

GRADUADO SXXI

Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón

nº 22 | Junio 2022

Actualidad Colegial

Entrevista

**Sara
Fernández**

Vicealcaldesa de Zaragoza

Nuestros colegiados



Domingo Orduna
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 Corriente Colectivos del Santander**, **sin comisión de administración ni mantenimiento de la cuenta¹, sin comisión por transferencias en euros, nacionales y UE² solo por pertenecer a este Colectivo, y con las tarjetas***:

- **Tarjeta de crédito All in One**
Todo lo que necesitas en una única tarjeta.
- **Tarjeta de débito Santander One³**
Sin comisión de emisión ni de mantenimiento.

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

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

1. Cuenta no remunerada. TIN 0% **TAE 0%**. Para un supuesto de que se mantenga de forma constante durante 1 año un saldo diario de 7.000€, aplicando un tipo de interés nominal anual de 0% y una comisión de mantenimiento de 0€. 2. Exentas las transferencias en euros, nacionales y UE realizadas por internet, banca móvil o cajeros. No aplica a urgentes e inmediatas. 3. Concesión de la tarjeta sujeta a previa aprobación del Banco. Esta tarjeta permite el pago aplazado. Ten en cuenta que, si eliges una cuota demasiado baja, tu deuda puede alargarse en el tiempo más de lo previsto, ya que la cuota mensual se destinará en primer lugar al pago de intereses y comisiones y en una cantidad menor a la amortización del capital. Recuerda usar tu tarjeta de crédito de forma responsable. El uso abusivo de financiación implica un riesgo de sobreendeudamiento con consecuencias a largo plazo que pueden afectar a tu planificación financiera.

*Consulta resto de condiciones en tu oficina más cercana.

SUMARIO

Actos Institucionales	4
Actividad Colegial	5
Artículo de Legislación: Mutua Universal	6
Artículo de Colaboración: Mas Prevención	8
Entrevista: Sara Fernández	10
	
Artículo de Colaboración: Asepeyo	12
Entrevista: Domingo Orduna	15
Convenios Colectivos	18

> Saludo del Presidente

Estimados compañeros,

Nuestro lema "justicia social" está más vivo que nunca, nuestro compromiso ha adquirido una enorme dimensión y sin duda, desde que comenzara la pandemia, nuestra profesión, ha tenido una mayor visibilidad, convirtiéndonos en el referente en las relaciones laborales.

Reconozco que la situación actual es todavía altamente complicada, pandemia, guerra en Ucrania, inflación estacional, subida de precios, exceso de trabajo en los despachos por la derivación de ciertas tareas de la administración, conllevando todo ello a una gran dificultad para nuestra conciliación familiar y laboral.

Desde el colegio intentamos ser lo más efectivos posibles, recogiendo el testigo de los convenios que firman a nivel nacional nuestro Consejo General y firmando nosotros mismos otros convenios a nivel autonómico, para intentar facilitar lo máximo posible la relación entre nuestros despachos y las diferentes administraciones, pudiendo ser como referencia colaboraciones con el Ministerio de Trabajo y el SEPE, Mapfre, ATA, Federación Española de Municipios y Provincias, Agencia Tributaria para la aplicación de las nuevas tecnologías en los procedimientos de gestión tributaria o siendo uno de los 5 colegios de referencia a nivel nacional para la gestión de los tramites en tráfico.

La situación actual nos va a seguir exigiendo estar en primera línea, pero me gustaría acabar con un mensaje de esperanza y optimismo en un futuro no muy lejano en el que podamos detenernos para pensar y sentirnos orgullosos del trabajo realizado por nuestro colectivo, reiterar mi agradecimiento y asegurarnos que desde el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón no cesaremos en conseguir nuestros objetivos en beneficio de esta nuestra profesión.

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

18/3/22	El COGS NAVARRA invita a D. David Oroz, al Presidente del COGSA, a la "Jornada Laboralista-Encuentro de Graduados Sociales de Navarra 2022" y a la Comida de Hermandad.
21/3/22	Celebración Junta General ordinaria anual 2022 del COGS de Aragón
21/3/22	Celebración Junta General extraordinaria del COGS de Aragón
21,22,24,28 y 29/03/2022	Curso de "Demandas y Análisis de la prueba" impartido por el colegiado D. Antonio López. 15 horas.
23/3/22	Webinar formación dirigida a los colegiados ejercientes. "Formación en materia de prevención del acoso en el ámbito laboral- Procedimiento y Protocolos de actuación". Impartida por D. Javier Alcalde, Vicepresidente 2º del COGS Aragón.
30/3/22	Webinar formación dirigida a los colegiados ejercientes. "Formación en materia de prevención del acoso en el ámbito laboral- Procedimiento y Protocolos de actuación". Impartida por D. Javier Alcalde, Vicepresidente 2º del COGS Aragón.
4,7, 11 ,18, 25 y 28/04/2022	Curso de "Prestaciones de los Regimenes Especiales de la S.S." impartido por D. Francisco Ordin. 20 horas.
5/4/22	Invitación recibida del CGCOGSE al desayuno Foro Social "Aspectos relevantes de la de la reciente Reforma Laboral". Asiste el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau.
6/4/22	Invitación recibida del CGCOGSE a una Webinar relacionada con el programa KIT DIGITAL impartida por el director general de Red.es, D. Alberto Martínez, perteneciente al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Asiste el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau.
8/4/22	Reunión mantenida por D. Pedro Rubio, Tesorero del COGSA con D. David Usón, Gerente Pyme Zaragoza de ABANCA
19/4/22	Reunión del Consejo General de Graduados Sociales de España y varios colegios provinciales con motivo de la puesta en marcha del convenio suscrito con la Dirección General del Catastro. Asiste el presidente del Colegio, D. David Oroz.
21/4/22	Webinar.- Charla impartida a los colegiados sobre "Novedades Renta 2021". Ponente: D. Angel Rodriguez, Inspector de Hacienda.
26/4/22	Reunión de la Junta de Gobierno del COGS de Aragón
29/4/22	Invitación recibida del COGS de La Rioja, con motivo de su 50 aniversario del ejercicio de la Profesión. Asiste el Presidente COGS de Aragón, D. David Oroz.
29/4/22	Jornadas de Salidas Profesionales de Grado Relaciones Laborales (Curso 2021-2022) realizadas en la modalidad on-line (Google meet), organizadas por la facultad de la Ciencias Sociales y del Trabajo de la U.Z. en las que colabora el COGSA, participando como ponentes en la Mesa redonda sobre EXPERIENCIAS EN DIFERENTES ÁMBITOS PROFESIONALES, D. Noé Fau, Vicepresidente 1º y Dª. Mª Dolores Ruiz, Vocal de la Junta de Gobierno.
3/5/22	Reunión de la Comisión Permanente de la Junta de Gobierno. Asiste el Presidente, D. David Oroz, el Vicepresidente 1º, D. Noé Fau, el Vicepresidente 2º, D. Fco. Javier Alcalde, la Secretaria, Dª. Ana C. Campos y el Tesorero, D. Pedro Rubio.
5/5/22	Invitación recibida de la Decana en funciones de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Dª. Ruth Vallejo a los Actos Conmemorativos del Patrón de la Facultad y del 25 Aniversario del edificio de la Facultad, a los que asiste el Presidente del COGS de Aragón, D. David Oroz. También tuvo lugar la entrega del premio al mejor trabajo generalista sobre las materias de la carrera a Dª Vanesa Bayo bajo el título "Importancia de las habilidades sociales según el sector productivo público y privado"

6/5/22	D. Noé Fau, Vicepresidente 1º y D. Pedro Rubio, Tesorero del COGS de Aragón se reúnen en la sede colegial con D. Jose Luis Bager, Director Comercial de MAS PREVENCIÓN, para comentar distintos aspectos del convenio de colaboración.
6/5/22	Acto de Graduación e Imposición de "BECAS" a los alumnos egresados de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la U.Z., promoción 2018-2022 siendo el Padrino de la promoción nuestro Presidente, D. David Oroz. También asisten D. Noé Fau, Vicepresidente 1º, D. Javier Alcalde, Vicepresidente 2º, D. Pedro Rubio, Tesorero, Dª. Cristina Campos, Secretaria, Dª. Mª Dolores Ruiz, Vocal y Dª. Silvia Aznar, Vocal.
9/5/22	Comienzo del Curso Diseño e Implementación de Planes de Igualdad en las Empresas. Estudio propio de la Universidad de Zaragoza.
13 y 14 de mayo 2022	Los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Aragón, Araba, Bizkaia, Gipuzkoa, La Rioja, Navarra y Tarragona organizan las "II Jornadas de Hermandad de Graduados Sociales". Este año el Colegio anfitrión fue el de Zaragoza como y tuvieron lugar en el Salón Rioja del Patio de la Infanta de Ibercaja, los días 13 y 14 de mayo de 2022.
19/5/22	Reunión con D. Jose Luis Bager Bascuas, Director Comercial de MAS Prevención, con la Asistencia de D. Noé Fau, Vicepresidente 1º y D. Pedro Rubio, Tesorero del COGSA. Convenio de Colaboración
19/5/22	Entrevista con Pablo Sanchez, estudiante de cuarto curso del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Zaragoza con motivo de la redacción de la última parte del Trabajo de Fin de Grado. Asiste D. Noé Fau, Vicepresidente 1º del Colegio y D. Pedro J. Rubio, Tesorero.
19/5/22	Entrevista con Jaime Plano, estudiante de cuarto curso del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Zaragoza con motivo de la redacción de la última parte del Trabajo de Fin de Grado. Asiste D. Noé Fau, Vicepresidente 1º del Colegio y D. Pedro J. Rubio, Tesorero.
20/5/22	Convocatoria Pleno CGCOGSE. Asiste el Presidente del Colegio, D. David Oroz.
23/5/22	Reunión de los miembros de la Comisión Permanente de la Junta de Gobierno y la vocal de Junta Mª Dolores Ruiz. Asunto: Protocolos de Acoso.
25/5/22	Reunión zoom - Por parte del COGS Aragón asisten, D. David Oroz, Presidente, D. Noé Fau, Vicepresidente 1º, D. Javier Alcalde, Vicepresidente 2º, D. Pedro Rubio, Tesorero y Dª Cristina Campo, Secretaria con Dª Pilar López de ARTICO Consultores SLL. Tema de Protección de Datos.
26/5/22	Reunión del Consejo de Redacción de la Revista Actualidad del Derecho en Aragón para la preparación del número 50. Asiste el Vicepresidente 2º, D. F. Javier Alcalde.
3/6/22	Invitación del Decano del Ilustre Colegio Procuradores de los Tribunales de Zaragoza con motivo de la festividad de su Patrono Santo Tomás de Aquino, Asisten del COGSA, Dª. Cristina Campos Secretaria y D. Pedro Rubio, Tesorero
9/6/22	Reunión Comisión Permante COGSA. Tema Protocolo de Acoso.
10/6/22	Reunión con D. Jose Luis Bager Bascuas, Director Comercial de MAS Prevención, con D. Pedro Rubio, Tesorero del COGSA. Convenio de Colaboración
13/6/22	Reunión por TEAMS con Javier Carretero, Departamento Sistemas de EFOR GLOBAL, SL, con la asistencia de D. David Oroz, Presidente y D. Pedro Rubio, Tesorero. Tema: creación nuevo canal en el correo electrónico del COGSA
14/6/22	Reunión telemática Convocatoria Junta de Gobierno ordinaria del COGSA

CHARLAS - WEBINARS

“CURSO DE DEMANDAS”

Profesor: D. Antonio López

Programación:

- Confección y defensa en Sala de demandas por despido, reclamación de cantidad y suspensión de empleo y sueldo.
- Análisis de la prueba pericial, testifical y documental.

Lugar: Sede colegial

Fechas: A lo largo del mes de marzo

Total horas: 15 horas lectivas

“CURSO SOBRE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL GESTIONADAS POR LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SS”

Profesor: D. Francisco Ordín

Programación:

- Parte I Prestaciones de la Seguridad Social gestionadas por las mutuas colaboradoras con SS
- Parte II Gestiones con participación del INSS
- Parte III Responsabilidades empresariales en prevención de riesgos

Lugar: Sede colegial

Fechas: A lo largo del mes de abril

Total horas: 20 horas lectivas

JORNADAS DE HERMANDAD DE GRADUADOS SOCIALES

Los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Aragón, Álava, Bizkaia, Gipuzkoa, La Rioja, Navarra y Tarragona organizaron las II Jornadas de Hermandad de Graduados Sociales que tuvieron lugar en Zaragoza, los días 13 y 14 de mayo de 2022, contando con el patrocinio de Riesgo y Trabajo, S.L., Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y vLex Networks, SL, junto con la colaboración de Mutua Asepeyo.

El acto de inauguración estuvo presidido por el presidente del TSJ de Aragón, D. Manuel Bellido, y el presidente del Colegio de Aragón, D. David Oroz, que ejerció de anfitrión.

Durante estas jornadas, en un ambiente de hermandad, trabajo y formación se pudo disfrutar de ponencias de diversa temática como:

- La obligatoriedad de la ley de igualdad en el ámbito del acoso laboral y riesgos psicosociales, impartida por D. Jordi Serra, experto en Psicología de la Dirección de Prevención de Asepeyo.

- El contrato temporal y fijo discontinuo tras la reforma laboral, impartida por D. Román García, Director Territorial de la Inspección de Trabajo u Seguridad Social.

- La jurisprudencia laboral más relevante de 2021-2022, impartida por d. Carlos González, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona.

- El seguro de nuestra profesión de Graduado Social, impartida por D. José Antonio Jareño, Socio fundador de GLOBALFINANZ

- La situación actual de la jubilación, impartida por D^a. Alba Gómez, Subdirectora Provincial del INSS de Zaragoza.

A lo largo de las mismas también estuvieron presentes el resto de los presidentes organizadores: Susana Jodra (Araba), David Delgado (Navarra), Miguel Ángel D'Harcourt (La Rioja), Íñigo de la Peña (Gipuzkoa), Guillermo Gumb (Bizkaia) y Noemí Cardellach (Vicedecana del Colegio de Barcelona)

Una vez finalizadas las Jornadas tuvo lugar el acto de clausura, presidido por D. Alfonso Hernández, secretario general del CGCOGSE, y D. David Oroz, presidente del Colegio de Aragón.

Como broche final, al día siguiente, en un ambiente más distendido, tuvo lugar una Jornada de Ocio, en la que los asistentes realizaron un Visita Cultural al Salón de Plenos de las Cortes de Aragón y al Palacio de la Aljafería de Zaragoza.



ENTREGA BECAS UNIVERSIDAD

El pasado 6 de mayo algunos miembros de la Junta de Gobierno acudieron a la entrega de becas del Grado de Relaciones Laborales en el Paraninfo de Zaragoza



Una visión jurisprudencial sobre el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.



El llamado en su día complemento por maternidad del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) fue instaurado por la Ley General de Presupuestos Generales del Estado para el 2016. Dicho complemento tenía, inicialmente, como objetivo reforzar la contribución al sistema reconociendo la aportación demográfica de las madres trabajadoras. En concreto, se trataba de un porcentaje adicional a las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad en función del número de hijos: 5% por 2 hijos, 10% por 3 hijos y el 15 por 4 o más hijos.

El complemento por maternidad generó múltiples controversias dado que el INSS denegaba el mismo de un modo sistemático a los hombres ya que consideraba que únicamente estaba previsto para las madres trabajadoras y en ningún caso para los padres trabajadores, interpretando de un modo literal el texto del artículo 60 LGSS vigente en ese momento, lo cual suscitó múltiples litigios.

Seguidamente, veremos algunas de las sentencias más relevantes sobre el complemento de maternidad y las consecuencias que alguna de estas sentencias ha tenido a nivel legislativo.

¿Norma discriminatoria?

La STJUE de 12 de diciembre de 2019 se pronuncia sobre la denegación del complemento de maternidad a los progenitores hombres entendiendo que “una norma nacional como la controvertida en el litigio principal constituye una discriminación directa por razón de sexo y, por lo tanto, está prohibida por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato

entre hombres y mujeres en materia de seguridad social”.

Con posterioridad, la Sentencia del TC de 13 de septiembre de 2021, basándose en la STJUE de diciembre de 2019, resolvió sobre el derecho sobre el complemento de maternidad de un padre declarando que había sido vulnerado el derecho del demandante de amparo a la tutela judicial efectiva “pues se prescindió de la interpretación de la norma comunitaria impuesta por el órgano competente para hacerlo con carácter vinculante, vulnerando con ello el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea”.

Cambio normativo

Como consecuencia de la Sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019, el Real Decreto-ley 3/2021 de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, procedió a modificar el artículo 60 de la LGSS y regular el ahora llamado complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. El complemento tiene como destinatarias a aquellas mujeres que hayan sufrido el impacto de tener al menos un hijo durante su vida laboral, si bien no impide que los padres puedan solicitarlo, con determinados requisitos, siempre y cuando se hayan visto más perjudicados en su carrera profesional. En todo caso sólo podrá solicitarlo uno de los progenitores. Si ninguno de los dos progenitores se hubiere visto perjudicado por períodos son cotizar o por reducciones de trabajo, el complemento se le asignará a la madre. En el caso de que las progenitoras sean dos mujeres, se le asignará a aquella cuya pensión sea de inferior importe. Si ambos progenitores fueran hombres, también cabe solicitarlo, siempre que se cumplan los requisitos y se le concederá a aquel cuya pensión sea de menor cuantía.

La nueva redacción del artículo 60 de la LGSS, sin embargo, no acabó con la litigiosidad, al contrario, a raíz del mismo han seguido suscitándose contenciosos sobre diferentes cuestiones relativas a la interpretación y extensión del precepto. A continuación, veremos algunas sentencias sobre el alcance de la nueva redacción del artículo 60 de la LGSS.

¿Procede el abono del complemento con efectos retroactivos?

La Sala de lo Social del TSJ de Navarra en su sentencia de 1 de julio de 2021 determinó que el complemento de paternidad de la pensión de jubilación debe de ser abonado con efectos retroactivos al solicitante desde la fecha en la que se produjo la jubilación, y no desde el momento en el cual se presentó la solicitud de la prestación. La Sala concluyó que el reconocimiento de la prestación (jubilación, invalidez o viudedad) debe ser desde el inicio no desde la solicitud.

A mayor abundamiento, las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2022 y de 25 de febrero de 2022 han establecido que los hombres que reúnan las exigencias establecidas tienen derecho a que el complemento de pensión por aportación demográfica se les reconozca con efectos retroactivos. Ya que la interpretación que hace el TJUE de una norma de Derecho de la Unión se limita a aclarar y precisar el significado y alcance de dicha norma, tal como debía haber sido aplicada desde su entrada en vigor, sin que la sentencia de 12 de diciembre de 2019 haya establecido limitación temporal alguna en su pronunciamiento, el INSS entendía que el derecho al complemento de los hombres que cumplieran esos requisitos debía reconocerse únicamente con efectos a partir de la publicación de la sentencia del TJUE.

¿Los hijos fallecidos antes o durante el parto pueden generar complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?

El Juzgado de lo Social número 25 de Barcelona en septiembre de 2021 dictó una sentencia según la cual el feto fallecido en el momento del nacimiento o antes de haber permanecido durante más de 24 horas completamente desprendido del seno materno debe computar a efectos de cálculo del complemento de maternidad de las pensiones. La decisión del INSS para denegar el complemento se fundamentaba en el hecho de que el hijo de la solicitante falleció cuando aún no habían transcurrido 24 horas desde su alumbramiento ya que, según el Código Civil vigente en ese momento, todavía no poseía personalidad jurídica.



Por otro lado, la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria en su sentencia de 2 de julio de 2021 reconoció que el fallecimiento del hijo que aún no ha nacido, con al menos 6 meses de gestación, debe gozar de la misma protección que la del hijo nacido a efectos de complemento de maternidad.

¿Existe una discriminación sistemática de los progenitores hombres?

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en febrero de 2022 ha planteado una cuestión prejudicial al TJUE para que se pronuncie sobre si el criterio del INSS de denegar siempre el complemento a los hombres de modo que tengan que reclamarlo judicialmente supone una discriminación por razón de sexo. Estaremos atentos a la resolución de la cuestión por el TJUE.

¿Pueden las trabajadoras prejubiladas percibir el complemento?

La reciente sentencia de 24 de enero de 2022 del TSJ de Cataluña reconoce el derecho de una trabajadora prejubilada a percibir el complemento para reducir la brecha de género en las pensiones. El INSS de modo sistemático ha denegado este complemento a las trabajadoras que hubieran optado por la jubilación anticipada. La sentencia parece posibilitar las reclamaciones de las trabajadoras prejubiladas antes de 2021 que no hubieran podido acceder a este complemento. En el mismo sentido ya se había manifestado el TSJ Cataluña en su sentencia de 17 de febrero de 2021.

En definitiva, el complemento del artículo 60 ha suscitado y parece que suscitará múltiples cuestiones litigiosas en tanto no se fije por la jurisprudencia su alcance de un modo definitivo o se produzca un cambio legislativo que lo adapte a los criterios jurisprudenciales actuales.

Resolvemos tus dudas sobre los protocolos de acoso.



Los conflictos interpersonales en las empresas tienen muchísima importancia y gran implicación para la red empresarial. Estos se enmarcan en los riesgos psicosociales.

Entre los riesgos psicosociales más comunes se encuentra la violencia que engloba el acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, la violencia física y el trato discriminatorio.

¿Cuál es el contexto legislativo de los protocolos de acoso?

El contexto legislativo:

- Art.48 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
 - Convenios Colectivos que contemplan medidas específicas para prevenir el acoso en general.
 - Art.15. Constitución Española. Sobre la integridad física y psíquica.
 - Art.4.2. puntos c) d) y e) Art. 17. Del Estatuto de los Trabajadores sobre la Igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales.
 - Art.20.3. Estatuto de los trabajadores. El empresario adoptará las medidas de vigilancia y control para que el trabajador cumpla sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.
 - CT 69/2009 Actuaciones de Inspección de trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo: Las medidas de prevención que el empresario debe aplicar ante los supuestos de acoso y violencia en el trabajo, de los que tenga conocimiento, o debería haberlo tenido, son las que mejor se adapten a cada situación concreta, aplicando las obligaciones generales de los mencionados artículos de la LPRL.
- El incumplimiento de estas obligaciones preventivas aunque no haya habido conducta de acoso y violencia laboral puede constituir una infracción laboral y de prevención de riesgos laborales.

¿Cómo se pueden prevenir este tipo de situaciones o minimizar la posibilidad de que ocurran?

Las medidas preventivas a aplicar son:

- Evaluar los riesgos psicosociales, tomar una screening de la situación en la empresa. (autonomía de los empleados, carga de trabajo de empleados, cómo se nos supervisa, cómo puede participar el trabajador, cómo son las relaciones entre trabajadores)
- Disponer de un código ético de conducta que sea accesible

para todos los trabajadores.

- Protocolo o procedimientos para la gestión de conflictos interpersonales. Es
- Formación en gestión de conflictos interpersonales para responsables y para las comisiones de investigación.
- Conocer los motivos de baja de origen psicosocial. Las bajas que tiene un origen psicosocial suelen ser bajas de larga duración y tienen que ser consideradas.

¿Qué puede hacer la empresa ante las situaciones de acoso?

El Criterio Técnico 69/2009 en el artículo 16.3 LPRL El empresario realizará una investigación de los hechos.

Lo primero que la empresa debe tener es el Protocolo para la Gestión de Conflictos Interpersonales.

¿Qué es un Protocolo para la Gestión de Conflictos Interpersonales? Es un documento que regula las actuaciones que realizará la empresa, ante un conflicto basado en relaciones interpersonales.

¿Es obligatorio disponer de un Protocolo para la gestión de conflictos interpersonales?

Sí hay que tener un protocolo o procedimiento para regular el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Explicitamente la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres indica en sus siguientes artículos:

- Art.48. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

- Art. 46. Los protocolos formarán parte de los planes de igualdad. Para los tipos de acoso laboral o mobbing ¿Tenemos que tener un protocolo?

Para los demás supuestos existe normativa o acuerdos alcanzados de los que puede interpretarse la necesidad de disponer de un protocolo de actuación como:

- C.E.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estatuto de los trabajadores
- Convenios colectivos.

¿A quién aplica el protocolo de acoso?

A todos los empleados y empleadas que trabajan en la empresa e

implica también a la coordinación de actividades empresariales. Si por ejemplo es un trabajador subcontratado a través de otra empresa.

El mecanismo es una investigación.

¿Cuándo se tiene que realizar el protocolo?

El protocolo es de obligado cumplimiento para todas las empresas independientemente del tamaño y de su actividad y se tiene que realizar.

Lo ideal es realizar el protocolo de acoso tras una evaluación de riesgos psicosociales. Los motivos de hacerlo en este momento son:

- Tienen un carácter preventivo.
- Se elabora sin la existencia de un conflicto y sin prisas.
- Se planifica adecuadamente.
- Se cuenta con la colaboración de los representantes de los trabajadores. Se imparte adecuadamente la formación a los trabajadores.
- Se evitan improvisaciones o actos indebidos. Tiene que dejar claro los casos a seguir ante un posible caso de acoso.

¿Por qué es una medida de prevención elaborar el protocolo de acoso?

- Se transmite la importancia para la organización. Gracias a este los conflictos suelen durar muy poco tiempo, ya que las empresas están más informadas y los trabajadores también.
- Se pueden detectar de forma temprana los conflictos.
- Conlleva información para los trabajadores.
- Conlleva formación para los responsables de equipos de personas.
- Conlleva formación para la comisión de investigación

¿Por qué es una medida de intervención?

- Porque los casos son investigados y se proponen medidas directas para solucionar el conflicto. Y se proponen otras medidas organizativas que afectan a problemas organizativos que pueden afectar al departamento.

Principios generales que tiene que incluir el protocolo de acoso.

- Tiene que estar adaptado a la empresa.
- Tiene que ser claro. Todo el mundo lo tiene que entender.
- Tiene que contener las definiciones.
- El marco normativo.
- Tiene que marcar los plazos para cada actuación
- Contemplar la adopción de medidas cautelares. Las medidas cautelares son para ambas partes.
- Garantías de procedimiento.
- Comisión de investigación y personas de reserva.
- Formularios. Al menos un formulario de denuncia.
- Diferentes tipos de investigación. Definir los tipos de investigación que se realizan.

¿Quién es la comisión de investigación?

- Son personas de la empresa que son las que contempladas en el procedimiento con sus nombres y apellidos o con un cargo. Estas personas tienen que estar especificadas en el protocolo.
- Tienen que ser imparciales y neutrales antes los casos que se les presenten.
- Estas personas tienen la libertad de imponer medidas.
- La comisión de investigación recepciona la queja. En esta comisión suele estar una persona del departamento de recursos humanos.
- La comisión son las personas que investigan el conflicto. Dentro debe de haber un instructor de expedientes. No tiene por qué investigar toda la comisión. Esta misión también puede realizarlo

el servicio de prevención ajeno de la empresa.

¿Qué garantías tiene que tener el informe de una investigación de acoso?

- Tiene que ser objetivo y neutral. Tiene que estar basado en hechos y en pruebas.
- Tiene que ser confidencial. Toda la información que se trata tiene que estar codificada alfanuméricamente. Además toda la información del proceso debe ser confidencial y no se debe en ningún caso compartir con nadie.
- Tiene que realizarse de una forma muy rápida.

¿Quién puede iniciar el protocolo?

- La persona afectada.
- La empresa (El departamento de RRHH, el servicio de prevención propio y los responsables).
- Delegados de prevención.
- Otros compañeros.

¿A quién se reporta cuando se quiere realizar una denuncia por acoso?

- Al departamento asignado en el protocolo.

¿Qué es una investigación informal y formal?

- La investigación informal cuenta con una comisión. Se hace a través de una mediación. Tiene que realizarla personal formado. Todas las partes tienen que ser voluntarias en iniciar el proceso. Se tiene que respetar la confidencialidad. Se concluye con un informe en el que se indica la situación inicial y final, acuerdos alcanzados, seguimiento y otras propuestas de mejora.
- En la investigación formal se da cuando alguna de las partes no tienen voluntariedad para realizar la mediación, además se rechazan las medidas propuestas por alguna de las partes. El estado físico o psíquico de la persona presuntamente acosada, aconseje no acudir a la mediación, también cuando es un caso sexual.

¿Qué tiene que figurar en una denuncia?

- Datos identificativos de la persona que denuncia.
- Datos identificativos de la personas denunciada.
- Hechos sucedidos.
- Pruebas aportadas.
- Firma.
- Se entregue una copia.

¿Quién hace una investigación formal?

- La propia empresa, pero hay que tener claro que debe haber personal formado en investigación de conflictos.
- Se externaliza el proceso a través del servicio de prevención que son especialistas en riesgos psicosociales y son especialistas en investigación de conflictos.

¿Cómo se hace una investigación formal?

- Selección de personas a entrevistar.
- Realización de entrevistas individuales.
- Acompañamiento a las entrevistas.
- Realización del informe.

¿Deseas obtener más información sobre los protocolos de acoso? Contacta con el departamento de Ergonomía y Psicosociología de MAS Prevención.

Sara Fernández

Creo que no se conoce tal cual la amplitud del trabajo de los Graduados Sociales y la cantidad de áreas que resuelven, pero en temas laborales, si necesitas un experto, tienes que acudir a un Graduado Social.



Sara Fernández Escuer es Vicealcaldesa y Consejera de Cultura y Proyección Exterior del Ayuntamiento de Zaragoza (por Ciudadanos). De raíces altoaragonesas, madre de una hija y licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Zaragoza, recibe al COGSA en el consistorio municipal.

Me gustaría empezar preguntándote quién es Sara Fernández Escuer, porque sabemos quién eres, sabemos a qué te dedicas, pero yo quiero que nos digas tú quién eres.

Una zaragozana enamorada de su ciudad y enamorada de su familia y de sus amigos, que yo creo que es lo principal en mi vida, y que ahora, desde hace unos años, he tenido el privilegio de representar a mis conciudadanos, que yo creo que es un privilegio maravilloso que estoy viviendo.

Tienes estudios relacionados con Economía y, sin embargo, te encargas de la parte de Cultura. ¿Cómo es ese cambio?

Es verdad, he hecho Económicas, y nunca había trabajado directamente con la cultura; siempre me ha gustado mucho y siempre la he disfrutado en todas las disciplinas artísticas además, pero es verdad que nunca la había trabajado directamente. Y la verdad es que estoy encantada, estoy aprendiendo muchísimo todos los días.

¿Crees que la cultura nos sirve a los ciudadanos y al mundo en general como motor transversal de cambio y evolución?

Sí, yo creo que es fundamental. Realmente, el hecho cultural en sí socialmente creo que es muy necesario, como sociedad, desde quien hace la cultura y quien la disfruta como espectador. Pero además es verdad que es una herramienta, un útil maravilloso a nivel social para luchar contra exclusiones, para transmitir según qué conceptos o ideas, para hacer campañas con los jóvenes... Hay muchos

colectivos a los que como mejor se llega es a través de la cultura.

También parte de tu trabajo tiene que ver con la proyección exterior. ¿Cómo nos ven desde fuera a los zaragozanos?

Estamos terminando un Plan Estratégico de Proyección Exterior, que es participativo y muy amplio, con muchas entidades zaragozanas y con instituciones, y lo primero que hicimos fue un DAFO, lo típico. Realmente somos una tierra de oportunidades, de oportunidades hasta ahora a nivel exterior mal aprovechadas. Tenemos muchos temas como Goya, nuestra logística por nuestra situación física a nivel central, el potencial que hay... Hay grandes profesionales en muchas áreas en esta ciudad que realmente no son tan conocidos, no trascienden nuestras fronteras y, realmente, eso es en lo que estamos trabajando precisamente. Pero bueno, también nos ven y es verdad eso de que somos acogedores, eso de que hay mucha calidad de vida en nuestra ciudad... Eso también salía en el estudio. Somos gente muy maja. (Risas)

Nacida en Jaca, de padres de Sabiñánigo, es decir, eres de Sabiñánigo, y ahora mismo vives en una ciudad, ¿echas de menos el Pirineo?

Yo siempre he vivido en Zaragoza, pero todos los fines de semana y todas las vacaciones, bueno, más de medio año me lo pasaba en Sabiñánigo, entonces me he criado en las montañas y sí que lo echo de menos, sí. Yo creo que es fundamental. Tenemos la suerte de tenerlas muy cerca y es un privilegio para los zaragozanos.

Eres madre y seguro que has desarrollado ciertas habilidades que desarrollamos todas. De todas esas cosas que has desarrollado y vivido, ¿qué puedes decir que te sirve para ejercer tu profesión?

Cuando eres madre o padre, realmente tú pasas a segundo plano. Entonces, tus prioridades cambian radicalmente y yo creo que eso sirve profesionalmente también para generar más empatía, para ser más generosa, para preocuparte

más de las necesidades de otros.

¿Y habilidades de negociación?

Son imprescindibles, sí, sí. Es verdad que cuando eres madre también tienes un poco de potestas o de autoritas, no lo sé, a veces unas cosas y a veces otras, pero las habilidades de negociación son fundamentales, sí. Yo creo que afortunadamente ahora además se habla y se dialoga con los hijos mucho más que hace unos cuantos años.

Si no hubieras estudiado Economía, ¿por qué otra rama te habrías ido?

A mí de hecho me hubiera gustado estudiar la carrera diplomática. Siempre me había gustado, pero bueno, somos muchos hermanos en casa y las circunstancias fueron de "estudiáis en Zaragoza y luego ya hacéis lo que queráis". Entonces, de todo lo que había en Zaragoza lo que más me apetecía era Económicas y la verdad es que luego ya me enganchó y me quedé.

Por lo que hemos visto por internet, has trabajado durante unos años en distribución textil y también en proyectos europeos. ¿Echas de menos ese ambiente de trabajo internacional, la preparación de proyectos...?

La verdad es que ahora tengo la suerte de que como estamos en un momento de fondos europeos maravilloso, aprovecho mucho de mi experiencia para presentar y trabajar en proyectos europeos en el área y en el Ayuntamiento, que la verdad es que antes había muy pocos. Pero también por otro lado es verdad que lo pienso a veces, que es un momento profesionalmente para gestionar proyectos europeos maravilloso. Pero bueno, en ese punto he tenido suerte, que he podido aplicar mi experiencia en mi trabajo de ahora.

Sobre los protocolos de acoso y los planes de igualdad, ¿desde la parte de Cultura estáis trabajando de manera conjunta? ¿Hay algo de esos planes que llegue a Cultura?

La verdad es que en el Ayuntamiento, en ese sentido, yo creo que estamos bastante avanzados, quiero decir que internamente estamos avanzados con los planes de igualdad y hay mucha concienciación en este caso, más allá obviamente de algún hecho puntual por lo que sea; pero a nivel laboral en el Ayuntamiento ese tema se cumple y lo tenemos todos muy interiorizado. Pero sí que en el área que llevo, en Cultura, es verdad que queda mucho -en muchos sectores por desgracia, pero en cultura queda mucho por avanzar- y de hecho hacemos mucho trabajo intentando recuperar figuras femeninas, que las ha habido pero, como en otros sectores, han estado más ocultas. Me viene a la mente una exposición de dibujantas que hicimos y descubrimos muchas veces figuras femeninas que antes estaban más ocultas y es verdad que cada vez, poco a poco, hay más igualdad.

Y no tiene nada que ver, pero es verdad que en el mundo de la cultura, pensando en vuestra profesión, es difícil llevar a cabo todo el papeleo y las situaciones laborales no son fáciles. Y es verdad que eso en el caso de las ayudas, por ejemplo, tenemos un sistema: en Zaragoza Cultural hay un servicio Explora Cultura en el que ayudamos a nuevos emprendedores que quieren empezar en el área de la cultura. Consiste en ayudarles un poco a buscar fondos, a buscar financiación, en ver a quién pueden dirigirse...



Sara Fernández posa junto a Javier Alcalde, vicepresidente segundo del COGSA, en el Ayto. de Zaragoza

Y es verdad que te das cuenta ahí de que es muy difícil emprender en cultura. Los gestores culturales lo tienen a lo mejor muy difícil muchas veces porque son trabajos a lo mejor más específicos, con solo unas horas, con los bolos que hacen... Todo eso.

No va con la pregunta porque era un tema de igualdad pero, es que, laboralmente es un sector muy complicado... Son profesiones complicadas de gestionar, yo creo.

¿Conoces la profesión de graduados sociales o has tenido alguna relación con su Colegio?

Con el Colegio directamente no he trabajado, pero conozco la profesión por mi trabajo antes de ser política, mi último trabajo en la vida civil. El asesor que teníamos en la fundación en la que yo trabajaba era graduado social y ahí conocí la profesión realmente, que además cubre un montón de áreas.

¿Qué te sorprendió de esas áreas que cubren los Graduados Sociales?

Lo que más me sorprendió es su papel de representación en los tribunales. Esa parte es verdad que no me la esperaba, no pensaba que fuera una figura así; siempre piensas en los abogados y en los procuradores, pero no en los graduados sociales, y es verdad que resuelven muchísimos conflictos laborales.

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

Yo creo que no. Creo que no se conoce tal cual la amplitud de trabajo y la cantidad de áreas que resuelven. Realmente, piensas en cuestiones laborales, en algo tan importante como es la parte de prevención y de seguridad laboral, que afortunadamente en los últimos años ha evolucionado muchísimo y ha sido un área fundamental. Yo creo que los graduados sociales tienen ahí mucho trabajo. Pero yo creo que son desconocidos en la labor que hacen.

¿Alguna vez has necesitado los servicios de un Graduado Social?

Yo directamente no, pero como empresa sí.

¿Te plantearías, ante un posible conflicto laboral, ir a un Graduado Social a que te asesorara?

Sí, porque al final son expertos realmente en materia laboral y, al fin y al cabo, puedes pensar siempre en un abogado o en algo más generalista, pero al final cuando es un tema laboral tienes que acudir a quien sea más experto y en el caso de los graduados lo son.

Obligatoriedad de la ley de igualdad en el ámbito del Acoso Laboral y los Riesgos Psicosociales



¿Cómo encajan estos tres conceptos en una misma frase; ley de igualdad, acoso laboral y riesgos psicosociales?

Esta es la pregunta que vamos a tratar de responder a través de estas líneas. Y lo vamos a hacer de abajo a arriba, es decir empezando por los riesgos psicosociales y terminando por la igualdad analizando cuáles son las relaciones que se pueden establecer entre ellos.

Es evidente que hay una razón para hacerlo de esta forma y que, estimado lector, te ánimo a seguir leyendo para descubrirla.

Empecemos por los riesgos psicosociales y quisiera empezar poniendo de manifiesto la importancia que en el momento actual, y después de haber pasado una pandemia donde la problemática relativa a la salud mental ha aumentado considerablemente, tienen estos riesgos mencionando unos breves datos estadísticos.

El 28% de las personas trabajadoras europeas (56 millones) afirman estar expuestas a riesgos psicosociales que afectan a su bienestar mental. (Eurostat).

El estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa y entre el 50 y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral. (Eu-Osha).

El 14% de las personas trabajadoras europeas afirman haber sufrido conductas violentas en el trabajo. (Eurofound).

Y el coste económico para las empresas y la sociedad que suponen los problemas derivados de la problemática psicosocial supera los 136.000 millones de euros en toda la Unión Europea. (Eu-Osha).

Pero, ¿qué son los **riesgos psicosociales**? Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), son condiciones de trabajo que impactan negativamente sobre la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras en las empresas, convirtiéndose en fuentes de riesgo que es preciso gestionar.

Para entenderlo mejor debemos diferenciar **tres conceptos fundamentales**:

Riesgos psicosociales. Son un riesgo laboral. Un incidente crítico, con entidad propia, que es consecuencia de la organización del trabajo y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud de las personas trabajadoras siendo sus consecuencias de consideración.

Factores psicosociales. Son condiciones organizacionales que se encuentran presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

Daños. Son los efectos o consecuencias negativas producidas sobre la organización y sobre las personas trabajadoras.

La siguiente cuestión a plantearse es **¿cuáles son los riesgos psicosociales?** La respuesta es muy sencilla, según la “Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales” (2012) se dividen en tres grandes grupos.

- Estrés laboral. Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona asociada a su percepción negativa de falta de recursos para afrontar las demandas laborales de forma equilibrada con su desarrollo personal y laboral.
- Violencia en el trabajo, que se divide en:
 - Violencia laboral. Comprende la Intimidación (insultos, amenazas, agresiones físicas y psicológicas) ejercida contra una persona trabajadora, en busca de un determinado fin (económico, de poder sobre el otro...) por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos usuarios y clientes, y que ponen en peligro la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.
 - Acoso laboral. Consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes y un trato degradante menoscabando gravemente la integridad moral de las personas trabajadoras de forma continuada en el lugar de trabajo y que es capaz de provocar problemas psicológicos y profesionales.

- **Fatiga derivada del tiempo de trabajo.** Es el nivel de cansancio acumulado, por las personas trabajadoras, relacionado con la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea bien por exceso de tiempo o por la falta de descanso. Suele manifestarse en las formas de trabajo nocturno o a turnos y en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o falta de descanso entre las jornadas de trabajo.

Por tanto, aquí ya vemos la primera relación entre conceptos de la que hablábamos al principio, el acoso laboral es un riesgo psicosocial que constituye un riesgo laboral y como tal hay que abordarlo.

Bajemos un escalón más y centrémonos ahora en abordar el acoso laboral. Para tener una idea del impacto social de este problema el INSST nos dice que un 5% de las personas trabajadoras en España ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año, siendo el 3% acoso, el 4% amenazas y el 1% violencia física, mientras que en Europa el porcentaje de las personas trabajadoras europeas que afirman haber sufrido conductas violentas en el trabajo se eleva al 14%.

Podemos diferenciar **tres tipos de acoso laboral**:

Acoso psicológico: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/as que actúan hacia ésta/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. (INSST)

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Estas dos anteriores definiciones proceden de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Aquí tenemos la segunda relación; el acoso, que ya sabemos que es un riesgo psicosocial, además está incluido en la ley de igualdad, y para que no quede ninguna duda de ello el artículo 27 "Integración del principio de igualdad en la política de salud", apartado c, nos dice:

La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Además, el artículo 48 "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", indica que:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Por tanto, el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el acoso psicológico, deben estar integrados en la planificación preventiva de las empresas.

Para considerar una situación de acoso es habitual que se produzcan estas **tres características**:

- Repetitividad y persistencia en el tiempo. No se establecen períodos temporales de referencia, sino que se valora la intensidad de las conductas.
- Relación asimétrica de poder entre víctima y acosador. La parte agresora dispone de recursos, apoyo y una posición superior a la de la víctima. Esta superioridad no siempre es jerárquica, también puede ser por antigüedad, mejor conocimiento de la organización, popularidad, etc.
- Intencionalidad. Hay una voluntad manifiesta por parte de la parte agresora de infligir un daño a la víctima.

Las conductas de acoso tratan de atacar distintos ámbitos del entorno laboral:

- Acciones contra la reputación y la dignidad de la persona: Comentarios injuriosos, ridiculizaciones sobre el aspecto, los gestos, la voz, las convicciones, el estilo de vida, y también se incluyen en este apartado las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Acciones contra el desempeño y la capacidad profesional: Sobrecarga de trabajo, encomendar trabajos no acordes con las competencias y habilidades de la persona, trabajos monótonos, rutinarios y sin sentido, demandas contradictorias, no facilitar medios ni recursos para el desarrollo del trabajo, que atente contra los principios morales del trabajador, e incluso la negación total del trabajo.
- Acciones contra el conocimiento y la información: Manipulación de la información, negación de la información (puesto, funciones, etc.), comunicación hostil (críticas, amenazas públicas) y negación absoluta de la comunicación.
- Acciones contra la igualdad de trato: Diferencias de trato y discriminación relativa al salario, horario, vacaciones, etc.

La ejecución de todas estas acciones puede tener graves consecuencias tanto para la persona que es víctima del acoso como para la organización donde se encuentra.

Las consecuencias del acoso en la persona pueden producir estrés y ansiedad, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas, sentimientos de culpa y disminución de la autoestima, notable deterioro del desempeño en el trabajo, menor productividad e, incluso, absentismo debido a trastornos de salud.

Las consecuencias del acoso en la organización son capaces de generar menor productividad por el deterioro del desempeño y el absentismo de la víctima, costes por reemplazo de personal por absentismo y abandono del puesto, un ambiente de trabajo tenso y hostil, la disminución de la motivación del personal testigo de la situación, el deterioro de la imagen de la empresa y resultado de todo ello la reducción de ventas e ingresos.

Por último, también se pueden establecer consecuencias del acoso que afectan a la sociedad en general, ya que estas conductas son un reflejo de desigualdad social entre hombres y mujeres, además suponen importantes costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial y las políticas sociales, en definitiva significa un menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

Para tratar de poner freno a todo este tipo de conductas el gobierno de España ha promulgado una serie de legislación, fundamentalmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se establecen las medidas que las empresas deben poner en práctica para garantizar los comportamientos adecuados de sus integrantes.

Entre estas medidas destaca la obligatoriedad de implantar un Plan de igualdad. Y aquí tenemos la tercera relación que completa el círculo. Un plan de igualdad es una medida para hacer frente al acoso en la empresa, el acoso está contemplado en la ley de igualdad y el acoso es un riesgo psicosocial.

Veamos, para finalizar, en qué consiste la obligatoriedad de implantar planes de igualdad en la empresa como medida de prevención del acoso.

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de un diagnóstico de situación, con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación sexual o por razones de sexo.

El artículo 46, "Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas", de la Ley Orgánica 3/2007 especifica cuáles han de ser los contenidos del mismo:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Aquí vemos que se incluye, específicamente, la prevención del acoso.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad.

Finalmente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, profundiza sobre la forma y contenidos que deben figurar en el plan de igualdad, así como la obligación de su registro administrativo.

En la fecha que se publica este artículo, y según la normativa mencionada, todas las empresas tienen la obligación de tener un plan de igualdad excepto las que tengan menos de 50 personas trabajadoras en plantilla. En este único caso la elaboración e implantación de un plan de igualdad será voluntaria.

Las principales **características que debe tener un plan de igualdad** son las siguientes:

Debe ser **Estratégico**, ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista, porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y de evaluación, y los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal, ya que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con

las personas, la gestión de recursos humanos, la gestión del conocimiento y la política de comunicación, entre otras; y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones hasta la planificación, gestión y evaluación.

Participativo, porque interviene la representación de las trabajadoras y trabajadores, así como el equipo directivo, a través de la Comisión de Igualdad, en caso de que se haya constituido, y la plantilla aportando sus opiniones y sugerencias.

Vinculado con la **mejora continua**, dado que es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando, progresivamente, del propio desarrollo de las actuaciones y de los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible al estar sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas, teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Y **transparente**, ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de las trabajadoras y trabajadores.

Las principales medidas que debe poner en práctica un plan de igualdad han de estar alineadas con las siguientes acciones:

Promover la igualdad en los procesos de selección y promoción del personal.

Integrar el principio de igualdad retributiva, teniendo en cuenta lo indicado en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Facilitar la participación, en condiciones de igualdad, de mujeres y hombres en los planes de formación de la empresa.

Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y promoviendo los hábitos saludables, tanto de las mujeres como de los hombres.

Utilizar un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa.

Facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

Sensibilizar a los mandos sobre la igualdad de oportunidades.

Y poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar tanto la salud física como psicológica de las mujeres y de los hombres de la organización.

En conclusión, trabajando desde el abordaje de los riesgos psicosociales, las conductas de acoso y las situaciones de desigualdad, las empresas contribuirán, de forma decisiva, a incrementar las condiciones de seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras, que en definitiva es lo que todos esperamos y necesitamos, conseguir una sociedad más justa, igualitaria y saludable.

Jordi Serra Pallisa

*Experto en Psicología y Formación
Dirección de Prevención Asepeyo*



Domingo Orduna

Lo mejor del trabajo de graduado social es que las cosas están centradas, no hay matices, es blanco o negro. Al cliente le tienes que decir bien claro lo que hay porque sino te puede salir mal.



Domingo es un oscense de los pies a la cabeza, se confiesa muy fato. Agradable, risueño y familiar. Amante de su tierra y su profesión. Currante, cumpidor y estricto con lo que debe serlo. Los minutos que compartimos con él fueron un retrato a parte de la sociedad de los 70, los 80 y los 90.

¿Qué motivo fue el que te hizo elegir la profesión?

Porque me ha gustado de toda la vida. Y ahora te cuento lo de graduado social. Estoy colegiado en cinco colegios, pero activo en dos. Yo vengo a Huesca y voy a meter el tema informático en la inmobiliaria y resulta pues que no, que al gerente no le gustaba y tenía que hacerlo todo a mano. Me tocaba hacer las nóminas, que aprendí a hacer nóminas allí. Siempre me había gustado, porque en Argal ya me las miraba y tal, pero aprendí a hacer las nóminas allí a mano y los seguros sociales, con máquina de escribir, a ciento veintitantos trabajadores en el convenio de la construcción. Entonces me empezó a picar el gusanillo, me empezó a gustar, empecé a llevar las dos cosas y, cuando la inmobiliaria hizo suspensión de pagos en el año 85, a mí me dejaron para cerrar la empresa los dueños.

Y ya cuando salí de allí, digo: "¿Ahora qué hago?". Tenía un hijo de cuatro, una hija de dos, y me dice mi mujer: "Oye, ¿no has querido tener un despacho siempre? Pues móntalo". Y lo monté. Tenía 30 tacos entonces y monté la asesoría en un sexto piso. Empecé a hablar con la gente, empecé a andar, me cogí unas tarjetas, me empecé a ir Coso arriba y Coso abajo, luego a los polígonos... Y el fuerte fue laboral, porque la gente no tenía ni idea, aquí había muy poquitos laboralistas. Empecé con el tema laboral, me empezaron a llamar, yo empecé a revisar nóminas, vi que estaban mal hechas, no se aplicaban bien los convenios con las empresas que me venían, reuniones con los trabajadores, etc., etc.

De todo eso llegó un momento que digo: "Oye, me tengo que acabar de aprender muchas cosas", porque me faltaba base. Y entonces fue cuando me metí en graduado social, y trabajando; estudiaba por las noches: a las once y media o las doce de la

noche se iban a dormir todos en casa, me quedaba hasta las dos o las tres de la mañana estudiando, hice los exámenes y en dos años me hice los tres, porque me convalidaron muchas con Empresariales.

¿Qué es lo mejor del trabajo de graduado social?

Lo mejor del trabajo de graduado social es que las cosas están centradas, es blanco o negro, no hay matices. Bueno, en una mediación hay muchos matices; pero me refiero a que aquí no puedes impugnar porque dijo que dijo o dijo que dijo... Nada, aquí o preparas una carta bien preparada, como un despido, o pierdes.

Yo lo comparo con que ser economista o contable, ser fiscalista es ser funambulista: tú vas por la cuerda floja y te inclinas hacia un lado y hacia otro, que te pueden coger o no te pueden coger... Pero el graduado social no. El graduado social, para mí, es mucho más recogido; es algo que al cliente le tienes que decir bien claro lo que hay porque si no te puede salir mal. Laboral es un mundo y lo que sí que tiene es que tienes que tener una buena base de datos para poder ver jurisprudencias, sentencias, pros y contras cuando tienes problemas...

¿Algún momento del que tú te acuerdes a lo largo de estos años de profesión, que te haya resultado complicado, a nivel personal, algo que no olvides...?

Sí, mira, hay una cosa que a lo mejor os parece una tontada, pero yo cuando iba al Juzgado de lo Social, aquí en Huesca, cuando estaba en el Coso, hubo un tema de unos temas económicos, de unos despidos, etc., etc. Hubo un error y cuando sacó el juez la sentencia hubo un error –porque yo de números sabía un rato, pero no avisé aún– y fui a verlo y a decírselo. Y me dijo: "Usted es graduado social y sabe usted perfectamente el procedimiento; lo que tenga que decirme, me lo diga por escrito". Y como me trataba de usted, le digo: "Ya perdonará usted, pero creo que es más fácil venir a comentarlo y solucionarlo, que no que me haga usted hacer el escrito, que me haga usted volver...". Y me dice: "Eso es lo que yo quiero que usted haga, que trabaje". Y le dije: "Se lo voy a hacer, pero

mientras usted sea juez en este juzgado, Domingo Orduna no se pondrá con usted la toga". Y efectivamente, le metí un paquete y cedió.

¿Qué crees que es lo más gratificante del trabajo en el SAMA?

Mira, que haya una discusión. A mí los que ya están arreglados, mira, es un tema que vas, firmas y ya está, ¿no? Pero que haya discusión, que tengas delante buen un interlocutor. Claro, yo voy siempre por las empresas, pero que los sindicalistas a puerta cerrada hablen como tengan que hablar, que no por ser sindicato te amenacen, que a mí eso me ha sentado siempre fatal. Ellos saben perfectamente que yo, si hace falta ir a UGT, me voy a sentarme y a ver qué pasa, a negociar; me voy a donde sea, pero a mí me gusta negociar, me gusta mediar las horas que haga falta. Es que lo otro es muy aburrido. Hombre, hay veces que te va bien, ¿no?

¿Y algún gran momento que recuerdes a lo largo de tu profesión? ¿Algún día que llegaras a tu casa y le dijeras a tu señora: "Qué bien lo he hecho hoy"?

Hice un despido colectivo de una empresa que tuvo que cerrar, desgraciadamente, y hubo que negociar mucho con el sindicato, hubo que torear mucho con la empresa... Al final se consiguieron entonces 33 días cuando eran 45 y lo terminamos de acordar con los sindicatos a puerta cerrada. Luego le dije: "Ahora me encargo yo de la empresa". Eso fue muy importante.

¿Crees que la profesión de graduado social es conocida a pie de calle?

Ahora es un poco más, gracias a Dios, antes era "graduado social... ¿cómo? Nos confunden con trabajador social y no tiene nada que ver, es otro mundo. Yo lo explico así: el graduado social es el que hace nóminas y seguros sociales. Así lo entienden, aunque dicen: "Ah, vale, vale. Nada, eso le dais a un ordenador...". Y yo digo: "Sí, solo apretamos una tecla y sacamos las 130 nóminas". Y nadie se acuerda de que hay que estar encima de los convenios, de que hay que aplicar diferencias, de que hay despidos, de que hay pluses, de que hay inspecciones, de que luego las dietas hay que llevarlas de una manera o de otra; porque lo han cambiado ya creo que son cinco veces en todos estos años de vida: las dietas, que sí antes no cotizaban, que luego sí... Bueno, es un mundo. Eso es ser graduado social. Entonces yo no hago nóminas ni seguros sociales; yo te las mando a final de mes, yo te digo cómo tienes que hacer para que yo te haga las nóminas y los seguros sociales. Es un mundo distinto.

¿Qué supuso para ti la pandemia?

No me quiero poner ninguna medalla, pero al principio, ya en el mes de enero yo me olía a chamusquina porque esto estaba muy mal, muy mal. El mes de enero fue un mes duro. Yo circularicé a todos los clientes, les avisé: "Mira, que esto viene fuerte...", "Mira, que vamos a tener problemas...". Saqué, me parece que fueron, 64 o 65 certificados digitales en la Agencia Tributaria en todo ese mes; había mañanas que cada cuarto de hora había uno, porque las instituciones se iban. Llamé a amigos y compañeros funcionarios con los que te llevas bien, pedí correos electrónicos particulares... Y efectivamente, lo cerraron.

La pandemia supuso de la noche a la mañana estar toda la mañana en la calle resolviendo problemas, a estar por la mañana atendiendo el teléfono a las 9:10 de la mañana y habiéndome leído a las 00:05 de la noche en casa los nuevos boletines. A mí



no me gusta la política, solo me gusta la economía, y lo laboral, por supuesto –son los dos únicos colegios en los que sigo, que estoy de alta y que sigo recibiendo datos–; pero la pandemia me trajo tener que ir a ver a la médico por la ansiedad que me creó.

Yo el no poder salir, el no poder ir a las instituciones, a los organismos; tener que adaptarme, tener que presentar un ERTE cinco veces en dos días, porque ahora me han pasado otra hoja... Con la jefa de aquí, con Pepa Borau (la jefa de Trabajo de los ERTE y ERE), que hemos sido amigos toda la vida, Pepa me mandaba por su móvil en un SMS al mío: "Domingo, te mando esto, que me lo han cambiado. Cámbiame esto, por favor, que ya lo sé, pero es que estoy sola", "Así estamos, es que estamos solos...".

Todos destacáis, y yo creo que eso es lo más llamativo, la gran capacidad de evolución que habéis demostrado como profesionales.

Y también te voy a decir una cosa: ha sido la primera vez que nos hemos llamado los compañeros. Huesca es una ciudad que siempre hemos sido competencia en todo. En lo mío, en lo de impuestos y tal, ha sido angustiante, porque si te podían robar te robaban. A ver, a mí me han robado una empresa de 300 euros por 180. Y yo solamente dije: "Por lo que me pagas, te hago esto. Si te dan en el otro lado lo mismo, me avisas, porque yo llevaré a todos mis clientes allí".

Con la pandemia, aprendí a que nos llamásemos. Ese orgullo que tenías antes de "ahora me estás llamando y cuando yo te he llamado alguna vez no me has dicho nada..."; pero eso lo aprendí y me lo comí, porque dije: "O nos ayudamos todos, o cerramos".

Muy desesperados. A mí me creó ansiedad de no poder solucionar problemas, de no poderles decir a los clientes las contestaciones... Y desde luego una unidad, que el Colegio estuvo allí.

¿Cuál era tu relación con el Colegio?

El Colegio desde el primer día extraordinario. De verdad, yo siempre lo he dicho y lo he puesto de ejemplo: el Colegio de Graduados Sociales, ahora el de Economistas ya funciona muy bien, pero el Colegio de Graduados Sociales ha sido desde el principio una maravilla de Colegio. Yo estuve en muchos colegios: en el Colegio de Empresariales, en el Colegio de Agentes Comerciales, en el Colegio de APIS y en el Colegio de Administradores de Fincas... Al final me quité de todos.

Me han pedido muchas veces que fuera a la Junta, que fuera de vocal, pero es que los viajes a Zaragoza... Como abrir en Monzón, que yo iba a abrir en Monzón y en Zaragoza también estuve a punto; pero oye, la semana tiene cinco días, como esté tres fuera ya solo me quedan dos y mi trabajo es de aquí. Colaboro con otros despachos o he colaborado, porque hay veces que donde yo no he podido llegar han llegado ellos, nos hemos repartido el tema y ya está. Pero sinceramente, yo he sido muy feto, muy de aquí. Y así me fue en 2008, que como

tenía a casi todas las empresas de aquí, el gran problema fue que cerraron y de once que estábamos nos quedamos en cinco. Fue un golpe bueno. Pero bueno, como hizo César, que se retiró a los campamentos de invierno para ver en la próxima primavera cómo atacaba a los ingleses.

Te has sentido muy arropado por el Colegio.

Total, total. Es que he tenido información, gracias a eso he tenido información. Y Laboral es un tema que aparte de los prontuarios que yo me compraba de lo Social y de todo, cursos, charlas... Sinceramente, yo he procurado ir a todas. A Luis ya le decía: de Zaragoza no he bajado a tantas porque me venía mal, muchas veces se me solapaban con las de Empresariales y había veces que iba por la mañana al Colegio de Graduados y por la tarde al de Economistas.

En Huesca siempre... Te lo juro. Aparte, he procurado llevar a compañeras de aquí del despacho, porque esa era la idea de Colegio. Y no es por pelotear, porque he hablado de los demás y me borré porque es que hay muchos que no te decían nada, solo te cobraban la cuota.

Nos gustaría saber qué opinión tienes de la reforma laboral.

La reforma laboral, a mí la que hizo el PP me pareció buenísima, no 100 %, pero vamos, era muy interesante. Cuando empezaron aquí con la reforma, que se la iban a cargar al 100 %... Al final no lo consiguieron. Es una reforma laboral que fue un recorta y pega del Estatuto; que se mejoraron algunas cosas es cierto, pero fue más bombo político que real. Lo que sí que han

sabido hacer ha sido, como la Delegación de Hacienda, que los contribuyentes sean los culpables de todo. Era increíble. Por un lado te han dado, pero si tú realmente haces números, te ha tocado pagar más de lo que te han dado; porque con la pandemia y los famosos temas de que "te puedo reducir la cuota pero vas a tener que estar, cuando se incorpore el último, seis meses que no vas a poder hacer papeles, no vas a poder rehacer cosas". Luego se ha demostrado que esa reforma laboral no valía mucho, pero yo ahí le pongo tablas a la reforma laboral. Mejoró cosas, pero muchas otras se las cargó.

Yo he sido partidario en España del despido libre, pero el problema es que la sociedad no está planteada para el despido libre. Yo reconozco que hay cantidad de jetas, que están casi siempre en los sindicatos. Lo sé, que me ha tocado vivirlo. Y son de los que no trabajan: hay profesionales de la baja médica, que me han tocado muchos; hay profesionales del sindicalismo, hay profesionales de todo que, cuando te caen en una empresa, es lo que hace que el empresario se cabree.

Para finalizar, ¿le gustaría añadir algo más?

Yo para añadir, de verdad, aunque en teoría estoy jubilado –que aún sigo trabajando por las tardes, pero ya retirado terminando cosas–, lo que sí que quiero agradecer, a todos, al Colegio, a todo el personal del Colegio –que no digo nombres porque me dejaré a alguno o alguna–, porque me he sentido siempre arropado. Las veces que he bajado a Zaragoza han sido un encanto, llamabas y enseguida te contestaban... En todo, en el trato, en la información, de verdad, no tengo palabras.



ONsalus
Servicios sanitarios

Visita nuestra web
www.on-salus.com

servicios
ON SALUS

RT

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

Acreditación nacional 1/98

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

· Seguridad Real · Seguridad Documental · Prevención de Accidentes

SEDE ARAGÓN

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

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

www.riesgoytrabajo.com



LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS TRIMESTRALES DEL 16 DE MARZO AL 15 DE JUNIO DE 2022

Nombre del Convenio	Ámbito	E	Fecha	Concepto
ADI HOGAR Y HOSTELERÍA IBERIA, S.L.	Zaragoza	P	9/4/22	Convenio Colectivo y Tablas Salariales
ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES, Industria	Estatad	E	30/5/22	Acuerdo pago fraccionamiento atrasos 2019-2025 // T.S. 2021 y 2022
ARROZ, INDUSTRIAS ELABORADORAS	Estatad	E	4/4/22	T.S. 2022
ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS, SERVICIO DE	Estatad	E	4/4/22	Sentencia
ATENCION A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CENTROS Y SERVICIOS DE	Estatad	E	7/4/22	T.S. 2020-21 Centros Ed. Especial
AUTOESCUELAS	Estatad	E	4/4/22	Convenio Colectivo
AZUCARERA, INDUSTRIA	Estatad	E	21/3/22	Convenio Colectivo
CEMENTO, Sector (Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos)	Estatad	E	30/5/22	VI Acuerdo
CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO NI SUBVENCIONADO	Estatad	E	12/4/22	Convenio Colectivo
COMERCIO DE ÓPTICA DE Zaragoza	Zaragoza	P	9/4/22	Convenio Colectivo
COMERCIO DEL METAL	Zaragoza	P	26/3/22	Convenio Colectivo
CONSERVAS VEGETALES, FABRICACIÓN	Estatad	E	4/4/22	T.S. 2021
CONSTRUCCION, Convenio Colectivo GENERAL	Estatad	E	4/4/22	Actualiz.T.S. Barcelona2021
CONSTRUCCION, Convenio Colectivo GENERAL	Estatad	E	6/5/22	Convenio Colectivo
CONSTRUCCION, Convenio Colectivo GENERAL	Estatad	E	17/5/22	Acta modif. Convenio
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO. SECTOR DE DETALLISTAS Y AUTOSERVICIOS	Zaragoza	P	23/3/22	Convenio Colectivo
DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMP.	Aragón	C	12/4/22	Convenio Colectivo
DERIVADOS DEL CEMENTO	Zaragoza	P	17/3/22	Revisión Salarial
DERIVADOS DEL CEMENTO	Zaragoza	P	17/3/22	revisión salarial
DESINFECCION DESINSECTACION Y DESRATIZACION	Estatad	E	6/5/22	Convenio Colectivo
DESPACHOS TECNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES	Estatad	E	2/6/22	Acuerdos modif. y T.S. 2021 y 2022
ENSEÑANZA PRIVADA DE REG. GRAL O ENSEÑANZA REGLADA, SIN NIVELES	Estatad	E	7/6/22	Corrección errores
ENSEÑANZA PRIVADA O CONCERTADA	Estatad	E	10/6/22	Acuerdo modificación Convenio
ENSEÑANZA PRIVADA O CONCERTADA	Estatad	E	20/5/22	T.S. 2022 y modificación VII Convenio
ESTACIONES DE SERVICIO	Estatad	E	30/5/22	T.S. 2021
ESTIBA PORTUARIA, SECTOR DE LA	Estatad	E	18/5/22	Acuerdo regulación relaciones laborales
GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA, Empresas de	Estatad	E	6/5/21	T.S. def. 2021 y T.S. iniciales 2022
GRANDES ALMACENES	Estatad	E	4/4/22	Acuerdo aplicación apdo. 1 - artículo 24
HORMAS, TACONES, CUÑAS, Y PISOS DE MADERA Y CORCHO, INDUSTRIAS DE	Estatad	E	22/3/22	tablas salariales años 2020 y 2021
HOSTELERIA	Estatad	E	22/3/22	Prórroga ultraactividad Acuerdo Lab
INDUSTRIA, TECNOLOGÍA Y SERVICIOS SECTOR METAL	Estatad	E	5/5/22	Convenio Colectivo
INDUSTRIA, TECNOLOGÍA Y SERVICIOS SECTOR METAL	Huesca	P	30/5/22	Convenio Colectivo
IV Acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA)	Autonómico	BOA	25/5/22	Modificación Acuerdo
LIMPIEZA DE CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DEL SALUD ARAGÓN	Autonómico	BOA	10/5/22	Convenio Colectivo
LIMPIEZA DE CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DEL SALUD ARAGÓN	Autonómico	BOA	19/5/22	actualización tablas salariales 2022
LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO, DELEGACIONES COMERCIALES DEL ENTE PUBLICO	Estatad	E	6/5/22	prórroga Convenio y tablas
MARROQUINERIA, CUEROS Y REPUJADOS Y SIMILARES (Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.)	Estatad	E	2/6/22	T.S. 2022
MATADEROS DE AVES Y CONEJOS	Estatad	E	2/6/22	T.S. temporales 2021/2022
PASTAS ALIMENTICIAS, INDUSTRIA DE	Estatad	E	6/5/22	T.S. definitivas 2021
PASTAS PAPEL Y CARTON	Estatad	E	3/5/22	Convenio Colectivo
PASTAS PAPEL Y CARTON	Estatad	E	3/6/22	T.S. 2022
PELUQUERIAS, INSTITUTO DE BELLEZA y GIMNASIOS	Estatad	E	5/5/22	Convenio
PIROTECNIA ZaragozaNA, S.A.	Zaragoza	P	9/4/22	Convenio Colectivo
PIZARRA, Sector de la (Acuerdo Marco)	Estatad	E	30/5/22	Convenio Colectivo
PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y LOS ACTORES	Estatad	E	11/4/22	Convenio Colectivo
RESTAURACION COLECTIVA, Sector Laboral de	Estatad	E	17/3/22	Prórroga Convenio
RESTAURACION COLECTIVA, Sector Laboral de	Estatad	E	17/3/22	Prórroga Convenio
SECTOR HOSTELERIA	Zaragoza	P	9/4/22	Convenio Colectivo
SEGURIDAD, EMPRESAS DE	Estatad	E	30/5/22	actualización año 2022 T.S.
SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN Y CONTROL DE ACCESOS	Estatad	E	11/4/22	Revisión Salarial para el año 2022
TEXTIL Y DE LA CONFECCION, INDUSTRIA	Estatad	E	13/5/22	R.S. 2021 y T.S. 2022
TRANSPORTE DE MERCANCIAS	Teruel	P	7/6/22	Años 2021-2022 -2023



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

CONTACTA
CON NOSOTROS

Teléfono:

976 21 85 13

Correo:

colegio@graduadosaragon.com

ANÚNCIATE AQUÍ

HAZ
QUE
TE
VEAN

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



MAS PREVENCIÓN

Portal del Colaborador

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



Colaborador



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

¡Hágase colaborador y disfrute de más ventajas!



Cliente



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

976 301 361 | asesorias@spmas.es

www.spmas.es