

GRADUADO SXXI

Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón

nº 18 | Junio 2021

Actualidad Colegial

Entrevista

**Javier
Lambán**

Presidente de Aragón

Entrevista



Juan Luis Arriazu

*Delegado Territorial de
AMAT en Aragón*

*Actos Institucionales, Consejos,
Artículos de Colaboración,
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 Justicia Santander, sin comisión de administración ni mantenimiento de la cuenta¹, TIN 0% y TAE 0%** cumpliendo condiciones, **sin comisión por transferencias en euros, nacionales y UE² solo por pertenecer a este Colectivo, y con las tarjetas*:**

- **Tarjeta One Débito**
Comisión de emisión y mantenimiento: 0€
- **Tarjeta de Crédito All in One³**
Comisión de emisión y mantenimiento: 0€

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

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

1. TIN 0%. TAE 0% cumpliendo condiciones para un supuesto en el 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. Exentas las transferencias en euros, nacionales y UE. No aplica a urgentes e inmediatas. *Consulta resto de condiciones en tu oficina más cercana. 3. TIN 18%. TAE: 19,56%, calculada conforme al sistema de amortización en cuotas constantes, considerando un importe dispuesto de 1.500€ y una comisión de emisión y mantenimiento de 0€. Importe total adeudado 1.650,24€ a devolver en 12 cuotas mensuales de 137,52€. Adicionalmente se cobrarán las comisiones, en su caso, asociadas a las operaciones realizadas.

SUMARIO

Actos Institucionales	4
Actualidad Colegial	5
Legislación: Registro Salarial	7
Entrevista: Javier Lambán	10
	
Artículo de Colaboración: MC Mutual	12
Artículo de Colaboración: Alejandro Híjar	14
Entrevista: Juan Luis Arriazu	16
Convenios Colectivos	18

> Saludo del Presidente



Estimados compañeros:

En estos últimos 70 años, en nuestra profesión, nos ha tocado lidiar con muchas circunstancias, y gracias a todas las personas en las que hemos depositado nuestra confianza se ha conseguido ser una de las profesiones con más futuro en la actualidad.

Desde el año 45 en que se nos reconoció por Decreto, la posibilidad de ejercer la representación ante las antiguas Magistraturas de Trabajo, hasta la fecha de hoy, ha sido una profesión cambiante, creándose a sí misma, cogiendo una base madre y cuerpo sólido, adquiriendo competencias adjudicadas en exclusiva a otros profesionales y que hoy, por ley, compartimos.

Nos hemos ido moldeando como profesión, adaptándonos a las diferentes materias que más se ceñían a nuestros caracteres y sabiendo leer el cambio exponencial que está existiendo a causa de la globalización tecnológica, para poder mejorar nuestros servicios y ser, si cabe, más rentables a nuestros clientes, dándoles un mejor servicio y con mayor calidad.

Pero debemos de tener en cuenta una realidad muy importante, se ha podido recorrer toda esta distancia gracias a los compañeros que han ido creando el camino, sorteando ramas y piedrecillas, para que todos pudiéramos disfrutar del estatus que en estos momentos tenemos.

En esta última década se han conseguido muchos objetivos y aún tenemos más que conseguir para fortalecer, como debe ser, nuestra profesión.

Nuevos campos se nos abren, nuevas perspectivas de futuro, en las cuales debemos estar preparados y en la línea de salida, pero todo ello pasa por ser profesionales muy cualificados, por especializarnos en materias concretas, por seguir formándonos.

El compañero que piense que ya sabe todo o que todo está conseguido no ha entendido la esencia de nuestro trabajo.

Un saludo,

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

Coordinación

Ana Ortiz Publicidad

Impresión

Repetimos

Depósito Legal

2-1190/05

ACTOS INSTITUCIONALES, DE PRESIDENCIA Y ACTIVIDAD COLEGIAL

16/3/21	Reunión de la Comisión Permanente del COGSA		
16, 17 y 18 de marzo del 2021	Desde la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, nos Invitan a las Jornadas vía telemáticas sobre "Arte, Tecnología y Derecho en el mundo Global", organizadas por la sección de Derecho de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación		
18/3/21	Reunión con la Empresa RT Riesgo y Trabajo Servicio de prevención de riesgos laborales. Por parte del Colegio asisten el Vicepresidente 2º, D. Javier Alcalde y el Tesorero, D. Pedro Rubio. Asunto de Convenio Colaboración.		
18/3/21	Presentación del Presidente del COGS Aaragón, D. David Oroz, de la Webinar organizada por el CGCOGSE "El papel de los Graduados Sociales ante la Auditoría Salarial y Registros Retributivos: Teoría y Práctica de como hacer una Auditoría Salarial y un registro retributivo" (PARTE 1ª).		
24/3/21	Reunión vía TEAM con Miguel Cabrera de la Editorial Lefebvre para abordar la posibilidad de suscribir un Convenio de Colaboración. Asiste el Vicepresidente Primero, D. Noé Fau y el Tesorero, D. Pedro Rubio		
24/3/21	Webinar de Vlex - "Píldora Práctica Formativa manejo Vlex", dirigida a los colegiados ejercientes		
24/3/21	Reunión de la Comisión Permanente del COGSA		
25/3/21	Presentación del Presidente D. David Oroz, de la Webinar organizada por el CGCOGSE "El papel de los Graduados Sociales ante la Auditoría Salarial y Registros Retributivos: Teoría y Práctica de como hacer una Auditoría Salarial y un registro retributivo" (PARTE 2ª).		
30/3/21	"Invitación del Justicia de Aragón D. Angel Dolado a la presentación del nuevo Manual de Derecho Foral que la Institución del Justicia ha editado en colaboración con la Fundación Ibercaja. Asiste por parte del Colegio el Vicepresidente 2º D. Javier Alcalde		
31/3/21	Junta General Ordinaria presencial del COGS de Aragón		
6/4/21	Convocatoria reunión de la Junta de Gobierno del COGSA		
12/4/21	Nueva Reunión vía TEAM con Miguel Cabrera de la Editorial Lefebvre para abordar la posibilidad de suscribir un Convenio de Colaboración. Asiste el Vicepresidente Primero, D. Noé Fau y el Tesorero, D. Pedro Rubio		
14/4/21	Reunión con Dª Ruth Vallejo Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza. Asisten por parte del Colegio, D. Noé Fau, Vicepresidente 1º, D. Pedro Rubio, Tesorero y Dª Mª Dolores Ruiz, Vocal, componentes de la Comisión de Mediación		
15 y 16 abril 2021	Invitación del COGS de Tarragona. 26 Jornadas en formato virtual de "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"		
16/4/21	Reunión con el compañero y ex miembro de la Junta de Gobierno de D. Manuel Lou Aldea, con la Secretaria del Colegio Dª. Ana Cristina Campos.		
20/4/21	Jornada Formativa on line, para todos los compañeros de Huesca, sobre Extranjería, a cargo de Dª. Mª Dolores Aliaga, Jefa de la Oficina de Extranjería de Huesca.		
20/4/21	Invitación de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, Mesa Redonda telemática sobre "Perspectivas de género y diversidad en el ámbito constitucional y europeo".		
21/4/21	Reunión con el coordinador del Plan de Formación-MEDIACION, D. Jose L. Argudo, de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la U.Z., con la Comisión del COGSA, D. Noé Fau Vicepresidente 1º, D. Pedro Rubio Tesorero y Dª. Mª Dolores Ruiz Vocal, para planificar el próximo curso de Mediación.		
21/4/21	Reunión con Dª Noelia Fernández, miembro de la Junta de Gobierno del Colegio Profesional de Trabajo Social, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso. Asiste D. Noé Fau, Vicepresidente 1º, D. Pedro Rubio, Tesorero.		
22/4/21	D. Luis Cánovas de BANCO SABADELL, remite invitación a los componentes de la Junta de Gobierno al evento virtual sobre "Los Fondos de Recuperación Europeos"		
30/4/21	Jornadas de Salidas Profesionales realizadas en la modalidad On-line (Google Meet), organizadas por la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la U.Z., en las que colabora el COGSA, participando como ponentes: D. Noé Fau, Vicepresidente Primero y Dª. Mª Dolores Ruiz, Vocal del Colegio.		
30/4/21	Invitación remitida por D. José Luis Argudo, como Director del Experto Universitario en Mediación de la U.Z., al Acto conmemorativo del Décimo aniversario de la Ley de Mediación Familiar de Aragón (videoconferencia) organizado por el Gobierno de Aragón. Se conecta por parte del COGSA Dª. Mª Dolores Ruiz, vocal del Colegio.		
4/5/21	Reunión telefónica con Dª. Mar Cucalón Andrés, del Colegio Profesional de Delineantes de Zaragoza. Técnicos Superiores en Proyectos, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso. Asiste D. Noé Fau, Vicepresidente 1º, D. Pedro Rubio, Tesorero.		
5/5/21	Reunión telemática con BBVA para tratar sobre un posible Convenio Colaboración. Asiste por parte del COGSA, D. Pedro Rubio, Tesorero y por parte del AEAL, D. Ricardo Marzo, Secretario		
7/5/21	Invitación de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la U.Z., para asistir a la Celebración del Acto Institucional conmemorativo del Patrón de la Facultad y Entrega del premio al mejor Trabajo Fin de Grado concedido por el COGSA.		
7/5/21	Acto de entrega por parte del Presidente del COGSA, D. David Oroz, del V PREMIO DE TFG (TRABAJOS FIN DE GRADO) del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en la categoría de "Mejor Trabajo Generalista sobre las materias de la carrera", a Dª Alice Modupe Salami Adesanya, bajo el título de "La mujer y el efecto tijera en la organización"		
10/5/21	La Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la U.Z., nos envían información del Curso de Planes de Igualdad en las Empresas. Las clases se impartirán de forma on-line		
10/5/21	Convocatoria reunión telemática de la Junta de Gobierno del COGSA		
11/5/21	Reunión con Maria Jesus Lorente Ozcariz, Presidenta de Cepyme Zaragoza. Asiste el Presidente D. David Oroz y el Vicepresidente 1º D. Noé Fau. Asunto: Felicitación por su nuevo nombramiento y puesta del Colegio a su disposición para colaboración.		
12/5/21	Invitación de la Asociación Nacional de laboralistas. ASNALA, Taller: El papel del Detective en los conflictos laborales, a cargo de D. Agustín Ruiz.		
18/5/21	Reunión telemática con D. David Ostariz, Vocal del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso. Asiste el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau y el Tesorero, D. Pedro Rubio.		
22/5/21	Acto de Graduación e Imposición de "BECAS" a los alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales y del trabajo de la U.Z. de las promociones 2016/2020 y 2017/2021, siendo el Padrino de las dos promociones D. David Oroz, Presidente del COGSA. Asisten D. Noé Fau, Vicepresidente 1º, D. Pedro Rubio, Tesorero, Dª Ana Cristina Campos, Secretaria, Dª Silvia Aznar, Vocal y Dª Mª Dolores Ruiz, Vocal.		
26/5/21	Invitación del Periódico de Aragón a la entrega de los Galardones Aragoneses del año 2021. Asiste en representación del Colegio, D. Noé Fau, Vicepresidente 1º del Colegio.		
27/5/21	Invitación al Acto de Toma de posesión de la Fiscal Superior de Aragón, Excma. Sra. Dña. Mª Asunción Losada Sabater. Asiste D. Noé Fau, Vicepresidente Primero.		
28/5/21	Reunión con D.Santiago Boira, Presidente del Colegio de Psicología de Aragón, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso. Asiste D. Pedro Rubio, Tesorero.		
1/6/21	Reunión con Dª Mª Amparo Romero, Gerente del Colegio Profesional de Ortopédicos de Aragón, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso Asiste D. Noé Fau, Vicepresidente Primero y D. Pedro Rubio, Tesorero.		
1/6/21	Convocatoria de redacción de la Revista Actualidad del Derecho en Aragón. Asunto: preparación del número 47 de la revista. Asiste D. Javier Alcalde, Vicepresidente Segundo		
3/6/21	Reunión telemática con D. Aitor Garay, Decano del Colegio Profesional de Fisioterapeutas de Aragón, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso Asiste D. Pedro Rubio, Tesorero.		
3/6/21	Reunión telemática de la Comisión de Eventos y Actos Institucionales. Asiste Noé Fau, Vicepresidente Primero, y los vocales Silvia Aznar, Patricia Abadía y Francho Dieste.		
7/6/21	Reunión organizada por el CGCOGSE, a la que asisten el Presidente del COGSA, D. David Oroz, Dª. Mª Angeles Garcia, de la empresa APREGEN y Dª Maria Cumbreñas, de la empresa Procesa, para tratar el tema del canal de denuncias creado y la documentación necesaria en lo que se refiere a los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo además de un procedimiento de resolución interna de conflictos y un protocolo de acoso laboral.		

8/6/21	Convocatoria reunión telemática FUNDACIÓN JUSTICIA SOCIAL a través de la plataforma Zoom. Asiste David Oroz, Presidente
8/6/21	Reunión telemática con D ^a . Marta Marín, Presidenta del Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Aragón, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso Asiste D. Pedro Rubio, Tesorero y D. Noé Fau Guinda, Vicepresidente Primero.
8/6/21	Invitación de ASPEYO a la sesión webinar, relativa a las "Nuevas ayudas a los autónomos" (Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo). Remitida a todos lo colegiados.
10/6/21	Reunión telemática con Juan Bayona de la Empresa Nartex (base de datos). Asiste Noé Fau y Pedro Rubio.
10/6/21	Reunión telemática con D. Javier Aguaviva, Secretario del Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Agrícolas y Peritos Agrícolas de Aragón, para la Presentación de los Planes de Protocolo de Acoso Asiste D. Pedro Rubio, Tesorero y D ^a . Cristina Campos, Secretaria.
11/6/21	Reunión con D. Carlos Polo, Presidente del Colegio de Agentes Comerciales de Aragón. Asiste D. Noé Fau, Vicepresidente Primero y D. Pedro Rubio, Tesorero. Asunto: Presentación Planes Protocolo de Acoso
14/6/21	Convocatoria reunión de la Junta de Gobierno del COGSA.
15/6/21	"Reunión con D. Antonio Ortiz de Solórzano y Aurusa Vicedecano autonómico del Colegio Oficial de Ingenieros de Montes de Aragón . Asiste D. Pedro Rubio, Tesorero. Asunto: Presentación Planes Protocolo de Acoso"

CHARLAS - WEBINARS

Organizados por el COGSA a través de Zoom

“CURSO BASICO DE APLICACIONES INFORMÁTICAS EN LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN LABORAL”.

Profesor: D. Noé Fau Guinda

Programación:

- Alta, acceso y utilización, entre otras de: Sede Electrónica AEAT, Sede Electrónica SS/ TGSS Sistema RED/ SILTR@/ Sede Electrónica SEPE/ Contrat@/ Certific@2/ MTyES Delt@ Accidentes, Gobierno de Aragón/ ERTE/ Subvenciones/ Notificaciones/ FOGASA, Registradores Mercantil y Propiedad, Registro Mercantil Central.
- Especial atención al certificado digital, Buzón 060, Carpetas Ciudadanas y firma electrónica de documentos.

Lugar: Plataforma ZOOM

Fechas: FEBRERO: Días 2, 4, 9, 11, 16, 18, 23 y 25.

MARZO: Días 2, 4, 9, 11, 16, 18, 23 y 25.

Total horas: 40 horas

“CURSO DE EXTRANJERÍA”

Profesor: Dña. Rosa Roca Puigpiqué

Programación:

- Generalidades sobre la materia de extranjería.
- Visados generales (turismo, trabajo: por cuenta ajena y por cuenta propia, reagrupación familias, régimen comunitario).
- Diversas residencias legales en territorio español:
 - Estudiantes.
 - Autorizaciones de trabajo.

- Cuenta propia.
 - Cuenta ajena.
 - Reagrupación familiar.
 - Régimen Comunitario.
 - Larga duración y larga duración-UE.
 - Renovaciones diversas residencias.
 - Procedimiento de arraigo social y laboral.
 - Aproximación a nacionalidad.
- Lugar:** Plataforma ZOOM
Fechas: FEBRERO: Días 19, y 26 y MARZO: Días 12 y 19.
Total horas: 16 horas

“CURSO TEÓRICO-PRÁCTICO SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE ELECCIONES SINDICALES”

Profesor: D. Francho Dieste Aparicio

Programación:

- Introducción (Representación unitaria y Representación sindical). Órganos de representación. Promoción electoral. Elecciones al comité de empresa. Elecciones a delegados de personal. Procedimiento de impugnación

Lugar: Plataforma ZOOM

Fechas: 12, 14, 19, 21, 26 y 28 de abril de 2021

Total horas: 18 horas

“CURSO I.R.P.F.”.

Profesor: Dña. M^a Antonia Naval Alzuria

Programación:

- Obligados tributarios. Rendimientos por naturaleza. Liquidación del Impuesto. Exenciones, bonificaciones y deducciones. Novedades 2020.

Lugar: Plataforma ZOOM

Fechas: 16 y 30 de abril - 7, 14 y 21 de mayo de 2021

Total horas: 20 horas

Acción publicitaria del COGSA en los autobuses públicos de Zaragoza

Desde finales de marzo está en circulación por las calles de Zaragoza un autobús articulado con información del Colegio.



30 DE ABRIL. JORNADAS DE SALIDAS PROFESIONALES – GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (Curso 2020-2021) - ONLINE (plataforma Google Meet)

La presentación de la Mesa Redonda sobre las Experiencias en diferentes ámbitos profesionales, corrió a cargo del Coordinador del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, D. Alejandro Hernández.

En la mesa redonda sobre “EXPERIENCIAS EN DIFERENTES ÁMBITOS PROFESIONALES” intervinieron por parte del COGS de Aragón, D. Noé Fau Guinda, Vicepresidente Primero, y D^a M^a Dolores Ruíz Jordán, vocal de la Junta de Gobierno del

7 DE MAYO. ACTO INSTITUCIONAL DEL PATRÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO.

Celebrado en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. En dicho acto, se entregaron a los alumnos los Premios Extraordinarios Fin de carrera y Menciones Especiales, correspondientes al curso 2019-2020, a los mejores Trabajos de Fin de Grado (TFG) y de Master, así como los Premios otorgados por los Colegios Profesionales a los mejores Trabajos Fin de Grado.

La Decana Dña. Ruth Vallejo da Costa hizo entrega de

diversas distinciones culturales y académicas: Premio Extraordinario de Grado y Máster, entrega de diplomas y premios a los mejores TFG concedidos por los Colegios Profesionales de Trabajo Social y Graduados Sociales así como el reconocimiento a los ganadores de los Concursos “Video monologo” y “Micro relato” de la Facultad.

El Presidente del COGS de Aragón, D. David Oroz, hizo entrega del premio TFG al mejor trabajo generalista otorgado por el Colegio, a D^a. Alice Modupe Salami Adesanya, bajo el título: ““La mujer y el efecto tijera en la organización””.

22/05/2021 ACTO DE GRADUACIÓN DE LOS EGRESADOS EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS, PROMOCIONES 2016/2020 y 2017/2021

Al Acto asistieron el Presidente del Colegio Oficial del Graduados Sociales de Aragón, D. David Oroz y varios miembros de la Junta de Gobierno, siendo el Padrino de ambas promociones el Presidente de este Colegio Oficial.

En la imposición de Becas y entrega de Diplomas a los nuevos egresados, participaron la Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, el Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Aragón, el Secretario y el Coordinador de RR.LL y RR.HH de la Facultad de Ciencias Sociales



REGISTRO SALARIAL

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres



Tras la publicación en el BOE del 14 de octubre de 2020 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el pasado 14 de abril de 2021 entró en vigor el citado Real Decreto.

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El Real Decreto es de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El Real Decreto se rige por Principio de transparencia retributiva.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

1. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
2. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
3. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
4. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la

capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Registro retributivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del E.T., todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del E.T.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

A tal efecto en la página del Ministerio de Trabajo y Economía Social existe una Hoja Excel de Herramienta de Registro Retributivo.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del E.T., cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de

trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

2. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el Real Decreto.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del E.T., con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Tutela administrativa y judicial

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación del real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo. En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad

a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

La aplicación de lo establecido en el real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas

Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

Javier Lambán

Los graduados sociales han tenido un papel muy relevante en un problema de primer orden, detrás del problema sanitario, como es el problema laboral, y su intervención ha sido muy útil.



P-Lleva en política desde el año 1983, si tuviera que dar un consejo a las nuevas generaciones que ahora ven la política como una profesión y quieren enfocar sus pasos hacia ella, ¿Qué consejos les daría?

R-La política debe ejercerse con vocación de servicio público, de ser útil a la comunidad que te ha elegido y debe ser enfocada siempre desde el diálogo y la voluntad de llegar a acuerdos, esto es, de escuchar, de ceder o transigir, de sumar y de avanzar en una sociedad compleja, donde nada es blanco o negro. Hay que venir a la política asumiendo que no es para siempre y que hay que saber irse y, por supuesto, ejercerse con pulcritud y con coherencia a los principios y valores de las siglas por las que uno se presenta.

P-Estudió Filosofía y Letras, ¿le ha ayudado esto en su carrera política?

R- Absolutamente. Las humanidades contribuyen a la formación de seres racionales, capaces de aplicar una visión abierta ante los problemas. La política nacional se está desarrollando a golpes de efecto, titulares y mensajes en redes sociales, alejada de la reflexión y del sosiego que muchos asuntos requieren para ser enfocados con responsabilidad y solvencia. Frente a conductas populistas, a planteamientos de nacionalismos exacerbados, al fomento de los mensajes de odio, en definitiva, frente a la cerrazón y al empozoñamiento de la política y la vida colectiva, es más necesario que nunca fortalecer y dar protagonismo a las humanidades desde las más tempranas etapas educativas y durante todo el ciclo formativo.

P- ¿Considera que han sido adecuados los ERTES como solución durante la pandemia para los trabajadores?

R-Han sido determinantes. Para los trabajadores y para los empresarios. Creo que esta crisis no se hubiera conducido igual si esta figura no se hubiera extendido, dando respiro a los empresarios y seguridad a los trabajadores. Si algo hemos aprendido de la anterior crisis de 2008, de la que aún

no nos habíamos repuesto, es que hay que salir todos juntos y no cargar siempre sobre los colectivos más vulnerables. Las medidas expansivas, además, son más productivas que los recortes a los que nos sometieron en aquel entonces.

P-¿Le ha gustado la actuación de la Ministra de Trabajo Doña Yolanda Díaz durante este año?

R- Ha sido una ministra responsable y eficiente, que ha destacado dentro de su formación política en el consejo de ministros y que, como decía antes, ha hecho del diálogo su mejor valor.

P-¿Afrontaría en Aragón igual la pandemia en caso de repetirse o cambiaría cosas?

R- Por supuesto. Creo que lo haríamos todos los que hemos tenido responsabilidades de gobierno. Es más fácil enfocarlo ahora que tenemos más experiencia, que conocemos más de este virus y, sobre todo, que tenemos más medios para combatirlo. Creo sinceramente que, a pesar de los primeros momentos de desconcierto, de falta de suministros de todo tipo, de la impotencia de ver crecer el número de fallecidos mientras nuestros sanitarios los cuidaban exhaustos a los enfermos, todos los gobiernos nos hemos dejado la piel y hasta la salud tratando de adoptar medidas para preservar la salud de los ciudadanos y, al mismo tiempo, favorecer la actividad económica.

P- ¿No le parece que los autónomos y empresas han sido los olvidados en tema de ayudas?

R- En absoluto. Creo que también actuó bien el Gobierno central desde el principio, liberando de cargas a los autónomos y facilitando créditos. En Aragón hemos puesto a su disposición desde el principio numerosas líneas de ayudas, tanto directas como en avales. Son muchos los sectores que afectan a los autónomos y pymes y, de acuerdo con sus respectivas patronales, hemos puesto en marcha varios planes para dar respuesta a aquellos negocios que

más sufrieron las restricciones sanitarias. En el caso de la hostería y el turismo serán más 95 millones de euros los que habremos destinados a diversos subsectores a través de tres planes directos y otros tantos sectoriales.

P- ¿Qué opina del papel del presidente del Gobierno durante esta crisis sanitaria y económica? ¿No ha dejado demasiada responsabilidad en las CCAA?

R-El Presidente Sánchez hizo lo que tenía que hacer y yo apoyé desde el primer momento, tanto con la declaración del Estado de alarma como con la convocatoria semanal de presidentes autonómicos por videoconferencia e incluso, cuando se pudo, alguna presencial, lo que sirvió para aproximarnos a una cogobernanza que yo siempre reclamo como necesaria y deseable. Además, el modelo autonómico ha funcionado de maravilla y Aragón se ha permitido incluso legislar sobre la pandemia, de modo que terminado el Estado de alarma hemos podido seguir decretando restricciones en función de la situación epidemiológica (excepto el cierre autonómico y el toque de queda). Todos sabíamos que la vacunación marcaría un antes y un después y así lo estamos comprobando, lo que también habla bien del trabajo conjunto entre el Gobierno central y los gobiernos autonómicos.

P-¿Podría hacer balance de este año de pandemia?

R-Ha supuesto un tótem revolútm. Como sociedad, hemos tenido que adaptarnos a nuevas formas de relación y trabajo y como Gobierno, enfrentarnos a un desafío sin precedentes que, en su cara más dolorosa, se ha llevado la vida de más de 3.500 aragoneses.

La irrupción de la pandemia en los primeros meses del año colocó a todo el mundo en un contexto difícilmente previsible. Pasamos por momentos de una extraordinaria gravedad, angustiados en marzo por la falta inicial de material de protección para nuestros profesionales y enfermos, razón por la que mi gobierno trabajó en gabinete de crisis desde el primer momento y todos los departamentos impulsaron medidas de manera coordinada y siempre enfocada al fin primordial de salvar vida y proteger a los aragoneses, además de reorientar todo el presupuesto de la Comunidad a este objetivo. Adoptamos soluciones muchas veces pioneras, como la creación de centros Covid para salvaguardar a nuestros mayores, reforzamos el personal sanitario, habilitamos hospitales de campaña a los que no hizo falta recurrir, así como un almacén específico para albergar el material sanitario y evitar desabastecimientos, gracias a la colaboración de los empresarios aragoneses.

Unidos ante la adversidad, hago un balance muy positivo de la unidad en nuestra Comunidad, tanto política como social. Hemos dado ejemplo de colaboraciones público-privadas y entre instituciones para dar respuesta a problemas graves y seguimos trabajando para unir iniciativas bajo un paraguas común que nos permitan acceder a fondos europeos y enfocar la recuperación económica.

P- ¿Qué medidas han adoptado en cuanto a recursos humanos y materiales?

R- Como ya he dicho antes, se reforzó el personal sanitario en casi 2.000 profesionales, además de trabajadores sociales para el rastreo, además del personal de residencias para los que se organizó una bolsa de trabajo. En Educación también



Javier Lambán, presidente de la Diputación General de Aragón, nos atiende en su despacho

ha habido un refuerzo efectivo con más de 400 profesores con lo que poder impartir el desdoblamiento de clases, favoreciendo la seguridad en las aulas.

En cuanto al material, hoy por hoy es casi imposible relatar la gran cantidad de material del que disponemos frente a la primera etapa de la pandemia, sin escatimar ni un euro para la adquisición de todo lo necesario.

Nuestros servicios públicos han mostrado músculo en los peores momentos de esta crisis, fruto de la apuesta que hemos hecho durante los años anteriores en los que progresivamente hemos ido aumentando su presupuesto y sus plantillas.

P- ¿Qué opinión tiene del papel de los Graduados Sociales durante el covid?

R- Me siento muy orgulloso de todos y cada uno de los colectivos que, como el suyo, han dado lo mejor de sí mismos. Los graduados sociales han tenido un papel muy relevante en un problema de primer orden, detrás del problema sanitario, y su intervención ha sido muy útil en la organización de relaciones laborales, economía laboral y de empresa, recursos humanos, prevención, Los graduados sociales son una pieza imprescindible para insistir en la capacidad negociadora de las personas para gestionar positivamente sus conflictos y descubrir por sí mismas la solución que más les conviene.

P- ¿Qué le parece los avances en los temas de Mediación e Igualdad que el colectivo de Graduados sociales ha conseguido en estos años?

R- Los colegiados intervienen en los procesos de mediación en el ámbito laboral y, como he dicho antes, su participación es decisiva para que la mediación avance como medio alternativo al litigio judicial en esta jurisdicción. El Colegio lleva muchos años colaborando con el Gobierno de Aragón en la divulgación de aspectos relacionados con la mediación y, de hecho, también este año opta a participar en varios proyectos ligados a la difusión, el estudio e investigación y la implantación de programas piloto siempre relacionados con la mediación y con el objetivo de que se convierta en una herramienta útil, ordinaria y flexible en el nuevo escenario que se dibujará una vez que superemos la pandemia.

Protégete de la Covid con actividad física



Los tiempos de pandemia que estamos viviendo han provocado una serie de cambios que afectan de un modo u otro a prácticamente toda nuestra esfera vital. La amenaza potencial al desarrollo de síntomas severos derivados de un contagio de COVID-19 nos ha hecho adquirir nuevos hábitos, como son el frecuente lavado de manos, el uso de mascarilla y el distanciamiento social.

Todo esto, sumado a las restricciones de movilidad, impuestas o recomendadas según el momento, por las autoridades sanitarias competentes, ha provocado que muchas personas se hayan vuelto más sedentarias.

La inactividad física que lleva implícito un estilo de vida sedentario es un problema de salud pública que, según datos de la OMS, antes de la pandemia afectaba al menos al 60% de la población mundial. Se asocia a lo que se conocen como enfermedades no transmisibles o, lo que es lo mismo, enfermedades crónicas que tienden a ser de larga duración y que resultan de la combinación de factores genéticos, fisiológicos, ambientales y conductuales. Los principales tipos son las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes.

¿Qué dice la ciencia al respecto?

A los ya conocidos efectos beneficiosos e insustituibles de la actividad física para el mantenimiento y mejora de la salud en general, y la musculoesquelética, inmunitaria y metabólica, psíquica y social en particular, en el contexto actual hay que sumarle el efecto preventivo y protector frente a la COVID-19, tal y como demuestra la evidencia de los muchos estudios realizados hasta la fecha. Entre ellos, destacan dos que muestran datos muy significativos:

- Por un lado, en un interesante artículo publicado recientemente en el *Mayo Clinic Proceedings* un grupo de investigadores analizó los datos de pacientes que se habían realizado pruebas de esfuerzo (según parámetros de capacidad pulmonar, resistencia a la fatiga e información electromiográfica) en el hospital entre 2016 y 2020, y que habían resultado positivos por COVID-19 (246 en total). Se encontró una correlación entre peores resultados en las pruebas de esfuerzo y pacientes hospitalizados, en comparación con los pacientes no hospitalizados. Es decir, la capacidad máxima de ejercicio se asocia de forma independiente a otros factores de riesgo y, de manera inversa, con la probabilidad de hospitalización por COVID-19.



- Por otro lado, un artículo del Departamento de Fisioterapia y Rehabilitación de la Universidad de Gelisim (Estambul), correspondiente a una revisión sistemática, concluye que hay evidencia sobre que el aumento de la capacidad aeróbica tiene el potencial de mejorar las funciones de los sistemas inmunitario

y respiratorio, lo que ayudaría a contrarrestar la COVID-19. Esto podría producirse principalmente a través de tres mecanismos:

- La mejora de la inmunidad, aumentando el nivel y la función de las células inmunitarias y las inmunoglobulinas, y disminuyendo la ansiedad y la depresión.
- La mejora de las funciones del sistema respiratorio actuando como antibiótico, antioxidante y antimicótico, y restaurando la elasticidad y fuerza normales del tejido pulmonar.
- Actuando como una barrera protectora para disminuir los factores de riesgo de COVID-19 (obesidad, cáncer, diabetes, y problemas cardíacos y respiratorios), lo que ayuda a disminuir la incidencia y progresión de la enfermedad.

Sin duda las vacunas contra la COVID-19, desarrolladas en tiempo record, son a día de hoy la esperanza que permite vislumbrar la luz al final del túnel. Pero, ¿y si su eficacia también estuviera ligada al ejercicio físico? Eso es lo que plantea un artículo recientemente publicado en la revista *Brain, Behavior, and Immunity*, que muestra la evidencia que apoya el papel de la actividad física como adyuvante inmunológico para mejorar la respuesta a las vacunas, tanto cuando ésta se practica de forma regular a través de un estilo de vida activo, como cuando se practica una única sesión antes de la vacunación.

Actividad física: la panacea universal

Una vez tenemos claro el impacto determinante en el bienestar y la calidad de vida que tiene la realización de ejercicio físico, debemos plantearnos su carácter preventivo y protector frente a la COVID-19 para implementarlo junto al resto de medidas dependientes de cada individuo, ya citadas y ampliamente popularizadas. En este sentido, no debemos perder de vista otras medidas preventivas complementarias a las anteriores e igualmente importantes, tal y como han mostrado las evidencias, y que son:

- Una alimentación saludable y equilibrada que limite los alimentos procesados.
- Un descanso suficiente y de calidad.
- Una exposición moderada a radiaciones solares para conseguir unos adecuados niveles de vitamina D.

En cualquier caso, centrándonos en la actividad física,



debemos tener en cuenta que llevar una vida activa implica, además del entrenamiento específico, la existencia de hábitos que nos alejan del sedentarismo. Entre estos destacan hacer los desplazamientos caminando o bicicleta siempre que sea posible, subir escaleras en vez de coger el ascensor, hacer pausas activas en trabajos sedentarios como el de oficina y realizar ejercicio físico (actividades deportivas, clases dirigidas, correr, caminar, etc.).

De manera más concreta, las recomendaciones de actividad física establecidas por la OMS para adultos de 18 a 64 años son las siguientes:

- Practicar al menos 150 minutos semanales de actividad física moderada, o al menos 75 minutos semanales de actividad física intensa, o una combinación equivalente entre actividad moderada e intensa.
- Para obtener mayores beneficios para la salud, los adultos deben llegar a 300 minutos semanales de actividad física moderada o su equivalente.
- Conviene realizar las actividades de fortalecimiento muscular 2 o más días a la semana y de tal manera que se ejerciten grandes conjuntos musculares.

En resumen: el autocuidado de la salud es necesario en cualquier circunstancia, pero ahora, en tiempos de pandemia, lo es más que nunca. Así que, si todavía no lo has hecho, ¡ponte en marcha!

María Pilar Moreno Moreno
(mpmoreno@mc-mutual.com)

División de Servicios de Prevención de MC MUTUAL



¿Y si lo piensas y lo explicas?



Cuando me propusieron escribir un artículo para tu revista, la que edita el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón, lo primero que hice fue pensar; ese fue mi primer error.

Tenía que escribir algo que fuera interesante, que tú, cómo Graduado Social pudieras aprovechar, que te ayudara no tanto a desempeñar tu labor sino a mejorar temas comerciales o de marketing que es lo que yo sé y puedo aportar.

Hasta ahí todo bien, la teoría es buena.

Siguiendo en mi proceso de creación de este artículo me dije “¿Por qué no pregunto a los profesionales con los que colaboro qué creen que les podría interesar a los Graduados Sociales de la parte de ventas y marketing?” Dicho y hecho.

¿Por qué se me ocurriría a mi hacer esa pregunta?
¿Sabéis que mucha gente no sabe bien cuál es vuestro trabajo?
Os puedo asegurar que mi encuesta fue a gente de empresa: autónomos, socios de pymes, gerentes...

No podía ser, pero apareció como en los comics una bombilla encendida encima de mi cabeza “Ya está: comunicación corporativa, lo necesitan”.

En ese momento recordé la infinidad de veces que le tengo que explicar a la gente cuál es mi trabajo.

- ¿Y tú qué has dicho que eras?
- Soy Copywriter
- Interesante, para que la gente no copie cosas de otros y pague los cánones por utilizarlos
- No, eso es Copyright lo de la ©. Lo mío es el Copywriting
- ¿Y eso qué es?
- Nos dedicamos a escribir de forma persuasiva, a escribir para influir en las decisiones del lector.

Hacemos los textos de los anuncios, los slogans de las marcas, escribimos emails para conseguir ventas, contactos, suscripciones... Como dice el gran Javi Pastor, “Nos dedicamos a transformar palabras en dinero”.

Pero claro, ¿Cómo alguien que continuamente tiene que explicar su trabajo va a decirles a los Graduados Sociales que sería bueno que hicieran una campaña para explicar su trabajo?

No parece que eso fuera a llegar a buen puerto. Igual el problema era de Naming. Todo el mundo sabe lo que es y más o menos qué hace un Community Manager. ¿Por qué? Está claro, el nombre está en inglés y es mucho más sonoro.

Quizá sería bueno pensar otro nombre para la profesión, que evidentemente debería estar en inglés.

Llevaba unos segundos pensando cuando me di cuenta de que Copywriting también está en inglés y no por eso la gente sabe qué hacemos.

Mal. Por ahí vamos mal.

Ya está, el problema es que la de Graduado Social es una profesión nueva y por eso desconocida.

Mi gozo en un pozo: Internet que lo sabe casi todo, dice que “La profesión de Graduado Social nació por el Real Decreto Ley de 17 de agosto de 1.925”.

Además, esa teoría no era buena, el primer Copywriter, John Emory Powers, empezó a trabajar como tal en 1886.

En ese momento, se me acabaron todas mis bazas.

Cierto es que tanto vuestra profesión, como la mía, la gente duda realmente qué hacemos, cuál es nuestro

trabajo, qué problemas solucionamos o qué beneficios proporcionamos.

Parafraseando el título de la película española “¿Para qué sirve un oso?”, podríamos decir “¿Para qué sirve un Copywriter?” o “¿Para qué sirve un Graduado Social?”

Seguramente tu no piensas lo mismo, lo tienes clarísimo, pero ¿Y si haces un día la misma encuesta que hice yo? No vale preguntar a otros colegiados.

Si más gente supiera qué puedes hacer tú, Graduado Social, por los demás, es posible que incrementarás tus clientes, tu trabajo, facturarás más, ganarás más dinero y... pero es una posibilidad.

Te puedo contar mi experiencia, muchas veces cuando explico a un empresario o a un autónomo mi trabajo, suelo conseguir nuevos clientes.

Realmente mi trabajo lo explico muy rápido, donde suelo invertir tiempo es en recordarle los problemas que tiene con las conversiones de su email marketing, el dinero que invierte en ADS, que lee muy poca gente y todavía menos interactúa o recordarle el tiempo y los disgustos que le lleva escribir los textos de su web, de sus correos comerciales o sus blogs.

Después le enseño un ejemplo de mi trabajo y unos números de las conversiones (ventas) que se conseguía antes y lo que se consiguen ahora.

Este ejercicio sí que te lo recomiendo.

- Intenta explicar qué haces, en una frase.
- Piensa qué problemas tienen tus clientes.
- Piensa qué solución le vas a dar a esos problemas.
- Piensa qué va a ganar tu cliente con tu trabajo.
- Piensa cómo se va a sentir después de tu trabajo.

Seguramente te darás cuenta de la cantidad de cosas que puedes hacer y que ahora no haces y sobre todo de cómo vas a explicar “¿Para qué sirve un Graduado Social?” en 1 minuto y conseguir que todo el mundo “Ponga un Graduado Social en su vida”

Y si no te sale, siempre puedes contratar a un Copywriter para que te ayude.

Alejandro Híjar Fatás

Copywriter, consultor y formador de marketing y ventas
www.alejandrohijar.com



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

ANÚNCIATE AQUÍ HAZ QUE TE VEAN



Juan Luis Arriazu

Las mutuas hemos intentado estar lo más cerca posible de los graduados sociales, para sacar adelante todos los trámites en tiempo y forma con el fin de dar servicio a las empresas y autónomos en el contexto de esta pandemia



Juan Luis, si yo le pido que se presente, ¿qué me diría?

Soy un tudelano de 45 años que trabaja en Aragón, donde, por cierto, me siento muy cómodo e integrado. Me considero un apasionado de las relaciones personales, que ocupan gran parte de mi trabajo en el día a día como director autonómico de Asepeyo en Aragón y La Rioja.

¿Cuál ha sido su trayectoria profesional?

Mi trayectoria profesional en Asepeyo comenzó como administrativo en el centro asistencial de Asepeyo en Tudela en 2002, y en junio de 2003 me nombraron director.

En 2004 pasé a ser director adjunto de Logroño y asumí la dirección de ese centro en 2005 para, posteriormente, a mediados de 2006, desempeñar también el cargo de director autonómico de La Rioja. Desde abril de 2013, soy director autonómico de Asepeyo en Aragón y La Rioja.

Las mutuas han desempeñado un importante papel durante esta pandemia. ¿Puede hablarnos de las ayudas para autónomos que han tramitado? ¿ha cambiado mucho la forma de trabajar de las Mutuas durante este periodo?

La labor que han realizado los profesionales de las mutuas durante la pandemia es para quitarse el sombrero. Por un lado, dimos asistencia sanitaria durante la primera ola, tanto en nuestros hospitales como en los de los Servicios

Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas, en sus Centros de Salud, en hospitales de campaña, en hoteles sanitizados, residencias de mayores y discapacitados... Además, también participamos en la actual campaña de vacunación, firmando recientemente un acuerdo con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y la Fundación CEOE para acelerar la vacunación. Y, como indicas, también hemos tenido que gestionar una prestación extraordinaria de cese de actividad de trabajadores autónomos, que se creó para darles un soporte económico ante el descenso de actividad. Las cifras son abrumadoras: se han tramitado más de 2.500.000 solicitudes, abonando un importe de casi 6.500 millones de euros. Efectivamente, hubo que transformar procesos internos, algo que hicimos con rapidez, eficacia y mucho esfuerzo, lo que nos ha permitido abonar todos los pagos con puntualidad en las fechas indicadas.

Muchos autónomos están preocupados con las revisiones de las ayudas ¿Puede decirnos cuál va a ser el procedimiento para comprobar estas ayudas? ¿Cree que muchas se tendrán que devolver?

Desde el momento en que se creó esta prestación extraordinaria las mutuas no han hecho otra cosa que cumplir escrupulosamente con las directrices del Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones y la normativa que ha ido publicando, y es lo que vamos a seguir haciendo. En un momento tan complicado como el que estamos viviendo es lógico que haya que afinar los procedimientos, pero siempre con el fin de ayudar a los trabajadores autónomos dentro del marco jurídico que define esta prestación.

¿Qué opina del papel tan esencial de los Graduados sociales durante la pandemia? ¿Cree que han estado apoyados?

Durante la pandemia más dura, han asumido mucho trabajo con la gestión de los ERTES, las ayudas para autónomos y otras gestiones, en un contexto en el que se legislaba cada poco tiempo, con muchos cambios normativos. Se supieron adaptar a ese entorno cambiante y su esfuerzo contribuyó a que no se paralizaran las empresas.

Las mutuas hemos intentado estar lo más cerca posible de este colectivo, para sacar adelante todos los trámites en tiempo y forma con el fin de dar servicio a las empresas y autónomos.

Graduados Sociales y mutuas van siempre unidos, ¿Considera fundamental esta colaboración?

Nuestra colaboración tiene ya un largo recorrido, siempre dentro de las líneas de actuación determinadas por la Administración. Trabajamos día a día para ofrecer el mejor servicio al colectivo de graduados sociales porque ellos son, en muchos casos, nuestro nexo con las empresas mutualistas y autónomos adheridos.

"Trabajamos día a día para ofrecer el mejor servicio al colectivo de graduados sociales porque ellos son, en muchos casos, nuestro nexo con las empresas mutualistas y autónomos adheridos"

Enhorabuena por su nombramiento como Delegado Territorial en Aragón de AMAT, ¿Nos puede explicar sus funciones y próximos objetivos?

AMAT es la asociación que representa, desde el año 1986, a todas las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social que hay en España, y en esa labor de representación cuenta con delegaciones territoriales en todas las Comunidades Autónomas. Mi objetivo es mantener y reforzar la excelente relación que tenemos con todas las instituciones públicas, empresariales, económicas y sociales de Aragón.

¿Cómo calificaría su relación con el Colegio de Graduados Sociales de Aragón?



Juan Luis Arriazu Gil, director de Asepeyo en Aragón y La Rioja y delegado territorial de AMAT en Aragón, nos atiende en su despacho

Mi relación con el Colegio de Graduados Sociales se inició en el año 2013, cuando asumí la dirección autonómica de Asepeyo en Aragón. Durante este tiempo, he intentado mantener la línea de colaboración mantenida con mi predecesor, Pedro Mora, y la relación con las directivas y los presidentes con los que he coincidido - Arturo Sancho, Nacho Casorrán y David Oroz- ha sido siempre fluida y de mutua colaboración.

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

Creo que si tuviéramos que buscar una parte positiva a la pandemia, sería el hecho de haber puesto en valor la labor de algunos colectivos profesionales, entre ellos, los graduados sociales.

En muchas ocasiones, las funciones de los graduados sociales no son del todo conocidas y su desempeño como colectivo esencial durante los meses más duros de la situación les ha dado la oportunidad de obtener la visibilidad merecida.

Para finalizar, ¿Le gustaría añadir alguna cosa más?

Solo desear que la pandemia pase pronto para todos y que podamos recuperar la normalidad en todos los sentidos, incluido el entorno laboral, manteniendo la estrecha colaboración que siempre hemos tenido entre las Mutuas colaboradoras con la Seguridad social y los graduados sociales.

Entrevista realizada por Patricia ABADIA.

LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS TRIMESTRALES DEL 15 DE MARZO DE 2021 AL 15 JUNIO DE 2021

Nombre del Convenio	Ámbito	E	Fecha	Concepto
AUDIOVISUAL, INDUSTRIA DE PRODUCCION (Técnicos)	Estatal	E	20/05/2021	REVISIÓN SALARIAL Y ACTUALIZACIÓN DE DIETAS, PARA EL PERÍODO ABRIL A DICIEMBRE DE 2021
BALONCESTO PROFESIONAL ACB	Estatal	E	17/03/2021	CONVENIO COLECTIVO
BANCA	Estatal	E	30/03/2021	CONVENIO COLECTIVO
CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO	Estatal	E	13/05/2021	ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 39.1.H
COMERCIO EN GENERAL	Huesca	P	27/04/2021	ACTA Y LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021
ESTACIONES DE SERVICIO	Estatal	E	06/05/2021	REVISIÓN SALARIAL Y LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021
GRANDES ALMACENES	Estatal	E	11/06/2021	CONVENIO COLECTIVO
HOSTELERÍA	Teruel	9	15/03/2021	CONVENIO COLECTIVO
INDUSTRIA, TECNOLOGÍA Y SERVICIOS SECTOR METAL (Antes Ind. Siderometal.)	Huesca	P	28/04/2021	CONVENIO COLECTIVO
PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL	Huesca	P	25/03/2020	TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021
RESTAURACION COLECTIVA (SECTOR LABORAL)	Estatal	E	14/05/2021	CONVENIO COLECTIVO
SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN, SERVICIOS DE MARKETING OPERACIONAL, EMPRESAS DEDICADAS A LOS	Estatal	E	11/06/2020	CONVENIO COLECTIVO

IPC MARZO 2021

Índice marzo 2021	105,1
De 1 al 31 de marzo de 2021	1,0 %
De marzo 2020 a marzo 2021	1,3%

IPC ABRIL 2021

Índice abril 2021	106,3
De 1 al 30 de abril de 2021	1,2%
De abril 2020 a abril 2021	2,2 %

IPC MAYO 2021

Índice mayo 2021	106,8
De 1 al 28 de mayo de 2021	0,5%
De mayo 2020 a mayo 2021	2,7%



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

EXPERTOS EN MEDIACIÓN LABORAL

JUDICIAL E INTRAJUDICIAL

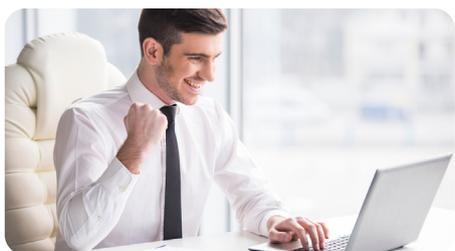


C/ Alfonso I, nº 17, 4º Oficina 1 (Edificio Plaza 14 Business Center)
50003 ZARAGOZA. Teléfono: 976 21 85 13

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