su momento?

Porque es una disciplina que abarca una buena parte de las facetas cotidianas. El Derecho es un estudio de las normas que rigen nuestra propia vida y es algo que tenemos que aplicar diariamente. Entonces me decanté porque era una titulación útil, además es una carrera que requiere también memorización y es una cualidad que he tenido siempre. He gozado de muy buena memoria, aunque ahora la voy perdiendo con el paso del tiempo, como es normal. Pero eso me facilitó muchísimo aquellos estudios, por entonces una licenciatura universitaria de cinco años. Era el plan de 1953, el que ha cursado buena parte de mis compañeros y compañeras que fueron coetáneos a estos, y que trataba una visión muy global de lo que sería el Derecho sin especializaciones. Luego, posteriormente, la propia dedicación jurídica es la que te especializa. Y eso fue lo que me decantó inicialmente, sobre todo la utilidad y la aplicabilidad de lo cursado. En fin, es una decisión en mi vida de la que nunca me he arrepentido. Es verdad que también tenía pasión por la Medicina, pero un amigo urólogo de la familia me disuadió de que me inclinara, más bien, por el Derecho que por la Medicina.

Se ha dedicado a la investigación, primero en España y luego en Francia, en Canadá... ¿Qué diferencias nos puede contar con respecto a los tres países en cuanto a la investigación?

El Derecho del Trabajo en España y el Derecho del Trabajo en Francia parten de orígenes dogmáticos muy similares.

Las normas que disciplinan las relaciones laborales en España son más rígidas que las francesas. Estas últimas son más flexibles porque responden a un mercado de trabajo más dinámico que el nuestro. Además, las altas tasas de desempleo que ha arrastrado, tradicionalmente, nuestro país, han condicionado mucho su contenido normativo. En Francia, y todavía más en bastantes estados europeos, se tiene más conciencia de un "derecho de la empresa en el trabajo", como lugar en el que confluyen, inexorablemente, los intereses patronales y de las personas trabajadoras, de tal manera que, sin la pervivencia de la empresa, las relaciones laborales serían inexistentes: carecería de sentido plantearse si las normas laborales tienen que ser más o menos tuitivas con el trabajador, cuando el lugar común de prestación de servicios no cuenta con un marco normativo que abunda en su sostenibilidad y viabilidad.

Respecto al Derecho del Trabajo en Canadá, es un país que es muy interesante visitarlo, sobre todo para ver la forma de investigar que tienen los canadienses. Me decanté por él porque es el estado con la mayor calidad de vida del mundo, y presenta dos sistemas jurídicos de estudio. Por un lado, tiene el de la Common Law, muy al estilo al derecho anglosajón, que se basa, sobre todo, por costumbres y precedentes judiciales, que se aplica en una parte de Canadá, principalmente la oeste, extendidísimo en la Columbia británica. Ahí se aplica el Derecho norteamericano puro y duro, que es inflexible desde el punto de vista de las relaciones laborales. De hecho, es un entorno jurídico que prescribe el despido libre (a pesar de ello hay pleno empleo); y luego estaría el Derecho continental, que sería muy próximo al Derecho europeo, en el sentido de actuar a través de leyes y disposiciones normativas (no se basan en los precedentes). Se trataría del derecho quebequés, más de la parte este de Canadá, es un derecho más parecido al europeo, un Derecho de mayor protección al trabajador, con indemnización por extinción del contrato y por despido. Por lo tanto es, a mi juicio, un país muy interesante desde el punto de vista científico, para confrontar las dos posibilidades que ofrece el Derecho del Trabajo.

Durante años ha centrado sus estudios en la contratación laboral temporal, ¿cómo estamos actualmente en ese aspecto en España?

En estos momentos, estamos en una situación de práctica persecución de la contratación temporal por la última reforma normativa del Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021 y el legislador, o los poderes normativos en este caso, se han decantado por restringir al máximo la contratación temporal. Pero debe advertirse que la contratación temporal es necesaria. Hay que partir de esa base. Y así, la Directiva comunitaria del 99, no es que impida la contratación temporal, es que hace un llamamiento a ella porque siempre habrá cometidos que concluyan con su efectiva realización y no tienen nunca vocación de permanencia. Otra cosa es que se utilice la contratación temporal para ocultar la realización de labores permanentes, esto sí lo impide la mencionada directiva. La normativa y la jurisprudencia precedente al decreto ley mencionado presentaban suficientes resortes, a mi juicio, para responder a estas contravenciones.

Claro, con la última reforma normativa, la posibilidad de contratación temporal ha quedado reducida a la mínima expresión. Esto no ha sido bien visto por el empresariado de pequeña y mediana dimensión, el que representa más del 90 % del empleo, porque ha estado acostumbrado, desde el año 84, a temporalizar al máximo la relación laboral.

La receta para eliminar esa preferencia empresarial por la contratación temporal es bien clara : si todos los contratos de trabajo tuvieran una indemnización homogénea a su extinción, nadie propondría contratos temporales. Pero si la opción es pagar doce días por año trabajado, en el caso de los temporales extinguidos, salvo el de interinidad y otros, o abonar 33 ó 45, si concluyo sin causa un contrato indefinido (la indemnización más elevada de las economías occidentales avanzadas) , concierto un contrato temporal, aunque el cometido sea permanente.

Por eso España tiene la mayor tasa de temporalidad de Europa. Pero esto es matizable: esto es así en el origen de la contratación, no dos años después. Tras este término, la mayor parte de los contratos, salvo el de interinidad, son indefinidos, bien por carencia sobrevenida de la temporalidad, bien por imperativo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Buena prueba de lo que estoy diciendo es que muchos empresarios lo que hacen ahora es utilizar la extinción por periodo de prueba. Como no se puede contratar temporalmente, yo contrato indefinidamente y extingo por periodo de prueba. Al hilo precisamente de aquel contrato de la reforma laboral de 2012, de fomento de la contratación indefinida, que permitió un periodo de prueba de un año. En base a esa posibilidad contractual se realizaron muchísimas contrataciones, lo que demuestra que al empresario lo que le seduce realmente es la capacidad de extinguir libremente, sin ningún tipo de consecuencia indemnizatoria.

También tiene estudios sobre cómo las crisis económicas han afectado al Derecho del Trabajo. ¿Cómo cree que va a afectar la situación actual a las futuras leyes?

En estos momentos, afortunadamente, no tenemos un problema de carencia de empleo. Se trata de una situación absolutamente diferente a la que había en la crisis del 94, por ejemplo. En esta sí que hubo una contracción del empleo tanto público como privado. Esto también ocurrió en la crisis

del 2012 o, mejor dicho, la crisis del 2008, que resonó en nuestro país con mayor dureza aquel año. El denominador común de todas estas crisis, la del 94 y la que empezó en el año 2008, era la falta de empleo, por ser innecesaria la mano de obra ante la minoración de la demanda interna y externa. Esta crisis que tenemos actualmente también va a afectar, puntualmente, a la demanda de personas trabajadoras , pero en menor medida que las anteriores.

Lo que va a afectar, sobre todo, es al fenómeno contrario, que es la carencia de mano de obra en determinadas actividades. Ya lo estamos notando ahora con el empleo doméstico. Hay muchísima demanda proveniente de una población cada vez más envejecida, que requerirá una especialización del personal al servicio del hogar familiar, más centrado en el cuidado de personas dependientes. Otro ámbito funcional sería la hostelería; el de transporte de mercancías y viajeros por carretera, o de personal obrero especializado en la industria siderometalúrgica y construcción, entre otros.

Por lo tanto, hemos pasado de una falta de oferta de empleo a una oferta de empleo sostenida, pero que no tiene respuesta a través de la demanda correspondiente, y esto está generando un importante tensionamiento del mercado de trabajo.

El aumento del precio de las materias primas y de la energía puede provocar , de modo coyuntural, ante un posible escenario de estancamiento, una retracción de la demanda de los productos y servicios, ante la falta de competitividad de las empresas que los ofrecen, y todo ello lastrar el empleo.

A esta situación negativa se une también el encarecimiento de la financiación de las empresas ante la progresiva subida de tipos de interés, que partían de cero.

Las pequeñas y medianas empresas que no soporten este estrés concursarán irremediablemente, sin perjuicio de que reaparezcan después con denominaciones sociales diferentes, pero con plantillas más mermadas que las sucedidas.

De todas las crisis se derivan reformas laborales para el apuntalamiento empresarial, probablemente de esta no nos librems de las correspondientes respuestas normativas

¿Cree que la sociedad, en general, sabe lo que es un graduado social?

En general sí, pero los jóvenes no. Es decir, hasta los 18 años, hay que explicarles lo que es un graduado social. Saben lo que es un abogado, saben lo que es un médico, saben lo que es un maestro, porque son titulaciones tradicionales con cuyos profesionales han tenido contacto o han visto su función en la televisión, o contemplando series de ficción. En cambio, la profesión de graduado social es relativamente moderna, con cuyos actores los jóvenes no han tenido apenas contacto ni se han visto obligados a recurrir a ellos para la resolución de sus padecimientos más cotidianos.

Creo que esto habría que enseñarlo en las escuelas inicialmente, porque la función de estos profesionales es relevantísima. Interactúan dentro de lo que sería la administración generalizada de una empresa, exactamente igual que otras profesiones más conocidas, como un abogado especializado en laboral. El joven de hoy en día sí que sabe lo que es un letrado porque, a veces, tiene un trasfondo de defensa penal y eso le llama más la atención, por todo el morbo que rodea al ejercicio del derecho en la especialización criminal.



Una buena opción sería enseñar la relevancia y trascendencia del graduado social en la asignatura de Economía que se cursa en bachillerato, o en cuarto de la ESO, o en cualquiera de las tutorías que el profesorado de los colegios dedica a la información de las salidas profesionales de las distintas titulaciones universitarias.

Todo ello lo digo sin perjuicio de la habilidad en el manejo de las redes sociales e Internet que tienen los jóvenes, pero alguien tiene que pronunciarles la palabra "graduado social" para que ello suscite su curiosidad indagatoria.

Es verdad que las personas de mayor edad, con cierta madurez y proyección en el mercado de trabajo, entienden y saben perfectamente lo que es un graduado social.

¿Cómo definiría usted la labor de un graduado social?

Para mí la labor del graduado social es esencial, desde el punto de vista de la administración de una empresa desde todos los ámbitos; porque el graduado social no solo se circunscribe al ámbito laboral, sino que es un profesional que está bregado en la organización de una empresa, en su parte económica... Y, por tanto, puede ofrecer, sin duda alguna, una visión muy específica y muy singular de lo que sería su gestión.

El otro día les decía a los estudiantes de nuevo ingreso de esta facultad -sin ningún tipo de intención de subjetivar lo que les expresaba -, a la hora de presentar el nuevo curso académico, que habían escogido bien. Habían elegido con acierto la titulación porque podrán hacer todo aquello que hacen sus correspondientes compañeros de otras titulaciones -como puede ser, por ejemplo, la titulación de Administración de Empresas- y, además, pueden defender en un juicio laboral a un justiciable o firmar un recurso de suplicación, cosa que estos otros no pueden realizar. Y, además, dominan otra materia que tampoco aquellos controlan, que sería la prevención de riesgos laborales, tan importante y relevante en todas las empresas.

¿Qué nos puede contar sobre el Plan Bolonia? ¿Qué ventajas nos otorga en la integración con los grados europeos, con otras universidades...?

El Plan Bolonia y toda la norma o el elenco normativo que ha salido del proyecto educativo de educación superior, lo que ha hecho es equipararnos desde el punto de vista de las carreras universitarias en Europa, de tal modo que un graduado en Zaragoza puede tener perfectamente una

correspondencia académica, en cuanto a grado se refiere, con un francés o con un belga.

Otra cuestión es si a mí me gusta más el Plan Bolonia en relación a lo que había antes, y entonces ya entramos en terreno totalmente subjetivo. Creo, y lo he comprobado, que los anteriores diplomados universitarios en Relaciones Laborales tenían, sino mejor formación, un mayor interés por el mundo de las relaciones laborales. También era una titulación exigente, por mucho que tuviera una duración de tres años, y salían con una vocación más demostrada en relación a los graduados del Plan Bolonia actual. Esa sería, de alguna manera, mi visión, que por supuesto es totalmente opinable, pero es lo que yo percibo como docente del Centro y, exclusivamente, en relación a ese papel.

¿Qué opina sobre los programas de prácticas de Unizar?

Que son esenciales. Son la única posibilidad de acercar el estudio teórico, la clase magistral que se imparte en este Centro, con la realidad misma, la propia experiencia forense o práctica; de modo que el estudiante interactúa con lo que va a ser su quehacer profesional en el futuro, si es que elige esta disciplina, porque puede, perfectamente, tener una titulación y no dedicarse a ella, en absoluto. Puede preferir otro tipo de menesteres, pero yo siempre digo que el notario puede ser albañil, pero el albañil no puede ser notario. Y la persona que viene a esta Facultad lo hace en unas condiciones que, la obtención de esa titulación, le va a mostrar unos caminos que, de otra manera, no tendría. Por consiguiente, la realización de tales prácticas, para todo aquel que se quiere dedicar técnicamente al mundo de las relaciones laborales y de la gestión empresarial, supone, sin duda alguna, un aporte valiosísimo a la hora de formar a estos futuros profesionales.

¿Qué retos se plantea como decano a medio o largo plazo? ¿Hay alguna cosa concreta?

Ante todo, que la comunidad universitaria del Centro se sienta feliz en él. Parece algo de perogrullo, pero los componentes de la Facultad, tanto el profesorado, como el estudiantado, como el personal de administración y servicios, me daría por satisfecho si, al final de mi mandato, pudieran decir que en relación al mismo tuvieron la mayor calidad de vida posible dentro de la Facultad, que sería la expresión máxima de esa felicidad a la que me he referido anteriormente. Cada uno tendrá sus preferencias, pero los problemas se tienen que resolver uno detrás de otro y de forma particularizada. Entonces mi pretensión es intentar solucionar todos los reparos posibles, que procuren la mayor satisfacción de los destinatarios de mi gestión.

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

Muy buena. Siempre he tenido buen trato personal con el Colegio, no solamente en mis ocho años previos como Secretario del Centro. Muchos de los colegiados han sido estudiantes y alumnos míos y, además de ello, he tenido una relación profesional y personal muy estrecha y en un ambiente de gran camaradería. Siempre es un honor hablar con ellos, poder dialogar sobre el alcance de las normas que nos afectan y compartir los problemas que tiene el mundo generalizado de las relaciones laborales desde el punto de vista práctico, y contrastarlo con la realidad misma de la docencia y de la investigación, facetas todas ellas interactuantes.

EL CONSENTIMIENTO INFORMADO. EVOLUCIÓN NORMATIVA Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS



El consentimiento informado, en el ámbito sanitario-asistencial, según definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) consiste en un proceso dinámico y revocable, mediante el cual, a partir de una información preliminar y mantenida, un médico y un paciente resuelven sus dudas de la forma más completa y sencilla posible, para tomar una decisión sobre la realización de un procedimiento diagnóstico o terapéutico.

Se trata de un elemento complejo que se enmarca dentro del derecho de autonomía del paciente, basado en el principio de autodeterminación, de libertad personal y de conciencia y que lejos de ser un mero trámite burocrático, su omisión o falta de diligencia en su elaboración es objeto de reclamaciones de responsabilidad sanitaria.

La relación médico-paciente, inicialmente paternalista y la evolución de la medicina a lo largo de la historia, ha venido configurando este elemento, hasta insertarse dentro del funcionamiento normal en la prestación de la asistencia sanitaria, de tal manera que su incumplimiento constituye un hecho reprochable y supone un funcionamiento anormal del servicio público sanitario.

Referencias normativas

Las primeras referencias en España las encontramos en normas como la OM de 7 de julio de 1972 que reconoce en su art. 148.4 la autorización por parte del paciente de las intervenciones quirúrgicas que revistan riesgo notorio. En la misma línea, el RD 2082/1978 de 25 de agosto, por el que se aprueban normas provisionales de gobierno y administración de los servicios hospitalarios y las garantías de los usuarios, en su art. 13.1 c).

Pero es la Ley 30/1979, de 27 de octubre, sobre extracción y trasplante de órganos la primera que regula en España el consentimiento informado del paciente detallándose las condiciones en sus art. 4 y 6.

Previamente a la elaboración de la Ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad (LGS) en el año 84 el Instituto Nacional de Salud pone en marcha la primera fase del “V Plan de Humanización de la Asistencia Sanitaria” con el propósito de mejorar la calidad en la atención sanitaria, siendo uno de los instrumentos básicos diseñados para su ejecución la Carta de Derechos y Deberes de los Pacientes, cuyos puntos 5 y 6 reconocen el derecho del paciente a consentir expresamente cualquier actuación en el ámbito de su salud y/o negarse al tratamiento, salvo situaciones de urgencia, riesgo para la salud pública, actuación impuesta ex lege o incapacidad del paciente.

Pero la primera norma que contiene una regulación general es la LGS que en su art. 10, hoy derogado por la Ley 41/2002, de 31 de octubre, reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica (LAP) reconoce el derecho a la información asistencial, a prestar consentimiento informado con carácter previo y a negarse al tratamiento.

Así las cosas, a nivel europeo, el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los Derechos Humanos y la dignidad del ser humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina (Oviedo, 4 de abril de 1997), vigente desde el año 2000, insta a los Estados a garantizar a los pacientes los derechos a la información, a la confidencialidad, a dar consentimiento, incluso expresado en voluntades anticipadamente y al acceso a la documentación clínica.

Y en este contexto situamos la Ley 41/2002, de 31 de octubre, reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica que define el consentimiento informado en su art. 3 como: “La conformidad libre, voluntaria y consciente de un paciente, manifestado en el pleno uso de sus facultades después de recibir la información adecuada, para que tenga lugar una actuación que afecta a su salud”.

Características principales

El consentimiento informado se desarrolla en la norma bajo los principios básicos de dignidad de la persona, respeto a la autonomía, derecho a decidir libremente y derecho a la información sanitaria adecuada en el marco de una relación de confianza médico/paciente.

A partir de la definición legal del art. 3 de la LAP la norma establece los elementos que lo configuran.

Así se establece que, ante cualquier actuación en el ámbito de la salud del paciente, el consentimiento debe ser libre, voluntario tras recibir la información adecuada y revocable en cualquier momento.

Por regla general el consentimiento será verbal, aunque se prestará por escrito en caso de intervención quirúrgica, procedimientos diagnósticos y terapéuticos invasores y en general aquellos que supongan riesgos sobre la salud del paciente. El consentimiento escrito debe contener la información suficiente sobre el procedimiento y sus riesgos, así como constar en la historia clínica y no debe sustituir la información dada verbalmente.

El consentimiento gira entorno a la información como eje fundamental y desarrollado en el Capítulo II de la LAP.

Contenido de la información

El paciente, como titular del derecho a la información, debe conocer, de manera general incluso en caso de incapacidad, toda la información disponible sobre un procedimiento que será proporcionada de manera verbal por el médico y debe permitir de manera expresa o tácita que también sean informadas las personas vinculadas a él.

Cuando no tenga capacidad para entender la información o estando incapacitado, la información deberá ser comunicada a las personas vinculadas a él o al representante legal en caso de incapacidad. Del mismo modo puede renunciar a recibir información. Esta renuncia debe ser escrita.

La información debe ser verdadera y comprender la finalidad, riesgos personales, riesgos probables, consecuencias del procedimiento y contraindicaciones. Debe comunicarse de manera comprensible y adecuada para que la decisión sea adoptada con su propia y libre voluntad. la conformidad libre, voluntaria y consciente de un paciente, manifestada en el pleno uso de sus facultades después de recibir la información adecuada, para que tenga lugar una actuación que afecta a su salud.”

Además la información debe resultar accesible, en el formato adecuado y comprensible a las personas con discapacidad para favorecer que pueda prestar por si misma su consentimiento.

La garantía del cumplimiento del derecho a la información

del paciente recae en el médico responsable y en los profesionales que atiendan durante el proceso asistencial así como el que actúe en una técnica concreta.

El derecho a la información que ostenta el paciente puede ser limitado por la existencia de un estado de necesidad terapéutica que deberá ser acreditada y razonada en la historia clínica y comunicada a las personas vinculadas al paciente.

También encontramos límite a la renuncia a recibir información por el interés de la salud del propio paciente, terceros, colectividad y por las exigencias terapéuticas del caso.

Excepciones al consentimiento informado

El art. 9.2 de la LAP establece dos excepciones por cuanto el médico podría actuar sin necesidad de contar con el consentimiento del paciente siempre y cuando estas intervenciones sean las indispensables en favor de la salud del paciente:

- Cuando existe riesgo para la salud pública a causa de razones sanitarias establecidas por Ley.
- Cuando existe riesgo inmediato grave para la integridad física o psíquica del enfermo y no es posible conseguir su autorización, consultando si es posible a las personas vinculadas a él.

El consentimiento por representación

En otras situaciones, la prestación del consentimiento informado es posible otorgarla por representación, siempre adecuada a las circunstancias, proporcionada a las necesidades y con respecto a la dignidad personal del paciente que podrá participar en la toma de decisiones en la medida de lo posible, siendo una decisión que se adoptará atendiendo al mayor beneficio para la vida o salud del paciente.

Este tipo de consentimiento se otorga cuando el paciente no es capaz de tomar decisiones, a criterio del médico responsable o en caso de incapacidad judicial o cuando el paciente es menor de edad y no es capaz de comprender el alcance de la intervención, aunque deberán ser igualmente escuchados.

No cabe prestar consentimiento por representación cuando se trate de menores emancipados o mayores de 16 años con carácter general.

**COMENTARIO A AUTO AP MADRID, CIVIL, SECCION 14, Nº 162/2021, DE 14 DE JUNIO:
COMPETENCIA DE LA JURISDICCION CIVIL PARA LA RECLAMACION DE LOS GASTOS DE
ASISTENCIA A LAS ASEGURADORAS EN SUPUESTOS DE ACCIDENTE DE TRAFICO IN ITINERE**



El Auto dictado por la Audiencia Provincial (AP) de Madrid, sección 14ª civil, nº 162/2021 de 14 de junio estima el recurso de apelación presentado por la aseguradora REALE en relación a la estimación de la declinatoria de falta de jurisdicción presentada por Mutua en instancia, y declara competente a la jurisdicción civil para conocer de los asuntos que versan sobre reclamaciones de gastos de asistencia sanitaria entre las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (en adelante MCSS) y los terceros responsables (aseguradoras) en los casos de accidente in itinere.

Supone un cambio de criterio de lo que hasta hacía pocos meses se venía aplicando, y a pesar de la postura contraria del Ministerio Fiscal. Los argumentos esgrimidos por parte de la aseguradora y que acoge el Auto para determinar competente el orden civil son fundamentalmente dos:

En primer lugar, argumenta que no se trata de una acción de responsabilidad patrimonial ni las MCSS son Administración Pública sujeta a Derecho Administrativo según lo dispuesto en el art. 1.2 Ley 29/1998. Aun formando parte del Sector Público se trata de un concepto mucho más amplio del previsto para el reparto jurisdiccional competencial, teniendo en cuenta que se refiere el art. 1.1 de la Ley 29/1998 a Entidades de Derecho Público y no a las pertenecientes al sector público, concepto económico pero no jurídico. No es aplicable por tanto el art. 9.4 LOPJ por cuanto no nos encontramos ante una pretensión en relación con la actuación de una administración pública ni ante una reclamación de responsabilidad patrimonial. La controversia viene a determinar el alcance del art. 141 Ley 35/2015, siendo una cuestión estrictamente privada, por lo que correspondería a la jurisdicción civil su conocimiento al amparo del art. 9.2 LOPJ por el que el orden civil conocerá de todas aquellas materias que le son propias y aquellas que no estén atribuidas a otro orden jurisdiccional.

En segundo lugar, sin perjuicio de las cuestiones de fondo en relación a la falta de recurso de alzada de la compañía de seguros contra la resolución de TGSS o el alcance del art. 84.2 RDL 8/2015 y en relación de si procede o no la acción de enriquecimiento injusto, el Auto comparte la argumentación de la sentencia del TSJ de Madrid, sala contencioso-administrativa, sección 6ta de 17 de diciembre del 2020, en relación a la exigencia de título jurídico del art. 84.2 RDL 8/2015 comparándolo con la redacción dada en la norma predecesora (artículo 71.5) en el que no existía tal requisito.

Recoge, según lo indicado en esta sentencia del contencioso-administrativo que, existiendo discrepancia entre las partes, Mutua y aseguradora, la Tesorería General de la Seguridad

Social (TGSS) no puede llevar a cabo la acción recaudatoria sin que se acredite título jurídico para ello, generando indefensión. Y para obtener el título jurídico indica se debe acudir a la jurisdicción civil.

Conclusiones

Pronunciamientos anteriores incluso de la misma sección 14ª de la AP Madrid, civil, y otros como el Auto de la AP Valencia, 30/06/2020 núm. 217/2020, rec. 819/2019, determinaban como competente el orden contencioso-administrativo para el conocimiento de estas causas basándose en la consideración de las MCSS como Sector Público y por lo tanto sujetas al derecho administrativo y teniendo en cuenta que las cantidades reclamadas corresponden a gastos de asistencia sanitaria dispensados por las MCSS y que por lo tanto son recursos públicos del sistema de la Seguridad Social que, tratándose de patrimonio público, toda acción que se dirija contra éste, debe conocerse en el orden contencioso-administrativo, al amparo del art. 9.4 LOPJ.

Así las instancias han ido resolviendo las declinatorias presentadas en favor del orden contencioso-administrativo, incrementándose las demandas en esta jurisdicción. Pero este orden jurisdiccional entiende necesario que las MCSS deben obtener el título jurídico que habilite a éstas a reclamar los gastos de asistencia sanitaria.

Y esta necesidad de título jurídico ha sido entendida en los Autos de instancia a raíz de las declinatorias planteadas, como justificación para desestimarlas, por lo que este Auto de la AP de Madrid no hace sino confirmar lo que las instancias resolvían. Por otro lado, y tan solo unos días antes de dictarse el Auto comentado, la AP Madrid, sección 18, en Auto de 11/06/2021, inadmitía un recurso por no superar el importe la cuantía de 3.000€, de acuerdo al art. 455 LEC que veta los recursos a los procedimientos de cuantía inferior a dicha cantidad, argumento en todo caso, a tener en cuenta, ante nuevos planteamientos.

No podemos entender que se ha producido un cambio de criterio visible a partir de este Auto y a pesar de que cada vez más instancias resuelven desestimar las declinatorias de falta de jurisdicción planteadas, continúa siendo una decisión que atiende a criterios casuísticos, coexistiendo demandas en ambas jurisdicciones pendientes de resolver. Aunque sí parece inclinarse la tendencia a que solamente y una vez esté delimitado en el orden civil la cantidad a reclamar, podría conocerse en el orden contencioso-administrativo.

EL PAPEL DEL GRADUADO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



El Graduado social parte con unos conocimientos académicos y profesionales en materia de prevención de riesgos laborales y la necesaria actualización de sus conocimientos le hace ser un experto en la interpretación y aplicación de la Legislación laboral. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras complementarias son legislación de carácter laboral, y, por lo tanto, vinculadas a su ejercicio profesional.

Es muy habitual, en su afán de actualización y ampliación de conocimientos con los que tiene que convivir en su ejercicio profesional, que se haya formado o termine formándose como técnico de Prevención, no para la realización de las funciones propias de un Servicio de Prevención, a las que también puede optar, sino para ofrecer un mejor servicio a sus clientes y ser el interlocutor válido entre estos, las empresas y la propia Administración.

En España existe una amplia proporción de Pymes, y estas son asesoradas por Graduados Sociales. Desde que entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que imponía un nuevo modelo activo frente al anterior reactivo, el Graduado Social ha asesorado a sus clientes sobre el cumplimiento de la Ley y ha difundido la cultura de la Prevención, entendiendo el riesgo como el factor en torno al cual gira la cultura de la prevención, considerando éste como el potencial causante de daños físicos y materiales. Son factores fundamentales en el papel que realiza el Graduado Social su conocimiento de la empresa, y su ascendencia sobre el empresario, haciendo las veces de un verdadero jefe de recursos humanos, o bien, asesorando al departamento de Recursos Humanos.

Las Pymes han optado mayoritariamente por afrontar el cumplimiento de la Ley de P.R.L. mediante la concertación con uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, probablemente motivadas por la insistencia y asesoramiento del Graduado social, pero evidentemente y frente a algunas creencias, esto no es suficiente, se precisa del nexo de unión e hilo conductor entre estos y

las empresas, función que recae en el Graduado Social, sin esa función de supervisión nos podemos encontrar con múltiples inconvenientes, como por ejemplo, que el empresario ha metido en un cajón las evaluaciones y recomendaciones del SP. o aun habiendo cumplido con las más precisas y evidentes, no se ha molestado en anotar y documentar su realización, y lo que es más importante, integrar la Prevención en todos los niveles de la empresa. Es evidente que el empresario es el responsable de la gestión de la Prevención en su empresa y, salvo excepciones muy contadas y evidentes, no podrá derivar esa responsabilidad a estos, o incluso en el supuesto de condenas o infracciones, estas suelen realizarse tanto al empresario como al propio Servicio de Prevención.

Es muy importante tener en cuenta que la circular 4/2011 de la Fiscalía General del Estado señala que “La mera constitución o concertación de un Servicio de Prevención por parte del empresario no convierte a los miembros de estos servicios en sujetos legalmente obligados” y ello es así porque como he mencionado con anterioridad, el empresario es quien tiene el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias. De hecho, el Art. 15 de la L.P.R.L. en su artículo 15 determina que el empresario deberá evaluar el riesgo, localizarlo y eliminarlo o minimizarlo para romper el nexo causal.

El mercado y la competencia provoca que en ocasiones los Servicios de Prevención no incluyan todas las actividades que sería conveniente realizar, o que algunos de estos servicios sean optativos y con un coste adicional. Respecto a la vigilancia de la salud, habrá que comprobar si se incluye en el coste presupuestado todos los reconocimientos médicos del personal, o solo el de una parte de ellos, y el resto tienen un coste adicional.

Expertos en la materia y compañeros nuestros han

venido alertando de algunas circunstancias, que sobre todo han ocurrido en los primeros tiempos de existencia de los SPA, y por ello, efectuó esta cita textual (1) “El estado actual de los S.P.A. en los que los honorarios son muy bajos y los técnicos de prevención deben hacer auténticos milagros para cumplir objetivos “

También han alertado sobre la problemática de contratar servicios muy por debajo de la carga necesaria y de que los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales tengan que gestionar un volumen importante de empresas, circunstancia que puede ocasionar una menor calidad en las evaluaciones y en la planificación de la actividad preventiva, a este respecto también se afirma (2) “ Muchas de las evaluaciones de riesgos realizadas por estos SPA parten de formatos genéricos, normalmente aplicaciones informáticas, donde se contemplan infinidad de riesgos y medidas preventivas - tipo - donde es difícil ver una dedicación personalizada a la idiosincrasia de cada empresa. “

Los Graduados Sociales sabemos interpretar los presupuestos de los S.P.A. y también conocemos por nuestra relación y experiencia quienes tienen una acreditada solvencia y se prestan a colaborar con nosotros y con las empresas, otros sin embargo pueden estar acreditados a nivel nacional, pero en un espacio geográfico concreto carecen de los medios y recursos que

serían necesarios. La Administración viene efectuando un control sobre los mismos y ya no es tan habitual que ocurran situaciones como las descritas.

Un claro ejemplo de la intervención o aportación del Graduado Social es el hecho de que para tramitar en condiciones óptimas un parte de accidentes ante el sistema Delt@, la gran mayoría solemos solicitar el documento de investigación del accidente, de esta forma los SPA tienen conocimiento más o menos inmediato de lo que ha ocurrido, y de las medidas correctoras que se deben aplicar para evitar su repetición, de lo contrario puede ocurrir que pase demasiado tiempo hasta la intervención de algunos SPA, sobre todo si el empresario no ha caído en la cuenta de ponerles sobre aviso.

Francisco Javier Lázaro Gimeno, es Graduado Social, Licenciado en ciencias del Trabajo, Titulado Superior en Relaciones Industriales, Técnico Superior y Auditor en P.R.L., actualmente ostenta los cargos de vicepresidente del Consejo General de la Asociación de titulados Superiores en Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo y es responsable de la Territorial Aragón y La Rioja.

Citas Bibliográficas

- 1.- Diagnóstico del Sector de la Construcción en materia Preventiva, Ramón Pérez Merlos, Edita Ramón Pérez Merlos, Murcia 2011. Pág. 98.
- 2.- Intereses básicos y resolución de conflictos en las principales figuras en materia preventiva, Ramon Pérez Merlos, Carlos Martínez Corral y Rafael Ruiz Calatrava, editorial Tirant lo Blanc, Valencia 2.016, pág. nº 49




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
AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS, Industrias de	Estatal	8/7/22	CONVENIO COLECTIVO
ASISTENCIA Y EDUCACION INFANTIL, Centros de (GUARDERIAS)	Estatal	11/8/22	Tablas salariales 2022
Autoescuelas	Estatal	19/7/22	CONVENIO COLECTIVO
CARNICAS, INDUSTRIAS	Estatal	13/7/22	CONVENIO COLECTIVO
Ciclo de comercio de papel y artes gráficas	Estatal	14/7/22	CONVENIO COLECTIVO
COMERCIO TEXTIL	Zaragoza	18/7/22	CONVENIO COLECTIVO
CONSERVAS SEMICONSERVAS AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES,	Estatal	11/8/22	CONVENIO COLECTIVO
CONSTRUCCION, CONVENIO COLECTIVO GENERAL	Estatal	5/8/22	Acuerdo modif. convenio
CONTRATAS FERROVIARIAS, Empresas	Estatal	28/6/22	CONVENIO COLECTIVO
Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.	Estatal	29/7/22	CONVENIO COLECTIVO
ENSEÑANZA PRIVADA DE REG. GRAL O ENSEÑANZA REGLADA, SIN NIVELES CONCERTADOS O SUBVENCIONADOS, CENTROS DE	Estatal	11/8/22	CONVENIO COLECTIVO
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA, TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PUBLICOS (ENSEÑANZA CONCERTADA)	Estatal	24/6/22	Acuerdo de modif. de complementos
ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA (ACADEMIAS)	Estatal	5/8/22	Modif. Art. 8. Contratación actualización T.S.
FERRALLA, Convenio	Estatal	24/6/22	Modificación Tablas salariales
FOTOGRAFICA, INDUSTRIA	Estatal	5/8/22	CONVENIO COLECTIVO
HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS	Estatal	1/8/22	Tablas salariales definitivas 2020 y 2021
Industrias Carnicas	Zaragoza	16/7/22	CONVENIO COLECTIVO
Industrias lácteas y sus derivados	Estatal	14/7/22	CONVENIO COLECTIVO
JARDINERIA, Sector	Estatal	13/7/22	CONVENIO COLECTIVO
LACTEAS Y SUS DERIVADOS, INDUSTRIAS	Estatal	17/6/22	CONVENIO COLECTIVO
METALGRAFICA Y DE FABRICACION DE ENVASES METALICOS, INDUSTRIA	Estatal	19/7/22	CONVENIO COLECTIVO
NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO	Estatal	24/6/22	Tablas salariales 2022
PERSONAL DE SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS de ESPAÑA	Estatal	18/6/22	Tablas salariales 2022
PUBLICIDAD, EMPRESAS DE	Estatal	11/8/22	Tablas salariales 2022-2025
RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	Estatal	25/7/22	CONVENIO COLECTIVO
RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	Estatal	11/8/22	Correc. errores
TAURINO	Estatal	16/9/22	CONVENIO COLECTIVO
VIDRIO, CERÁMICAS, EXTRACTIVAS, Industrias y comercio exclusivista (de los mismos materiales).	Estatal	24/6/22	CONVENIO COLECTIVO



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

CONTACTA
CON NOSOTROS

Teléfono:

976 21 85 13

Correo:

colegio@graduadosaragon.com

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