

# GRADUADO S XXI

Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón

nº 19 | Septiembre 2021

*Actualidad Colegial*

**Entrevista**

**M<sup>a</sup> Jesús  
Lorente**

*Presidenta de ARAME  
y CEPYME Aragón*

**Nuestros Colegiados**



**David Oroz**  
Graduado Social

*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 cuenta<sup>1</sup>, TIN 0% y TAE 0%** cumpliendo condiciones, **sin comisión por transferencias en euros, nacionales y UE<sup>2</sup> solo por pertenecer a este Colectivo, y con las tarjetas\*:**

- **Tarjeta One Débito**  
Comisión de emisión y mantenimiento: 0€
- **Tarjeta de Crédito All in One<sup>3</sup>**  
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

Artículo de Colaboración:  
Mutua MAZ ..... 5

Artículo de Colaboración:  
MAS Prevención ..... 6

Entrevista:  
M<sup>a</sup> Jesús Lorente ..... 8



Artículo de Colaboración:  
ASEPEYO ..... 12

Artículo de Colaboración:  
FREMAP ..... 14

Nuestros Colegiados:  
David Oroz ..... 16

Convenios Colectivos ..... 18



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



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<sup>a</sup> Carmen Bozal Jurado

**Coordinación**

Ana Ortiz Publicidad

**Impresión**

Repetimos

**Depósito Legal**

2-1190/05

## ACTOS INSTITUCIONALES, DE PRESIDENCIA Y ACTIVIDAD COLEGIAL

15/06/2021 Jornada telemática INSS-CGCOGSE - Presentación Proyecto FIE (INSS EMPRESAS) y nuevo servicio para las empresas usuarias del RED Directo que no tienen acceso a SILTRA (FIER). Se conecta la Secretaria del COGSA, D<sup>a</sup> Cristina Campos.

15/06/2021 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

15/06/2021 El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España nos informa que desde la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, se va a celebrar la sesión pública on line que ha organizado la Sección de Derecho Internacional, bajo el Título "Obras de Arte y Derecho Internacional".

17/06/2021 Reunión con D. Manuel Bellido, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón. Asunto: Mediación. Asiste M<sup>a</sup> Dolores Ruiz, vocal y portavoz de la Comisión de Mediación y D. Noé Fau, Vicepresidente primero

21/06/2021 Reunión con D. Jose Luis Argudo, Profesor de Derecho Civil y Coordinador de la Comisión de Mediación de la Universidad de Zaragoza. Asunto: Mediación. Asiste D. David Oroz, Presidente y D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Dolores Ruiz, Vocal y Portavoz de la Comisión de Mediación del COGS de Aragón.

24/06/2021 Reunión telemática de la Comisión de Mediación del Colegio. Asunto: Curso Universidad. Asiste: D. David Oroz, Presidente, D. Pedro Rubio, Tesorero, D. Noé Fau, Vicepresidente primero y D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Dolores Ruiz, Vocal y Portavoz de la Comisión de Mediación del COGS de Aragón.

24/06/2021 Invitación del Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Navarra, D. David Delgado, a la última sesión on line del IV Seminario de Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

28/06/2021 Reunión telemática con D. Emilio Querol, Decano-Presidente del Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos y Grados en Minas y Energía de Aragón. Asiste D. Noé Fau Guinda, Vicepresidente Primero. Asunto: Presentación Planes Protocolo de Acoso

29/06/2021 Reunión telemática de la Comisión de Mediación del Colegio con D. Jose Luis Argudo, Coordinador de la Comisión de Mediación de la Universidad de Zaragoza. Asiste, D. Pedro Rubio, Tesorero, Noé Fau, Vicepresidente Primero y D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Dolores Ruiz, vocal y portavoz de la Comisión.

29/06/2021 Firma Convenio Colaboración Protocolo Acoso, con el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos y Grados en Minas y Energía de Aragón.

02/07/2021 Reunión Comisión Relaciones Profesionales y Asuntos Internos

02/07/2021 Reunión plenaria del CGCOGSE. Actos día 2 y 3 de julio: Asistencia al parlament de Catalunya, reunión plenaria, y visita a la Sagrada Familia el día 3. Asiste el presidente, D. David Oroz.

02/07/2021 Reunión con D. Santiago Boira, Presidente del Colegio Profesional de Psicología de Aragón para la firma del Convenio de Colaboración Protocolo Acoso

02/07/2021 Reunión Comisión Relaciones Profesionales y Asuntos Internos

08/07/2021 WEBINAR - Jornada de Formación dirigida a todos los colegiados ejercientes, impartida por D. Pedro J. Rubio, Tesorero. Título "Cómo hacer un Protocolo de Acoso"

13/07/2021 Convocatoria reunión Junta de Gobierno del COGS de Aragón

13/07/2021 Reunión con D. Juan Bayona de la Empresa Nartex, asiste por parte del COGSA, D. Noé Fau Vicepresidente 1<sup>o</sup>, D. Pedro Rubio, Tesorero. Asunto: Base datos colegial

21/07/2021 Reunión telemática de la Comisión de Eventos y Actos Institucionales del COGSA. Asiste D<sup>a</sup>. Patricia Abadia, vocal, D<sup>a</sup>. Silvia Aznar, vocal, D. Francho Dieste, vocal, D. F. Javier Alcalde, Vicepresidente segundo y D. Noé Fau, Vicepresidente primero.

21/07/2021 Reunión por zoom organizada por la AEAT. Tema: "Códigos de Buenas Prácticas de Asociaciones y Colegios Profesionales Tributarios: Adhesión y funcionamiento". Asiste D. Pedro Rubio, Tesorero

27/08/2021 Reunión telemática de la Comisión de Eventos y Actos Institucionales del COGSA. Asiste D<sup>a</sup>. Patricia Abadia, vocal, D<sup>a</sup>. Silvia Aznar, vocal, D. Francho Dieste, vocal, D. F. Javier Alcalde, Vicepresidente segundo y D. Noé Fau, Vicepresidente primero

06/09/2021 Reunión Comisión Permanente COGS de Aragón

06/09/2021 Firma del Convenio Colaboración Protocolo Acoso, con el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Agrícolas y Peritos Agrícolas Aragón.

9y 10 09/2021 Curso sobre Prevención de Acoso en la sede del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Asiste el Presidente, D. David Oroz.

13/09/2021 Reunión con D. Dionisio González de Banco Santander, para tratar la renovación del Convenio de colaboración. Asisten: D. Noé Fau, Vicepresidente primero y D. Pedro Rubio, Tesorero

13/09/2021 Reunión Comisión Autoevaluación Acreditación RRLL y RRHH. Asiste D<sup>a</sup> Cristina Campos, Secretaria

14/09/2021 Convocatoria reunión Junta de Gobierno del COGS de Aragón

## SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO



*Convertir tu entorno laboral en un entorno saludable reporta un nuevo liderazgo, una mayor implicación en el proceso productivo de trabajadores sanos y motivados y más competencias para afrontar nuevos retos.*

En esta entrevista se desvela el camino para conseguir ser una empresa saludable y apunta las ventajas que ofrece, además de la competitividad de la propia empresa, a empleados, clientes, proveedores, sociedad y medio ambiente

**¿En qué sentido ha evolucionado, durante los últimos años, el papel de la salud y bienestar dentro de las empresas? ¿hacia dónde apunta?**

Desde la promulgación de la ley de Prevención de 1995, se han realizado destacados progresos en la prevención y la salud laboral, mejorado notablemente la interrelación de la empresa con los trabajadores y como no también con la sociedad. Más allá del logro de estas metas, lo primero que debemos hacer en este sentido es velar por la salud y el bienestar de los distintos profesionales que directa e indirectamente se relacionan con la organización.

El modelo de empresa saludable es una estrategia de liderazgo centrada en el bienestar de los profesionales y en la optimización de todos los recursos y procesos. Esto supone una nueva visión de la cultura empresarial, nuevos valores.

No se debe perder de vista que el mayor capital que tiene una empresa que se precie de serlo, es su equipo, las personas.

**¿De qué manera una empresa se diferencia de la competencia?**

Hoy en día vivimos en constante evolución, la empresa actual del siglo XXI debe adaptarse en respuesta a los numerosos cambios que se producen, con la adaptación a las nuevas exigencias en salud y prevención laboral cada vez más concretas y competitivas. La empresa saludable nació como una necesidad de evolución en salud laboral, crear en entorno de bienestar en el trabajo como medida de cuidado, incidiendo en la mejora de la salud de las personas que conforman el equipo. Con esto queda patente la importancia de los trabajadores para la empresa más allá de la protección laboral. Favorece a la empresa como marca empleadora, mantiene un buen clima laboral y mejora la implicación de la plantilla con la organización como consecuencia de todo esto se traduce en un mejor funcionamiento de la empresa.

La marca Empresa Saludable ayuda a las empresas, a encontrar nuevas oportunidades de diferenciación y de mejora, que sin duda ayudara no sólo a su continuidad, sino también a su propio desarrollo. Mejorando la imagen corporativa, su proyección que los mismos trabajadores realizan, los clientes y los proveedores,

la mejor publicidad que se puede realizar. Convirtiéndose en un referente en la sociedad y el propio sector de actividad.

**¿Cuál es el mayor beneficio que aporta la salud y el bienestar a una empresa? En el terreno de la salud y bienestar laboral, ¿qué asignatura pendiente tienen todavía las empresas que superar?**

El de un nuevo liderazgo, una mayor implicación en la empresa y en el proceso productivo de trabajadores sanos y motivados, con más competencias para afrontar nuevos retos.

Una empresa saludable disfrutará, además, de una mejora significativa de su imagen corporativa, que proyectará mediante los mismos trabajadores, sus productos y servicios.

El orgullo de pertenencia a la empresa y la retención de talento mejora el clima y la organización de la empresa. Se convierte en una empresa atractiva para otros profesionales y capta nuevos talentos, reduce el absentismo y la rotación de personal. Así como disminuye la accidentalidad y las enfermedades profesionales, especialmente las crónicas, reduce el estrés y ayuda a conservar la energía al salir del trabajo.

De cada euro invertido en promoción de la salud, se genera un retorno de la inversión de entre 2,5 y 4,8 € en absentismo y en costes de enfermedad del 2,3 y 5,9 €.

Reduce el presentismo, es decir, el hecho de acudir al trabajo enfermo y de no rendir como cuando se está sano, que puede llegar a ser de más del 33%. Disminuye los costes de la seguridad social, al reducir los costes sanitarios hasta un 26,1%, las incapacidades temporales o permanentes, etc.

Después de casi 26 años de Ley de Prevención, las organizaciones, las empresas deben ir más allá del puro cumplimiento legal y burocrático. Deben hacerse algunos esfuerzos más y empezar a considerar algunas de las asignaturas pendientes, en materias como de igualdad, diversidad, conciliación, la gestión de la edad, la diversidad generacional o la brecha salarial. Consiguiendo entre todos que el concepto de empresa saludable cale en las organizaciones y en la sociedad creando entornos saludables y seguros que mejoren nuestro bienestar personal.

Juan Rodrigo **MAZ**  
Técnico Prevención de Riesgos de Mutua MAZ

**SUMA**  
SISTEMAS DE MUTUA

*Mutua MAZ es una entidad certificada como Empresa Saludable desde el 2017 y dispone de un Premio anual que reconoce a empresas que apuesta en este sentido por la salud laboral. Desde la mutua animamos a las organizaciones y empresas a mejorar la salud laboral a través de las acciones basadas en Empresa Saludable.*

## COVID-19 E INMUNIDAD



La COVID-19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. Los síntomas más habituales de la COVID-19 son: fiebre, tos seca y cansancio.

Otros síntomas menos frecuentes y que pueden afectar a algunos pacientes: pérdida del gusto o el olfato, congestión nasal, conjuntivitis (enrojecimiento ocular), dolor de garganta, dolor de cabeza, dolores musculares o articulares, diferentes tipos de erupciones cutáneas, náuseas o vómitos, diarrea, escalofríos o vértigo.

Entre las personas que desarrollan síntomas, la mayoría (alrededor del 80%) se recuperan de la enfermedad sin necesidad de recibir tratamiento hospitalario. Alrededor del 15% desarrollan una enfermedad grave y requieren oxígeno y el 5% llegan a un estado crítico y precisan cuidados intensivos.

Entre las complicaciones que pueden llevar a la muerte se encuentran la insuficiencia respiratoria, el síndrome de dificultad respiratoria aguda, la septicemia y el choque séptico, la tromboembolia y/o la insuficiencia multiorgánica, incluidas las lesiones cardíacas, hepáticas y renales.

Se han definido como grupos vulnerables para COVID-19 las personas con enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.

Sin embargo, cualquier persona, a cualquier edad, puede enfermar de COVID-19 y presentar un cuadro grave o morir.

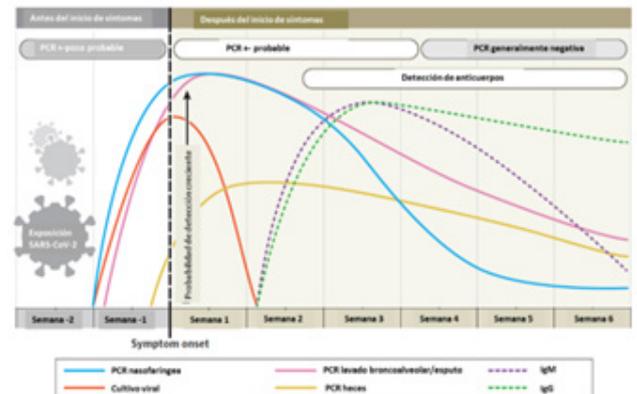
Ante una infección natural por SARS-CoV-2019 nuestro sistema inmunitario actúa para combatir las infecciones. La sangre contiene glóbulos blancos o inmunitarios que combaten las infecciones de diferentes maneras:

1. Los macrófagos son glóbulos blancos que absorben y digieren los gérmenes y las células muertas. Los macrófagos dejan en el organismo los llamados "antígenos" que son partes de los gérmenes invasores. El organismo identifica los antígenos como peligrosos y estimula los anticuerpos para que los ataquen.
2. Los linfocitos B son glóbulos blancos que actúan como defensa. Producen anticuerpos que atacan las partes del

virus(antígenos). Los anticuerpos neutralizantes evitan que el virus infecte las células, en concreto, los anticuerpos que tienen mayor potencia neutralizante son los que se dirigen a una zona concreta de la proteína S del virus que coincide con la región de unión a las células humanas.

3. Los linfocitos T son otro tipo de glóbulo blanco. Atacan a las células del organismo que ya están infectadas.

La primera vez que una persona se infecta con el virus que causa el COVID-19, su sistema inmune tarda de 7 a 14 días en desarrollar y usar todas las herramientas necesarias para combatir los gérmenes y vencer la infección.



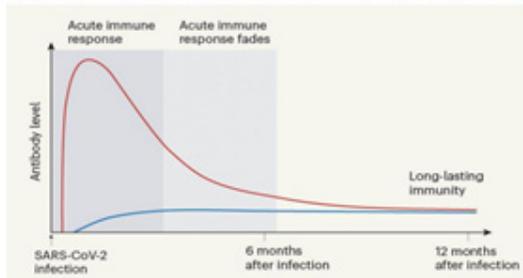
Fuente: Sethuraman et al (30)

La mayor parte de las personas (90-99%) infectadas por SARS-CoV-2 desarrollan anticuerpos neutralizantes en las 2-4 semanas tras la infección por el virus. Una pequeña proporción de individuos no desarrolla anticuerpos neutralizantes por razones desconocidas. Las personas asintomáticas o con sintomatología leve desarrollan menores niveles de anticuerpos que las personas con COVID-19 grave.

Se ha observado que las concentraciones de anticuerpos contra el SARS-CoV-2 en el suero sanguíneo de los individuos durante un año, presenta un patrón bifásico. En la respuesta inmune aguda alrededor del momento de la infección inicial, las concentraciones de anticuerpos son altas. Posteriormente disminuyen, lo que se relacionaría con la desaparición de las células plasmáticas de la fase aguda, ya que son de corta duración. Después de unos meses, las concentraciones

de anticuerpos se estabilizan y permanecen más o menos constantes en el 10-20% de la concentración máxima observada en fase aguda.

Figura 4. Nivel de anticuerpos frente a SARS-CoV-2, en fase aguda, 6 meses y 1 año después.



Línea roja: anticuerpos generados por las células plasmáticas de vida corta; línea azul: anticuerpos generados por las células plasmáticas de memoria (o de vida larga) en la médula ósea.

Fuente: Radbruch (33), basado en Turner (34).

A la espera de nuevos estudios, con los datos disponibles hasta ahora, es muy probable que la inmunidad en los individuos convalescentes de COVID-19 y vacunados frente a SARS-CoV-2, sea muy duradera. El organismo conserva algunos linfocitos T, conocidos como "células de memoria", que entran en acción rápidamente si el organismo se vuelve a encontrar con el mismo virus. Cuando se detectan los antígenos, los linfocitos B producen anticuerpos para atacarlos.

Las vacunas contra el COVID-19 ayudan a nuestro organismo a desarrollar inmunidad contra el virus que causa el COVID-19 sin que para ello tengamos que contraer la enfermedad.

Los 3 tipos principales de vacunas actúan de la siguiente manera:

1. Las vacunas ARNm contienen información que hace que nuestras células tengan capacidad de crear una proteína que es exclusiva del virus. Una vez que nuestras células copian la proteína, nuestro organismo reconoce que esa proteína es extraña y crea linfocitos T y linfocitos B que recordarán cómo combatir el virus que causa el COVID-19 si nos infectamos en el futuro.
2. Las vacunas de subunidades proteicas incluyen proteínas del virus que causa el COVID-19, en lugar del germen completo. Una vez que recibimos la vacuna, nuestro organismo reconoce que esa proteína es extraña y crea linfocitos T y anticuerpos que recordarán cómo combatir el virus que causa el COVID-19 si nos infectamos en el futuro.
3. Las vacunas de vectores contienen una versión modificada de otro virus diferente del virus que causa el COVID-19. Dentro de la envoltura del virus modificado, hay material del virus que causa el COVID-19. Esto se llama "vector viral". Esto despierta en nuestro organismo una respuesta y empieza a crear linfocitos T y linfocitos B que recordarán cómo combatir el virus si nos llegamos a infectar en el futuro.

Casi todas las vacunas para la COVID-19 utilizan estrategias para generar la respuesta de los anticuerpos frente a la proteína de la espícula (S). Los anticuerpos contra la proteína S pueden inhibir la unión al receptor de las células, generando una fuerte respuesta neutralizadora del virus.

Por lo general, después de la vacunación el organismo tarda unas 2 semanas en producir inmunidad. Por eso, es posible que una persona se infecte con el virus que causa el COVID-19 justo antes o justo después de vacunarse, y que se enferme porque la vacuna no tuvo suficiente tiempo para generar protección.

La respuesta tras la infección o la inmunización puede ser distinta

en algunas personas. Por ejemplo, hay gente que tiene la inmunidad comprometida, o sigue tratamientos farmacológicos que afectan a su respuesta inmune. Esto quiere decir que las vacunas no van a ser igual de eficaces en todas las personas. Por eso en los ensayos clínicos se incluyó a personas de diferentes edades, para entender cómo iba a ser la respuesta en todos los grupos de edad y especialmente en aquellos más vulnerables.

Los datos que mejor nos dan una idea de lo protegidas que están las personas con anticuerpos vienen, por un lado, de los estudios de reinfección, y por otro, de los ensayos clínicos de las vacunas. Los estudios de reinfección en trabajadores hospitalarios indican que haber pasado la Covid-19 reduce el riesgo de volver a infectarse un 84%, un porcentaje que aumenta hasta el 93% para aquellas personas que inicialmente tuvieron una infección sintomática. Y en el caso de los ensayos clínicos con las vacunas, ya sabemos que todas ellas confieren una protección contra la infección que está por encima del 80%.

Para saber que una vacuna ha funcionado o si el individuo ha pasado la enfermedad, debe mirarse la respuesta inmunológica. Esta respuesta puede ser de anticuerpos o celular. La respuesta celular es más compleja de determinar, pero actualmente existen pruebas, como el SARS-CoV-2 IgG II Quant, un inmunoanálisis quimioluminiscente de micropartículas, que nos permite determinar de forma cualitativa y cuantitativa la existencia de anticuerpos IgG contra la proteína S, que es la que utilizan las vacunas que se están administrando actualmente. Esta prueba también nos servirá para detectar si se ha pasado la enfermedad en personas no vacunadas.

La realización de pruebas serológicas, de la mayor especificidad posible, según la Sociedad Española de Inmunología, pueden ser útiles a la hora de determinar protocolos y estrategias de vacunación, priorizando la vacunación de individuos que no hayan tenido contacto con el SARS-CoV-2 y pudiendo retrasar la vacunación de todos aquellos en los que aparecen títulos de inmunoglobulinas IgG positivas, y tomar decisiones en cuanto a la inoculación de la 3ª dosis tal y como se está debatiendo estas últimas semanas.

No se considerarán para el diagnóstico de infección activa los resultados de ningún tipo de pruebas serológicas.

La evidencia actual indica que las diferentes vacunas disponibles contra la COVID-19 son eficaces para reducir la infección sintomática y asintomática, la enfermedad leve, moderada y grave, y la mortalidad. La mayoría de las personas que se enferman de COVID-19 no están vacunadas. Sin embargo, se sabe que la inmunidad generada por las mismas no impide de forma completa la replicación del virus en la mucosa de las vías respiratorias superiores del sujeto vacunado y la eficacia de las vacunas no llega al 100%. Además, la respuesta inmune es menor en diversos grupos poblacionales (personas de mayor edad, inmunodeprimidos...).

Cuando las personas totalmente vacunadas presentan síntomas, estos tienden a ser más leves que en las personas no vacunadas. Esto significa que tienen muchas menos probabilidades de morir o ser hospitalizadas que quienes no están vacunados.

Las personas que presentan infección y están vacunadas pueden ser contagiosas. Por lo tanto, es muy importante seguir manteniendo las medidas de prevención y protección.

Artículo de:

**MAS**  
PREVENCIÓN  
SERVICIO DE PREVENCIÓN

## Ma JESÚS LORENTE

*"Incrementar el salario mínimo tiene consecuencias positivas: la gente tiene más poder adquisitivo e incluso puede consumir más o se puede ir de vacaciones. Pero también hay sectores como el comercio, la hostelería o la agricultura que en estos momentos están totalmente hundidos, y no les ayuda nada."*



**María Jesús Lorente (Madrid, 1959) es presidenta de Arame desde 2008 y la primera mujer en presidir CEPYME. Lleva media vida inspirando a otras mujeres a emprender y acompañándolas en el proceso.**

### **Me gustaría que me contara quién es María Jesús Lorente, más allá de su tarjeta de visita.**

*Creo que soy una mujer muy comprometida -por eso estoy donde estoy, lógicamente- y, además, yo tengo una serie de valores que para mí son fundamentales, que son el compromiso y la lealtad. Soy una persona muy comprometida y muy leal, y exijo a veces también ese compromiso y esa lealtad de los demás. Y luego para mí hay un pilar que es básico y fundamental, que es la familia y mis amigas. Y además lo digo así: mis amigas. La familia creo que te da disgustos, por supuesto, pero están ahí: son leales. Y para mí son importantísimos. Son mis padres y mis abuelos los que me han transmitido valores, pero ahora estamos los hermanos, los hijos y los sobrinos, incluso los primos. Yo tengo una familia muy extensa: somos 36 primos hermanos; entonces eso ya da una idea de lo que significa para nosotros la familia. Y luego mis amigas. Yo creo que tengo amigas desde la época del colegio y luego he ido añadiendo más grupos. Las amigas a veces son hasta un sustitutivo de la familia y un pilar en el que te apoyas, y cuando estás mal te levantan y con una mirada te están diciendo: «sigue adelante». Son leales y te apoyan al cien por cien. Yo no entiendo mi vida sin mi familia y mis amigas. Son básicas y fundamentales.*

### **Estudiaste Derecho. Además de teoría, ¿qué te ha aportado a tu carrera?**

*Yo no quería estudiar Derecho. Tenía los 17 años cumplidos, había aprobado la selectividad, entonces me sentó mi padre y me dijo: «Mira, primero Derecho, como yo, como tu abuelo... Primero Derecho y luego ya veremos a ver lo que haces». Y yo: «Papá, es que yo quiero hacer Periodismo y Ciencias Políticas». «Bueno, eso después, pero ahora Derecho». Entonces entré en Derecho y lo que descubrí fue un montón de gente supergenial, divertida, un grupo increíble, me encantó la facultad... Claro, me tocó entrar en los años 80, entonces no teníamos ni libros porque toda la legislación se debatía en ese momento en las Cortes. Empezabas a estudiar por ejemplo Derecho de Familia y ese año se aprobaba la ley del divorcio... Es que era*

*increíble. Para mí Derecho fue tomar conciencia de la política, de la sociedad, del compromiso social, de las reivindicaciones... De algo en lo que yo vivía a 500 años luz y de repente entrar en Derecho me formó hasta el carácter, creo, me hizo ser reivindicativa. Ahora, con perspectiva (luego he estudiado más cosas), es que volvería a estudiar Derecho.*

### **Al final tenía razón tu padre.**

*Al final tenía razón mi padre. Tuve la suerte de entrar en una época a nivel político y social en España increíble, en plena Transición. Cuando yo entro en la universidad se está aprobando o se acaba de aprobar la Constitución; entonces para una alumna de primero de Derecho, que estudia Derecho Político, estar debatiendo la Constitución que se estaba debatiendo en el Congreso... Creo que lo dice todo. O el Estatuto de los Trabajadores: cuando llegué a estudiar Derecho del Trabajo se aprobaba el Estatuto de los Trabajadores en el año 80. Entonces se dieron toda una serie de circunstancias que hicieron que ese nivel de responsabilidad, de compromiso, de reivindicación, de lucha, yo lo adquiriera al poner el pie en la Facultad de Derecho.*

### **¿Y cuál fue tu primer trabajo como licenciada en Derecho?**

*Aquí en Zaragoza. Llegué aquí, no vine por el trabajo, sino que vine por amor; porque a Zaragoza, si no es por amor, es complicado venir. Al mismo tiempo que venía aquí porque Javier también se trasladaba aquí, es aragonés, entonces entré a trabajar en CAF, en Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles y es que no pude haber tenido más suerte: recién licenciada y entrar en una empresa puntera de Aragón, de España y de Europa... Entonces entré en el departamento de recursos humanos y fue una época también, así como la de la facultad, que fue entrar en el momento oportuno, en CAF igual: entro en el año 86 y toca toda la crisis del metal, una crisis estructural bestial. Yo de todo eso no tenía ni idea y de repente me dicen: «ERE». Un ERE, que eso lo estudié yo, el Expediente de Regulación de Empleo... Pues venga, el primero y, a partir de ahí, fue un ERE detrás de otro; entonces fue una etapa increíble: viví negociaciones colectivas, huelgas, ERE... Viví el contacto con los compañeros, el trabajo, el tomar café, el comer... Entrar en una fábrica que hoy en día todavía es una de las mejores industrias que tenemos en Aragón, estuve allí y pasó una etapa increíble, me fui en el año 92, pero eso se ha quedado en mi corazón. Soy muy de CAF y me encanta volver a CAF. De hecho, luego por trabajo he vuelto y me encanta. Hay hijos de padres que fueron mis compañeros o trabajadores que estuvieron en la misma época que yo. Tengo un*

recuerdo increíble de esa época. Tuve muchísima muchísima suerte.

**En una de las mesas redondas que organiza el ayuntamiento nos contaste la experiencia de llegar y ser prácticamente la única mujer de la planta. ¿Fue allí en CAF?**

Sí, en CAF.

**Y ¿qué sensación tuviste cuando llegaste allí?**

Yo llegué y dije: «Qué sitio más marciano, hacen trenes y todos son hombres». Había personal administrativo, Marisol Castejón, una secretaria de dirección con la que todavía me sigo hablando, me sigue llamando y la sigo llamando. Su hija ahora además está en La Casa de la Mujer, Susana Sanz. Estaba Marisol, luego yo en mi departamento tenía a Pilar, teníamos una persona también en recepción y creo que ya está. O sea, tres o cuatro mujeres, pero a nivel administrativo. Como técnico superior, como licenciada, como mando, que se decía entonces, entré yo. Entonces, claro, me miraban que no sabían cómo tratarme, pero no sabían cómo tratarme ni mis compañeros ni la Administración. Cuando llegaban al departamento, claro, por el rango tenía que ser de usted -era una época en la que las cosas eran como eran-, y decían: «Pero esta niña...», porque, en realidad, ya me contarás, recién licenciada... Y era un tema increíble.

Yo también cuento una anécdota, porque incluso llamaba a la Administración y me decían: «¿Me pasas con tu jefe?». Y yo decía: «No, te llamo yo porque soy yo la responsable del departamento de personal y tengo que hablar contigo». Eran los años 86, 87, 88, 89, 90... Y luego un detalle: yo, cuando entro, necesito un cuarto de baño, y más siendo mujer, ¿cómo vamos a estar sin cuarto de baño? No estaba previsto, y ya te digo que en esa época estaba muy jerarquizada la empresa, entonces a ver yo cómo lo planteaba para que yo compartiera el cuarto de baño con las mujeres que te acabo de decir... A veces hasta me tenía que salir fuera de la empresa.

Bueno, lo que hizo fue afianzarme. Al principio dices: «¿A mí esto por qué me está pasando?». Claro, yo venía de Madrid, de un sitio donde yo no había tenido ningún tipo de discriminación o de desigualdad, y todo esto yo no lo había vivido. Yo pensaba que todos éramos iguales, porque yo había vivido en un entorno de igualdad, que es tan importante, en mi casa, en la universidad y con mis amigos; y claro, llegas a un mundo laboral donde empiezas a ver que dicen «¿Y esta qué hace aquí?», «Pues no será jefa...» y empiezan a cuestionarte un montón de cosas... Fue un periodo de aclimatación que, lógicamente, hizo que al final entendiera lo que era la bandera de la igualdad y que dijera: «Uf, pues no era tan fácil como yo pensaba» o «Yo he vivido en una burbuja y, ahora que he puesto los pies en tierra, me parece que tengo que trabajar en esta materia también».

**Precisamente cuando te diste cuenta de esa necesidad, creo que aquí en Aragón y supongo que también a nivel nacional, has sido siempre una abanderada en esa lucha por la igualdad y por los derechos. ¿Cómo ha sido esa lucha durante tus años de trabajo?**

De martillo pilón. Así, con perspectiva, cuando te he dicho que a lo mejor vivía en una burbuja donde yo creía que vivía en igualdad, luego empiezas a ver matices y empiezas a decir: «Pues a lo mejor pasaba esto y yo no me daba cuenta...». Pero qué duda cabe de que ese espíritu reivindicativo del que te hablaba me hace posicionarme y decir que yo no estoy de acuerdo con esto. O sea, las mujeres tenemos el mismo talento... Yo hay una frase que digo, que es que el talento no tiene género y no entiendo por qué en un proceso de selección se tiene que primar que entre un hombre, o que en un proceso de selección se diga que no te quedas embarazada, o que haya un compromiso para que no tengas un hijo hasta pasado un tiempo, o que no te cases, o que incluso las propias mujeres -por el entorno en el que han estado estudiando o trabajando, familiar o cultural- al aplicar a un puesto, digan: «No, es que me falta este requisito y como no tenga el 100 % de los requisitos no aplico», y eso no ocurre en los chicos ni en los hombres: si tienen el 50 % ellos aplican y probablemente se queden con el puesto de trabajo. A mí con eso es que se me revuelve el estómago.

Aquí hay que buscar referentes, hay que buscar mujeres que sean un referente para otras mujeres y, además, tenemos que hablar alto y claro. Y alto no es chillar, alto es tener voz para que te oigan todos los demás y decir que las mujeres hemos venido a ocupar el puesto que nos corresponde; no a quitárselo a nadie, es ocupar el puesto que nos corresponde.

Si miro con la perspectiva de estos 30 años, el recorrido ha sido impresionante. En el año 81 en España todavía las mujeres tenían impedimentos por ejemplo en los bancos con las cuentas corrientes si no tenían determinadas firmas. Estoy hablando del año 81, o sea, no del 75, cuando ya se dice que la mujer puede tener una propiedad o puede abrir una cuenta sin la autorización del marido o del padre, no, en el año 81 todavía teníamos trabas. Es antes de ayer. Si yo lo veo y lo veo en mi hija, claro, yo digo: «Guau, qué diferencia». Pero eso, como digo a veces, es un espejismo y estamos viendo una cierta involución. Estamos viendo como pasos hacia atrás y como dos velocidades: gente, mujeres, personas que están muy comprometidas y que están avanzando y empresas que están avanzando muy rápido; y luego gente que se está quedando muy descolgada. Ojo con el tema porque la guardia no se puede bajar.

**¿Crees que queda todavía mucho por hacer?**

Sí, sí, sí. Hemos avanzado, pero mira: época de crisis, en el momento en el que las mujeres salen de determinadas funciones, el teletrabajo, la corresponsabilidad o la conciliación mal entendida... Hay tantas cosas sobre las que estar alerta para que las mujeres no sean, por segunda vez, las víctimas de todos los efectos colaterales de esta pandemia, que a mí en verdad me asusta un poco el tema.

**¿Hay puntos concretos que tenéis previsto desde Cepyme desarrollar en este ámbito?**

A mí hay algo que me gusta mucho de Cepyme, y es que la igualdad la hemos entendido siempre inclusiva. No tenemos en Cepyme Zaragoza una comisión de igualdad, no, es que todos los departamentos de Cepyme tienen que trabajar desde la transversalidad en género, todos; me da lo mismo que sea medio ambiente, que sea responsabilidad social, que sea industria, que sea pyme, que sea economía... Todo lo que hacemos, todo lo que transmitimos se hace desde la perspectiva de género. Entonces no tenemos al uso una comisión de igualdad, porque yo creo que es mucho más efectiva la implicación de todas las áreas en esta materia. Sí que es verdad que abanderamos todos los proyectos que salen en materia de igualdad. Hay una línea directa como agente social con el Gobierno de Aragón y con el Ayuntamiento de Zaragoza en este caso, estamos en la mesa sectorial de igualdad y trabajamos en todos los planes en los que es necesario, desde esa perspectiva empresarial, trabajar el género.

A todos nuestros asociados les transmitimos la importancia que tiene, el compromiso, y lo hacemos dentro del compromiso de los ODS, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 5 es precisamente el de género, entonces nosotros estamos comprometidos, y lo habéis visto en la entrada, pero no es una foto: es un compromiso real para que las pymes y las micropymes de Zaragoza entiendan la importancia que tiene trabajar desde la perspectiva de género. Yo siempre les animo y les digo que cuanto más diverso sea el equipo, más competitivo va a ser. Entonces cuando ya entienden el tema de la diversidad, cuando entienden que una mujer no resta, sino que suma porque tiene talento, a partir de ahí ya viene todo rodado. Lo difícil es que entre una mujer siempre en un sitio, pero en el momento en que entra una ya abre la puerta.

En eso estamos trabajando, para que cuando la gente piense en Cepyme piense en una organización empresarial que tiene un firme compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, dentro de ellos, con el quinto, que es el de género y de la no discriminación, que entendemos que es básico para que nuestras empresas vivan, sobrevivan y crezcan.

**Como CEO de Bioknostic, tu parte más empresarial, cuéntanos un poco a qué se dedica la empresa y, sobre todo, por qué es una fuente de inspiración para los emprendedores y sobre todo emprendedoras.**

Nosotros nacimos en el año 96 y nacemos como una empresa de biotecnología. Nos dan un premio, el premio CEEI Idea, y eso fue un empujón. Pero llega un momento, cuatro años después, que nosotros no podemos continuar ese proyecto, y lejos de tirar la toalla o rendirnos, lo que hacemos es reinventarnos. Eso es muy importante. Yo creo que tenemos que trabajar ese tema de afrontar la frustración o de afrontar que las cosas no salen a la primera. Estamos acostumbrados a que nos reconozcan el éxito, pero a mí me gustaría que la gente también reconociera el valor que tienen las empresas y los emprendedores que, a pesar de las dificultades, a pesar de las veces que se caen, siguen reinventándose y lo siguen intentando.

Nosotros, en ese momento, mi socio y yo, Javier y yo (que además también es mi pareja) dijimos: «No, no». Esto nos costó todo, sangre, sudor y lágrimas: tuvimos que dejar el CEEI, tuvimos que dejar el laboratorio, lo metimos todo en un trastero, nos vinimos al centro de la ciudad... Reinventamos la compañía. Fruto de todo eso y de no haber caído en la desesperación e incluso afrontar el «Ah, entonces no os va muy bien...», yo siempre le daba la vuelta a la tortilla y decía: «¿Cómo que no me va bien? Estoy viva, estoy con ganas de trabajar, estoy luchando, estoy pagando los autónomos, estoy pagándome la nómina...». Es esa idea de esos entornos que a veces se convierten en entornos hostiles y que hacen que la gente termine siendo funcionaria, dicho con todos los respetos, porque qué fácil, ¿no?, he aprobado la oposición, me he metido a funcionaria...

Entonces si algo hemos puesto en valor en Bioknestic es que, haciendo frente a la adversidad, reinventándote -yo utilizo una expresión que es «kilómetro cero»: vuelta otra vez a empezar-, después de 25 años nosotros ahora somos ya un equipo de 10 personas, seguimos creciendo, seguimos trabajando; estamos inmersos en un nuevo proyecto, en crear otra unidad de negocio y, además, nos rodeamos de gente joven y con talento.

A mí me gustaría, y casi lo lanzo como mensaje, que la gente, cuando ve a un emprendedor a su lado, cuando vea a alguien que está empezando, les apoyemos. Es muy importante que la gente no le tenga miedo al fracaso. Siempre digo que lo importante no es que te caigas una vez, ni cinco, ni siete, sino que la octava estés de pie. Entonces yo creo que eso lo hemos sabido transmitir muy bien desde Bioknestic.

### **Cambiando un poco de tercio ¿ves necesaria una reforma de la legislación laboral del 2012?**

Qué duda cabe de que toda la legislación siempre es mejorable, siempre, me da lo mismo la laboral, que la fiscal, que la industrial. Lo que ocurre es que también hay que saber elegir el momento. Yo creo que las reformas, en este caso además las laborales, como implican a todos los agentes sociales, y estamos por un lado los empresarios y por otro los trabajadores, tienen que ser fruto del consenso. Fruto del consenso me refiero no a que sea la Administración la que dirija el concierto, sino a que nos sentemos sindicatos y empresarios y sepamos saber qué es lo que nos queremos dar, fruto de esa negociación a la que estamos por otro lado acostumbrados porque lo hacemos en los convenios colectivos.

¿Qué ocurre? Nosotros estamos ahora en el último trimestre del 2021, venimos de 20 meses de pandemia, de crisis sanitaria producida por la pandemia, que eso ha llevado además a una crisis económica. Hay sectores; estoy hablando de hostelería, restauración, ocio, cine, teatro, guarderías, colegios infantiles, actividades extraescolares, peluquerías, gimnasios... Estoy hablando de tantos sectores que es como que están empezando, que es como «vamos a quitarnos la mascarilla, vamos a tomar una bocanada de aire y vamos a ver si resurgimos otra vez». Entonces plantear en estas circunstancias de crisis económica también una reforma laboral tiene muchas consecuencias, porque la gente no se ha recuperado. Si hay algo que frene la creación de empleo, y además es muy fácil de entender, es la inseguridad jurídica.

Yo, como empresaria, si quiero contratar a más gente, digo: «Igual no es el momento», porque qué tipo de contrato, cómo lo voy a hacer, cuánta va a ser la indemnización, cómo le tengo que pagar... Si todo eso lo tengo en un limbo y cada mes se habla de la reforma laboral, a mí eso me produce inseguridad. Y esa inseguridad jurídica, esa

inseguridad cotidiana se traslada en la paralización del empleo o que el empleo sea muy precario, que no es bueno para las empresas. Claro, porque yo digo: «Oye, pues este mes y un contrato de un mes, porque es cuando te necesito».

Nosotros por ejemplo en nuestra empresa es un principio que tenemos establecido: sí que nos amparamos en el contrato en prácticas, en tener durante dos años a una persona universitaria en prácticas, remuneradas, por supuesto, que la gente no entienda un becario; pero a partir del minuto cero que se termina ese contrato pasan a indefinidos. Y cuando alguien no es titulado, no es grado o cuando no va a un nivel técnico porque le necesitamos para otro puesto, en este momento a las dos personas a las que acabamos de contratar las hemos contratado con un contrato indefinido, porque entiendo que hay mayor compromiso del trabajador y mayor compromiso con la empresa. O sea, es que lo tenemos muy claro. Pero claro, eso produce mucha inseguridad, porque yo contrato a alguien con las pautas que hay en este momento; si a mí me las cambian mañana mi plan de empresa, mi hoja de ruta ha variado.

Yo a los políticos les pediría que en esto fueran mucho más responsables. Digo que es necesaria la reforma, que habrá que ver muchos puntos que se tienen que mejorar, como en muchos órdenes de la vida, pero también es necesario que encontremos el momento y que esto no sea una rueda de prensa al uso, sino que sea fruto de la negociación y el consenso con los agentes sociales.

### **¿Cree que el continuo incremento del salario mínimo interprofesional afecta de forma negativa en la contratación de las empresas?**

Eso es un dato objetivo. Con la anterior subida, la del 2019, el Banco de España finalmente cifró en una destrucción de más de 200.000 puestos de trabajo la subida del salario mínimo interprofesional. En este momento, con un informe que tenemos de Cepyme España y Randstad, están hablando de entre 65.000 y 115.000 puestos que se destruirían.

Lógicamente, incrementar el salario mínimo tiene consecuencias positivas: la gente tiene más poder adquisitivo e incluso puede consumir más o se puede ir de vacaciones. Nada que decir. Pero hay sectores en los que dependen del salario mínimo; estoy pensando por ejemplo en el comercio, en la hostelería, en la agricultura... Sectores que en este momento están hundidos, totalmente hundidos. Hay personas que llevan con sus negocios 18 meses cerrados y en esos 18 han abierto dos. Mira, ahora, en una peluquería una persona va a pasar a cobrar 1.100 euros más la prorrata de las pagas extraordinarias, y te dice: «Claro, pero es que yo en el 2019 ya pasé de 600 a 950 y de 950 a 1.000» más los costes salariales, que a veces se nos olvidan, pero luego hay que pagar la Seguridad Social. Estamos hablando del 36 % sobre el sueldo. Entonces, claro, te dice: «Yo hubiera querido contratar a alguien más, pero me quedo con el oficial o la oficial que tengo en este momento o sigo con dos personas a media jornada, una me cubre la mañana y otra me cubre la tarde».

Tenemos que medir también mucho esas subidas del salario mínimo. Yo estoy de acuerdo en que la gente tiene que tener un salario digno, por supuesto. En mi empresa, y la vuelvo a poner de ejemplo, la gente cobra por convenio colectivo. Nosotros somos del convenio de Químicas y cobran el convenio colectivo. Y si en vez de a ocho tengo a siete, pues siete, ya trabajaré más y generaré más negocio para contratar dos más. Pero lo tenemos que ver todo en perspectiva y la incidencia del salario mínimo precisamente viene en empresas muy pequeñas de autónomos, de autónomos con una o dos personas, micropymes...

No es que desde Cepyme digamos no a la subida del salario mínimo, que van a ser ahora 15 euros, ¿15 euros a dónde van? Que no, sino ojo a donde estamos yendo y la deriva que se está llevando en este sentido. Igual que con la reforma laboral, que la gente también entienda que esto tiene que ser fruto del consenso y que se tiene que escuchar a todas las partes. Y aquí aprovecho: y no solamente a las grandes empresas, sino precisamente, y en el salario mínimo interprofesional, a las pequeñas, a Cepyme.

### ¿Cómo ves ese futuro de la pequeña y la mediana empresa tras la crisis sanitaria-económica?

*Una crisis sanitaria lo que lleva aparejado es eso, un parón económico también. Bueno, yo soy optimista; de naturaleza soy optimista y positiva porque creo que, si no, apaga, cierra la puerta y decídate. Cada crisis es distinta: la crisis de los 80 fue distinta a la de los 90 y la del 2008 no tiene nada que ver con la que hemos vivido ahora en el 2020 porque son producto de causas distintas. Entonces con el COVID-19, con esta pandemia, lo que tenemos son sectores que han despegado: el sector alimentario, agroindustrial, biotecnológico, farmacéutico. Han hecho un crecimiento exponencial. Luego tenemos sectores que se han mantenido, en industria pura y dura, pero que ahora estamos viendo ese efecto dominó en el que faltan suministros, nos faltan chips, China está diciendo «aquí estoy» y Europa se tiene que plantear qué sistema productivo quiere y si quiere ser una Europa de servicios o una Europa industrial. Es que esto es muy importante. Y luego están sectores a los que el día 16 de marzo de 2020 les cortaron el cuello, les metieron un hachazo y están todavía intentando recuperarse. La crisis no ha golpeado igual a todo el mundo ni a todos los sectores, sí que es verdad que ha sido en conjunto a todo el mundo, pero a los sectores no.*

*Yo siempre digo lo mismo: cuando cierra una empresa, no te preocupes porque hay otra que va a abrir. Somos así. La resiliencia la tenemos en el ADN y si no eres resiliente no puedes ser empresario o no puedes ser empresaria. Tenemos que ser como el bambú: flexibles. No estamos buscando la fortaleza del roble, que viene un rayo y lo quema, no, esto es el bambú: me caigo y me levanto, me caigo y me levanto. Entonces, lógicamente, después de esta crisis, volverán las empresas otra vez a ocupar su espacio. Las que han crecido, lógicamente, se estabilizarán; y las que han desaparecido se reconvertirán porque siempre hay espíritu emprendedor y porque ¿nos imaginamos una ciudad o un barrio sin negocios, sin locales, sin bares, sin panaderías, sin peluquerías...? Si es que daría miedo. Sin escaparates...*

### Ya hay zonas que se están quedando así.

*Claro. Pero si hacemos un poco de memoria, en 2008, que en Aragón 2008 fue luego en 2009, porque como tuvimos la Expo llegamos un poquito más tarde; pero en 2009 empezamos a caer, a caer, a caer, y en 2012 daba miedo ir por los polígonos. A mí que me tocaba viajar y visitar a mis clientes, había veces que decía: «Dios mío...». Pero en 2017 empezó la economía otra vez a tomar velocidad de crucero y empezamos otra vez a tirar. 2019 fue un año muy bueno. ¿Que no contábamos con que iba a venir un bichito de Wuhan y que nos iba a liar la que nos iba a liar? Bueno, esa es la humanidad, de estas hemos tenido desde el minuto cero.*

*Qué duda cabe de que las empresas se recuperarán, renacerán, se reinventarán y volveremos a tener una economía importante. Yo aprovecharía aquí también para decir: si en la crisis del 2008 no aprendimos nada y nuestro sistema productivo siguió siendo el mismo y nos fuimos a la construcción y a depender de los suministros de China, ¿queremos que esto vuelva a ocurrir? A mí no me gustaría. ¿Qué Europa quiero?*

### Igual hay que apostar por la industria y no por el turismo y el sol.

*Exacto. ¿Quiero ser una España de servicios y de turismo o quiero ser una España industrial? Para ser una España industrial, tengo que reindustrializarme y tengo que tener control sobre las materias primas. Nos hemos acostumbrado hasta a que cualquier pitorro nos lo traen de fuera y luego pasa lo que pasa, que tenemos que parar la fábrica.*

### Ahora ya vamos a dos preguntas más relacionadas con el Colegio, que es el que nos ha traído. ¿Crees que la sociedad conoce lo que es un graduado social?

*Pues mira, yo diría que no. Os pasa como a Cepyme, que no nos conoce nadie, y mira que lo intentamos. No. Yo he dado clases en la Facultad de Ciencias del Trabajo, de la mano de la decana, de Ruth Vallejo, y además a partir de ahí conozco también al presidente del*



María Jesús Lorente, presidenta de Arame y Cepyme, nos atiende en su despacho

*Colegio de Graduados. Ya tenía relación, siempre he tenido relación con el Colegio. Y es verdad, ni tan siquiera las empresas saben muy bien cuál es la misión de un graduado social. Incluso antes estaba esa rivalidad con los abogados y los graduados, y los graduados hasta dónde llegaban, solo circunscrito al ámbito laboral...*

*Ahora hay una oportunidad buenísima: Bolonia lo que hace es convertir una carrera de tres años en un grado y darles mucha más formación. Lo conozco porque he sido profesora como te decía. Y yo diría que a los egresados que salen de la Facultad de Ciencias del Trabajo cualquier empresa se los tendría que rifar, porque saben negociación, saben mediación, saben comunicación, organización empresarial; tienen una visión humanística y técnica muy competente. Esas empresas en las que se están planteando crear o renovar un departamento de recursos humanos, la figura del graduado social es importantísima y la mediación es importantísima. De cara al público, a la ciudadanía, el graduado social es una persona que conoce técnicamente muy bien la legislación laboral. Pero qué duda cabe de que las cosas todavía no son así, que tienen que seguir haciendo un esfuerzo muy importante y yo incluso a los alumnos se lo decía: «Sois vosotros los que tenéis que descubrir el mundo empresarial y, cuando hacéis prácticas, entrar y que se queden con vosotros».*

### ¿Qué relación tienes con el Colegio?

*Yo creo que excepcional. Preparan unas jornadas increíbles, trabajan muchísimo, dan a conocer la normativa... La verdad es que es un colegio que funciona, a mi modo de ver, muy bien, con mucho criterio. Llega muy bien a sus asociados y eso me da envidia porque son una piña y no ocurre en otras asociaciones o no ocurre en otros colegios profesionales, que son cosas distintas, que a veces somos más individualistas. Si yo algo siempre he admirado del Colegio de Graduados es eso, que son una piña, que van a una. El acto por ejemplo que hacen el día 1 de octubre de los nuevos colegiados, la imposición de medallas... Yo eso no lo he vivido en otros colegios profesionales.*

*Creo que tienen mucha conexión, cooperan mucho entre ellos y como Colegio funcionan muy bien. Yo, a través de David, de su presidente, he tenido la oportunidad de estar con él también en la Facultad de Ciencias del Trabajo y creo que es una persona que además se mueve muy bien a nivel nacional. Y esa conexión de salir de Aragón y estar posicionado también -como se suele decir habitualmente- en Madrid, la verdad es que viene bastante bien para conseguir cosas para los asociados.*

*Así que yo desde aquí también quiero trasladarle mi enhorabuena al presidente, a su junta directiva y al resto de asociados, porque de verdad que la labor que hacen es importantísima. Con la pandemia, los ERE y los decretos han sobrevivido, o sea que son unos auténticos héroes y heroínas. Mi más sincera enhorabuena.*

## PREVENCIÓN Y PEQUEÑA EMPRESA ¿COMO AGUA Y ACEITE?



*La pequeña y mediana empresa es la espina dorsal y el motor de la economía europea y española. Impulsan la creación de puestos de trabajo y el crecimiento económico, además de garantizar la estabilidad social. Este artículo está dedicado a la categoría de empresas de menor tamaño de este colectivo, la micro y pequeña empresa (MyPE).*

Sólo las microempresas (0-9 trabajadores) representan en España el 95,5 % de las empresas y ocupan el 32% de la población trabajadora. Si a la microempresa le sumamos el resto de la pequeña empresa (10-49 trabajadores), los porcentajes aumentan al 99,2 % de las empresas y al 51% de la población trabajadora ocupada.

Las condiciones jurídicas mayoritarias de la microempresa con asalariados son las correspondientes a la persona física o trabajador autónomo (42%) y a la sociedad limitada (47%). En el caso de la pequeña empresa lo es la sociedad limitada, con un 74% de las empresas.

Si en España la práctica totalidad de empresas son una MyPE, y más de la mitad de trabajadores están ocupados en ellas, ¿no deberíamos pensar en la MyPE como la generalidad y no como la excepción?, y por ello: ¿no deberíamos concentrar la atención en su realidad y necesidades al diseñar las políticas y los sistemas preventivos a todos los niveles?

La gran mayoría de la MyPE opta por la modalidad de servicio de prevención ajeno, siendo frecuente que al hacerlo el empresario piensa erróneamente que se está externalizado la función. La obligación de gestionar la prevención y controlar los riesgos recae única-

mente sobre el empresario, ni la responsabilidad ni la función puede ser externalizada. Es él, el empresario, que debe implementar el Plan de prevención de riesgos laborales y ejecutar la Planificación de la actividad preventiva.

Esta confusión tan generalizada, sobre el rol del servicio de prevención ajeno y las responsabilidades de la empresa, es producto de un determinante interno con gran influencia en la MyPE, la falta de conocimientos en gestión, función que además habitualmente recae en una única persona, el propietario-gerente de la empresa.

Otros elementos determinantes internos de la SST de la MyPE son los siguientes:

1. Escasez de recursos: La falta de recursos en la MyPE en muy diversos ámbitos conlleva una escasa capacidad para asumir de forma efectiva la seguridad y salud en el trabajo. En especial deficiencias en la gestión (como hemos indicado anteriormente), bajos recursos financieros y características diferenciales de sus recursos humanos (relaciones informales, vulnerabilidad, etc).
2. Proximidad física y social: Los trabajadores se socializan en la perspectiva de la empresa y, en consecuencia, atribuyen la responsabilidad de su propia salud y seguridad a ellos mismos más que a sus empleadores.
3. Informalidad: En el trabajo y en la seguridad y salud en el trabajo (SST) predomina un enfoque ad hoc y de sentido común.
4. Presión institucional: La MyPE es menos visible para los medios de comunicación y para los

órganos de vigilancia y control del cumplimiento de las normas legales.

5. Propietarios-gerentes: El papel, la identidad y las características del propietario-gerente dominan, y la SST rara vez es una tarea fundamental.

6. Autonomía: La estructura de la propiedad y la posición en el mercado y la cadena de valor tienen importantes implicaciones para el perfil de riesgo y su gestión.

7. La voz de los trabajadores: Poca representación de los trabajadores, las consultas son informales, generalmente poco sistemáticas y erráticas y con muy poca frecuencia son autónomas.

Los determinantes externos que influyen en la seguridad y salud en la MyPE son principalmente los procesos y estructuras económicas y sociales, la normativa legal en prevención de riesgos laborales y las actividades de control de su cumplimiento.

En enero de este año Asepeyo lanzó la campaña Por ti y por todos, ¡hazlo! Una actitud preventiva salva vidas, cuyo objetivo es mejorar la seguridad y salud en el trabajo de la micro y pequeña empresa. El proceso de diseño de la campaña se basó en los determinantes internos y externos expuestos anteriormente.

Los principales recursos de la campaña son una acción e-learning dirigida al propietario-gerente de la empresa, y también a sus directivos, y un servicio de asesoramiento personalizado para analizar las necesidades de la empresa y elaborar un plan de acción de mejora. La actividad preventiva realizada es confidencial y no representa ningún coste adicional para la empresa.

La acción e-learning utiliza la metodología del storytelling. Carlos es un propietario-gerente y supervisor de una pequeña empresa y está a punto de cambiarle la vida por completo. Invitamos al participante a conocer qué le sucede tras el accidente de Laura, empleada de su empresa, y cómo la vida le ofrece una segunda oportunidad que sabe aprovechar. El participante elige hasta dónde quiere llegar según sus necesidades: si opta por el nivel básico con el contenido esencial sólo le llevará 30 min.

Otro de los elementos y distintivos de la campaña, y que de hecho la hace diferente a todas las anteriores, consiste en la participación activa de los graduados sociales, gestorías y asesores laborales para su difusión y promoción, siendo este un componente fundamental de la campaña. Es por ello que en el capítulo 3 del e-learning de la campaña, tras la ocurrencia del accidente, aparece la responsable de la asesoría la-



boral del empresario para dar consejo profesional de cómo actuar tras el suceso y de cómo debería haberse actuado con anterioridad al mismo, escenario muy común y reconocible por todos.

Hace ya un cierto tiempo, concretamente en diciembre de 2017, en el núm. 4 de esta misma revista se publicaba el artículo Graduados Sociales ante la Prevención, ¿somos responsables? El artículo, tras resumir las posibles responsabilidades legales que podrían exigirse a los graduados sociales en el ámbito de la prevención en el ejercicio de funciones de asesoría laboral, hacía énfasis en la importancia de los graduados sociales para la SST de la micro y pequeña empresa, más concretamente se indicaba:

Dicha figura no aparece en los manuales y artículos del ámbito de la prevención de riesgos laborales. Pasa prácticamente desapercibida en la comunidad de especialistas, es invisible. El sistema parece no incluirla, pero nuestra experiencia en el día a día de nuestro trabajo en la pequeña empresa nos ha enseñado que es una figura clave para entender la realidad de este colectivo.

Es por ello que uno de los pilares de la campaña es la colaboración de los graduados sociales. Vuestra contribución y apoyo marcará muy probablemente el éxito de la campaña. Para más información podéis contactar con nuestra red de delegaciones y centros asistenciales y/o consultar nuestro Portal de prevención de riesgos laborales <https://prevencion.asepeyo.es>. Un buen inicio sería solicitarnos la inscripción al e-learning, para valorar su interés, ¡os animamos a participar!

**Xavier Panadés Gella**  
Director Área gestión y hábitos  
saludables de Asepeyo



## TRABAJO A DISTANCIA Y EMOCIONES UN RETO PARA LA VUELTA



Desde hace tiempo se está produciendo un paulatino regreso a los centros de trabajo, a lo que en los últimos tiempos hemos llamado “modalidad presencial”, término que no acabo de entender porque yo trabajando desde casa, no he dejado de estar presente. Este es un hecho, que unido a lo estacional del mes de septiembre (que curiosamente no es la llegada del otoño, si no la vuelta al cole como hecho traumático), hace que parezca que tenemos una predisposición entre mala y muy mala a seguir dando el callo donde siempre lo hemos hecho. Sin embargo, en la distancia corta, hablando con mis conocidos y con muchos contactos que tengo en distintas empresas mutualistas, percibo que existe una cierta predisposición natural a la vuelta física a nuestros lugares de trabajo.

Lo cierto es que somos animales de costumbres y nos gusta agarrarnos a hechos ciertos y conocidos, y uno de ellos es que el trabajo (o más bien el sitio dónde lo hemos realizado tradicionalmente) sigue ahí y aunque en alto quizá cuesta reconocerlo, tenemos mucho apego a nuestro día a día con sus pros y contras, incluyendo a las personas con las que pasamos una gran parte del día, una gran parte de los días de la semana, la mayor parte de las semanas del año... y cómo dijo uno: “asin sucesivamente”. Resulta que estamos unidos emocionalmente a nuestro “trantran” en una especie de síndrome de Estocolmo en el que la lógica de nuestros razonamientos nos dice que estamos mejor en la distancia, pero que, con cierta sonrisa interior, damos una cálida la bienvenida a lo rutinario.

Durante estos tiempos en los que la salud (o más bien su peligrar), se ha entrometido en nuestras vidas, los aspectos emocionales han tomado un protagonismo inusitado en la gestión que de las personas hacen las empresas. En FREMAP venimos desempeñando una labor de divulgación sobre los aspectos psicoemocionales que se ha traducido en infinidad de sesiones tanto presenciales antes, como online actualmente. Ya antes de la crisis sanitaria muchas empresas emprendieron un camino para lograr el equilibrio en el que la obtención de resultados debe conseguirse dentro de un contexto sostenible, en el que el cuidado de los aspectos emocionales de las personas es un aspecto

clave para la organización.

En esta situación en la que las emociones se han intensificado, el interés por lo psicosocial también lo ha hecho, y muchas entidades han solicitado la colaboración de nuestro equipo de psicología para tratar distintos aspectos que sirvieran de apoyo para lidiar con todos los cambios que sobrevinieron.

Todo esto ha hecho que las empresas de cara a sus colaboradores (tradicionalmente empleados) obtengan un crédito emocional dónde el compromiso mostrado por las primeras ha obtenido lo propio de los segundos. Hemos sentido algo así como: “mi empresa me cuida, me facilita la vida, soy importante” y que duda cabe, que nos hemos metido un sentimiento identitario que ha hecho que grupos de personas se conviertan en equipos y ya se sabe, “lo que la emoción une no lo separa nada”.

Pues aquí tenemos dos hitos que deberemos ser capaces de capitalizar y consolidar: el vínculo emocional de haber superado pruebas juntos, con mimo y sensibilidad, y el hecho de que necesitamos tenernos cerca. Evidentemente el reto no se supera con un “bueno, pues todo el mundo a su sitio, a hacer lo mismo que hacía”. Creo que a nadie se le escapa que ni el sitio es el mismo (aún siguen las medidas de protección frente al contagio), ni hacemos lo mismo (se han incluido, modificado o eliminado tareas), ni por supuesto nosotros somos los mismos, yo tengo la convicción (bueno, mejor dicho, la esperanza), de que en algo hayamos cambiado, a mejor, claro.

El azar, en forma de espícula, ha convertido a los entornos laborales en unos formidables campos de prueba dónde se han implementado en 15 días sistemáticas de trabajo que, en condiciones normales llevarían meses poner en marcha. De este hecho yo saco dos conclusiones, o bien no era tan difícil o ciertamente, somos extraordinarios. Yo apuesto claramente por lo segundo (pero con un poquito de lo primero). Hemos sido extraordinarios porque hemos hecho cosas extraordinarias. Hemos conjugado roles (compañeros, padres, parejas), en unos pocos metros cuadrados; hemos adaptado hogares y los hemos

convertido en centros “coworking”; hemos sorteado brechas digitales y hemos conseguido que gran parte de sistema de productos y servicios no pare. Pero, ¿lo hemos hecho de la mejor manera posible?. No, lo hemos hecho de la mejor manera que hemos podido.

No dejo de preguntarme cómo hubiera salido “la cosa del trabajo a distancia” sin las urgencias del estado de alarma, si no se hubiera contagiado de la palabra contagio. La verdad es una pregunta que así planteada no aporta mucho, pero ¿y si le damos una vuelta? ¿cómo puede salir esto el trabajo a distancia ahora que sabemos cómo lo hemos hecho?; ¿ahora que sabemos que lo hemos sacado adelante?

Estoy convencido que las entidades no se han limitado a funcionar durante 15 meses con un plan que se montó en 15 días, que se ha estado realizando un registro y análisis sosegado de los avances, de las cosas que han hecho y han salido bien y de las que no tanto. Sin duda ha sido una oportunidad para valorar qué tareas son las claves para cada función y que funciones hay que potenciar o modificar en su “telemodalidad” para mejorar cada puesto.

Ahora el término híbrido ha saltado del sector energético sostenible a lo laboral y la modalidad por la que parecen optar muchas empresas es por la híbrida, un poco aquí, un poco allí, pero siempre haciendo que es lo importante.

Por el camino ha salido un nuevo marco legal para regular los aspectos menos emocionales (que no menos necesarios)

de las relaciones laborales, con una especial atención a la prevención de riesgos y dentro de ellos los psicosociales que, seguro que después de todo esto dejan de ser permanentemente emergentes.

Tanto empresas como los que formamos parte de ellas (incluso podemos pensar que somos una misma cosa), hemos realizado un esfuerzo añadido por seguir adelante, por dar lo mejor, por hacerlo más fácil. De esto, de hacerlo más fácil, va la psicología, de cómo organizar procesos y relaciones para que desde la facilitación (que no felicitación) se trabaje mejor (y por qué no decirlo puede ser que hasta más, si somos más eficientes). La coyuntura nos ha dado la oportunidad de visibilizar el compromiso mutuo, pero es cierto, el cariño como decía la canción “con la distancia muere” y necesitamos un poquito de cogernos la mano. Pues eso, de la mano vamos a nuestro día a día, que visto lo visto es una cosa extraordinaria. ¿quién iba a decirme a mí, que echaría de menos el efecto digestivo del café de máquina o el gruñido que en forma de saludo me regala religiosamente mi compañero con los ojos aún pegados?

**D. David Piélagos Solís**

*Psicólogo del Trabajo en el Área de  
Prevención de FREMAP*



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

# ANÚNCIATE AQUÍ HAZ QUE TE VEAN





## DAVID OROZ ALQUÉZAR

"El Graduado Social ha dado un paso muy grande en esta pandemia, se ha situado en el puesto que le correspondía en la mesa profesional, con la responsabilidad que realmente tiene."

David Oroz Alquézar, socio fundador del despacho profesional Alfaro Lex Firma SLP, lleva toda su vida profesional dedicado al asesoramiento de empresas.

### ¿Elegiste tu carrera por un tema vocacional?

Desde mi juventud, siempre tuve claro que el funcionamiento, gestión y asesoramiento de una empresa era un entorno en el que me desenvolvía con facilidad, y opté por estudiar la diplomatura de Graduado Social, ya que, en ella, enseñaban a visualizar a las empresas como un todo, tanto la parte laboral, como la fiscal y contable. No obstante, y sí que es cierto, que en esta carrera se hace un gran énfasis en todo el ámbito laboral, por lo que posteriormente he tenido que formarme con mayor profundidad en materias fiscales y contables, ya que nuestros clientes básicamente son microempresas y autónomos.

### ¿Te planteaste en algún momento estudiar otra carrera?

Estuve dudando, sí es verdad, entre la licenciatura de Empresariales y la Diplomatura de Graduado Social, pero al final me decanté y con gran acierto, creo por mi parte, por lo que era en ese momento mi profesión.

### ¿Cuál ha sido tu trayectoria como graduado social cuando terminaste de la carrera?

Tardé mucho en entrar al mundo laboral, ya casi soplaban las 28 velas, no obstante, una vez la inicié tuve mucha suerte, esa es la verdad, ya que empecé a trabajar en una empresa mediana, en el departamento de contabilidad, con un jefe de administración que era de los antiguos peritos mercantiles, y con su carácter afable y gran paciencia, pude aprender toda la práctica real del mundo empresarial.

Pasados un par de años, entendí que esa empresa se me quedaba pequeña para las aspiraciones que yo tenía en mente y me lancé a montar un despacho, con cero clientes y muchas ideas en la maleta. Hoy mirando atrás, veo que fue una locura, pero, Bendita locura y ahora me hacen entrega de la medalla a los 20 años de colegiación.

### ¿Qué parte de tu trabajo como graduado social es la que más te gusta?

Me gusta estudiar a las empresas en su conjunto, ver sus fortalezas y sus debilidades y dentro de lo viable asesorar lo mejor posible a nuestros clientes para facilitarles su camino como empresarios y que este, sea lo menos dificultoso posible, ya que tenemos una legislación en todo lo referido al mundo empresarial muy amplia y sumamente compleja a la vez que en ocasiones enrevesada y hasta contradictoria.

### Cuando los estudiantes eligen hacer un grado en la universidad como el de Graduado Social, salen y saben que tienen un Colegio. ¿Cómo ves ese apoyo del Colegio a esos nuevos graduados sociales?

Lo primero es que el Grado actual, al menos en la Universidad de Zaragoza, se llama Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya que hace tiempo dejó de llamarse Graduado Social.

Lo segundo y ya respondiendo a tu pregunta, intentamos apoyarlos desde el primer momento, es más, incluso desde hace varios años, tenemos un acuerdo con nuestra facultad para que todos los alumnos puedan acceder si lo desean a los cursos especializados que desde el colegio se imparten, y que posteriormente a su finalización se les cuente como créditos para la consecución final de su grado.

Ahora estamos estudiando que el primer año como colegiado no ejerciente sea bonificado en su totalidad por el Colegio de Graduados Sociales de Aragón, como lo están haciendo otros Colegios, no obstante, esto es un proyecto todavía sin terminar.

### Como presidente del Colegio, ¿qué retos le supuso al inicio este puesto o cuáles eran sus objetivos?

Lo primero y más importante, es que tuve que aprender en qué consistía ser el presidente de un Colegio Profesional.

Durante mi trayectoria, al principio como Miembro de Junta y posteriormente como presidente, he recorrido un camino que ha sido como la vida misma, con altibajos, momentos muy

buenos y otros para olvidar. Pero mirando atrás, la verdad es que siempre he tenido la suerte de poder rodearme de compañeros que ya conocía y por el camino se han cruzado otros nuevos siendo estos grandes profesionales, que han pasado de ser compañeros de profesión a ser amigos. Además, tengo que hacer también mención al personal laboral del colegio, que en todo momento han estado apoyando las decisiones que se han ido tomando desde la Junta de Gobierno del Colegio para que este funcionara.

Tengo que reconocer que en estos años hemos conseguido que nuestro colegio profesional sea una parte activa y conocida tanto para el Gobierno de Aragón como para la misma ciudadanía.

### **¿Qué objetivos tenía al inicio como presidente, a parte del de aprender?**

Sobre todo, la formación, que hubiera siempre formación viva y muy actualizada para todos los colegiados. Para mí ese era un punto importantísimo, que se puedan formar los colegiados a un coste inferior o a coste cero. También se ha hecho mucho énfasis en nuevas guías de actuación para los despachos, dentro de la auditoría sociolaboral, con las políticas de igualdad realizando cursos específicos jurídicos laborales..., abriendo campos para la presentación de expedientes en extranjería, de tráfico, de certificados digitales... y todo esto ha sido gracias al buen trabajo realizado por Ricardo Gabaldón y su buena forma de entender cuál es nuestra profesión

### **Como presidente, ¿qué resumen nos puedes hacer de este año y medio casi tan complicado por la pandemia?**

Ha sido un periodo complicadísimo para los graduados sociales. Realmente, hemos sacado adelante los ERTES, nóminas, actualizaciones, el estar todos los fines de semana leyendo e intentando interpretar todos los nuevos reales decretos que iban saliendo, sin saber qué explicar a nuestros clientes, sin una ayuda por parte del gobierno. Nos hemos sentido acosados y utilizados.

Gracias a nuestro presidente a nivel nacional, Ricardo Gabaldón se pudo incluir a nuestra profesión como servicios esenciales, ya que en la estructura a nivel político, nadie sabe realmente las funciones de un Graduado Social, y se les ha dado mayor atención a otras profesiones cuando quien realmente ha hecho todo el trabajo a nivel base en colaboración con los funcionarios de INSS, SEPE, Seguridad Social y relación directa con las empresas, han sido los Graduados Sociales en el tema laboral. El Graduado Social ha dado un paso muy grande en esta pandemia, se ha situado en el puesto que le correspondía en la mesa profesional con la responsabilidad que realmente tiene.

### **¿La presidencia resta mucho tiempo al despacho, compensa, te volverías a presentar...?**

No, no es mi idea el volverme a presentar al cargo de presidente de nuestro colegio. Ya es la segunda legislatura y entiendo que todos los presidentes, si quieren hacer y aportar algo al Colegio, más de dos legislaturas no deben estar. Tiene que entrar gente con sangre nueva e ideas renovadas. No quiero decir que yo no tenga ganas, sino que ocho años para un cargo me parece el periodo correcto y no más.

La persona que salga elegida como presidente deberá aprender desde el minuto cero que un Colegio Profesional

solo funcionará correctamente si consigue que todos los compañeros de la junta se comprometan a remar con él o ella en la misma dirección, tal como he tenido yo la suerte de poder contar siempre con personas con muchas ganas de trabajar por el colegio.

Así es como debe funcionar un colegio profesional, con el apoyo de todos los compañeros de la Junta y de todas las compañeras que están trabajando en el Colegio y siempre con una ayuda adicional de compañeros de la profesión. Si no fuera por todas esas personas, este Colegio sería inviable ya que tiene un volumen de actividades tremendo.

### **¿Qué te queda conseguir laboralmente? ¿Qué objetivos tienes a futuro de manera personal?**

El gestionar un despacho profesional es una tarea complicada, como todos saben, por lo que mi objetivo laboral es estar a gusto con mi día a día y ver que tus clientes están contentos y que confían en el despacho y que se está haciendo un buen trabajo. También es muy importante para mí, que mis trabajadores estén contentos, el crear un buen equipo de trabajo y que el ambiente laboral sea muy bueno, ya que todo eso se transmite en el día a día a la hora de realizar tus servicios como profesional. Realmente, yo no miro a larga distancia mi futuro laboral, simplemente voy centrándome en esos dos puntos: que los trabajadores estén a gusto viniendo a trabajar y que los clientes estén satisfechos.

### **La profesión de graduado social no era muy conocida hace unos años. ¿Qué más crees que podéis aportar para seguir en este camino de dar a conocer una profesión como la vuestra que es tan importante para el terreno laboral y que tan poco se conoce?**

Nuestra estructura, una vez que entras dentro del ámbito de los colegios profesionales, está marcada siempre por el Consejo General de Graduados Sociales de España. Quien pone la dirección hacia donde tiene que ir el Colegio y las políticas que deben tomar los colegios es el Consejo General. Nosotros estamos para dirigirnos hacia donde nos indica el Consejo.

El anterior presidente (Javier Sanmartín) hizo un esfuerzo muy grande para alinearnos en el tema jurídico laboral, para que los graduados sociales pudiéramos, sin problema alguno, estar en las salas de lo social. Actualmente nuestro presidente, Ricardo Gabaldón, sigue insistiendo en toda la temática jurídico laboral, no obstante, está haciendo un gran esfuerzo por la faceta de la gestión diaria, ese trabajo que todos realizamos desde nuestros despachos, y que tan abandonado estaba por parte del consejo general.

También ha reactivado un punto importantísimo para los colegiados como son las formaciones para todos los compañeros por medio de la Fundación Justicia Social, ya pudiendo ser mediante charlas, cursos o la realización de un master de muy alto nivel.

Bajo mi punto de vista y tal vez esté equivocado, creo que el objetivo del Consejo General, es el darnos las herramientas necesarias para que a través de la formación especializada y diversificada podamos mejorar en nuestros despachos y como profesionales.

**LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS TRIMESTRALES**  
DEL 16 DE JUNIO AL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Nombre del Convenio	Ámbito	E	Fecha	Concepto
ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS Y ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS DE ALTA VELOCIDAD.	Estatal	E	09/09/2021	Tablas Salariales
ASISTENCIA Y EDUCACION INFANTIL, Centros de (GUARDERIAS)	Estatal	E	03/09/2021	Acuerdo Tablas Salariales Tablas Salariales
COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS	Estatal	E	03/09/2021	Convenio Colectivo
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA, TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PUBLICOS (ENSEÑANZA CONCERTADA)	Estatal	E	29/07/2021 06/09/2021	Complementos salariales para el año 2021 - Comunidad Foral de Navarra Acuerdo centros Comunidad de Madrid
ESTIBA PORTUARIA, SECTOR DE LA	Estatal	E	29/07/2021	Sentencia IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales
FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS, Sector	Estatal	E	06/07/2021	Revisión salarial y las tablas salariales para el año 2021
FINCAS URBANAS DE ZARAGOZA, SECTOR	Zaragoza	E	24/08/2021	Convenio Colectivo
HOSTELERÍA	Teruel	9	16/09/2021	Modificación Convenio
PANADERIA, INDUSTRIA DE LA	Zaragoza	P	14/09/2021	Convenio Colectivo
PASTAS PAPEL Y CARTON	Estatal	P	29/07/2021	Convenio Colectivo
QUIMICAS, INDUSTRIAS	Estatal	E	19/07/2021	Convenio Colectivo
SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICION, SERVICIOS DE MARKETING OPERACIONAL, EMPRESAS DEDICADAS A LOS	Estatal	E	29/07/2021	Corrección errores

**IPC JUNIO 2021**

Índice junio 2021	107,3
De 1 al 30 de junio de 2021	0,5%
De junio 2020 a junio 2021	2,7%

**IPC JULIO 2021**

Índice julio 2021	106,5
De 1 al 31 de julio de 2021	-0,8%
De julio 2020 a julio 2021	2,9%

**IPC AGOSTO 2021**

Índice agosto 2021	107,0
De 1 al 31 de agosto de 2021	0,5%
De agosto 2020 a agosto 2021	3,3%

# RyT

**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

Amplia oferta formativa y acceso privado  
a la plataforma online



Visita nuestra web  
[www.on-salus.com](http://www.on-salus.com)

servicios  
**ON SALUS**



Empresa del grupo RyT con los siguientes  
servicios para empresas y particulares:

- Objetivos Empresa Saludable
- Control de absentismo
- Análisis Clínicos
- Servicios Asistenciales
- Servicios Médicos Privados
- Servicios Sanitarios en Empresas
- Reconocimientos Médicos
- Gestión de la incapacidad Temporal
- Cobertura de Eventos
- Formación en materia sanitaria
- Vacunaciones
- Pruebas COVID

### SEDE ARAGÓN

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

Tel.: 876 440 281 / 658 838 923  
[chemabarrios@riesgoytrabajo.es](mailto:chemabarrios@riesgoytrabajo.es)

[www.riesgoytrabajo.com](http://www.riesgoytrabajo.com)



# 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](mailto:asesorias@spmas.es)

[www.spmas.es](http://www.spmas.es)