

REGULACIÓN DEL TRABAJADOR ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

PERFILES: GABRIEL LLADÓ



PERSONAJES: JOANA M^a BARCELÓ



MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGOS:
EMBARAZO Y LACTANCIA



ACUERDO SANITARIO ENTRE
MUTUA BALEAR Y ASEPEYO

Autónomo, tú eres importante!

Y por eso queremos cuidarte bien. Siéntate tranquilo

Con Mutua Balear ahora estás en igualdad de condiciones

Sabemos que ser autónomo no es fácil. Conscientes de tu enorme dedicación, trabajamos para que cuidarte no te suponga un esfuerzo. Te ofrecemos ventajas para equiparar tus derechos a los de los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social (R.G.S.S.), con los mismos servicios y las mismas coberturas asistenciales y económicas.

Un servicio de calidad, cercano y global para que puedas centrarte en tu trabajo.

Cobertura Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesional

Baja médica con la mejor asistencia y mismas prestaciones que el R.G.S.S.

Cobertura Enfermedad común y Accidente no laboral

Iguala tus derechos. Con las mismas prestaciones que el R.G.S.S.

www.elautonomo.es NUEVA!!

Una web pensada exclusivamente para ti autónomo.
Y muy pronto nueva versión totalmente renovada

Más de 185 centros a tu servicio

Acuerdo de colaboración con Asepeyo. Ahora dispones de más de 185 centros especializados en toda España

Asesor personal

Asistencia personalizada y experta para el autónomo

Servicio de rehabilitación y readaptación

Somos expertos en salud laboral

Clínica propia Mutua Balear

Única Mutua que cuenta con clínica propia en Baleares

Cursos de prevención

Pensados exclusivamente para el trabajador autónomo

¡RECUERDA! Las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos son deducibles en la declaración de la renta.

¡QUIERO SER DE MUTUA BALEAR! Si tienes las coberturas de AT y/o CC con el Instituto Nacional de la Seguridad Social o con cualquier otra entidad puedes venir a Mutua Balear **sin ningún coste adicional**. Las tarifas las determina la T.G.S.S. y los trámites te los gestionamos nosotros. Puedes ser de Mutua Balear sin que te cueste más. Llama al 900 173 174 o visita tu centro Mutua Balear más cercano.

¡A qué esperas, ven a Mutua Balear!



COMITÉ EDITORIAL

REDACCIÓN:

Dpto. Comunicación:
Patricia Fonollà
Marta Villarroel
Daniel Durán

CONSULTORES:

Rafael Nicolau
Isabel Salvá

DISEÑO GRÁFICO E ILUSTRACIONES:

Dpto. Comunicación:
Javier Giménez
Daniel Durán

FOTOGRAFÍA:

Dpto. Comunicación

COLABORADORES:

Antonio Mir

COORDINACIÓN:

Patricia Fonollà
Isabel Salvá

EDITORIAL

Abrumados por el exceso de información que recibimos a diario, es muy complicado editar un número de revista sectorial y humilde, enfocada hacia un sector tan trepidante, con el objetivo de plasmar contenido interesante.

Lo más importante para todos, Mutua y mutualistas es, según nuestro punto de vista, el acuerdo de colaboración sanitaria que recientemente hemos desarrollado junto con Asepeyo. El sector de Mutuas ha evolucionado en los últimos años y ha sufrido una enorme globalización. En este sentido Mutua Balear se ha concienciado de la importancia que tiene ampliar la red de centros en todo el territorio nacional. Con esta alianza, la población protegida de ambas entidades se beneficiará de la cobertura sanitaria. Todos los centros propios de las dos Mutuas estarán a disposición del asegurado que se encuentre en cualquier punto de España. Esto supone más de 185 centros especializados y expertos en el accidente laboral. Una mejora obvia en el servicio, puesta a disposición de todos nuestros mutualistas.

En otro orden de cosas, Joana María Barceló, nombrada Consellera de Treball en plena legislatura, bajo una perspectiva política, realiza un repaso de la difícil situación actual y nos comenta cuales son sus objetivos y expectativas.

Aquellos colectivos que utilizan la voz como herramienta de trabajo, no siempre encuentran medidas preventivas que protejan su medio de vida. Por ello hemos querido repasar los principales consejos que cantantes, animadores y maestros necesitan saber para cuidar esta preciado instrumento.

Por último, nuestro objetivo ha sido recopilar diversos artículos relacionados con nuestra actividad que resuelven la actualidad laboral y de la prevención.

Recorre con nosotros la legislación más importante de los últimos meses.

ÍNDICE



4	Artículo: Regulación del TRADE	22	Nombres propios: Joana Barceló
8	Plus +: Novedades legislativas	23	Breves: Presentación de libro "Ruido y Salud Laboral"
17	Cultura Preventiva: No temas a la Gripe A	24	Corporativa: Acuerdo Sanitario entre Mutua Balear y Asepeyo
19	RRHH: El despido unilateral y posterior oferta de readmisión	26	Cultura preventiva: La voz
20	Perfiles: Gabriel Lladó, Director del Área de Prestaciones de Mutua Balear	27	De interés mutuo

La norma publicada en marzo, supone la continuación en la regulación del colectivo de trabajadores autónomos iniciada con la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Tiene como objeto desarrollar las características del contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) y su cliente, así como el Registro en el que deberán inscribirse.

Una de las novedades de la citada Ley la constituyó el reconocimiento de lo que se ha venido a denominar el trabajador autónomo económicamente dependiente, al que se definió como aquel trabajador autónomo que realiza su actividad económica o profesional para una empresa o cliente del que percibe al menos el 75% de sus ingresos totales.

A efectos de la determinación de la condición de económicamente dependiente, se entenderán como **INGRESOS** percibidos por el trabajador autónomo del cliente los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada por el autónomo como trabajador por cuenta propia para todos los clientes, incluido el que se toma como referencia para determinar la condición de económicamente dependiente., así como los ingresos que pueda percibir como trabajador por cuenta ajena.

Del cómputo anterior, **se excluyen** los ingresos procedentes de:

- Los rendimientos de capital o plusvalías derivados de la gestión de su patrimonio personal.
- La transmisión de elementos afectos a actividades económicas.
- Los rendimientos en especie se valorarán por su valor normal de mercado, conforme al artículo 43 de la Ley de IRPF y de modificación de las leyes del Impuesto de Sociedades y sobre la Renta de no Residentes y Patrimonio.



EL CONTRATO:

I. CARACTERÍSTICAS:

- Tendrá la **duración** que las partes acuerden; de no fijarse duración o servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, por tiempo indefinido.
- Se formalizará siempre por **escrito**.
- Deberán constar **necesariamente**:
 - ▶ Identificación de las partes.

ARTÍCULO

REGULACIÓN DEL TRADE

▶ Elementos configuradores de la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo del cliente contratante.

▶ Contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente y la contraprestación económica del cliente.

▶ Régimen de la interrupción anual de la actividad (descansos, jornada, etc..).

▶ Acuerdo de interés profesional siempre que el trabajador autónomo haya dado su conformidad expresa.

■ Podrán contemplarse **también**: fecha de comienzo y duración del contrato, preaviso de desistimiento del contrato, indemnizaciones por extinción del contrato, mejoras en la efectividad de la prevención de riesgos laborales y otras condiciones relativas al supuesto de que el trabajador autónomo dejase de reunir la condición de económicamente dependiente.

■ Deberá hacerse constar expresamente la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo y, en particular, las **condiciones** contempladas en el art. 11.2 del Estatuto:

▶ No ejecutar la actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios por cuenta del cliente.

▶ Actividad con criterios organizativos propios.

▶ La asunción por el trabajador económicamente dependiente del riesgo y ventura de la actividad, que recibirá la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado.

■ Deberá incluir una **declaración** del trabajador autónomo relativa al cumplimiento de los requisitos contemplados en el art. 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo:

▶ Que los ingresos derivados de las condiciones pactadas en el contrato representan, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas o profesionales.

▶ Que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena.

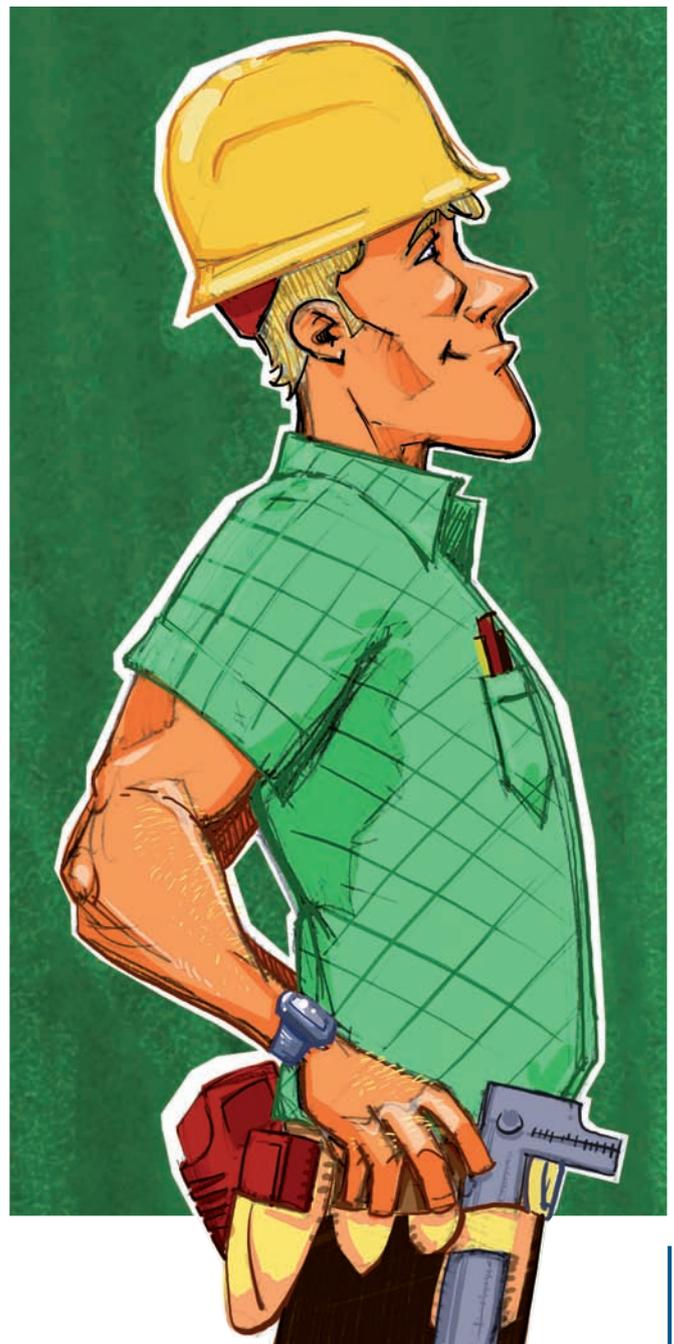
▶ Que no va a contratar ni subcontratar con terceros parte o toda la actividad contratada con el cliente, ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

▶ Que dispone de infraestructura productiva y material propios.

▶ Que comunicará por escrito a su cliente las variaciones que se produzcan en su condición de económicamente dependiente.

▶ Que no es titular de locales comerciales e industriales y oficinas y despachos abiertos al público.

▶ Que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en Derecho.



2. REGISTRO:

- El contrato deberá ser registrado por el trabajador autónomo económicamente dependiente en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su firma.
- El trabajador autónomo deberá **comunicar** a su cliente el registro en el plazo de 5 días hábiles siguientes al registro.
- En caso de que el trabajador autónomo no haya procedido al registro del contrato en el plazo de 15 días hábiles siguientes a su firma, será el cliente quien deberá registrarlo en los 10 días hábiles siguientes.
- Se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal, organismo del que dependerá el registro con carácter informativo de contratos.
- Deberán comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas modificaciones del contrato, así como su terminación, en los mismos plazos señalados para su registro.

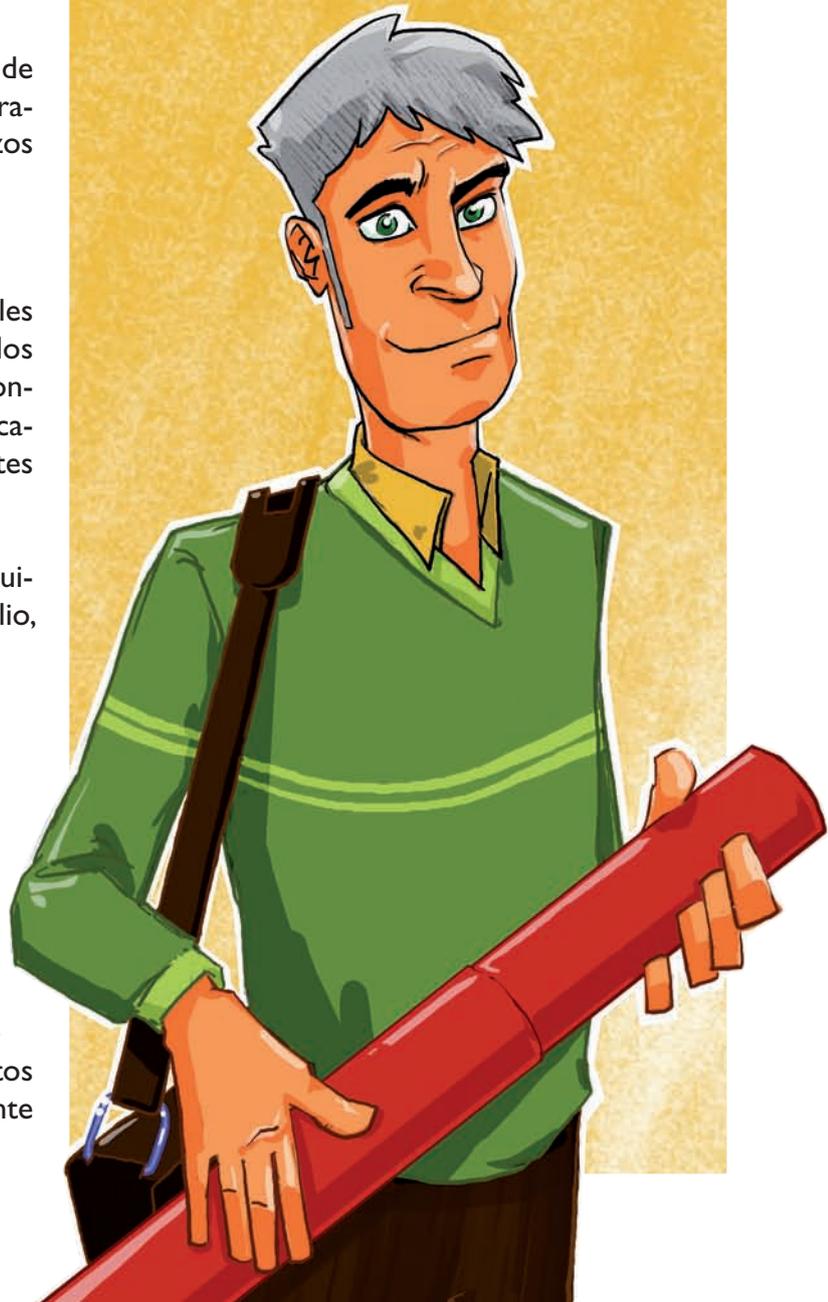
3. INFORMACIÓN:

El cliente, en plazo no superior a 10 días hábiles desde la firma del contrato, deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre la contratación de un trabajador autónomo económicamente dependiente, comunicando los siguientes extremos:

- Identidad del trabajador autónomo (se excluirán datos de intimidad personal –DNI, domicilio, estado civil, etc.-).
- Objeto del contrato.
- Lugar de ejecución.
- Fecha de comienzo y duración del contrato.

Los miembros del comité de empresa deberán cumplir las normas sobre sigilo profesional establecidas en el art. 65 del Estatuto de los Trabajadores para la información relativa a los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

► Se establecen las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes.



ARTÍCULO

REGULACIÓN DEL TRADE

EL TRADE EN EL SECTOR DE SEGUROS:

Los Agentes de Seguros exclusivos y vinculados que reúnan las condiciones establecidas en el art. 11 del Estatuto, se considerarán trabajadores autónomos económicamente dependientes, debiendo ajustarse el contrato de agencia a las características establecidas para el contrato de Trabajadores Autónomos económicamente dependientes y registrarse en el Servicio Público Estatal de Empleo.

►► **Consulte en nuestra web el modelo informativo de contrato publicado en el Real Decreto.**

Quedan excluidos aquellos agentes de seguros que hayan suscrito un contrato mercantil con auxiliares externos, de conformidad a lo establecido en el art. 8 de la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados.

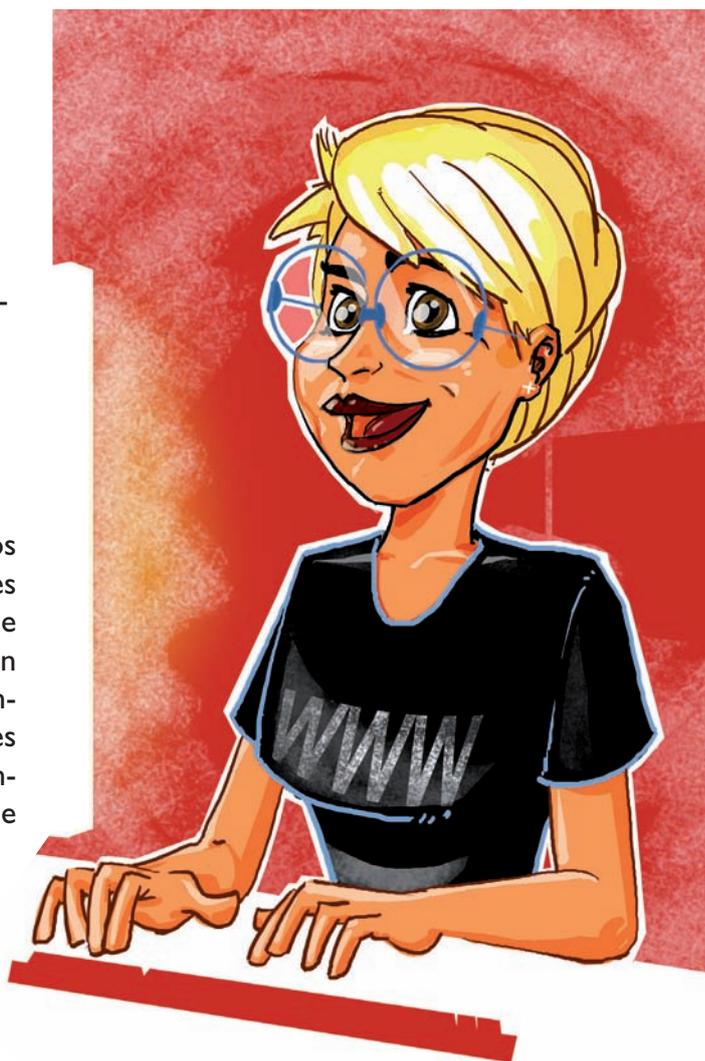
Se crea el **Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos** en el que deberán inscribirse las asociaciones sin fin de lucro que desarrollen su actividad en el territorio del Estado (excepto aquellas que desarrollen principalmente su actividad en una CCAA) y que estén inscritas en el Registro Nacional de Asociaciones.

Se crea el **Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos** en el que deberán inscribirse las asociaciones sin fin de lucro que desarrollen su actividad en el territorio del Estado (excepto aquellas que desarrollen principalmente su actividad en una CCAA) y que estén inscritas en el Registro Nacional de Asociaciones.

ADAPTACIÓN DE CONTRATOS VIGENTES

Los contratos vigentes entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente deben adaptarse a las previsiones contenidas en el Real Decreto en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la normativa, salvo que durante dicho período alguna de las partes opte por rescindirlos.

El trabajador autónomo económicamente dependiente cuenta con un plazo de 3 meses para comunicar al cliente su condición de económicamente dependiente.



En el caso de trabajadores autónomos económicamente dependientes del sector del transporte y en el sector de seguros el plazo de adaptación es de 18 meses.

ADAPTACIÓN al contrato	antes del 5/09/09
COMUNICACIÓN al cliente	antes del 5/06/09
SECTOR SEGUROS y TRANSPORTE	antes del 5/09/10

Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Como ya viene siendo costumbre, resumimos las principales **NOVEDADES** de los Presupuestos Generales aprobados para el 2009:

SOCIAL

■ **PRESTACIONES SOCIALES:** Se establece un incremento de las mismas para el 2009 de un 2%.

■ **EMPLEO:** El presupuesto destinado a programas para el empleo aumenta un 7,8% en 2009 y va dirigido a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados con especial atención a los grupos más desfavorecidos.

■ **RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO PÚBLICO:** no podrán experimentar un incremento global superior al 2% respecto a las del 2008.

■ **AUTONOMÍA PERSONAL Y DEPENDENCIA:** Se prevé un incremento de un 33% en la partida presupuestaria respecto al año anterior alcanzando así la cifra prevista en la Ley aprobada en el 2006.

■ **FORMACION CONTINUA:** Se mantienen las condiciones del año 2008 regulándose para aquellas empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional un crédito para la formación de sus trabajadores que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa por aquel concepto durante el año 2008 el porcentaje de bonificación que corresponda en función del tamaño de la empresa. Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación aquellas empresas que durante el año 2009 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores.

■ **REDUCCIÓN DE CUOTAS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:** Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de edad igual o superior a 59

años, con una antigüedad en la empresa mínima de 4 años, darán derecho a la reducción del 40% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

■ **AMPLIACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD,** a partir de 1/01/09, cuando el nacimiento, adopción o acogimiento del niño se produzca en una familia numerosa o la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o se trate de una familia en cuyo seno haya una persona con discapacidad, la duración del permiso por paternidad será de 20 días, ampliándose en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo o si el hijo nacido presenta una discapacidad.

■ **REDUCCIÓN EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, ASÍ COMO EN LOS SUPUESTOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL:** En estos supuestos se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

■ **PENSIONES ORDINARIAS DE JUBILACIÓN O RETIRO POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL SERVICIO O INUTILIDAD DEL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO:** Con efectos de 1 de enero de 2009 y vigencia indefinida, las referidas pensiones, siempre que se acrediten menos de 20 años de servicio en el momento del hecho causante y que la incapacidad o inutilidad del funcionario no le inhabilitase para toda profesión u oficio, se reducirán en un 5% por cada año completo de servicio que le falte hasta cumplir los 20 años de servicio, con un máximo del 25% para quienes acrediten 15 o menos años de servicios.

PLUS+ LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES 2009

FISCAL

■ **IRPF:** Actualización de los coeficientes correctores del valor de adquisición al 2% en las transmisiones de bienes inmuebles no afectos a actividades económicas. Se regulan nuevas normas para la Tributación conjunta, modificándose el importe a computar como mínimo del contribuyente sea el mismo en tributación individual y conjunta, y en la Obligación de declarar, elevándose el límite excluyente de la obligación de declarar aplicable a los rendimientos íntegros del trabajo cuando, entre otros supuestos, se perciban de varios pagadores, como consecuencia de la incorporación de la nueva deducción por obtención de rendimientos del trabajo o de actividades económicas. Se regulan también las compensaciones por la pérdida de beneficios fiscales que afectan a determinados contribuyentes

con la vigente Ley del IRPF (los adquirentes de vivienda habitual y los perceptores de determinados rendimientos del capital mobiliario).

■ **IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:** Se actualizan los coeficientes aplicables a los activos inmobiliarios corrigiendo, así, la depreciación monetaria en los supuestos de transmisión y se regula la forma de determinar los pagos fraccionados del Impuesto durante el ejercicio 2009.

■ Se fija el tipo del **INTERÉS LEGAL DEL DINERO** en el 5,5% y el **INTERÉS DE DEMORA**, a que se refiere el art. 26 de la Ley General Tributaria, en el 7%.

Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.



PLUS+ MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGOS: EMBARAZO O LACTANCIA

La Ley de Igualdad introdujo importantes modificaciones en el régimen jurídico de las prestaciones otorgadas en caso de maternidad y de riesgo durante el embarazo, e incorporando dos nuevos subsidios: el permiso por paternidad y la prestación de riesgo durante la lactancia natural.

De conformidad al mandato establecido en aquella ley, se publica el desarrollo reglamentario de la normativa aplicable a los referidos subsidios (ma-

ternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

A continuación, resumimos las principales novedades:

MATERNIDAD:

- Se regulan las situaciones protegidas a las que se añade el acogimiento simple (siempre que su duración no sea inferior a un año) y los acogimientos provisionales.
- Se introducen precisiones relativas al cumplimiento del periodo previo de cotización exigido para acceder a la protección atendida su aplicación gradual según la edad de los trabajadores.
- Se establecen normas respecto del nuevo subsidio de naturaleza no contributiva por maternidad.
- Regulación de los descansos por maternidad con previsión de ampliación del plazo con un máximo de 13 semanas para los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros supuestos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por período superior a siete días.
- Se regula el disfrute del subsidio en los casos en que los trabajadores por cuenta propia pasan a desempeñar su actividad a tiempo parcial.

PATERNIDAD:

- Se regula la suspensión de la actividad laboral por paternidad.
- Se determinan los requisitos que deben acreditarse para ser beneficiario del subsidio por paternidad, fijándose su cuantía, duración y las reglas que rigen su disfrute.
- Se introduce también la posibilidad de cese en la actividad a tiempo parcial para los trabajadores por cuenta propia.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL:

Al calificarse estas situaciones como contingencia profesional, el reconoci-



PLU+ MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGOS: EMBARAZO O LACTANCIA

miento del derecho a la prestación económica corresponde a la Entidad Gestora o a la Mutua con la que la empresa o, en su caso, la trabajadora por cuenta propia, tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

A) TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA:

►► **La trabajadora y su empresa están obligadas a comunicar a la entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.**

a. **Situación protegida:** aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los que,

debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo, dicho cambio no resulta posible.

b. **Beneficiarias:** estar afiliadas y en situación de alta en la SS.

c. **Cuantía del subsidio:** 100% base reguladora.

d. **Duración del subsidio:**

- Por riesgo durante el embarazo nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y finaliza el día anterior a aquel en que inicie la suspensión del contrato por maternidad o el de la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo u otro compatible.

- En lactancia natural, nace al finalizar el período de descanso por maternidad y finaliza al cumplir el hijo los 9 meses de edad.

e. **Trabajadoras a tiempo parcial:** la base reguladora del subsidio será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización de los 3 meses anteriores a la fecha de inicio de la suspensión entre el número de días naturales de dicho período. Se abonará el subsidio durante los días en que se mantenga la suspensión del contrato.

f. **Trabajadoras fijas discontinuas:** el derecho se suspenderá durante los períodos entre temporadas hasta tanto no se produzca nuevo llamamiento.

g. **Extinción del derecho:**

- Suspensión del contrato por maternidad (embarazo) o cumplir el hijo los 9 meses de edad (lactancia)
- Reincorporación de la mujer al trabajo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Interrupción del embarazo o de la lactancia natural.
- Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

B) TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA:

a. **Situación protegida:** aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada o en lactancia natural, durante el período de interrupción de la actividad profesional en los supuestos en los que el

desempeño de la misma influya negativamente en su salud, en la del feto y/o en la del hijo, y

así se certifique médicamente.

►► **No procederá el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo cuando la trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.**

b. **Beneficiarias:** estar afiliadas y en situación de alta en algún Régimen de la SS. Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la SS.

c. **Cuantía del subsidio:** 100% de la base reguladora establecida para la prestación de IT.

d. **Duración del subsidio:** Los efectos económicos se producirán desde la fecha del cese efectivo en la actividad profesional y se mantendrá el subsidio mientras persista la imposibilidad de reanudar su actividad profesional.

PLUS+ MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGOS: EMBARAZO O LACTANCIA

e. Extinción del derecho:

- Inicio descanso por maternidad (embarazo) o cumplir el hijo los 9 meses de edad (lactancia).
- Reanudación de la actividad profesional.
- Causar baja en el Régimen Especial de la SS en el que esté incluida.
- Interrupción del embarazo o de la lactancia natural.
- Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

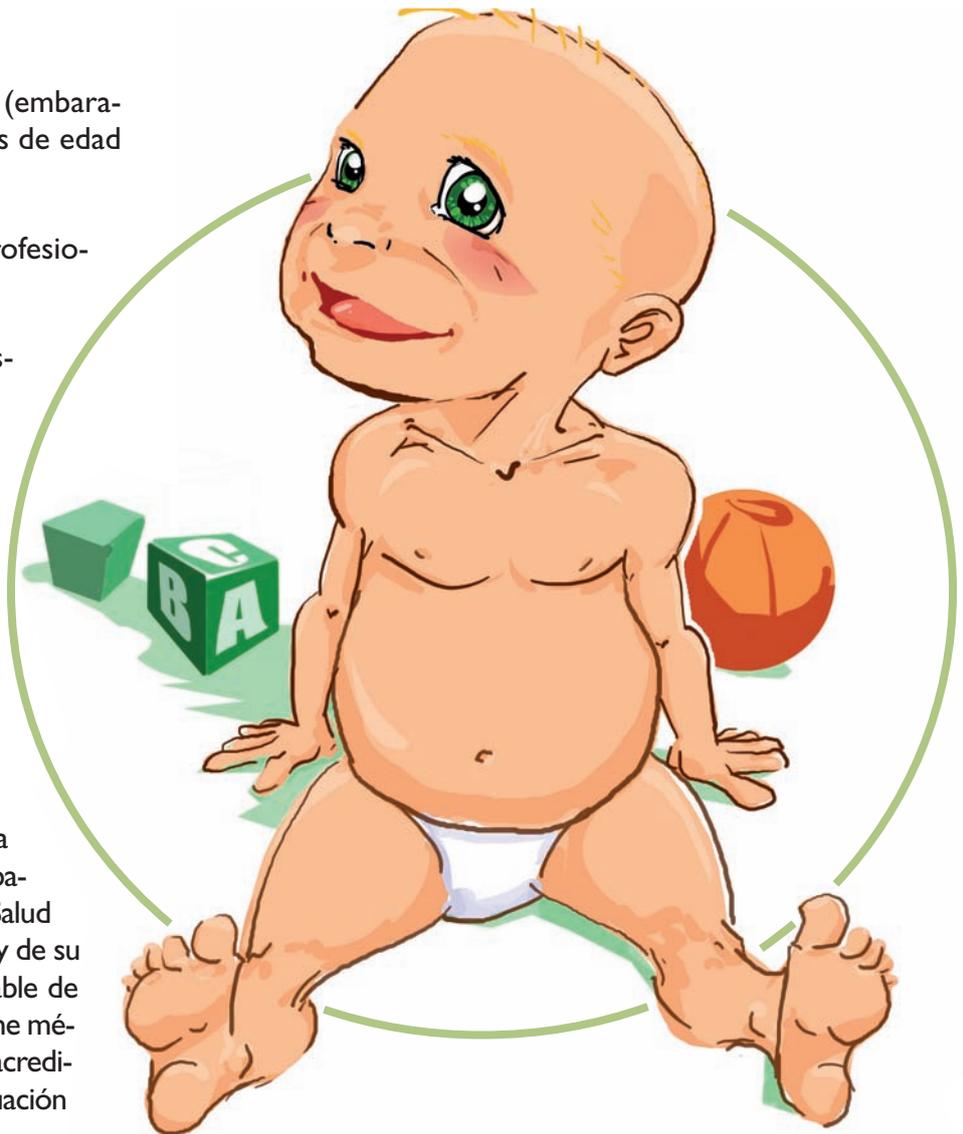
El PROCEDIMIENTO para el reconocimiento del derecho será:

1.- Solicitud a instancias de la interesada acompañando, en caso de riesgo de embarazo, informe del Servicio Público de Salud que certifique la situación de embarazo y de su evolución normal, así como fecha probable de parto. En caso de lactancia natural, informe médico del pediatra que asista al hijo y que acredite que la trabajadora se encuentra en situación de lactancia natural.

2.- Declaración empresarial o de la trabajadora por cuenta propia sobre la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia que contemple la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo. Podrá solicitarse la Evaluación inicial de riesgos de su puesto de trabajo, así como la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

Con la referida documentación se valorará la existencia de riesgo aplicando las guías de valoración elaboradas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En el caso de que la Entidad Gestora o Colaboradora considere que no se produce la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural, denegará la expedición de certificación médica sobre la existencia de riesgo comunicando a la trabajadora que no cabe solicitar la prestación.



En caso de que la Entidad Gestora o Colaboradora considere que existe riesgo, la interesada deberá acompañar Declaración Empresarial sobre inexistencia de otro puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora, cumplimentando a continuación la solicitud de la prestación a la que acompañará la documentación que se requiera.

A la vista de la documentación, se dictará resolución que será comunicada a la trabajadora.

Pueden consultar el procedimiento en nuestra web
www.mutuabaleares.es

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

PLUS+ MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La reforma que aborda la presente norma viene motivada por la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Si bien la referida Directiva ya se incorporó mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales —en concreto, en su art. 26—, se ha constatado que no tuvo una correspondencia exacta en la Ley al no agregarse los dos anexos de la norma comunitaria; entonces se consideró que, al contener *relaciones no exhaustivas*, podría entenderse erróneamente que únicamente debían evaluarse los riesgos y adoptarse medidas respecto de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo incluidos en esos anexos.

Al establecer la Ley de Igualdad la necesidad de integrar el contenido de los *Anexos de la Directiva 92/85*, ahora se han elaborado unas directrices sobre evaluación del riesgo que no alteran el nivel de protección respecto a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

El **OBJETO** de la regulación actual es el de facilitar la realización de la evaluación de riesgos con las dos listas que ahora se incorporan. Con ello se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención al contener dicha norma, en su art. 4, las disposiciones de carácter general relativas a la evaluación de riesgos en el trabajo.

De este modo, el encargado de desarrollar la actividad preventiva de una empresa, según la modalidad elegida por la misma, a la hora de realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, deberá tener en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a algunas condiciones por sus características personales o estado biológico conocido, incluyéndose en dicho epígrafe a las trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia.

Así, dos son los Anexos que se incluyen al citado Reglamento (Anexos VII y VIII), a efectos de determinar la naturaleza, el grado y la duración

de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Cuando de las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos se desprenda un riesgo para la salud de la mujer embarazada o en período de lactancia, la del feto o la del niño, *se adoptarán las medidas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* tendentes a evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo, adaptando la empresa las condiciones o del tiempo de trabajo.

Sólo cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible y *siempre que lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas* (en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales), la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo distinto compatible con su estado.

Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, según el caso.

Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 391/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

ERRATA

En la página 9 del anterior número, en la noticia relativa al congreso nacional de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo, se mencionó al Dr. Olivares como moderador y líder de la mesa que trataba aspectos legales y sanitarios de los trabajadores de contratas y empresas de trabajo temporal, mientras que la persona que ostentaba el cargo, actuaba de ponente y moderador era el Dr. Vicenç Sastre Ferrà, médico del trabajo y presidente de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el trabajo.

MEJORAS TÉCNICAS RELATIVAS A LA SUBCONTRATACIÓN EN CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción, clave en la cadena de empleo y gran perjudicado en el panorama laboral actual, ha sido uno de los que más regulaciones ha tenido, entre otros motivos, para mejorar la cobertura preventiva de los trabajadores en la obra.

► La autoridad laboral competente podrá utilizar sistemas de firma electrónica para la actuación administrativa automatizada en los procedimientos que tramite en relación con el REA.

Teniendo en cuenta los riesgos inherentes que conlleva ser trabajador de una empresa de construcción, cualquier medida que regule y controle las subcontratas, va siempre en beneficio de la empresa matriz y de todos los trabajadores que faenan en la obra.

Las normas necesarias para la aplicación de la legislación reguladora de la subcontratación se podían resumir en cuatro grandes bloques:

- El Registro de Empresas Acreditadas REA.
- El Libro de Subcontratación.
- Las reglas de cómputo de los porcentajes de trabajadores indefinidos.
- Simplificación documental, de las obligaciones establecidas para las obras de construcción.

Ahora, se ha constatado la necesidad de incluir una modificación, puramente técnica: **PERMITIR LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE FIRMA ELECTRÓNICA AUTOMATIZADA** con el fin de agilizar algunos procedimientos administrativos relacionados con el Registro de Empresas Acreditadas como los relativos a la emisión de certificaciones.

El paso del tiempo desde la primera reforma de 2006 ha sido clave en el proceso de mejoras y detección de la necesidad de cambiar este aspecto técnico que provocaba demoras en este tipo de gestiones.

Real Decreto 327/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007 de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

MUTUA BALEAR

Te damos la llave de nuestra casa



Más de 200 centros a un sólo click de ratón. Desde ya.
En www.mutuabalear.es

¿Dónde voy? Esa pregunta es muy sencilla de responder. Ahora, además del teléfono gratuito de asistencia mundial 900 174 173, ponemos a tu disposición la nueva herramienta **Busca Centros**.

Una herramienta pensada para ti. Pensada para darte el servicio más inmediato y cercano. Queremos así abrir las puertas de nuestra casa. Ya tienes la llave.

MUTUA BALEAR
www.mutuabalear.es
www.elautonomo.es

900 173 174
Teléfono gratuito. Asistencia Mundial.
24 horas al día, 365 días al año.


BUSCA
centros
Más de 200 centros a un click

REGULACIÓN DE LA CONTRAPRESTACIÓN COMPLEMENTARIA DE LA DIRECTA

El número de empresas que prestan los servicios de gestión administrativa directamente a la Mutua a la que están asociadas, es muy superior al que estaba inicialmente previsto. Por este motivo se hace precisa la ampliación de la colaboración empresarial establecida en la orden que regulaba la **contraprestación a satisfacer por las Mutuas, por los servicios de administración complementaria de la directa.**

▶▶ El régimen de colaboración resulta también aplicable a empresas de transporte de mercancías por carretera y de transporte público discrecional de viajeros.

▶▶ Las Mutuas están obligadas a remitir a la DGOSS copia de los contratos celebrados.

En el periodo de vigencia de la anterior orden se detectó que algunos de los colaboradores eran pensionistas de la SS o incluso tenían relación laboral con la Mutua con la que colaboran. Este tipo de situaciones ha llevado al establecimiento

de las condiciones y el régimen de incompatibilidades a los que habrán de dar cumplimiento los profesionales y las personas físicas y jurídicas que quieran llevar a cabo esta colaboración.

REQUISITOS:

Para percibir la contraprestación del 3% de las cuotas abonadas por contingencias profesionales:

- Contar con **más de 250 trabajadores** en el mes en que se suscriba el contrato y haber mantenido y mantener dicho número mínimo de manera permanente a lo largo del año natural anterior y durante cada uno de los años naturales de vigencia del contrato.
- Tener un **contrato** escrito con la Mutua donde se especifiquen los servicios concretos en que se materializa su colaboración.
- La efectiva **utilización del Sistema Red** y la liquidación de cuotas mediante el sistema de domiciliación en cuenta o de pago electrónico.

- La **no intermediación** en la prestación de servicios de gestión administrativa de ningún colaborador que pueda dar lugar al percibo de la contraprestación.

HABILITACIÓN:

Para poder desarrollar los servicios de administración complementaria de la directa los profesionales colegiados y demás personas físicas o jurídicas que pretendan llevarlo a cabo habrán de acreditar la preceptiva alta en el Impuesto de Actividades Económicas.

▶▶ La **contraprestación no podrá percibirse por la prestación de servicios distintos a los enumerados en el contrato.**

INCOMPATIBILIDADES:

- Ser pensionistas.
- Ser empleados de la Administración Pública.
- Mantener con la Mutua cualquier tipo de relación laboral, mercantil o de prestación de servicios.
- Ostentar la condición legal de mediadores de seguros privados o ser auxiliares externos de los mismos.
- Ser empleados de cualquiera de los anteriores y prestar sus servicios de administración complementaria por cuenta de los mismos, salvo prueba en contrario.



Orden TIN /221/2009, de 10 de febrero, por lo que se modifica la orden tas/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la ss por los servicios de administración complementaria de la directa.

PLUS+ INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL REA EN EL RETA

Con efectos 1 de enero de 2008, se procedió a integrar a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la SS (REA) en el Régimen Especial de la SS de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), creándose también el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

Respecto a la forma y plazos de inclusión en el citado Sistema Especial, la normativa anterior se remitió a lo que se determinara reglamentariamente.

Por otro lado, el Estatuto del Trabajo Autónomo contenía diversas previsiones en materia de Seguridad Social con incidencia directa en el encuadramiento y la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en el sistema de la Seguridad Social (cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales de dichos trabajadores, posibilidad de contratar a sus hijos menores de 30 años, etc...).

►► **Los trabajadores autónomos deberán concertar la cobertura con una Mutua, salvo aquellos que tenían cubiertos los riesgos con la Entidad Gestora con anterioridad a la modificación normativa.**

Se desarrolla ahora todo lo relativo al encuadramiento y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del REA y del RETA, en particular, de los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, así como a la colaboración que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y

enfermedades profesionales de la Seguridad Social prestan en la cobertura de su incapacidad temporal y contingencias profesionales.

Dicha regulación requería de algunas modificaciones en los reglamentos generales que regulan las referidas materias:

■ **Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado**

por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero: se da nueva redacción a los preceptos reguladores de la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales en el RETA y a las especificidades del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, al que se dedica un nuevo artículo en el que se regula, además de dicha cobertura, el procedimiento para la acreditación y comprobación de los requisitos que determinan la inclusión en él.

■ **Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre:** se modifica la parte relativa a la cotización a cargo de los trabajadores en el REA, que ahora pasa a estar referida solamente a trabajadores por cuenta ajena. Por su parte, la regulación de la cotización en el RETA, en particular la relativa a la incapacidad temporal y a las contingencias profesionales, también se adapta a las novedades legales antes expuestas.

■ **Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio:** dicha norma ve ampliada la regulación sobre plazos reglamentarios para el ingreso de cuotas, a fin de completar la regulación que en el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social se efectúa en materia de comprobación y revisión de la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

■ **Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre:** se modifican los artículos que resultan afectados en cuanto a la formalización de la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto por el que, en desarrollo de la ley 18/2007 de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la SS (REA) en el Régimen Especial de la SS de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), y la ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

PLUS+ ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVA

Recientemente se publica una norma que tiene únicamente por objeto la modificación de varios Reglamentos, concretamente del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social y, por último, del Reglamento sobre Colaboración de las mutuas.

En primer lugar, la modificación del primero se realiza a la luz la aprobación de la actual tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales que hace necesaria en la actualidad la revisión de la regulación contenida en aquella norma. Se especifica ahora también la atribución a la Tesorería General de la Seguridad Social de la competencia para la determinación del tipo de cotización aplicable por contingencias profesionales, con independencia de la entidad por la que haya optado la empresa para su cobertura.

Se aborda la modificación del Reglamento sobre cotización y liquidación al objeto de actualizar las referencias relativas a la anterior tarifa de primas y sus epígrafes sustituyéndolas por las de tarifa actualmente vigente y sus tipos de cotización. Igualmente, se actualizan las referencias a la normativa sobre IRPF en materia de percepciones económicas en especie y gastos de locomoción y manutención.

Y, por último, se adapta la regulación contenida en el Reglamento sobre Colaboración de las mutuas en lo relativo al documento de asociación de las Mutuas en cuanto a la posible existencia y declaración de más de una actividad económica de la empresa.

Real Decreto 328/2009 de 13 de marzo, por el que se modifican el Reglamento sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero; el reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre; y el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

CULTURA PREVENTIVA

NO TEMAS A LA GRIPE A

A lo largo de la historia las pandemias gripales se han producido sin que los países tuvieran tiempo de prepararse para abordar la crisis sanitaria que supone un virus de este tipo. No es el caso, hoy el mundo está sobre aviso. A pesar de este mensaje claramente positivo, puede ocurrir que el exceso de información que recibimos a diario provoque una alarma social. Por ello es importante actuar con conocimiento y establecer unos planes de actuación básicos para las empresas. Todo ello minimizará los efectos económicos y sociales y reforzará la protección de los y las trabajadoras.

DETENER LA PROPAGACIÓN DE LA GRIPE EN EL TRABAJO

Los resfriados y las gripes las causan virus que afectan a la nariz, garganta y pulmones. Suelen propagarse entre las personas cuando estas tosen o estornudan. Por este motivo, para detener el contagio de gérmenes, es importante que tenga en cuenta los siguientes puntos:

1. Cubrirse la boca y la nariz al estornudar o al toser: en estos casos es recomendable toser o estornudar en un pañuelo desechable. Si no lo tuviera, tápese bien la boca y lávese inmediatamente las manos.
2. Lavarse las manos con frecuencia: esta acción es la medida preventiva más importante para reducir la transmisión indirecta de cualquier agente infeccioso. El agua y jabón para estos casos es suficiente, los detergentes antibacterianos no ofrecen ventajas añadidas.
3. Evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca: tocar una superficie contaminada y posteriormente ojos, nariz o boca puede provocar el contagio. Los gérmenes pueden sobrevivir en una superficie como tiradores de puertas, mesas, etc, durante dos o más horas.
4. Quedarse en casa cuando esté enfermo y consultar al médico cuando sea necesario: mantener una distancia prudencial con otras personas ayuda a evitar que otros enfermen.
5. Practicar buenos hábitos de higiene: dormir, hacer ejercicio, control del estrés, beber líquidos y una dieta sana.

LAVADO DE MANOS CORRECTO:

1  mojar las manos con agua

2  aplicar el jabón y frotar durante aproximadamente 15 segundos limpiando entre los dedos y bajo las uñas

3  aclarar con agua

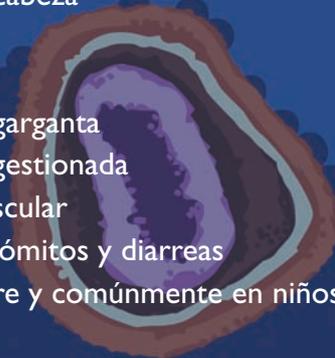
4  secarse las manos con una toalla desechable

5  cerrar el grifo con la propia toalla

6  si no dispone de agua y jabón pueden utilizarse toallitas húmedas con alcohol o gel desinfectante

SÍNTOMAS DE LA GRIPE:

- ▶ Fiebres altas
- ▶ Dolor de cabeza
- ▶ Cansancio
- ▶ Tos
- ▶ Dolor de garganta
- ▶ Nariz congestionada
- ▶ Dolor muscular
- ▶ Náuseas, vómitos y diarreas (no siempre y comúnmente en niños)



PUNTOS CLAVE PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Se tendrán en cuenta las medidas higiénicas y especificaciones que establece la normativa sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

- Formar e informar a los trabajadores
- Evaluaciones de riesgo: en aquellos casos en que se presenten síntomas sospechosos, la evaluación se llevará a cabo por los servicios de salud pública en colaboración con el Servicio de Prevención de su empresa.
- Reducir la exposición de los trabajadores.
- Equipos de Protección Individual (EPI): en este caso tras la evaluación de riesgo y una vez valorada la conveniencia de la utilización para los trabajadores expuestos, los EPI's podrían ser: equipos de protección respiratoria, guantes, ropa de protección, protectores oculares, gorros y delantares.
- Vigilancia sanitaria de los trabajadores especialmente expuestos.

Más información www.insht.es

Departamento de Seguridad e Higiene
de Mutua Balear

RECURSOS HUMANOS

EL DESPIDO UNILATERAL Y POSTERIOR OFERTA DE READMISIÓN

Un factor importante que siempre se debe tener en cuenta en el mundo laboral, es lo que ocurre en el ámbito judicial y en caso de falta de normativa que desarrolle los posibles puntos de conflicto se debe acudir a los criterios jurisprudenciales.

En este sentido, y dado que en la actualidad proliferan los despidos debido a la crisis económica que padecemos, considero importante hacer una reflexión sobre el caso de un despido unilateralmente decidido por la empresa, y su posterior cambio de opinión con oferta de reingreso.

La doctrina instaurada por el Tribunal Supremo en las Sentencias 1/7/1996 y 15/11/2002 (Rec. 1252/2002) y la Sentencia 3/7/2002 (Rec. 3933/2000), establecen una situación que puede ser gravosa al tomar una decisión de despido precipitada por parte de la empresa.

Argumenta el Tribunal Supremo que *“la decisión empresarial de dejar sin efecto el despido producido días antes, no puede tener la eficacia de establecer el vínculo laboral ya roto e inexistente, y que la relación laboral que surge entre empresario y trabajador tiene por causa un contrato de naturaleza bilateral y consensuado, lo que supone que su formalización exige la libre aceptación por ambas partes”*.

De ello se deduce, que no cabe duda de que si el empresario se retracta de su decisión extintiva, y el trabajador acepta el ofrecimiento de reanudar la relación laboral, esta vuelve a su ser y estado anterior dada la concurrencia del consentimiento de los contratantes (Art. 1261 y 1262 del Código Civil), pero lo que no puede aceptarse es que la sola voluntad empresarial de dejar sin efecto una decisión extintiva ya comunicada y hecha efectiva vincule al trabajador y le obligue a reanudar una relación contractual que ya no existe, pues ello supondría contravenir el principio general de que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (Art. 1256 Código Civil).

En definitiva que si la empresa comunica al trabajador una decisión de despido, a partir de dicha notificación queda roto el vínculo laboral a instancia de una sola de las partes, y si el trabajador acciona contra aquella decisión tiene derecho a que el

procedimiento desemboque en una decisión judicial calificando el cese, ya que aunque exista allanamiento del empleador debe dictarse sentencia, ya que se precisa para restituir el contrato roto la voluntad de las dos partes y no de una sola.

Este criterio debe hacer reflexionar antes de tomar la decisión, por cuanto que puede conllevar unos importantes salarios de tramitación que debería satisfacer la empresa, toda vez que la oferta de reingreso ante el TAMIB o incluso con posterioridad puede no ser aceptada por el trabajador y estar a la espera de la decisión judicial, sin que esta opción de no reincorporarse implique ningún desistimiento por parte del trabajador.

Será después de la sentencia cuando el empresario en caso de que el despido sea improcedente podrá optar entre la readmisión o el pago de la indemnización, pero posiblemente se vea obligado también a pagar los denominados salarios de tramitación cuya naturaleza es también indemnizatoria por lo que conviene reflexionar antes de decidir un cese unilateral, si no se tiene la seguridad de la posible reincorporación.



Antonio Mir Llabres y asociados SL
Calle d'es Moll, nº27-1º Izquierda
Alcudia - 07400

Nacido en 1970, sus inicios laborales no parecían ir encaminados hacia el mundo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo. Licenciado en derecho y master en gestión de empresa, ha invertido parte de sus 12 años de vida laboral en el sector servicios y en la gestión del sector público sanitario.

Hace dos años inició su andadura en Mutua Balear y desde octubre está liderando una de las Áreas más importantes a la vez que complicadas. La dificultad es causa de la conjunción de factores que se tramitan y gestionan en prestaciones; el accidente de trabajo, la contingencia común, ims, prestación por embarazo, etc. El objetivo no es otro que cumplir la norma y dar servicio al mutualista. Prestaciones tiene, en definitiva, un contenido administrativo, otro económico y por último, un tercero de carácter jurídico.

CINCO PREGUNTAS CLAVE SOBRE UN ÁREA

► Es importante que los partes se presenten en el plazo correspondiente, de lo contrario las bajas se comienzan a controlar tarde.

► La siniestralidad es cara para todos, cada baja supone un coste social que repercute en empresarios y trabajadores.

significa agilizar la comunicación de las resoluciones, las citaciones de los trabajadores a consultas. Una serie de trabajos que se traducen en que los trámites de controles de contingencia común se agilicen.

2. ¿Cómo definirías el panorama de bajas laborales en la actualidad?, un tema no exento de polémica, pues muchas veces no parece resolverse a gusto de todos.

El objetivo de las Mutuas y por lo tanto el de Mutua Balear es controlar el tiempo de las bajas, además de rehabilitar y readaptar al trabajador lo antes posible a

su puesto de trabajo. Con todo ello se pretende recuperar al trabajador y que este se encuentre en plenas facultades para el desarrollo de sus funciones laborales.

Una diferencia importante en cuanto al tema de las bajas laborales es la duración de las que son de AT y las de CC. Las primeras son más cortas que las segundas y muchas veces el motivo no es otro que el de la recuperación. Muchas patologías permiten terminar la rehabilitación mientras se vuelve al trabajo.



	2004	2005	2006	2007
POBLACIÓN PROTEGIDA AT	179.771	202.228	214.851	223.864
DURACIÓN MEDIA BAJAS AT	23,7	24,3	23,5	23,2
POBLACIÓN PROTEGIDA CC	104.487	117.833	133.223	158.858
DURACIÓN MEDIA BAJAS CC	30,8	27,9	27,7	24,2

En cualquier caso, los datos nos muestran un cambio de comportamiento en las bajas, en los últimos años, a pesar del incremento de población protegida, el tipo de accidentes ha sido de carácter leve y por lo tanto se nota un descenso del tiempo promedio de una baja. Esto también se debe a la cultura preventiva que ve-

PERFILES

nimos fomentando todos los profesionales del sector desde hace ya varios años. Poco a poco todos nos vamos formando y aprendiendo.

3. ¿tal y como está establecido el sistema público de salud, consideras operativa la coordinación de las Mutuas y los médicos competentes en lo relativo a las bajas por enfermedad común?

Se está haciendo un buen trabajo y en esta última etapa los médicos del sistema y los de las Mutuas están muy coordinados. La formación que se hace de este tema es muy importante para concienciar sobre la importancia y coste para las empresas y el sistema que tiene el absentismo.

De todos modos, el tipo de accidentes también ha variado, hemos notado un incremento en los in itinere (al ir y volver del trabajo) relacionados todos con la seguridad vial. En Mutua Balear, desde el Departamento de Seguridad e Higiene, conscientes de la importancia que tiene este tema, hemos desarrollado actuaciones de choque contra este tipo de accidentes.

4. ¿Qué ha supuesto para las Mutuas la prestación por riesgo de embarazo aprobada recientemente y como es la gestión de la misma en Mutua Balear?

Desde la entrada en vigor de la nueva normativa, las Mutuas, asumen el 100% del gasto, ello supone un coste anual que ronda los 3'5 millones de euros. La norma asume este tipo de coberturas en casos muy concre-



tos y en Mutua Balear intentamos ser rigurosos porque esa es nuestra responsabilidad.

5. las enfermedades profesionales siempre han sido y siguen siendo tema polémico. El catálogo ha sido ampliado y reformado hace poco tiempo pero todo el mundo continua opinando que es un camino en el que todos los organismos implicados tenemos mucho por andar, ¿cuál es tu opinión al respecto?.

El tema de las enfermedades profesionales no es baladí, es muy importante, delicado y efectivamente todos nos tenemos que sentir implicados y concienciados.

► Los accidentes relacionados con la seguridad vial han aumentado en un 5 por ciento en el último año, mientras que los ocurridos en el puesto de trabajo han disminuido.

► Las enfermedades profesionales han generado muy mala fama en el sector de Mutuas, pero ello era causa de un desconocimiento general y de un catálogo desfasado que ya se ha actualizado.

En Mutua Balear estamos totalmente implicados y somos conscientes de la importancia que tiene, por ello contamos con un equipo de expertos. Las enfermedades profesionales están dentro de lo que nosotros denominamos "plan de lucha contra la siniestralidad", proyecto que tenemos en marcha para asesorar y fomentar la reducción de accidentes y malos hábitos laborales.

LO MEJOR DE MI PUESTO es poder ayudar a todos, empresarios, sindicatos y trabajadores. Además de poner mi granito de arena en el asesoramiento para una mejor calidad de vida laboral. Nuestro objetivo es mirar por el beneficio de nuestros mutualistas y población protegida.

AHORA puedo entender el mundo de las bajas visto desde fuera. Pues me visto de empresario y de trabajador. En trabajos anteriores no me paraba a pensar en el tipo de baja, si era por accidente o una contingencia común, por ello puedo ponerme en la piel de todos.

ME QUEDA MUCHO por aprender, pero dispongo de un gran equipo con el que juntos hacemos y podemos hacer grandes cosas.

Experta en política desde 1991, Joana Barceló es una orgullosa menorquina que sigue manteniendo su residencia en Ciutadella. La vuelta a Mallorca le supone, entre otras muchas cosas, recuperar todos los recuerdos de estudiante y etapas vividas en la esa isla. Hija de familia numerosa, es afable, amable, accesible y cercana.

Como Consellera de Treball, asume un gran reto y se hace cargo de una Consellería en medio de un recorrido entre legislaturas donde su antecesora inició la cartera de trabajo y la dejó por otro proyecto igualmente ambicioso. Asumir el nuevo cargo en mitad de un periodo de Gobierno no es tarea fácil, hay que zanjarse los temas del anterior cargo y empaparse de los nuevos proyectos iniciados y no iniciados de la



► **La formación tiene que estar diseñada desde el concepto laboral y para ello los cursos tienen que estar planteados con perspectiva. La formación tiene que sustituir a la siniestralidad.**

nueva etapa. A pesar de las dificultades, Joana asume el desafío y agradece que todo el equipo le facilitara el camino.

La CONSELLERIA ha pasado por cambios importantes en el último periodo de tiempo. Todo ello provocado, en gran medida, por la sufrida y temida crisis actual. Con buen criterio, este motivo, de fuerza mayor, ha obligado a un replanteamiento global en la mayoría de actuaciones y actividades llevadas a cabo. Por ello ahora existe una APUESTA clara por una mejor y amplia FORMACIÓN, sobre todo en colectivos de inmigrantes donde se ha trabajado muy duro para promover este tipo de cultura preventiva en la que todos estamos implicados y, sobre todo, salva vidas. LA FORMACIÓN, tiene que estar cualificada para que asuma todo el protagonismo que se merece. La clave es la seguridad laboral representada por personal más capacitado. El otro objetivo es CREAR OCUPACIÓN

encontrando fórmulas que permitan, entre otros objetivos, alargar la temporada turística. Hay que trabajar más en la concienciación de la formación en la pequeña y mediana empresa, es un colectivo difícil por que cuenta con escasos recursos y en el sector de la hostelería se identifica por la estacionalidad. El secreto es siempre LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.

LA PREVENCIÓN, siempre presente, y SIEMPRE RENTABLE por ello desde esta institución están trabajando para crear proyectos de cultura preventiva que enseñen a trabajar sin accidentes.

PREOCUPA el tema de las enfermedades profesionales, menos llamativas que los accidentes. Son causantes de lesiones a largo plazo, de bajas e influyen en la calidad de vida del trabajador. TODOS SOMOS CONSCIENTES, y por este motivo nace un plan de salud laboral con campañas específicas y sectoriales. En este sentido es imprescindible el papel de las Mutuas que junto con el Ibsalut y la Administración debe lograr el reto de la concienciación de la prevención a largo plazo.

► **Baleares es la comunidad autónoma donde más ha bajado la siniestralidad laboral. En sectores como el de la construcción estos resultados demuestran que el esfuerzo realizado en prevención ha dado sus frutos.**



OBJETIVOS CUMPLIDOS

- Desde la Consellería se ha desarrollado un plan que establece la pauta a seguir para los casos de acoso sexual.
- Plan de relanzamiento del sector de la construcción con proyectos de obra pública: escuelas, vivienda protegida, rehabilitación de edificios..., en definitiva incentivar la construcción y desligarla de la especulación vivida hasta el momento.
- Proyectos para incentivar que la mujer ocupe más puestos de trabajo. Todo ello se consigue haciendo camino con empresas y sindicatos para obtener la conciliación laboral.

NOMBRES PROPIOS

ANTES DE QUE TERMINE LA LEGISLATURA SERÍA UN ÉXITO:

- Ganar la batalla de la siniestralidad reduciendo al máximo los índices.
- Que la salud laboral se convierta en un concepto habitual, global y sanitario.
- Ser capaces de aplicar la fórmula que permita combatir el paro.
- Que los elementos formativos y de calificación sean un plus para la contratación.
- Preparar gente que pueda atender a las necesidades derivadas de la Ley de Dependencia.
- Luchar para combatir la desocupación en el sector aeronáutico.
- Crear más escoletas y más plazas para favorecer la conciliación familiar.

EL MENSAJE: trabajar para crear una comunidad que sea un referente para todos los ciudadanos. Este sería un gran desafío político.

PARA + INFORMACIÓN CONTACTAR CON ISABEL OLIVER EN EL 971.784965 (horario de mañanas) O EN www.caib.es

DE INTERÉS

- Los accidentes mortales no bajan pero si varían las causas, ahora hay más tráfico e infartos.
- Desde la dirección general de tráfico se ha estudiado una causa efecto en cuanto al aumento de los accidentes in itinere por carretera. Más preocupación, más distracción, más accidentes.
- Los índices de siniestralidad de enero a octubre han sido los más bajos de los últimos 5 años.
- Los técnicos de la Consellería han aumentado el número de visitas en más de un 90%.
- Se está impartiendo formación al trabajador inmigrante en inglés, francés y árabe.
- Baleares es la tercera comunidad en baja siniestralidad. El índice nacional ha sufrido una bajada del 1,3 mientras que nuestra comunidad ha alcanzado el 4'3%.
- La isla que más ha bajado ha sido Eivissa alcanzando el 6'78%
- Por sectores es el de construcción el que ha reducido más el número de accidentes. Los datos comparativos han tenido en cuenta la población afiliada.
- El 99% de los accidentes son leves, por ello se están llevando estudios y campañas específicos que determinen que accidentes están catalogados dentro de este porcentaje y como evitarlos.
- Los accidentes leves no están catalogados, ni tampoco baremados, desde la Consellería se plantea como una asignatura pendiente para todos, Mutuas incluidas.
- Cada vez más los accidentes laborales son considerados un desprestigio para la empresa. La cultura preventiva ya forma parte de nuestra vida cotidiana.
- Para este 2009 la Consellería tiene previsto un plan de formación gratuito para trabajadores autónomos y pequeños empresarios.

BREVES

PRESENTACIÓN DEL LIBRO "RUIDO Y SALUD LABORAL"

El pasado martes 9 de septiembre se presentó en La Reial Acadèmia de Medicina de las Illes Balears, el libro "Ruido y Salud Laboral", obra editada por Mutua Balear y con el patrocinio de la Reial Acadèmia de Medicina de las Illes Balears.

"Ruido y Salud Laboral" es una obra de carácter divulgativo que hace un recorrido sobre las causas y los efectos que los altos niveles de ruido y la prolongada exposición provocan en el ámbito laboral, de cómo prevenirlos y del complejo marco normativo que lo rodea.

La ponencia corrió a cargo del Dr. Ferran Tolosa; coautor del libro, académico y médico especialista de Mutua Balear en Otorrinolaringología; y de Julián García Sánchez, Licen-

ciado en Derecho y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Balear.



Ferrán Tolosa, Coautor del libro "Ruido y Salud Laboral"

ACUERDO DE COLABORACIÓN SANITARIO ENTRE MUTUA BALEAR Y ASEPEYO

MUTUA BALEAR MULTIPLICA SU COBERTURA ASISTENCIAL

El crecimiento que han tenido las empresas en estos últimos años ha provocado un cambio de actitud dentro del sector de Mutuas. El concepto de empresa ha variado hacia una vertiente mucho más amplia y polivalente con sedes y centros ubicados en multitud de puntos geográficos de nuestro territorio nacional. Mutua Balear lleva años trabajando para mejorar su cobertura global y poder transmitir estas ventajas y servicios. A pesar de todo, las limitaciones en la península nos continuaban pareciendo escasas para el volumen de compañías nacionales que han estado depositado su confianza en nosotros.

Este motivo y el nuevo panorama de Mutuas provoca el nacimiento del acuerdo sanitario con Asepeyo, una Mutua con dilatada experiencia debido a sus más de 90

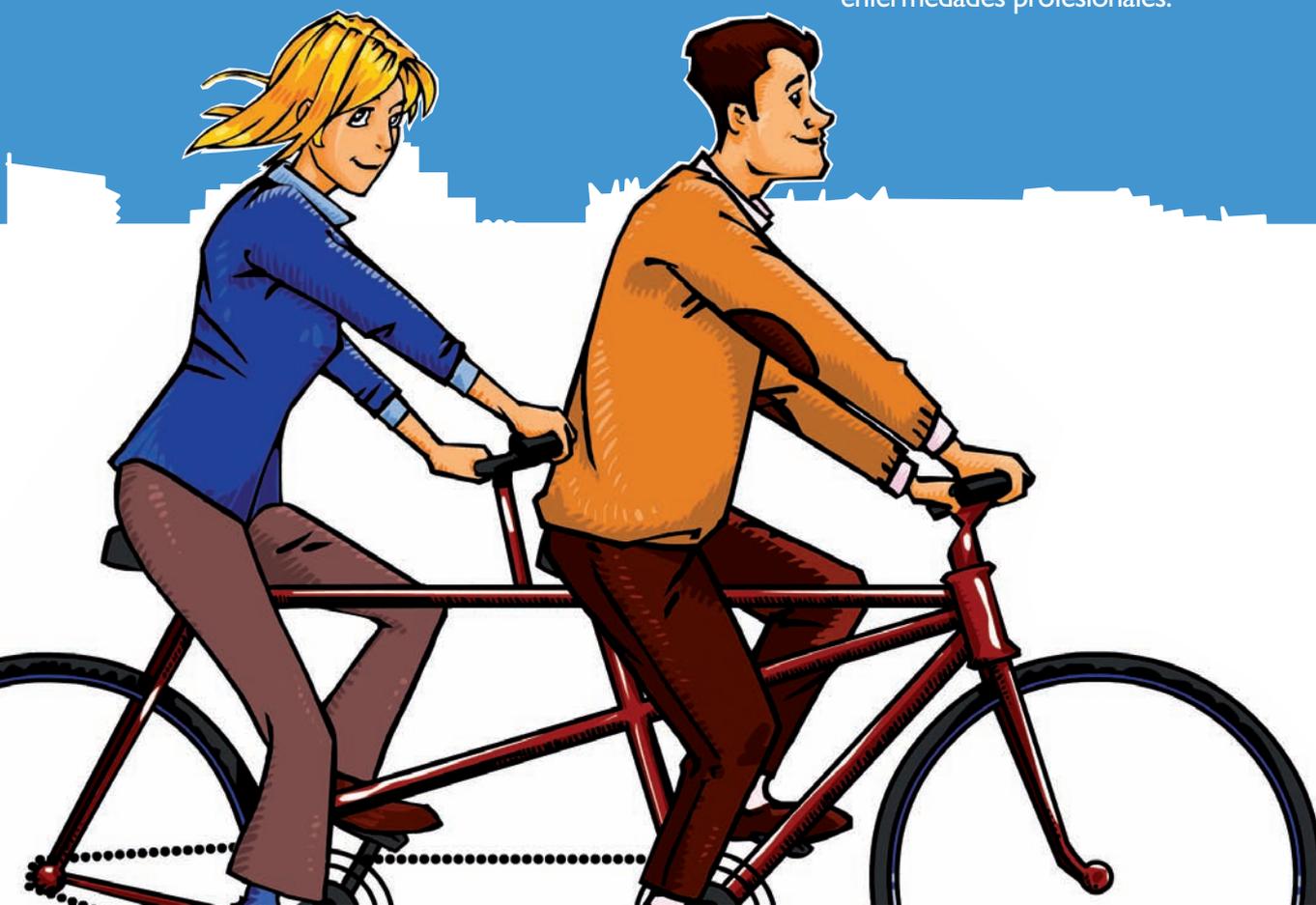
años de existencia que, en la actualidad, da cobertura a casi dos millones y medio de trabajadores.

La alianza de Mutua Balear y Asepeyo supone que la población protegida de ambas entidades se verá beneficiada en la cobertura sanitaria. Todos los centros propios, de las dos Mutuas, estarán a disposición del asegurado que se encuentre en cualquier punto de España. Esto supone más de 185 centros especializados y expertos en el accidente laboral.

▶ **Hemos multiplicado por diez los centros asistenciales donde un mutualista puede acudir.**

▶ **Contamos con una red de 185 centros propios distribuida en todo el territorio nacional. Este acuerdo supone una cobertura asistencial inigualable.**

Una plantilla global dedicada a la readaptación del accidentado a su puesto de trabajo, a la gestión y control de la contingencia común y a la prevención de las enfermedades profesionales.



CORPORATIVA

Un acuerdo pionero donde se multiplican las ventajas, lo que se traduce en ahorro, especialización, adelanto de la gestión y sobre todo en una clara mejora de la atención al mutualista.

Un objetivo de futuro y progreso que va en busca de un crecimiento controlado que favorezca a todas aquellas empresas, trabajadores y colaboradores que, en definitiva, confían en nuestra tarea como entidad sanitaria y reparadora.

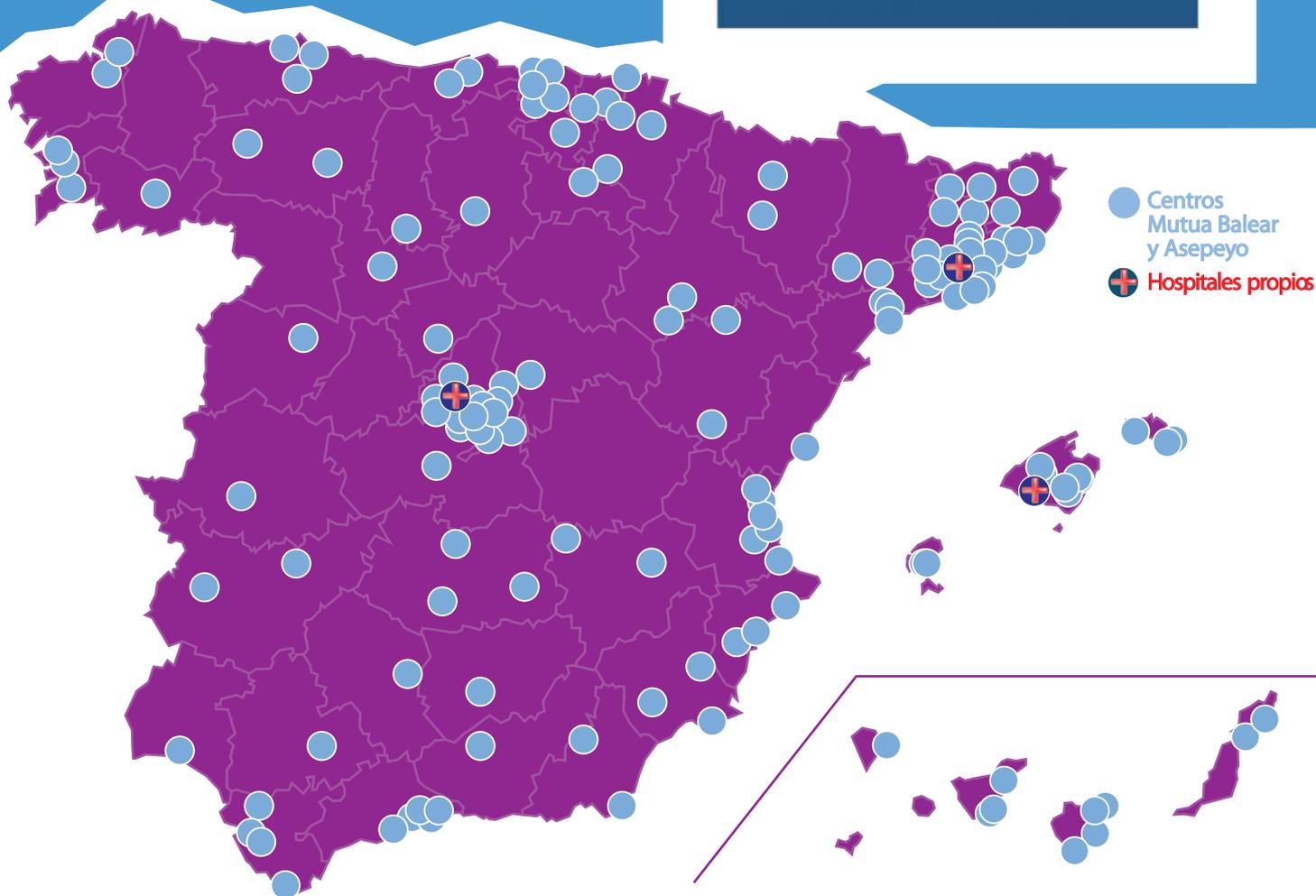
Como Director Gerente de Mutua Balear me siento orgulloso de este acuerdo y de poder formar parte junto con Asepeyo de un proyecto tan ambicioso, cargado de experiencia, motivación y de ilusión.

*Wälfrid Ivern,
Director Gerente
Mutua Balear*

estés
donde
estés

MUTUA BALEAR
 ASEPEYO

Acuerdo de
colaboración sanitario



Si bien la voz es un instrumento clave para la comunicación oral de todas las personas, es además, un elemento de trabajo imprescindible para muchos profesionales que la deben utilizar durante muchas horas en el ámbito laboral. Esto les convierte en potenciales candidatos a desarrollar alguna patología vocal.

Cada una de las diferentes disciplinas exigirá una demanda vocal específica. En el marco de la enseñanza, uno de los más afectados, contamos con factores que favorecen la disfonía, como son las clases numerosas y ruidosas. Estos factores se incrementan además cuando los profesores se encuentran en determinados contextos.

Así vemos por ejemplo que el profesor de música utiliza una alternancia de voz hablada/ voz cantada que conlleva una exigencia acústico-vocal elevada. El educador infantil, por su lado, está inmerso en un ruido de fondo elevado que le exigirá un aumento de volumen, intentado además imitar o acercarse al tono de voz infantil, (algo inadecuado para el adulto); En las clases de idiomas, la metodología que se utiliza actualmente exige una preponderancia del lenguaje oral al escrito. Por su parte los profesores de actividades deportivas contarán principalmente con problemas acústicos (grandes espacios, piscinas, etc.), el uso habitual del orden rítmico y el ánimo continuo que deben transmitir a su alumnado.

En otro orden, los abogados, vendedores y políticos utilizan frecuentemente la voz proyectada con la intención deliberada de influir sobre otros. Son profesiones que llevan implícita una voz denominada de persuasión, de intentar convencer.

Los telefonistas, locutores y teleoperadores tienen la obligación profesional de utilizar la voz durante muchas horas y no pueden reducir su uso en situaciones en las cuales se encuentra alterada momentáneamente por cualquier causa. En estos casos, más que por intensidad, es el número excesivo de horas lo que se asocia muchas con estrés general.

Los niños constituyen una población que requieren consultas cada vez más frecuentes por alteraciones de la voz. Son muy numerosas las causas que lo favorecen: tiempos de recreo, prácticas deportivas, juegos, solfeo, peleas, imitadores de coches... Pero el principal causante es el deporte. Sus órganos fonatorios están en fase de formación y son más vulnerables a las lesiones de los pliegues vocales. Por ello es necesario una especial atención por parte de padres y profesores.

Debemos concienciar a estos grupos de riesgo que cuide esta función, ya que al alterarse ocasiona serios problemas laborales.

No quiero finalizar el artículo sin dejar de comentar lo que representa para una persona el concepto de voz "normal". Hay que tener en cuenta que la voz forma parte de la estética de la persona. Si consideramos valores estéticos la expresión facial, el gesto, el vestir, y otros de carácter corporal general, no debemos dejar de lado las características de la voz como un elemento de valor estético, ya que la mostramos multitud de veces a lo largo del día.

Por otro lado debemos recordar que la voz forma parte de nuestra personalidad, de nuestro estado de ánimo y que ejerce una influencia evidente sobre nuestros interlocutores.

*Ferran Tolosa,
Médico especialista en Otorrinolaringología,
Académico de la Reial Academia
de Medicina de les Illes Balears y
autor del libro "Ruido y Salud Laboral"*



INFOMUTU@ 2.0

INFOMUTU@ es una completa herramienta personalizada para la gestión de accidentes de trabajo y de aplicaciones de servicios de valor añadido.



Esta herramienta, de carácter gratuito, está destinada a todos aquellos mutualistas que quieran trabajar y tramitar sus gestiones cómodamente desde el ordenador, haciendo así su trabajo más sencillo y rápido.

Además, cuenta con un conjunto de herramientas de consulta y seguimiento que le permitirán conocer en todo momento muchas de las informaciones que de otra manera le costaría multitud de trámites.

Mutua Balear, en su afán de mejora y modernización, ha desarrollado una nueva versión con mejores y más completas utilidades. Entre otras mejoras destacamos se puede destacar:

- Un mejorado diseño y nuevos menús de navegación.
- Mejorado seguimiento de pacientes AT y CC. (añadiendo nuevos campos de utilidad)
- Mejoras búsquedas (por nombre / NIF del trabajador...)
- Mejorados informes y estadísticas de siniestralidad (visualización de fecha de AT...)
- Nueva opción para la consultar de expedientes de riesgos por maternidad de embarazo y lactancia
- Mejoras y ampliadas opciones de personalización, guardado y exportación a diferentes formatos.
- Ampliada documentación de interés.

Además se ha creado un tutorial interactivo con el que podrá hacer un rápido recorrido de la herramienta, conociendo sus funciones, características y consejos que le ayudarán a sacar el mejor rendimiento.

Para acceder a esta nuevos servicios y al tutorial tan sólo debe solicitar su nuevo password en www.mutua-balear.es o a través de su asesor personal.

BUSCACENTROS

Desde la web de Mutua Balear, todos nuestros mutualistas pueden disfrutar desde ya de una nueva y útil herramienta para la consulta de centros propios y concertados: Buscacentros.

Este nuevo servicio permite, de manera sencilla e intuitiva,

la búsqueda de los más de 220 centros (propios y concertados) de los que dispone actualmente Mutua Balear. Catalogados geográficamente y con un método de búsqueda gráfica, todas las referencias cuentan con el teléfono de contacto, dirección, horario y mapas de situación (gestionados a través de google maps).

La actualización de estos datos se realiza de forma diaria, por lo que esta herramienta se configura como un el referente para la consulta de los centros a los que acudir en caso de accidente, complementando así el servicio gratuito de asistencia mundial del teléfono 900 173 174.



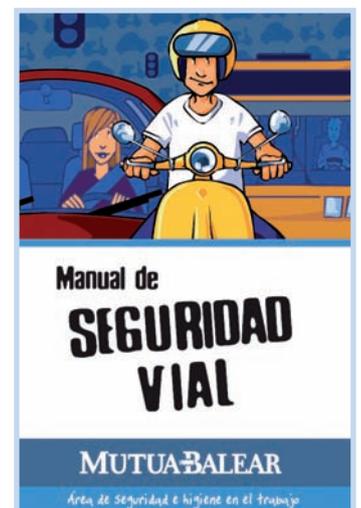
MUTUA BALEAR RENUEVA SU DELEGACIÓN EN MENORCA

La delegación de Menorca cambia su domicilio actual a unas renovadas y mejoradas instalaciones situadas en la Calle San Sebastián 60, Maó, Tel. 971 367 917. Esta renovada delegación se une a la amplia red de centros y delegaciones que Mutua Balear tiene distribuidas en las Illes Balears, Canarias y la Península, y que puede consultar a través de la herramienta "Busca Centros" de nuestra web.

MANUAL DE SEGURIDAD VIAL

Mutua Balear, en su labor de divulgación y fomento de la cultura preventiva, ha editado el manual de "Seguridad Vial". Este manual, impulsado por el Departamento de Seguridad e Higiene, se une a las referencias ya disponibles (Primeros Auxilios, Ruido y Salud Laboral...).

De una manera gráfica y amena, este manual tienen como objeto el conocimiento y la prevención de los riesgos laborales derivados del tráfico viario (accidentes In Itinere, tráfico en centros de trabajo...)



Este manual, así como otras referencias, son de carácter gratuito y pueden descargarse desde la web de Mutua Balear o bien solicitarse a través de su asesor personal.

Un mundo en tus manos

Completa herramienta de gestión y consulta personalizada de accidentes de trabajo.

En nuestro afán de mejora y modernización hemos desarrollado el nuevo Infomutu@, un mundo de servicios pensado para nuestros mutualistas. Con esta nueva versión mejoramos y ampliamos las herramientas de gestión, consulta, estadísticas, documentación... que tanto facilitan el trabajo.

Todo lo que necesitas al alcance de tu mano.

Esta nueva versión contiene, entre muchas otras aplicaciones:

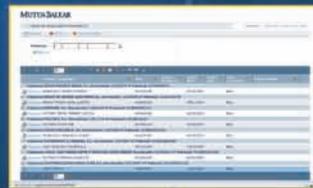
- Aviso de parte de accidente pendiente y elaboración del mismo.*
- Consulta y seguimiento on line de procesos AT y CC.**
- Consulta de expedientes de riesgos durante el embarazo y lactancia.
- Relación de accidentes sin baja para Delt@
- Mejoradas y ampliadas estadísticas de siniestralidad.
- Visualización de deducciones IT (tanto de AT como de CC).
- Mejorada herramienta para el cálculo de cuota anual (con opción específica para autónomos).

*Interconectado con el sistema Delt@.

** Para los procesos A.T declarados y C.C presentados

Y además servicios de valor añadido como...

- La más completa y actualizada base de datos de convenios colectivos.
- Descarga de documentación de interés (documentos propios, documentos del INSS...)
- Completas opciones de personalización, guardado y exportación a diferentes formatos.



más cerca de ti

Para poder acceder a esta nueva versión tan sólo debes solicitar tu certificado rellenando el formulario que se encuentra en nuestra web www.mutuabalear.es. ¡A que esperas!