

GRADUADO S XXI

Revista del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón

nº 5 | Marzo 2018

*Actualidad Colegial
y Cursos de Formación*

Entrevista

Manuel Pina

*Secretario General
de CCOO en Aragón*

Nuestros Colegiados



Emilio Sierra
Graduado Social

AVANTIUS

*Nuevo sistema
de gestión procesal*

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

DOLORES PROMESAS

- Madrid

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.

 **Cuenta**
1|2|3
Pymes

Queremos que la historia de tu negocio sea una larga historia.

Por eso, cumpliendo condiciones*, te ayudamos mes a mes con tus gastos, bonificándote en:

1% Nóminas y Seguros sociales.

2% Impuestos estatales: IVA, IRPF, Sociedades...

3% Suministros, seguridad privada y seguros de protección.

también para
AUTÓNOMOS

Y además accedes al Mundo 1|2|3 Pymes con el que obtendrás:

- ▶ Condiciones ventajosas en productos de financiación.
- ▶ TPV 1|2|3 Pymes en condiciones preferentes.
- ▶ Gestor especialista en comercio exterior y mucho más.

www.bancosantander.es - 900 123 900

Sencillo | Personal | Justo | Como un banco debería ser

 **Santander**

* Bonificación de recibos para Pymes y Autónomos con residencia fiscal en España que contraten la Cuenta 1|2|3 Pymes y cumplan sus condiciones: 1) Ingresar al menos 9.000€ en la Cuenta 1|2|3 Pymes o en cuenta de crédito con misma titularidad en los últimos 3 meses; 2) Realizar los pagos de nóminas mensuales a los empleados y pagos de Seguros Sociales; 3) Realizar un mínimo de 6 movimientos en los últimos 3 meses con tarjetas Santander asociadas a la Cuenta 1|2|3 Pymes o en cuenta de crédito con misma titularidad; 4) Comisión de mantenimiento de 9€/mes (si no se cumplen condiciones durante 3 liquidaciones: 18€/mes).

El importe sobre el que se calcula la bonificación se limita a un máximo de 3.000€ mensuales por cada uno de los siguientes grupos: remesas de nóminas y Seguros sociales; impuestos estatales relacionados con la actividad profesional; suministros (agua, gas, electricidad y telecomunicaciones de emisores españoles) y empresas de seguridad privada españolas; seguros de protección de prima periódica mediados o distribuidos por Grupo Santander. Más información en www.bancosantander.es

SUMARIO

Actualidad Colegial	4
Comentario Jurisprudencia	6
Protección de Datos UE	7
AVANTIUS, nuevo sistema de gestión procesal	8
	
Entrevista: Manuel Pina, Sec. Gral. CCOO Aragón	10
Prevención de Riesgos Laborales	12
Nuestros colegiados: Emilio Sierra	14
Artículo de colaboración: La ciencia en nuestras manos	16
Convenios Colectivos	17

> Saludo del Presidente



Hay pocas referencias escritas, aunque una gran tradición oral. Por ello, me gustaría que os trasladara conmigo al año 1.908 a EEUU. Como presidente coronaba Theodore Roosevelt su segundo mandato, las clases sociales, según los economistas se dividían en tres, las personas ricas, los trabajadores pobres y los muy pobres. El país empezaba a tener una buena balanza en el comercio exterior, gracias a sus exportaciones y todo lo que se necesitaba para ello era mano de obra barata, muy barata.

Las condiciones laborales, siendo sutil, eran escasas, los niños/as empezaban a trabajar a edades muy tempranas entre los 5 y 7 años, todo trabajador hombre, mujer o menor, realizaba jornadas maratónicas de 10 y 12 horas, sin descansos, teniendo que comer muchas veces en su puesto de trabajo, sin vacaciones ni coberturas sociales, con tratos vejatorios por parte del patrón y sueldos que no daban más que para malvivir.

Siendo un día como el 5 Marzo del año citado, en Nueva York, 40.000 trabajadores/as salieron a la calle en protesta de la pobreza laboral. Hubo disturbios, algaradas, enfrentamientos duros entre la policía y los manifestantes. En los días siguientes, las revueltas se extendieron a otras ciudades y el país empezó a paralizarse.

Los manifestantes pedían jornadas inferiores con tiempos de descanso, tiempo para las trabajadoras para dar el pecho a sus hijos, pedían un trato digno y sueldos acordes con las necesidades de la vida.

El día 8 de Marzo, las costureras del sector industrial, se unieron a las protestas y manifestaciones, y las trabajadoras del Washington Square en Nueva York acudieron en masa.

En la empresa "Cotton Textile Factory", cuando las trabajadoras se disponían a dejar la fábrica para unirse a sus compañeras, el patrón se personó en las instalaciones, prohibiéndoles dejar su puesto de trabajo. Tras diversas conversaciones las mujeres decidieron luchar por sus ideas y convicciones, no dejándose doblegar por las amenazas del dueño de la fábrica.

Todo ocurrió muy rápido, el patrón en un acceso de ira, bloqueo las puertas de salida, las mujeres encerradas empezaron a romper las máquinas de trabajo y el dueño prendió fuego al recinto. Al ser productos textiles el fuego se propagó muy rápido, las telas con las que trabajaban en ese momento eran de color violeta-morado, lo que produjo una columna de humo de ese color que se podía divisar a kilómetros de distancia.

Ese día murieron 129 mujeres en la fábrica, abrasadas, quemadas por luchar por sus derechos, sus ideas.

Desde entonces, dice la tradición oral, que por esta razón y en respeto a ellas, se toma este día y este color como representativo de la mujer trabajadora que lucha por su igualdad y libertad.

David Oroz Alquezar

Presidente Excmo. Colegio Oficial Graduados Sociales de Aragón



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

Edita

Excmo. e Ilmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales
de Aragón

Coordinación

Ana Ortiz Publicidad

Impresión

Repes

Consejo de Redacción

F. Javier Alcalde Pinto
Patricia Abadía Abiol
M^a Carmen Bozal Jurado
M^a Isabel Manero García
Federico Torrubia Parra

Depósito Legal

2-1190/05

ACTOS INSTITUCIONALES, DE PRESIDENCIA Y ACTIVIDAD COLEGIAL

19/12/2017	Junta General de la Asociación de Colegios Profesionales de Aragón y charla sobre " Nuevas obligaciones del Reglamento de Protección de Datos para los Colegios Profesionales - Retos de la Digitalización Colegial" Asiste en representación del Colegio a todos los Actos el Vicepresidente D. Federico Torrubia.
20/12/2017	Charla Informativa dirigida a los Alumnos de 3º de Relaciones Laborales, por el Presidente, David Oroz y el Vicepresidente, Federico Torrubia, en el que informa de varios asuntos: la figura del Auditor Socio Laboral, posibilidad de formarse como Asesores de Planes de Igualdad y presentación de un curso de alta cualificación de Derecho Procesal.
20/12/2017	Entrevista a la compañera Mª Victoria Moreno con la periodista de Ana Ortiz Publicidad, para nuestra Revista GRADUADOSXXI
28/12/2017	Reunión Junta de Gobierno
10/01/2018	Reunión de la Comisión de Formación para planificación y seguimiento de la Programación Formativa 2018.
12/01/2018	Sesión divulgativa para todas las Asociaciones y Colegios Profesionales en la AEAT, para tratar las Novedades normativas en relación con las declaraciones informativas y con su presentación. (SII, Modelos 121, 122, 232, 036, 303...)
17/01/2018	Reunión del Presidente con el Secretario General del Instituto Aragonés de la Mujer. Asunto: borrador del convenio entre el IAM y el Colegio de Graduados Sociales de Aragón para la prestación del Servicio de Asesoramiento Laboral en las Comarcas
18/01/2018	Reunión de la Comisión de Publicidad para planificación de medios y campañas de publicidad previstas a lo largo del ejercicio 2018.
19/01/2018	El Presidente asiste a la invitación de la Directora General de Justicia e Interior del Gobierno de Aragón para celebrar el día europeo de la MEDIACION.
23/01/2018	Reunión del Presidente con el Presidente del CGCOGSE, D. Francisco Javier San Martín Rodríguez. Tema: Auditoría Socio-laboral.
24/01/2018	Convocatoria Junta de Gobierno
24/01/2018	Convocatoria Junta de Gobierno extraordinaria
01/02/2018	Reunión del Presidente con D. Juan Pañella Martí, Presidente de CEAL. Tema: Auditoría Socio-Laboral.
05/02/2018	Reunión de trabajo del Presidente con la Responsable del País Vasco-Aragón y Navarra de la Fundación Mapfre. Asunto: Posible acuerdo colaboración
07/02/2018	Reunión del Vicepresidente con Dª. Azucena Gascon, Coordinadora-Servicios para el Empleo CCOO Aragón y D. Francisco Mendi, Técnico prospector del servicio. Posibilidad de colaboración en un Programa dirigido a Parados de Larga Duración del Gobierno de Aragón.
08/02/2018	Reunión/Sesión de Trabajo del Presidente y Vicepresidente con la Directora de Justicia e Interior del Gobierno de Aragón por la próxima implantación del nuevo sistema de Gestión Procesal en Aragón para poder cumplir con la obligación de implantar el expediente judicial electrónico
13/02/2017	Reunión del Vicepresidente con D. David López Burguete Director Grandes Cuentas del Grupo Editorial Tirant lo Blanch, para posible Acuerdo/Convenio de Colaboración
15/02/2018	Reunión Representantes Asociaciones y Colegios
15/02/2018	Profesionales Tributarios de Aragón. Asunto: Novedades Campaña de Renta 2017.
19/02/2018	Reunión de la Comisión de Relaciones Profesionales para seguimiento de temas de interés profesional y consultas.
19/02/2018	Junta de Gobierno ordinaria
20/02/2018	Junta de Gobierno extraordinaria. Elecciones. Sorteo Mesa Electoral - Vocales - Zaragoza y Delegado provincial de Huesca y Delegado provincial de Teruel

22/02/2018	Reunión de Federico Torrubia y Maribel Manero con D. Luis Tomas Ortega, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 6. Asunto: Curso de Procesal Laboral.
22/02/2018	Jornada sobre igualdad laboral y salarial. Organiza el IAM (Gobierno de Aragón). Asiste David Oroz
22/02/2018	Reunión de Federico Torrubia con Alberto Polo de la Editorial "Lefevbre El Derecho". Asunto: Convenio de Colaboración.
23/02/2018	Reunión del Presidente con Dª. Teresa Gómez Saiz. Directora de Relaciones Institucionales de Wolters Kluwert. Asunto: Colaboración
06/03/2018	CONVOCATORIA SESION PLENARIA CGCOGSE. Madrid. MARZO 2018
07/03/2018	Reunión Vicepresidente con Dª. Mª. Ángeles Julvez León, Directora Gral. de Justicia e Interior del Gobierno de Aragón. Asunto: Implantación nuevo expediente electrónico.
08/03/2018	Invitación del Instituto Aragonés de la Mujer. - Acto central IAM por el Día Internacional de las Mujeres. - Más mujeres, más igualdad: el papel del cine en la promoción de la igualdad en el Caixa Fórum.
09/03/2018	Junta de Gobierno extraordinaria. Elecciones. Proclamación de candidatos provisionales. ZARAGOZA y DELEGADOS DE HUESCA - TERUEL
09/03/2018	Reunión del Presidente con la Responsable del IAM en la Comarca de Calatayud y con el compañero Alfonso Tejero Lafuente, encargado del asesoramiento laboral gratuito (convenio colaboración IAM) en dicha Comarca.
12/03/2018	Almuerzo de trabajo del Presidente con el Delegado del COGS Aragón de Huesca, D. Luis Pérez. Tema: Asunto CC Despachos Graduados Sociales.
13/03/2018	Invitación al Presidente para asistir a la Junta de Gobierno Ordinaria del Colegio GS Madrid para exponer tema de Auditoría Socio-Laboral (asiste en calidad de miembro de la Comisión Auditoría Socio-laboral del CGCOGSE)
13/03/2018	Firma del Protocolo para la Presentación de Escritos de Trámite e Inicio por medios Telemáticos en el ámbito de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Aragón. Asiste el Vicepresidente Federico Torrubia p.o. del Presidente.
13/02/2018	El Portavoz de la Comisión de Actos Institucionales del COGSA D. Javier Ochoa, a solicitud de Ibercaja, se entrevista con Dª. GEMMA GASANZ, Subdirectora del Patio de la Infanta, a fin de que nos presente como espacio único en Zaragoza sus instalaciones para la realización de congresos, jornadas...
13/03/2018	Invitación al Presidente para asistir al Pleno del Consejo Valenciano de Graduados Sociales (Valencia, Alicante, Castellón) para exponer tema de Auditoría Socio-laboral Laboral (asiste en calidad de miembro de la Comisión Auditoría Socio-laboral del CGCOGSE) Junta de Gobierno extraordinaria. Elecciones. Resolución de la Junta sobre candidaturas impugnadas. Proclamación de candidatos DEFINITIVOS - ZARAGOZA y Delegado de HUESCA y de TERUEL
14/03/2018	Junta de Gobierno ordinaria

FE DE ERRATAS:

En la página 13 de la revista nº4 de GRADUADO SXXI, en el artículo de prevención de riesgos laborales, se reseñó por error una firma de colaboración incorrecta. El autor es Xavier Panadés Gella, Director Área Sistemas de Gestión de Seguridad de Asepeyo.



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

ACTIVIDADES, CURSOS Y CHARLAS CON REPRESENTACIÓN DEL COGSA

SESIÓN DIVULGATIVA

12 de enero
Sede Colegial

Sesión divulgativa en el Salón de Actos de la Delegación Especial de la AEAT de Aragón, dirigida a Asociaciones y Colegios Profesionales para tratar las novedades normativas en relación con las declaraciones informativas y su presentación.

CHARLA INFORMATIVA

14 de marzo
Sede Colegial

Se van a realizar una serie de charlas formativas sobre la implantación del nuevo Sistema de Gestión Judicial AVANTIUS ARAGON y de su PORTAL DE SERVICIOS PROFESIONALES (PSP) que va comenzar por la provincia de Huesca.

CURSO DE EXTRANJERÍA

Días: 9, 16 y 23 de febrero, y 2 de marzo
Sede Colegial

Profesora: Doña Rosa Roca Puigpiqué

PROGRAMACIÓN

- Generalidades sobre la materia de extranjería.
- Visados generales (turismo, trabajo: por cuenta ajena y por cuenta propia, reagrupación familias, régimen comunitario)
- Diversas residencias legales en territorio español:
 - o Estudiantes
 - o Autorizaciones de trabajo
 - Cuenta propia
 - Cuenta ajena
 - Reagrupación familiar
 - Régimen Comunitario
 - Larga duración y larga duración-UE
- Renovaciones diversas residencias.
- Procedimiento de arraigo social y laboral.
- Aproximación a nacionalidad.



Imagen del Curso de Extranjería impartido por Rosa Roca Puigpiqué

CURSO DE EXPERTO/A EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS, ESPECIALMENTE EN LAS PYMES

Días: del 20 de febrero al 13 de marzo

Del 20 de febrero al 13 de marzo se ha venido realizando en la Facultad de CC.SS. y del Trabajo, la 3ª. Edición DEL CURSO DE FORMACION "Experto/a en el Diseño e Implementación de Planes de Igualdad en las Empresas, especialmente en PYMES" de 60 horas.

En esta edición ha colaborado también en su diseño y difusión el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón, dado que el curso se ha dirigido específicamente a los colegiados/as Graduados Sociales.

El curso está dirigido por D^a. Ruth Vallejo Da Costa, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza, y Decana de la Facultad de CC. SS y del Trabajo, quien también dirigió las ediciones anteriores. Además, en el curso, han participado profesores pertenecientes al Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como profesorado del Departamento de Sociología y Psicología y del Departamento de Economía y Dirección de Empresas de la Universidad de Zaragoza.

IPC DICIEMBRE 2017

Índice Diciembre 2017	103,184
De 1 al 31 de Diciembre de 2017	0,0%
De Diciembre/2016 a Diciembre/2017	1,1%

IPC ENERO 2018

Índice Enero 2018	102,071
De 1 al 31 de Enero de 2018	-1,1%
De Enero/2017 a Enero/2018	0,6%

DELIMITACIÓN DERECHO A LA IGUALDAD (ART. 14 CE)

Interesante sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón que versa sobre el alcance y los límites del principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminaciones aplicadas al ámbito laboral.

Se recurre en suplicación la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza en la que se estimaba la demanda interpuesta por dos trabajadores de Renfe Viajeros S.A. que alegaban que el sistema de rotación de turnos impuesto unilateralmente por la empresa vulneraba el derecho a la igualdad del artículo 14 de nuestra Constitución al ser diferente al del resto de los trabajadores de la plantilla, con el siguiente literal: "Que estimando la demanda formulada por Tomás y Jesús Carlos frente a RENFE VIAJEROS SA declaro que la decisión de la empresa demandada de establecer una frecuencia en la rotación de turnos a los trabajadores demandantes vulnera el derecho a la igualdad de art.14 CE y, en consecuencia, condeno a la entidad demandada a equiparar a los trabajadores actores al resto de trabajadores del Centro de Gestión de Regionales y Cercanías a fin de que tengan la misma frecuencia en la rotación de turnos, evitando una diferente."

Siendo a priori cierto, es necesario ahondar en la Sentencia de instancia para entender el pronunciamiento del Tribunal. Así nos encontramos que los trabajadores prestan servicios en el Centro de Gestión de Regionales y Cercanías de la Estación de Zaragoza, cuyo personal está dividido en operadores comerciales (a los que pertenecen los demandantes) y personal de gestión. Todos los trabajadores de Regionales desempeñan funciones de Cercanías y viceversa (ya que se sumaron voluntariamente en virtud de un concurso de movilidad funcional) excepto los dos trabajadores demandantes (que rehusaron adherirse a este acuerdo) y que permanecen exclusivamente en el Servicio de Cercanías. Se procede por parte de la empresa a modificar el cuadrante siendo los turnos de cuatro días de mañana, dos días de descanso y cuatro días de tardes para todos los trabajadores y estableciéndose para los demandantes un mes de mañanas y un mes de tardes. Esta rotación de turnos diferente y la solicitud de equiparación al resto de los trabajadores sustentará su demanda.

Aquí es donde el Tribunal hace un estudio pormenorizado del artículo 14 de nuestra Carta Magna a través de doctrina reiterada del Tribunal Constitucional y concluirá que la igualdad de trato en las relaciones privadas debe diferenciarse del ámbito de la Administración Pública. Y es que la exigencia de igualdad debe armonizarse con la libertad de empresa (art. 38 Constitución) y recuerda que el contrato de trabajo podrá siempre mejorar las condiciones mínimas establecidas por la Ley y el convenio colectivo, sin someterse a una exigencia absoluta de trato igual, que establecería una extraordinaria rigidez en la contratación y un control exorbitante de la discrecionalidad de la gestión empresarial privada (Estatuto Trabajadores).

"En el presente supuesto, no concurre ni se invoca la existencia de discriminación, pues no hay un criterio de diferenciación históricamente ligado a formas de opresión o segregación de determinados grupos, como raza, sexo, religión etc., sino que lo que se invoca es la vulneración del



derecho de igualdad sin la concurrencia de dichos factores, por tanto, de la igualdad en sentido estricto. Respecto a la igualdad, no toda desigualdad de trato, supone la vulneración de dicho derecho, sino que sólo la produce aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carecen de una justificación objetiva y razonable (Sentencia del Tribunal Constitucional 36/1987). Y debe de tenerse en cuenta que en el ámbito de las relaciones privadas laborales, no concurre, a diferencia de lo que sucede con los poderes públicos en relación a la aplicación de la ley, y también la que se produce en aplicación del convenio colectivo, una igualdad absoluta, pues se encuentra importantemente matizada por otros derechos como el de libertad de empresa.

La Sala entiende que no concurre uno de los requisitos esenciales para que pueda apreciarse la vulneración del derecho de igualdad, como es el que nos encontremos ante situaciones iguales, y en el caso de autos, no concurren situaciones iguales, pues los actores prestan su trabajo exclusivamente en el servicio de cercanías, sin rotar por el de Regionales, mientras que el resto de trabajadores lo hacen en el de Regionales y en el de Cercanías rotando por los mismos, esa diferencia en la prestación de servicios de los actores respecto del resto, supone la inexistencia de situaciones iguales, a los efectos de apreciar la vulneración del derecho de igualdad, sin la existencia de discriminación, que debe recordarse se encuentra limitado en las relaciones privadas por derechos como el de libertad de empresa y las facultades organizativas que corresponden al empresario.

Siendo el objeto del proceso exclusivamente el examen de la existencia de la vulneración del derecho fundamental denunciado, el de igualdad, no concurren los requisitos necesarios para poder estimar que se ha producido la misma, pues no se produce una situación igual entre unos y otros trabajadores, al darse circunstancias diferentes, lo que justifica la existencia de un trato diferente por parte del empresario.

Cuestión diferente es la valoración de la modificación operada, desde el punto de vista de la facultad de organización de la empresa (art. 20 del ET), y si ésta se realiza cumpliendo los requisitos y dentro de los límites legalmente establecidos, y que no es objeto de este procedimiento, que tiene un objeto especialmente limitado de conocimiento."

El Tribunal estima el recurso interpuesto por Renfe Viajeros S.A.

La nueva Ley de Protección de Datos que emana del Reglamento General de Protección de Datos de la U.E.



El Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Justicia, Rafael Catalá, aprobó el 10/11/2017, la adaptación de nuestra legislación al Reglamento General de Protección de Datos Europeo (RGPD UE 2016/679) el cual fue publicado en el Boletín Oficial de la Unión Europea (4 de mayo de 2016), introduciendo novedades y mejoras en la regulación de este derecho fundamental protegido por el artículo 18.4 de la Constitución, dichas actualizaciones entraran en vigor en nuestro país, el próximo 25 de mayo de 2018.

La premisa principal de esta Ley es unificar las distintas normativas de los países comunitarios. Encontrándonos con que la evolución tecnológica precisa de normas de protección que se ajusten a la era actual, siendo uno de los objetivos de la norma, la adaptación de la evolución derivada de una sociedad cuyo desarrollo precisa de una gran cantidad de información.

Se recogen novedades tanto en el régimen de consentimiento y tratamiento de los datos, así como la introducción de nuevas figuras como el Delegado de Protección de Datos, persona física o jurídica cuya designación ha de ser comunicada a la autoridad competente, así como también recoge los procedimientos.

Las novedades más relevantes; Adelanta a los 13 años la edad de consentimiento para el tratamiento de datos en consonancia con la normativa de otros países de nuestro entorno. Además, se tomará en cuenta el tratamiento de los datos correspondientes a personas fallecidas en relación solicitud de sus herederos, se excluye la figura del consentimiento tácito que se sustituye por una acción afirmativa y expresa por parte del afectado y se recoge manifiestamente el deber de confidencialidad. En caso de una inexactitud en los datos personales obtenidos de forma directa, se excluye la imputabilidad del responsable de su tratamiento si éste ha adoptado todas las medidas razonables para su rectificación o supresión.

En las cuestiones relacionadas con el tratamiento de datos, incorpora el principio de transparencia en cuanto al derecho de los afectados a ser informados sobre dicho tratamiento y contempla de forma expresa los derechos de acceso, rectificación, supresión, derecho a la limitación del tratamiento, así como a la portabilidad y oposición. Mayor protección ante situaciones discriminatorias, se

mantiene la prohibición de almacenar datos de especial protección, como ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, origen racial o étnico y creencias. En estos casos, el solo consentimiento del interesado no basta para dar viabilidad al tratamiento.

Además, introduce la prevalencia del interés legítimo del responsable del tratamiento de los datos en cumplimiento de determinados requisitos, como en el caso de los sistemas de información crediticia. Igualmente, regula situaciones en las que se aprecia la existencia de interés público, como los relacionados con la videovigilancia y sistemas de exclusión publicitaria (listas Robinson), la función estadística pública y las denuncias internas en el sector privado.

Como ya adelantábamos se destaca la figura del delegado de protección de datos que mantendrá relación con la AEPD (Agencia Española de Protección de Datos). La AEPD se configura como autoridad administrativa independiente cuyas relaciones con el Gobierno se realizan a través del Ministerio de Justicia. Se establece la necesaria cooperación y coordinación con las correspondientes autoridades autonómicas de protección de datos.

En relación con el procedimiento, constara de mecanismo de autorregulación que introduce la obligación de bloqueo que garantiza que los datos queden a disposición de un tribunal, el Ministerio Fiscal u otras autoridades competentes (como la AEPD) para la exigencia de posibles responsabilidades derivadas de su tratamiento, evitando así que se puedan borrar para encubrir el incumplimiento, tanto en el sector público como en el privado.

La ley marca que es imprescindible la adaptación de las empresas antes de su entrada en vigor, suponiendo cambios importantes en las organizaciones, pero también hay que mencionar que podemos encontrar conceptos jurídicos indeterminados que deberán ser interpretados inicialmente por las empresas, a la espera de que se acaben definiendo por las autoridades de control o en todo caso los tribunales. En definitiva, además de unificar criterios entre los países miembros de la UE, lo que pretende es que exista un mayor cuidado de los datos, así como de responsabilidad por parte de las empresas las cuales podrán ser sancionadas con un porcentaje del volumen de negocio total anual.

AVANTIUS, NUEVO SISTEMA DE GESTIÓN PROCESAL



El 14 de marzo daba comienzo la fase de implantación en la Comunidad de Aragón del nuevo sistema informático de gestión procesal Avantius que, entre otros avances, incorpora la firma electrónica, todo ello para conseguir definitivamente el Expediente Judicial Electrónico.

El consejero de Presidencia, Vicente Guillén, ha firmado hoy con los operadores jurídicos de Aragón (los presidentes del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Manuel Bellido; del Consejo de Colegios de Abogados, Antonio Durán; del Consejo de Colegios de Procuradores, Ramiro Navarro, y el vicepresidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales, Federico Torrubia) dos protocolos de presentación de escritos y comunicaciones telemáticos.

Fuentes del Ejecutivo precisan en una nota que más de 300 personas han trabajado durante los últimos meses en la fase preparatoria del despliegue de Avantius, adaptándolo a las ca-

racterísticas de los órganos judiciales de Aragón.

La fase de formación se dirige a unas 1.500 personas entre jueces, fiscales, letrados, funcionarios y personal del Instituto de Medicina Legal, y se espera además un impacto externo en unos 6.000 usuarios entre abogados, procuradores, graduados sociales o abogados del Estado.

La formación permitirá empezar en abril el establecimiento efectivo del Expediente Judicial Electrónico, primero en la provincia de Huesca, después en la de Teruel y, finalmente, en Zaragoza, donde está previsto concluir en octubre.

El objetivo es "homogeneizar el trabajo de todos los usuarios de la Administración de Justicia" y huir del uso del papel para ganar agilidad y, por tanto, "eficiencia y eficacia", además del consiguiente ahorro económico.

El sistema informático de gestión procesal ha sido desarrollado por Navarra y adoptado, entre otras comunidades, por Cantabria o Valencia. El sistema es interoperable con otros, cumple con la exigencia de compatibilidad del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y garantiza la seguridad de las informaciones y los datos de los expedientes judiciales.

La implantación de Avantius no supondrá incrementar los gastos que generaba el sistema estatal Minerva y "colocará a Aragón definitivamente a la vanguardia en el desarrollo del Expediente Judicial Electrónico", según Guillén.

PROFUNDIZANDO EN AVANTIUS



Mª Ángeles Júlvez, Directora Gral. de Justicia e Interior, y Ángel Sanz Barea, Jefe de Servicio de Tecnologías de la Información y Estructuras

En primer lugar, agradecer a la Directora General de Justicia María Ángeles Júlvez que nos reciba en su despacho. Como siempre, hemos encontrado su puerta abierta a nuestra petición de la entrevista. Nos acompaña el Jefe de Servicio de Tecnologías de la Información e Infraestructuras Ángel Sanz Barea (por curiosidad, en su mesa de juntas disponen del calendario que

les ha remitido el Consejo General de Graduados Sociales... juran que no estaba preparado).

Es mucha la inquietud que todos los cambios provocan en la gente, pero si estos cambios afectan a la forma en que desarrollamos nuestro trabajo todavía es mayor esa inquietud. **¿por qué entonces este cambio?**

MJ: Lexnet estaba ya obsoleto. Pese a los 12 años que han pasado desde la implantación de Lexnet, éste sigue siendo poco flexible. De hecho, empezó teniendo 10 megas de capacidad y hemos llegado a 15 megas. En 12 años parece que sea un avance muy pequeño. Entonces, ¿qué ha provocado la necesidad de migrar? No migramos por Lexnet, migramos por el sistema de gestión procesal de los juzgados. Lo que migramos es de Minerva a Avantius, que es el nuevo sistema de gestión procesal. Y ello conlleva cambios ya que Minerva tiene colgado de él, en el nodo de comunicaciones a Lexnet, mientras que Avantius tiene integrado en su sistema, el portal de servicios para profesionales (PSP)..

¿Qué ventajas ofrece la nueva plataforma?

MJ: Sobre todo, la calidad del dato. En Lexnet se envía un escrito en PDF y aunque quien lo envía le da un "título", los juzgados que lo reciben ven un documento con un nombre alfanumérico, que hasta que no lo abren no saben lo que hay. Y eso es lo que se añadía al expediente. Con Avantius, tú vas al test del Consejo que califica todos

los escritos que tú puedes presentar, y el juzgado que lo recibe lo hace con la misma codificación que tú le has puesto. De forma, que están perfectamente identificados todos los documentos que has presentado. Y en el momento en que el Juzgado te acepte, tú ya podrás acceder al expediente en formato electrónico. A partir del momento en que se te acepta como parte, tú ya puedes ver todos los acontecimientos que se originan en ese expediente y con ello ejercitas tu derecho al acceso al expediente electrónico.

AS: La calidad del dato es muy importante. Cuando interactuamos con el sistema para subir una información estamos accediendo a un sistema único con lo cual existe una comprobación continua de que el actuante puede acceder, de que el juzgado es el correcto, de que el procedimiento existe, etc..., es decir se elimina esa incógnita de si el registro ha sido correcto.

Además de la seguridad y del carácter "ontime" real de las comunicaciones, también tiene una ventaja en lo que es la capacidad. En Lexnet no podemos enviar más de 15 megas. Con esta aplicación no hay límite, salvo los requisitos formales que se piden para conseguir una homologación para todos. Sí que es cierto que se ha establecido un límite por seguridad. Lo que sí que es importante es que todo documento debe de ir firmado electrónicamente. No vale la fotocopia de la firma. Los tamaños ya se establecen en función del ámbito en que estamos trabajando, unos son 80 megas, otros lo mínimo 30 megas.

Vemos las ventajas que ofrece, pero ¿por qué ahora?

AS: La Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia establecía el plazo de cinco años para la implantación plena del expediente electrónico. En ese tiempo el ministerio desarrolló la plataforma electrónica, que consiste en un conjunto de una serie de sistemas (minerva, fortuni, orfila y lexnet) todos diferentes que se comunican por integradores. Aragón se integró en este sistema, y los cinco años cumplieron el 07/07/2016. Se hizo un sistema piloto en Barbastro, pero los resultados no fueron satisfactorios. Por ello se realizó una búsqueda de sistemas por otras CCAA y se optó por Avantius.

Avantius es un sistema integral único para todos los colectivos del ámbito de justicia. Es una base de datos única, integral, que nace con el cumplimiento de los test de compatibilidad del CTEAJE (Comité Técnico Estatal de la Administración Judicial Electrónica) y es un sistema "ONTIME", es decir, que en tiempo real todos los usuarios conocen el estado actual del expediente. Esto es muy importante por ejemplo en el ámbito de fiscalía, cuerpos de seguridad, violencia de género, etc.

Se ha migrado a este sistema por la necesidad de cumplir con la normativa legal. Y como dice nuestro Consejero "el tener la competencia en materia de justicia significa también tener la responsabilidad".

MJ: Y tomar decisiones duras. Las pruebas que se realizaron en Barbastro y no funcionaron. Desde aquí quiero resaltar la profesionalidad del personal de Barbastro. Se merecen un reconocimiento de todos por su enorme paciencia y saber hacer.

¿Cómo se hará el cambio?

AS: Para poder facilitar todo el proceso de cambio se pen-

só que era mejor facilitar la compatibilidad de Avantius con Lexnet. Este proceso de compatibilidad tiene que ser homologado por el Ministerio. Desde el Gobierno de Aragón se entregó el proyecto en septiembre y desde entonces se está esperando a que el Ministerio termine esa homologación. Este retraso ha motivado que el Gobierno de Aragón haya tenido que tomar la decisión de continuar adelante, puesto que era su responsabilidad y se habían superado los plazos establecidos por la ley.

AS: La intención es si puedes dar más, porqué dar menos. Por eso es dar las dos opciones. Lexnet es una bandeja de correo electrónico. Con Avantius/PSP accedes directamente al expediente electrónico único. De momento, vamos a salir solamente con el PSP y si nos dan la homologación, se podrá optar por una de las dos vías, Lexnet o PSP, pero el que elija Lexnet no podrá acceder a PSP, es decir, acceder al expediente único.

¿Con qué calendario de implantación contamos?

MJ: El proceso va a ser escalonado. Empezaremos en el mes de abril por Huesca, con una implantación por partidos judiciales. Se empezará por Barbastro, Boltaña y Monzón, y continuaremos hasta finalizar una primera fase en Huesca.

AS: Se va a impartir formación a los que están dentro del juzgado y a los que están fuera del juzgado. El proceso será siempre el mismo. Primero formación y después el paso a Avantius. Cuando se finalice en un partido judicial se pasará al siguiente hasta completar la provincia de Huesca el 2 de mayo.

MJ: Una vez instalado en Huesca estaremos una semana de estabilización. Una vez estabilizado y comprobado que todo ha funcionado en cada una de las sedes, se volverá a reunir el Comité para trasladar el programa de instalación a Teruel. En Teruel capital, este proceso será mucho más rápido, pero se seguirá la misma pauta. En Zaragoza se empezará por la capital y el resto de los partidos se dejará para más adelante.

AS: La formación se realizará en diferentes sedes dónde se explicará la parte práctica de la plataforma, accediendo a demostraciones. Antes de empezar se habilitará el acceso a la plataforma para que los profesionales puedan realizar las pruebas oportunas de que su sistema funciona. Todo esto se explicará en las sesiones formativas. Aparte de esto durante la fase de implantación se pondrá un servicio de soporte.

MJ: Esto sí que es un lujo porque no todo el mundo tiene las mismas habilidades. Por eso se instala un CAU para los usuarios externos. Aun así, contamos con los Graduados Sociales, como un colectivo muy especial. Vosotros no tendréis tantos problemas como otros colectivos, puesto que lleváis años trabajando en "electrónico" a diferencia de los abogados, por ejemplo. Vosotros los Graduados Sociales no deberíais de tener ningún problema con los servicios electrónicos.

Nuestro agradecimiento a:

María Ángeles Júlvez León
DIRECTORA GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Ángel Sanz Barea
JEFE DE SERVICIO DE
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN E INFRAESTRUCTURAS



Manuel Pina

La precariedad laboral es nuestra principal preocupación.

Manuel Pina es el Secretario General de CCOO en Aragón desde hace aproximadamente un año, hemos tenido la oportunidad de pasar un rato con él y ha respondido a todas nuestras preguntas. Manuel es un hombre, por lo que hemos podido comprobar, que además de amable vive para su trabajo, cree profundamente en la labor de su sindicato y en la de todos los profesionales que allí desempeñan sus funciones.

Llevas un año en el cargo de Secretario General de CCOO en Aragón ¿qué valoración haces?

Bueno es un cambio. Yo ya estaba en la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Aragón y por tanto el día día ya lo conocía. Tenía la responsabilidad sindical. Es evidente que el cambio a ser Secretario General supone sobre todo una diferencia de responsabilidades y toma de decisiones.

¿Cómo fue tu relación con el predecesor? ¿Te ayudó en el traspaso de poderes?

Ha habido una buena colaboración y ha habido un cambio de responsabilidades perfectamente adecuado, lo que ocurre es que la responsabilidad final no te la pueden contar, la tienes cuando la tomas.

Ha sido un cambio tranquilo y yo creo que además ha sido muy natural en el ámbito del sindicato.

¿Cuáles son los problemas e inconvenientes que te has encontrado en el día a día de tu trato con la patronal?

Hay que diferenciar dos ámbitos con la patronal. Yo en mi anterior responsabilidad ya llevaba el ámbito del diálogo social y tenía un conocimiento de las patronales como organizaciones. Pero es que además tenía conocimiento de las propias personas que componen las patronales en el ámbito del diálogo social en Aragón.

Ha sido siempre un ámbito, aunque difícil, muy amable en

tre las organizaciones. Siempre hemos tenido un buen trato con ellas la mayoría de las veces, yo lo podría fijar en un 80% o 90% de las veces.

Las posturas frente a los gobiernos son las mismas ya que los intereses son los mismos. Aquí hablamos de cuestiones más de legalidad y de medidas a poner en marcha por parte de los gobiernos frente a conflictos laborales.

Y la segunda parte, es esa la que yo me quería referir, la buena relación en el diálogo del ámbito social nos permite que los conflictos que son inevitables se puedan reconducir a una cierta normalidad en una negociación colectiva. Ya digo que las relaciones son buenas, tenemos un excelente trato salvando algunos conflictos.

¿Uno es capaz de separar trabajo de vida personal? ¿Uno se lleva a casa el trabajo cuando está inmerso en una negociación colectiva?

Dentro de una negociación colectiva hay unas partes muy estructuradas que marca la propia ley de cómo se hace. Por lo tanto, cuando tienes experiencia esas partes se hacen con mucha normalidad. Hay un momento cuando estalla el conflicto y se ve de forma clara dónde están las dificultades.

Hemos tenido un ejemplo ahora con el convenio de Opel, con decisiones muy duras, con negociaciones muy duras, y que eso supone un fuerte desgaste personal aunque tengas una buena relación en la negociación. Pero eso no evita el conflicto. Por lo tanto cuando se da, es verdad que a veces uno sufre esa dureza de una negociación.

Al hilo de lo que comentas de Opel ¿nos puedes valorar un poco ese proceso de negociación? ¿cómo crees que resultó?

El problema del conflicto de Opel es que han ocurrido varias cosas todas juntas, y eso ha dificultado mucho la negociación.

Por un lado ha ocurrido un cambio de propiedad. El verano

pasado una compra por parte de una nueva empresa de lo que suponía Opel Europa, por lo tanto una dinámica absolutamente diferente con los anteriores dueños. Sin valorar si eran mejores o peores, eran diferentes, y al llegar la nueva propiedad pues cambia toda la estructura de negociación. Y luego la parte final ha sido muy dura porque la empresa, en esta nueva dinámica, ha puesto encima de la mesa varios ultimátum, y trabajar con ultimátum es muy complicado.

El proceso ha sido muy duro, ha habido una gran responsabilidad por parte sindical. Mucha más por parte sindical que por parte empresarial en esta negociación, y el resultado ha sido un acuerdo. Un acuerdo duro pero que es un acuerdo mucho mejor del que la empresa en un primer momento proponía. Hay que valorar positivamente que tenemos un futuro asegurado para la planta al menos durante unos años.

Cuando tomaste posesión del cargo, hablaste de que lo que te preocupaba muchísimo era la precariedad laboral ¿Te sigue preocupando este tema?

Es nuestra principal preocupación. En este momento tenemos varios focos, pero el eje principal es la precariedad laboral. Yo cuento muchas veces que esta precariedad es precariedad múltiple, y se puede tener en muchos ámbitos diferenciados. El hilo conductor es que las relaciones laborales que en este momento se están dando en el ámbito de las empresas en general son precarias, tanto por cómo entras a una empresa, qué condiciones tienes al permanecer o de qué manera finalizas esa relación laboral. Todo tiene que ver con la Reforma Laboral del año 2012, que trató los tres ámbitos de las relaciones laborales: entrada, permanencia y salida. Pero también hay que reconocer que la precariedad no nace con la Reforma Laboral de 2012. La precariedad ya existía en España, esa precariedad tal y como la conocemos parte de la Reforma Laboral del año 1992 y por tanto la reforma lo que ha hecho ha sido profundizar los ámbitos de la precariedad laboral. Pero era un problema que ya teníamos antes del estallido de la crisis. Es en esto en lo que estamos centrando nuestro trabajo.

Lo que estamos haciendo es profundizar nuestras reivindicaciones en dos ámbitos: por un lado con el Gobierno de España y por el otro con la empresa.

Ahora mismo tenemos un diálogo abierto con el Gobierno de España sobre la contratación. Nosotros, lo que estamos proponiendo, es intentar cambiar varios aspectos de la legislación para reducir la temporalidad.

Principalmente queremos intervenir en la utilización de los contratos temporales, en cómo se usan esos contratos en las empresas y en la utilización del contrato a tiempo parcial en el que después las empresas, de forma muy generalista, amplían la jornada de las personas que tienen a tiempo parcial. Con lo cual nosotros nos hacemos la pregunta de por qué no se contrata a tiempo completo, si estás haciendo una utilización a nuestra opinión fraudulenta de ese contrato a tiempo parcial.

En Aragón tenemos ahora mismo alrededor de 72000 personas en paro, de las cuales 44000 son mujeres y 28000 son hombres. Con una tasa de actividad mucho más pequeña en caso de las mujeres. Los hombres tienen una tasa de actividad equiparable al ámbito europeo, de más del 65%; mientras que las mujeres superan por muy poco el 50% de la tasa de actividad. Por tanto con muchas me-

nos mujeres trabajando tienen mucho más paro.

Las mujeres tienen un porcentaje mucho más alto de temporalidad y tiempo parcial, debido principalmente a que los permisos y reducciones son solicitados en un porcentaje mayor por mujeres. La brecha salarial ya no se produce porque a las mujeres por el mismo trabajo se le pague menos que a los hombres, se produce porque las mujeres trabajan menos horas y no pueden acceder a puestos de trabajo con salarios y responsabilidades mayores.

Tenemos sectores muy feminizados y sectores muy cubiertos por hombres. Curiosamente en los sectores muy feminizados suelen tener peores salarios que los otros sectores. Es ahí donde se refleja lo más visual de la brecha de género, que se produce en el entorno laboral y que es la salarial.

Cuando tomaste posesión de tu cargo hablaste de una figura que te preocupaba: la figura del trabajador pobre ¿Nos puedes explicar un poco qué es esa figura?

El trabajador pobre es una figura que probablemente nuestros padres sí que conocieron. La figura del trabajador pobre se acaba explicando de una manera muy fácil: es una persona que, teniendo un trabajo, su sueldo no le permite tener una vida digna. Es alguien que lo pasa mal para poder tener las comodidades que entendemos que suponen una vida digna.

En España esa figura se erradicó en los años 80 coincidiendo, entre otras cosas, con la incorporación de la mujer al mercado laboral y que en general permitió que con los sueldos que entraban en una casa se tuviera una vida mejor o peor pero siempre con un nivel digno. Sin embargo con la crisis y con la Reforma Laboral de 2012, donde se liberaliza la contratación a tiempo parcial hasta ver cómo se abusa de este modelo, volvemos a ver trabajadores pobres. Personas que teniendo un trabajo, necesitan ayudas sociales para completar ese salario, que a menudo es inferior al salario mínimo interprofesional.

¿Cómo valora su relación con el Colegio de Graduados Sociales?

La relación que he tenido personalmente siempre ha sido muy buena.

En las jornadas que habitualmente realiza el Colegio, o en algunas cuestiones puntuales, siempre ha habido una buena colaboración. Me han invitado varias veces a las jornadas a expresar el punto de vista que teníamos, y casi siempre coincidiendo con alguna situación de cambio legal como por ejemplo en la reforma de 2010 a la que hicimos una Huelga General y que explicamos en el Colegio de Graduados Sociales. O cuando la reforma de negociación colectiva.

Hemos tenido siempre una relación institucional en cuanto a intereses compartidos bastante buena. Últimamente, con la figura del posible auditor en las licitaciones de contratos, hemos tenido una buena relación y hemos tenido una coincidencia de lo que ha sido esa figura y del papel que los graduados sociales podían jugar en ese ámbito. En general mi valoración de esta relación tanto personal como institucional es muy buena.

Incentivos a la reducción de la siniestralidad



El sistema de incentivos, bonus, regulado por el Real Decreto 231/2017, permite reducir las cotizaciones por contingencias profesionales de todas aquellas empresas que hayan conseguido una baja siniestralidad laboral, gracias a sus actuaciones preventivas. Ciertas modificaciones introducidas por el Real Decreto mencionado facilitan la obtención del incentivo bonus a partir del presente año.

Las empresas beneficiarias del incentivo son aquellas empresas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales, que lo soliciten y que reúnan los requisitos establecidos, partiendo de la premisa de que hay que tener en cuenta 2 modalidades:

Modalidad General

La empresa alcanza un volumen mínimo de cotización por contingencias profesionales superior a 5.000 €.

Modalidad Pequeña empresa

En un máximo de cuatro años, la empresa no alcanza un volumen de cotización de 5.000 €, pero sí supera los 250 €.

Requisitos comunes vigentes:

- Situarse por debajo de los límites en los índices de siniestralidad general y extrema, que se publican a principios de cada año en la Orden que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Orden ESS/55/2018, de 26 de enero
- Encontrarse al corriente en las obligaciones de cotización a la Seguridad Social
- No haber sido sancionada con más de dos infracciones graves o una de muy grave en PRL o de Seguridad Social
- Cumplir las obligaciones básicas en PRL, enumeradas en la Declaración Responsable del formulario de solicitud

La cuantía del incentivo será el **5 % del importe de las cuotas por contingencias** profesionales de cada empresa, si se cumplen los requisitos.

Cuando existan inversiones en las siguientes acciones pre-

ventivas complementarias, **el incentivo alcanzará hasta el 10% las cuotas** o el límite de la inversión:

Modalidad General

- Incorporación o ampliación de la plantilla de recursos preventivos propios
- Auditorías externas voluntarias del sistema preventivo
- Existencia de planes de movilidad
- Inversiones en la elección de equipos de trabajo o de protección individual para la PRL

Modalidad pequeña empresa

- El empresario asume la actividad preventiva o la incorporación de recursos preventivos
- Inversiones en la elección de equipos de trabajo o de protección individual para la PRL
- Formación real y efectiva en PRL, por parte del empresario o trabajador designado

Las solicitudes de incentivo se pueden presentar **entre el 15 de abril y el 31 de mayo**, a la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social que cubra las contingencias profesionales de la empresa, que a su vez lo trasladarán a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) antes del 15 de julio.

No hay cambios en el trámite administrativo de concesión del incentivo con la entrada en vigor de dicho R.D. Las solicitudes pueden resolverse favorablemente de inicio por parte de la DGOSS, que es quién aprueba o deniega la solicitud de incentivo bonus, cuando comprueba el cumplimiento de los requisitos, o puede alargarse en el tiempo cuando la citada Dirección identifica incumplimientos que los traslada a la Mutua, dando opción a la empresa para presentar las alegaciones que considere oportunas en defensa de su petición en el trámite de audiencia o posterior recurso de alzada.

Sistema bonus en ASEPEYO

Como novedad para la campaña bonus 2018, las empresas mutualistas de Asepeyo podrán presentar telemáticamente las solicitudes de incentivo y recibir las notificaciones de la misma manera.

La solicitud se presentará telemáticamente a través de Asepeyo Oficina Virtual (AOV). Se utilizará la firma electrónica del representante legal de la empresa, reconocida por alguna de las autoridades de certificación habituales.

Esta novedad en la gestión permitirá solicitar el bonus de forma ágil y rápida, al ofrecer una tramitación sin papel y sin desplazamientos.

Aquellos que no deseen la opción telemática, podrán seguir tramitando el bonus en papel. Una vez impresa y firmada la solicitud se debe presentar en cualquier delegación de Asepeyo, adjuntando la documentación necesaria.

Si se cumplen los requisitos preventivos, se ofrecen los siguientes servicios de información, asistencia técnica y asesoramiento:

- Los Consultores en PRL son los interlocutores expertos de la mutua para este tema, así como el resto del personal de la extensa red de delegaciones territoriales.
- En la web de Asepeyo (www.asepeyo.es) y en el Portal PRL se ofrece información actualizada sobre el bonus, y se dispone de vídeos informativos sobre la tramitación telemática y el marco normativo vigente.
- Se pueden trasladar las dudas a través del apartado Consultas del Portal PRL y recibir ayuda para situaciones concretas.

En los últimos 8 años, Asepeyo ha incrementado en un 250 % el número de solicitudes del incentivo bonus recibidas, pasando de 1.226 a 3.043 solicitudes.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº de solicitudes tramitadas por Asepeyo	1.226	1.230	1.507	2.035	2.057	2.137	2.554	3.043
Nº de solicitudes con resolución estimatoria	1.131	1.148	1.379	1.954	1.984	2.073	2.440	
Total de la cuantía abonada (Millones de €)	4,46	6,50	6,82	8,93	10,62	11,97	14,05	

Entre 2009 y 2017 Asepeyo ha gestionado pagos por el incentivo bonus por un importe total de **63,35 millones de euros**. El promedio de empresas que han conseguido el incentivo, en relación al total de solicitudes presentadas, es del **95 %**.

Antonio Tomás Barrera
Coordinador Territorial Norte / Asepeyo Prevención



Sabadell
Professional



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

Cuenta Expansión
Negocios Plus PRO

Te abonamos el 10%
de tu cuota de colegiado*



1 / 6

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

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

0

comisiones de administración y mantenimiento.¹

+

TPV

Con condiciones preferentes.

+

Hasta 30€ mes

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

+

Gratis

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

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

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

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

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

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

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

1. Rentabilidad 0% TAE.

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

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

sabadellprofessional.com



Emilio Sierra

La Justicia Social ha sido mi lema de trabajo. Mejorar la sociedad, mi deseo. Para mí es básico encontrar el punto de equilibrio entre el trabajo y la riqueza.

Emilio Sierra es un hombre amable. Yo creo que es la palabra que le define, es un caballero de los de antes, de los que te tratan de usted aunque te saquen 35 años y no cambian de parecer hasta que le ruegas que te tuteen.

Emilio, si yo te pido que te presentes ¿qué me dirías?

Diría que me llamo Emilio Sierra Buisan, que tengo 71 años y que soy Graduado Social. Hice el Bachiller Superior, y de ahí a la carrera. De 1966 a 1969, por la mañana, estudiaba el peritaje y por la tarde hacía el Graduado Social. Cuando terminé hice la tesis y me dieron sobresaliente, porque lo hice sobre la seguridad y la higiene en el trabajo, que es algo que me gusta mucho, y cuando trabajas sobre algo que te gusta pues es mucho más fácil.

¿Y cómo ha sido tu trayectoria profesional? Cuándo acabaste de estudiar ¿qué hiciste?

Los compañeros y yo, cuando terminamos de estudiar, formamos un despacho de la nada, solamente con nuestros familiares. Fue en la Plaza San Miguel y en base a los contactos que teníamos fuimos creciendo. Todo fue bien hasta que uno se casó y quería más dinero. El negocio no daba para tanto y nos empezamos a disgregar cada uno en un sitio.

De aquí pasamos al Paseo Independencia, pero en seguida yo me fui a la empresa privada. Comencé a trabajar en una asesoría de empresas. Estuve allí 3 años, ya ejerciendo como Graduado Social, ya que me colegié en Octubre de 1971. Ese mismo año también me examiné de Gestor Administrativo y aprobé, y ejercí solapándolo con graduado social.

Luego vinieron de otra empresa, me ofrecieron más dinero, y claro, no me lo pensé, estaba recién casado y con un hijo, y me cambié, y en esta empresa estuve hasta que me jubilé.

¿Tienes un solo hijo?

No, tengo dos, la chica hizo derecho y se vino a trabajar conmigo, pero lo de contratar y despedir gente no le gustó nada y se cambió a las inmobiliarias. Después ha dejado de trabajar, y mi hijo hizo Restauración y ahora acaba de montar una que-

sería en el Pirineo. Yo nací en el Pirineo y esa tierra siempre nos ha llamado mucho.

¿Qué le dirías a un estudiante para convencerlo de que estudiara Graduado Social? ¿Qué tiene de bonito esta profesión?

Si le gusta la justicia social, mantener un equilibrio entre la riqueza y el trabajo, organizar en las empresas un poco los sueldos, las categorías... Para que la cosa funcione bien un graduado social es el intermediario ideal.

Somos un poco psicólogos también a la hora de negociar con unos y con otros. Entre los trabajadores hay que buscar al líder, quién es la persona que arrastra. Hay que controlar eso y después con la empresa hay que enseñarle que si llevas bien el personal y está contento, va a fabricar y hacer las cosas mucho mejor, y si las cosas se hacen mejor se gana más dinero y hay más para repartir.

Los graduados sociales buscamos la mejora de la sociedad.

¿Fue la justicia social el lema y el motivo por el que has trabajado durante tus años de profesión?

Siempre lo he llevado en el corazón como lema de mi trabajo, y siempre he trabajado con esa finalidad. Mejorar las condiciones de las personas. Para mí es básico encontrar y defender el punto de equilibrio entre el trabajo y la riqueza.

Siempre, incluso cuando estaba en la asesoría de empresas, he seguido llevando trabajadores, ya que si defiendes siempre a la empresa siempre defiendes al poder económico. Sin embargo si defiendes al trabajador es la mano de obra, y piensas más en la persona, en su familia, su entorno y sus circunstancias.

Mi primera demanda no fue al lado de la empresa, mi primera demanda fue con tres trabajadores que reclamaban el reconocimiento y pago de las horas extraordinarias. Sólo había visto dos juicios en magistratura de trabajo, y con mucho esfuerzo conseguí ganar esa demanda.

A lo largo de tus años de profesión, entendemos que ha habido una cantidad de casos enormes, pero siempre hay alguno que por diversos motivos queda en la memoria ¿nos contarías qué caso recuerdas más y por qué?

Hay varios casos que uno siempre recuerda. Ese primer caso del que hablaba y que dejó a los trabajadores muy contentos, siempre me viene a la memoria.

Sin embargo hubo casos duros, tuve que cerrar una empresa maderera cuando comenzó la crisis, y mediar en el despido de más de 40 trabajadores. Yo defendía los intereses del empresario pero, aún así, intenté que prevaleciera la justicia. Debí hacerlo bien porque los trabajadores me regalaron entre todos un mechero de oro al terminar todo el proceso.

Hace unos años recuerdo también un expediente regulador de empleo en una joyería y se quedaron tan contentos que me regalaron una medalla de oro con el escudo de los graduados sociales.

Emilio, y entre todo estos casos ¿ha habido alguno que hayas ganado pero que en el fondo hubieras preferido perder?

Recuerdo una demanda por invalidez. Un trabajador tuvo un accidente y se pilló el brazo en una máquina. El accidente tuvo lugar por negligencia del propio trabajador, que teniendo una serie de normas de prevención no las siguió. Demandó a la empresa, la inspección llegó a la empresa y esta la pasó sin problemas, cumplían los requisitos de seguridad. El trabajador cuando venía por el despacho estaba normal, no parecía tener ningún problema de movilidad. Sin embargo el día del acto de juicio trajo el brazo en cabestrillo y fingió unas secuelas que no tenía. Ganamos contra el trabajador y no se le concedió la invalidez que solicitaba. Pero luego yo ya en casa pensando, sí que es cierto que algo le había quedado y probablemente alguna dificultad para encontrar trabajo iba a tener. Es por eso que yo luego dudé en si había o no hecho bien. Pero claro en ese momento yo sentí que estaba intentando engañarnos, y en el fondo así era. En cualquier caso te queda ese sinsabor, de no saber si has sido demasiado duro.

¿Ha cambiado mucho administrativamente la manera de trabajar desde que empezaste con los primeros casos hasta que lo dejaste con los últimos?

Muchísimo. Imagina que antes no había ni un solo ordenador, todas las demandas se hacían con máquina de escribir, exactamente igual que las nóminas, los contratos y todo. Luego llegó la electrónica. Recuerdo que empezamos con un IBM con fichas magnéticas, complicadísimas. Luego llegó la infor-

mática y con ella llegaron los programas de nóminas y claro, la cosa fue muchísimo más sencilla desde entonces. Los datos estaban en archivos que pudimos empezar a compartir entre departamentos. De esta manera el trabajo cambió como de la noche al día.

¿Cómo es su relación con el Colegio de Graduados Sociales?

Excelente, no he fallado. Salvo un tiempo en el que estuve trabajando más como gestor administrativo, el resto de mi carrera profesional ha sido amparado por el Colegio. Cuarenta y un años en el colegio, siempre participando, asistiendo a las asambleas, viviendo el día a día del Colegio. Cuando llegó la candidatura de Vicente Iranzo, llegué yo a esa junta como vocal, y ya estuve allí 12 años. Luego me di de baja, porque ya tenía una edad y me requería bastante trabajo.

¿Da mucho trabajo ser parte de la Junta?

Pues es un trabajo que se ve poco. Es agradecido porque trabajas para tus compañeros, pero claro, para abandonar las labores del despacho y que no se vea afectado el trabajo, las reuniones las hacíamos a mediodía, o por la tarde/noche y, claro, es un trabajo extra al de todos los días. Es cansado pero la verdad es que se hace muy a gusto.

¿Si no hubieras sido Graduado Social, que serías?

Mi padre quería que yo fuera médico, de hecho estudié dos años de medicina, pero yo ya tenía novia entonces y pensar en una carrera de tantos años, y luego otros tantos para encontrar trabajo no era lo que quería. Yo quería estudiar algo más corto para poder casarme. Mi madre quería que fuera maestro, así que no les hice caso a ninguno de los dos.

Mis padres en el momento en el que vieron que ponía el despacho, que por cierto ellos me ayudaron a montar, ya se dieron cuenta de que con aquello me iba a ganar la vida.

Al final la conversación con Emilio me deja con la sensación de haber conversado con un amigo, me ha hablado de su familia, de sus 41 años de profesión, de cuánto ama lo que hacía y de cuán importante es el trabajo del Graduado Social. Emilio es un enamorado de la profesión, y lo transmite.

MAS
PREVENCIÓN
SERVICIO DE PREVENCIÓN



empresa prevenida
vale por **más.**

www.spmas.es



LA CIENCIA EN NUESTRAS MANOS

Hace unos días se celebraba el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Las Naciones Unidas, declararon hace dos años un día especial, el 11 de febrero, para como digo “celebrar” la falta de mujeres y sobre todo la falta de referentes femeninos en el ámbito científico y tecnológico a nivel mundial.

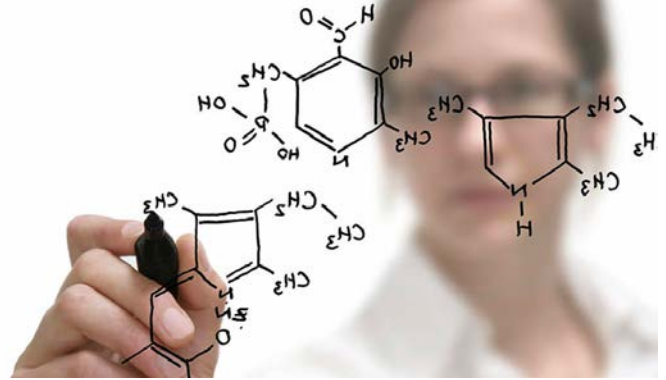
No sé cómo podemos decir que celebramos un día especial, la celebración viene acompañada de éxito, de objetivo cumplido, de satisfacción por los resultados, y estamos hablando precisamente de lo contrario, de la falta de, de la ausencia de, de la no participación de las mujeres en el campo científico y tecnológico.

Lo que estamos tratando de hacer, es precisamente, denunciar una situación, que lejos de ir solucionándose, vemos como hay una menor presencia de la mujer en la ciencia en todas sus manifestaciones, tanto laboral como universitaria.

Que un día al año llamemos la atención sobre un problema tan grave no es suficiente, si las mujeres también nos descolgamos de esta faceta, si nos alejamos de este enfoque técnico y científico en nuestras carreras profesionales, la brecha no ya salarial, sino también profesional será inmensa, y muy difícil de recomponer.

La ONU habla de una brecha de Género en la Ciencia, y aunque hace mas de veinticinco años que se viene hablando de esta materia, es ahora cuando los datos que estamos observando no son nada esperanzadores, y se constata que se ha producido un retroceso mayor de lo esperado. Pero ¿es eso cierto? No. De ninguna manera, hay muchas mujeres liderando proyectos en investigación y ciencia, en los sectores biotecnológicos, tecnológicos, farmacéuticos, trabajando en nanotecnología puntera.

¿Qué está ocurriendo? ¿Por qué sólo se visualizan los triunfos, los logros de los hombres? Vivimos permanentemente en el anonimato. Y ahí radica precisamente el error, ese es nuestro fallo. Las mujeres en el ámbito cien-



tífico, como en cualquier otro ámbito o sector industrial, tendemos a no ser protagonistas, incluso cuando se trata de nuestra propia historia o proyecto vital.

Diluimos el éxito profesional con el logro del conjunto del equipo, que sin duda es muy legítimo, y es justo reconocer esa valía, pero un equipo, si no está bien gestionado, si no tiene al frente un líder, no llega a su destino. Y no es bueno para nadie, y menos para las mujeres, no saber poner en valor nuestra capacidad y mérito. Celebrando, y ya he dicho que no me gusta utilizar este término, sino más bien, denunciando el día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, han circulado por las redes sociales, nombres y más nombres de mujeres científicas, que ni sospechábamos que eran las autoras de importantes descubrimientos o avances científicos y tecnológicos. Incluso en muchas ocasiones, merecedoras incluso del Premio Nobel, que desde luego no fue para ellas. Sorprende pensar en mujeres en el campo de la programación informática, o la estructura helicoidal del ADN que, por su condición de mujer y científica no obtuvieron ningún tipo de reconocimiento y permanecieron en el olvido.

Mujeres en la ciencia ha habido, hay y serán más en el futuro, la Sociedad tiene que reconocerlas. Sus esfuerzos deben ser tenidos en cuenta. Tenemos que poner su trabajo investigador en valor, y darlo a conocer, sobre todo a las niñas, las siguientes científicas que harán de este mundo un lugar mejor.

Como sociedad que quiere avanzar, no nos podemos permitir el lujo de no contar con el 50% del talento.

María Jesús Lorente
Presidenta de ARAME
Asociación Mujeres Empresarias de Aragón



Sólo cinco mujeres han ganado el Nobel de Ciencias (Física o Química): Marie Curie (1903 y 1911), Irène Joliot-Curie (1935), Maria Goeppert Mayer (1963), Dorothy Crowfoot Hodgkin (1964) y Ada E. Yonath (2009)

Artículo facilitado por la revista:

ACTUALIDAD
DE LAS EMPRESAS ARAGONESAS



**LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS TRIMESTRALES
DEL 16 DE DICIEMBRE 2017 AL 14 DE MARZO 2018**

Nombre del Convenio	Ámbito	E	Fecha	Concepto
ALMACENISTAS DE MADERA, IMPORTADORES DE MADERAS, CHAPA TABLEROS	Zaragoza	P	19/12/17	CALENDARIO LABORAL 2018
ARROZ, INDUSTRIAS ELABORADORAS	Estatal	E	28/2/18	TABLAS SALARIALES 2017/PROV. 2018
ARTES GRAFICAS MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTON EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES	Estatal	E	19/1/18	CONVENIO
AZUCARERA, INDUSTRIA	Estatal	E	5/2/18	CONVENIO
CALZADO, INDUSTRIA DEL	Estatal	E	20/2/18	TABLAS SALARIALES
CARPINTERÍAS, EBANISTERÍAS, BARNIZADOS, CARROCERÍAS, TAPICERÍAS Y SIMILARES	Huesca	P	14/3/18	TABLAS SALARIALES
COMERCIO (I ACUERDO MARCO)	Estatal	E	18/1/18	ACUERDO PRORROGA
COMERCIO (I ACUERDO MARCO)	Estatal	E	9/2/18	ACUERDO PRORROGA
ANEXOS	Estatal	E	20/2/18	REVISION SALARIAL
COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRAFICAS, CICLO	Estatal	E	20/2/18	TABLAS SALARIALES
COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRAFICAS, CICLO	Estatal	E	9/3/18	TABLAS SALARIALES 2018
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	Soria	P	29/1/18	TABLAS SALARIALES 2017
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	Teruel	P	31/1/18	CALENDARIO LABORAL
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS, INDUSTRIA DE LA	Zaragoza	P	21/12/17	CONVENIO
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS, INDUSTRIAS	Huesca	P	11/1/18	CONVENIO
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS, INDUSTRIAS	Huesca	P	1/2/18	TABLAS SALARIALES Y SUBSANACION ERRORES
CONSTRUCCION, CONVENIO COLECTIVO GENERAL	Estatal	E	9/1/18	ACUERDO
CONSULTORIA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINION PUBLICA, EMPRESAS DE	Estatal	E	6/3/18	CONVENIO



Nuevo convenio de colaboración

- Nuevas condiciones económicas.
- Acceso a intranet (contratación y gestión de facturas).
- Nuevos productos adecuados a las necesidades de sus clientes.

Consúltanos

ASPY Zaragoza - Moncayo, 6 - t. 976 304 390
aspyprevencion.com

Nombre del Convenio	Ámbito	E	Fecha	Concepto
CONTACT CENTER (ANTES telemarketing) SECTOR DE	Estatal	E	20/2/18	TABLAS SALARIALES
CONTRATAS FERROVIARIAS	Estatal	E	6/3/18	CONVENIO
CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELS PARA PELETERIA, Industria de	Estatal	E	28/2/18	TABLAS SALARIALES DEF.2017/ PROV. 2018
DERIVADOS DEL CEMENTO	Estatal	E	5/1/18	CONVENIO
DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICOS, Comercio mayoristas	Estatal	E	20/2/18	TABLAS SALARIALES
EMPRESAS DE PUBLICIDAD, SECTOR	Estatal	E	16/12/17	ACTA DE ADHESION
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA, TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PUBLICOS	Estatal	E	9/1/18	ACUERDO AMBITO T. LA RIOJA
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA, TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PUBLICOS	Estatal	E	28/2/18	ACUERDO CDAD. FORAL NAVARRA
ESPECTACULOS Y DEPORTES, Sector LOCALES DE	Zaragoza	p	19/2/18	CONVENIO
ESTACIONES DE SERVICIO	Estatal	E	20/2/18	TABLAS SALARIALES
ESTIBA PORTUARIA, SECTOR DE LA	Estatal	E	13/3/18	ADHESION ACUERDO NACIONAL FORMACION
ESTIBA PORTUARIA, SECTOR DE LA	Estatal	E	13/3/18	ACUERDOS PARCIALES (MODIFICACION)
FINANCIEROS DE CRÉDITO, Establecimientos	Estatal	E	28/2/18	REVISION SALARIAL
FINCAS URBANAS DE ZARAGOZA, Sector	Zaragoza	P	26/2/18	REVISION SALARIAL
FRIO INDUSTRIAS	Estatal	E	10/1/18	REVISION SALARIAL
GRANDES ALMACENES	Estatal	E	28/2/18	TABLAS SALARIALES
GRANJAS AVICOLAS Y DE OTROS ANIMALES VIVOS	Estatal	E	1/1/18	CONVENIO
HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS	Estatal	E	21/12/17	CONVENIO
HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS, Sector	Estatal	E	21/2/18	TABLAS SALARIALES DEF.2017/ PROV. 2018
JARDINERIA, SECTOR	Estatal	E	9/2/18	CONVENIO
MADERA, INDUSTRIAS DE LA	Zaragoza	P	19/12/17	CALENDARIO LABORAL 2018
MADERA, Sector de la	Teruel	p	31/1/18	CALENDARIO LABORAL
MATADEROS DE AVES Y CONEJOS	Estatal	E	12/2/18	CONVENIO
NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO	Estatal	E	29/12/17	ACTA C. PARITARIA FORMACION
NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO	Estatal	E	3/1/18	CONSTITUCION C. PARITARIA
OFICINAS Y DESPACHOS	Zaragoza	P	26/2/18	CONVENIO
PANADERIA, INDUSTRIA DE LA	Soria	P	9/3/18	TABLAS SALARIALES 2018
PASTAS ALIMENTICIAS, INDUSTRIA DE	Estatal	E	12/2/18	CONVENIO
PERFUMERIA Y AFINES	Estatal	E	20/2/18	TABLAS SALARIALES
PERSONAL DE SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS	Estatal	E	21/2/18	TABLAS SALARIALES
PRENSA DIARIA, Sector	Estatal	E	28/2/18	CONVENIO
PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIASCOOPE	Estatal	E	10/1/18	ACUERDO PRÓRROGA
QUIMICAS, INDUSTRIAS	Estatal	E	20/2/18	REVISION SALARIAL
REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS	Huesca	P	14/3/18	TABLAS SALARIALES
RESTAURACION COLECTIVA, Sector Laboral de	Estatal	E	28/2/18	TABLAS SALARIALES (VALLADOLID, SEGOVIA, MELILLA)
RESTAURACION COLECTIVA, Sector Laboral de	Estatal	E	1/3/18	TABLAS SALARIALES 2017-2018
SALINERA, INDUSTRIA	Estatal	P	19/1/18	CONVENIO
SEGURIDAD EMPRESAS DE	Estatal	E	1/2/18	CONVENIO
SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL. - (RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD)	Estatal	E	28/2/18	TABLAS SALARIALES
SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICION, EMPRESAS DEDICADAS A LOS	Estatal	E	8/2/18	CONVENIO
SIDEROMETALURGICA, INDUSTRIA	Soria	P	18/12/17	CALENDARIO LABORAL 2018
SIDEROMETALURGICA, INDUSTRIA	Teruel	P	16/12/17	CONVENIO
SIDEROMETALURGICA, INDUSTRIA	Huesca	P	1/2/18	TABLAS SALARIALES
18 TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA	Huesca	P	9/2/18	TABLAS SALARIALES



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

a3ASESOR

Solución integral de gestión para Despachos Profesionales

a3EQUIPO

Solución integral de gestión para RR.HH.

a3ERP

Solución integral de gestión para PYMES

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





ANA ORTIZ
PUBLICIDAD

CRÉETELO

La Publicidad también es para tí



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