

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ABRIL 2019</p>	

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

ABRIL 2019

SUMARIO

1. MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO.
2. MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

1. MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO.

Mediante el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, se adoptan diversas medidas de protección social, se introducen medidas de fomento del empleo y se incluyen determinadas disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada.

SUBSIDIO PARA PERSONAS MAYORES DE 52 AÑOS

El artículo 1 del Real Decreto-ley contempla la modificación de la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en seis aspectos:

1. Reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años.
2. Supresión del requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad y recogiendo en la regulación la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta cuestión.
3. Incremento de su duración máxima, de modo que, si antes se percibía hasta que la persona beneficiaria pudiera acceder a cualquiera de las modalidades de pensión contributiva de jubilación, ahora se percibirá hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
4. Eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio.
5. Incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125% del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.
6. Eliminación de los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 1/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ABRIL 2019</p>	

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En el ámbito de la Seguridad Social se introducen las siguientes medidas:

- Incremento de la asignación económica por hijo a cargo hasta los 341 euros anuales y hasta los 588 euros anuales en el caso de las familias en situación de pobreza severa.
- Incrementar el esfuerzo en la lucha contra la pobreza infantil, destinando mayores recursos económicos a los hogares con menores ingresos. La prestación por hijo a cargo, de 291 € pasa a 341 €, mientras que la asignación económica pasa a la cuantía de 588 € en los casos en los que los ingresos del hogar sean inferiores a la escala que precisa aquellas familias que se sitúan en la pobreza más severa.
- Incremento de las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2019, situándolas en 6.991,60 euros si el beneficiario tiene cónyuge a cargo y en 6.930 euros si no lo tiene.
- Se adapta el catálogo de prestaciones a las novedades reguladas por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo para el sector marítimo-pesquero, prestación económica por nacimiento y cuidado del menor y prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- A los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2019 una reducción del 14,6%.
- Ampliación del plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos a cualquier momento del año y tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.
- A partir del día 61 de incapacidad temporal, por las mutuas colaboradoras, entidad gestora o Servicio Público de Empleo Estatal, se abonarían las cotizaciones de los trabajadores autónomos, con cargo a las cuotas de cese de actividad.

BONIFICACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTRATACIÓN DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

Con esta medida se pretende incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, mediante una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Para la aplicación de dicha bonificación, se establece que se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Se aplicarán las siguientes bonificaciones:

- a) Los contratos indefinidos con personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.
- b) Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 2/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ABRIL 2019</p>	

125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato. La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral y, asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el periodo de prueba.

BONIFICACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS SECTORES DE TURISMO Y AGRARIO

Se establece una medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística manteniendo los incentivos para los meses de febrero, marzo y noviembre prolongándolo un año más desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

También se articula el denominado "Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos" que establece que las empresas que transformen, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con trabajadores por cuenta ajena agrarios, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

- a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).
- b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
- c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada.

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 3/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:	 	
INFORME LABORAL ABRIL 2019			

Las bonificaciones detalladas anteriormente, no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad.

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Se modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Otra novedad importante es que el incumplimiento de esta obligación se va a considerar infracción grave, sancionable con una multa máxima de 6.250 euros.

Esta medida entrará en vigor a los dos meses de su publicación, esto es, el día 12 de mayo de 2019.

COTIZACIÓN DE LOS AUTÓNOMOS DURANTE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que teniendo la protección por cese de actividad durante 2018, se encontraban en situación de incapacidad temporal a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, transcurridos 60 días desde que se iniciara dicha situación podrán beneficiarse del pago de las cuotas, por todas las contingencias, por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad.

Con independencia de la fecha del hecho causante de la incapacidad temporal, el abono de las cuotas procederá exclusivamente desde el 1 de enero de 2019, en su caso, siempre que el vencimiento de los 60 días se haya producido estando en vigor el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

Los trabajadores que sin tener protección por cese de actividad durante 2018 se encontraran en situación de incapacidad temporal a la fecha de entrada en vigor del Real

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 4/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ABRIL 2019</p>	

Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, deberán permanecer en dicha situación 60 días desde el 1 de enero de 2019 para beneficiarse del pago de las cuotas, por todas las contingencias, por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad.

AMPLIACIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL FONDO DE GARANTÍA JUVENIL

Mediante la **disposición final primera** del Real Decreto-ley 8/2019, se modifican los **artículos 88, 97.c), 98.5, 101.4 y 112.a) de la Ley 18/2014 de 15 octubre**, ampliando los beneficios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil para los jóvenes entre 16 años y menores de 30 años, especialmente a los que están entre los 25 y los 30 años. De acuerdo con la disposición transitoria primera, el límite de los 30 años será también para los ya inscritos en el momento de entrada en vigor del Real Decreto-ley.

2. MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

Las medidas aprobadas por el Gobierno mediante 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, entraron en vigor el pasado 8 de marzo a excepción de la medida más esperada que se refiere a la ampliación de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, que se pospuso hasta el 1 de abril de 2019.

Detallamos, a continuación, las medidas incluidas en el mencionado Real Decreto-ley que han supuesto modificaciones en las principales normas laborales: **Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto del Trabajo Autónomo y Ley General de Seguridad Social.**

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Se modifica el artículo 45.2 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo la obligatoriedad para que las empresas elaboren y apliquen un plan de igualdad en los siguientes plazos:

- Empresas de más de 50 trabajadores: 3 años
- Empresas de entre 100 y 150 trabajadores: 2 años
- Empresas de entre 150 y 250 trabajadores: 1 año

Hasta ahora solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores.

A su vez, se modifica el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, estableciendo que el incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave.

Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 5/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:		INFORME LABORAL ABRIL 2019	

que se deberá desarrollar reglamentariamente.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 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.

Las personas trabajadoras podrán acceder a este registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal. A su vez, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir anualmente información sobre *“los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales”*.

Se añade un nuevo apartado al artículo 9 del ET, estableciéndose que, en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

PERÍODO DE PRUEBA

Se modifica el artículo 14 del ET, estableciendo un nuevo párrafo que establece la nulidad de la resolución del contrato de trabajo en periodo de prueba cuando esta se produzca en relación al embarazo de la trabajadora. También se añade como supuesto de suspensión del cómputo del periodo de prueba, la violencia de género.

IGUALDAD SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 6/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ABRIL 2019</p>	

iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se modifica el artículo 34.8 ET, que regula la jornada de trabajo, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (incluida la prestación de su trabajo a distancia) para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que las mismas sean razonables y proporcionadas con las necesidades del trabajador y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos, los trabajadores tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que aquéllos cumplan doce años. Ante dicha solicitud, la empresa abrirá un proceso de negociación con el trabajador durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el plazo, la empresa debe comunicar por escrito la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa o denegarla indicando las razones objetivas en las que se basa. Las discrepancias entre la empresa y el trabajador solicitante de la adaptación de jornada se resolverán por la jurisdicción social.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA (HASTA AHORA PATERNIDAD).

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

El periodo de suspensión indicado entrará en vigor de forma progresiva de modo que:

- A partir del 1 de abril de 2019, el periodo de suspensión será de ocho semanas, de las cuales las dos primeras debe disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.
- A partir del 1 de enero de 2020, el periodo de suspensión será de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta dos semanas de su periodo de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.
- A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará del mismo periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 7/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 04-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ABRIL 2019</p>	

Transcurrido dicho periodo obligatorio, la suspensión podrá distribuirse en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto o hasta que el hijo cumpla doce meses. El disfrute de cada periodo semanal o la acumulación de dichos periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. También podrá disfrutarse dicho permiso en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre las partes, debiendo comunicárselo el trabajador a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho será individual del trabajador, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

CUIDADORES NO PROFESIONALES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

A partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban se registrarán íntegramente por el [Real Decreto 615/2007](#), de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se registrarán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

La financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia correrá a cargo de la Administración General del Estado. De esta manera, no se interrumpirá la cotización para los trabajadores, fundamentalmente mujeres, que abandonan su trabajo para cuidar de otras personas, lo que después repercute en una pensión más baja.

Aquellos convenios especiales suscritos con anterioridad al [Real Decreto-ley 6/2019](#) y aún aplicables en fecha de entrada en vigor del mismo, se registrarán íntegramente por lo dispuesto RD 615/2007, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General de Estado.

Los cuidadores no profesionales que no tenían suscrito convenio especial podrán solicitar la suscripción del mismo si acreditan que la persona que cuidan recibe la prestación por dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019.



DEPARTAMENTO RRHH

GLEZCO ASESORES Y CONSULTORES

Fecha: 02/04/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 8/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------