

Noviembre 2007

Depósito Legal PM-1330-98
Nº Franqueo Concertado 33/97
Gremi Forners, nº2
Polígono Son Castelló
07009 - Palma de Mallorca
Tel. 971 43 49 48
www.mutuabaleaer.es



PERSONAJES: RAFAEL MIQUEL



SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

PERFILES: JAUME CANET

**ESTATUTO DEL TRABAJO
AUTÓNOMO**

EVITA ACCIDENTES. TU SEGURIDAD, NUESTRO ÉXITO.

Prevención integrada. Tu seguridad en las mejores manos.

La base de la cultura preventiva es tener claro que todos los accidentes pueden ser prevenidos. Con la aplicación de la seguridad e higiene en el trabajo se obtienen rápidas y consistentes mejoras en los comportamientos de seguridad.

En Mutua Balear trabajamos en la aplicación de pautas de comportamiento individuales y colectivas que favorezcan la gestión de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo.

Mutua Balear. Cuidamos tu salud.

Área de Seguridad e Higiene en el Trabajo



Cultura preventiva es
confianza mutua y
satisfacción laboral.

CLÍNICA MUTUA BALEAR
C/ Bisbe Campins, 4
07012 Palma de Mallorca
Tel. 971 21 34 00

OFICINAS CENTRALES
C/ Gremi forners, 2
07009 Palma de Mallorca
Tel. 971 43 49 48

MUTUA BALEAR
Cuidamos tu salud

MUTUA BALEAR
www.mutuabalear.es

900 173 174

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



EDITORIAL

Las Mutuas se constituyen en una seña de identidad que entronca en la misma historia del sistema de la Seguridad Social. El Secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado ha reconocido su incuestionable papel en una comparecencia cargada de mensaje, objetivos y logros seguida en el Congreso de los Diputados. Es relevante el reconocimiento que ha hecho de la labor de las Mutuas, un sector que trabaja a diario para ofrecer un mejor servicio a empresarios y trabajadores. Participe en la acción protectora de la Seguridad Social, colaboramos en el desahogo del sistema sanitario nacional con la dispensa, también, de prestaciones sanitarias y recuperadoras.

Con un compromiso más firme, las Mutuas han ido incorporando competencias a lo largo de su historia; desde las gestión económica de las enfermedades comunes, pasando por el papel que ha jugado la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una norma de larga trayectoria que ha supuesto grandes cambios en nuestra operatividad, y como prestación más reciente: la que protege el embarazo y la lactancia. El sector de Mutuas cuenta con un equipo de profesionales preparados para dar soporte al sistema sanitario y con afán colaborador. Un colectivo que sin duda goza de buena salud.

El Secretario de Estado afirma que se están llevando a cabo diversas medidas en pro de la transparencia en su gestión y resalta el buen trabajo que llevan a cabo y la constante mejora. Palabras llenas de oxígeno para todos los que estamos implicados a diario en el carro de la seguridad, la salud, la prevención y la rehabilitación.

Pero esta no es la única noticia de interés que nos parece oportuno destacar. También queremos felicitar al Presidente del Govern Balear, a la CAEB y a los sindicatos UGT y CCOO por la iniciativa tomada hace pocas semanas: la puesta en marcha del pacto por la competitividad, la ocupación y la cohesión social. Una iniciativa que tiene como objetivo único lograr el bienestar económico y social de todos los ciudadanos. Uno de los pilares importantes del proyecto es la estabilidad, la seguridad y la salud laboral. Evidentemente una buena noticia de la que esperamos poder aportar nuestro granito de arena.

Desde Mutua Balear queremos aprovechar este número para felicitar las Navidades y desear lo mejor en el próximo año nuevo que estamos a punto de estrenar.

ÍNDICE



4
Artículo: Subcontratación en el Sector de la Construcción

6
Noticia: Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo

7
Artículo: Estatuto del Trabajo Autónomo

8
Plus+: Lo más destacado del Anteproyecto de los Presupuestos Generales 2008

8
RRHH: Procedimiento electoral. Comités de Empresa

10
Personajes: Rafael Miquel

11
Breves

12
Noticia: Comparecencia del Secretario General de la S.S.

12
¿Sabías qué..?

13
Corporativa: 2008: los cambios que vienen

14
Perfiles: Jaume Canet. Jefe médico de Mutua Balear

15
De interés mutuo

COMITÉ EDITORIAL

REDACCIÓN:

Dpto. Comunicación:
Patricia Fonollá
Vicenta M^a.Vicente

CONSULTORES:

Rafael Nicolau
Isabel Salvá
Marta Salvá
Katya Vila

DISEÑO GRÁFICO E ILUSTRACIONES:

Dpto. Comunicación:
Javier Giménez
Daniel Durán

FOTOGRAFÍA:

Dpto. Comunicación

COLABORADORES:

Manolo Pujol

COORDINACIÓN:

Patricia Fonollá
Isabel Salvá

Dos son las normas que se han dictado relativas a la subcontratación en el sector de la construcción. La primera de ellas, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, cuya entrada en vigor está prevista para mediados del mes de abril de 2008. La segunda se publica casi un año después, el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la norma anterior, vigente a partir del 26 del pasado agosto.

► **Por primera vez después de 10 años de la publicación de la Ley se aborda la forma de organización productiva en el sector de la construcción.**

Más de 10 años después de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aborda por primera vez la realidad de la forma de organización productiva de gran tradición en el sector de la construcción. El objeto de la Ley es la regulación del régimen jurídico de la subcontratación con el establecimiento de una serie de garantías dirigidas a mejorar las condiciones del sector, así como la seguridad y salud de los trabajadores. Sin embargo, la plena efectividad de la primera norma hacía necesaria definir aquellos aspectos que requerían de desarrollo reglamentario son cuatro: el registro de empresas acreditadas, el libro de subcontratación, las reglas de cómputo de porcentajes de trabajadores indefinidos marcados en la ley y la simplificación documental de las obligaciones establecidas para las obras de construcción en el ordenamiento jurídico.

Con carácter previo a desarrollar los aspectos del desarrollo reglamentario, cabe recordar **las principales novedades establecidas en la Ley reguladora de la subcontratación:**

■ **Solvencia y calidad empresarial:** las empresas contratistas y subcontratistas deberán: poseer una organización productiva propia con medios materiales y personales necesarios y ejercer directamente la organización y dirección de los trabajos; acreditar que el personal cuenta con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y, acreditar que cuenta con una organización preventiva adecuada. Todos ellos son requisitos exigibles en las obras iniciadas con posterioridad al 19 de abril de 2007.

■ **Estabilidad en el empleo:** las referidas empresas deberán disponer de un mínimo de trabajadores con-

tratados con carácter indefinido.

■ **Creación del Registro de Empresas Acreditadas** en el que deberán constar debidamente inscritas las empresas contratistas.

■ **Cumplir los límites en el régimen de la subcontratación.** La cadena de subcontratación se limita a tres niveles, estando contemplado un cuarto nivel para casos excepcionales, previa aprobación por parte de la dirección facultativa. No exigibles en las obras iniciadas con anterioridad al 19 de abril de 2007.

■ **El trabajador autónomo** corta la cadena de subcontratación, no pudiendo subcontratar los trabajador a otras empresas ni a otros trabajadores autónomos.

■ Cada empresa contratista deberán disponer de un **Libro de Subcontratación.**

A continuación detallamos los aspectos más relevantes del desarrollo reglamentario:

REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS

1. OBLIGACIÓN DE ESTAR INSCRITAS AQUELLAS EMPRESAS QUE PRETENDAN SER CONTRATADAS O SUBCONTRATADAS EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.

■ Solicitar la inscripción con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso.

■ Comunicar a la autoridad laboral cualquier variación de los datos.

■ Solicitud de inscripción acompañada de Declaración relativa al cumplimiento de los requisitos exigibles a las empresas, así como la siguiente documentación:

■ Dispone de una organización preventiva adecuada.

■ Así como de recursos humanos con formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales.

2. PROCEDIMIENTO DE INSCRIPCIÓN:

■ Solicitud dirigida al Registro dependiente de la autoridad laboral competente (correspondiente a la CCAA donde radique el domicilio de la empresa).

■ Si reúne los requisitos, se asignará una clave individualizada para cada empresa en todo el territorio nacional.

■ Si no reúne los requisitos, posibilidad de subsanar defectos en 10 días, teniéndole por desistido en caso de que no se haga.

3. EFECTOS:

■ Permite intervenir en la subcontratación en el Sector de la Construcción.

ARTÍCULO

- La obtención de la Certificación de inscripción supone el cumplimiento de sus obligaciones de vigilancia de los requisitos.

- La certificación deberá solicitarse dentro del mes anterior al inicio de la ejecución del contrato.

4. RENOVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN.

- Validez por 3 años, renovables por períodos iguales (previa solicitud dentro de los 6 meses anteriores a su expiración).

5. CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN:

- Supuestos:
 - Cuando cese la actividad que motivó la inscripción.
 - Cuando dejen de cumplir los requisitos exigidos.
- Solicitud dirigida a la autoridad laboral dentro del mes siguiente al supuesto que la motiva.
- Posibilidad de cancelación de oficio por parte de la autoridad laboral competente.

OBLIGACIÓN DE INSCRIPCIÓN EN REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS EXIGIBLE A PARTIR DEL 26 DE AGOSTO DE 2008

Posibilidad de solicitar la inscripción a partir de la creación del Registro por la autoridad laboral competente.

Hasta ese momento, acreditación de la observancia de las obligaciones previstas en la normativa mediante DECLARACIÓN DEL EMPRESARIO junto a la DOCUMENTACIÓN acreditativa de poseer una organización preventiva adecuada y personal con formación adecuada.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- OBLIGADAS aquellas empresas que sean contratadas o subcontratadas habitualmente para realizar trabajos en obras de construcción deberán contar con un número de trabajadores indefinidos no inferior al 30% de la plantilla.

■ ¿HABITUALMENTE?

- Que se dediquen a actividades del Sector de la Construcción.

- Que durante los 12 meses anteriores hayan ejecutado uno o más contratos en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006 con duración acumulada no inferior a los 6 meses.

■ PERÍODO TRANSITORIO:

- 10% hasta el 19 de octubre de 2008.
- 20% hasta el 19 de abril de 2010.
- 30% a partir del 20 de abril de 2010.

FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Deber general establecido en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Posibilidad de establecer programas formativos de contenido específico en los Convenios Colectivos sectoriales, así como sistemas de acreditación de la formación recibida.

LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN

- Obligada cada empresa contratista – UN LIBRO PARA CADA OBRA.

- Deberá estar habilitado por la autoridad laboral del territorio en el que se ejecute la obra.

- Tendrán acceso todos los agentes intervinientes en la ejecución.

OBLIGACIÓN DE TENER LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN A PARTIR DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 2007, hasta esa fecha debe utilizarse la ficha de subcontratación prevista en la ley.



NOTICIA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007/2012 se aprobó por el Consejo de Ministros el pasado 29 de junio. Esta iniciativa tiene como objetivo reducir la siniestralidad laboral y mejorar de forma continua los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Los objetivos a cumplir se agrupan en dos grandes apartados: los referidos a la prevención de riesgos laborales en la propia empresa - que tiene como destinatario a empresarios y trabajadores-, y por otro los relativos a las políticas públicas de lucha contra la siniestralidad laboral que tienen como destinatarios a las administraciones públicas.

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ANTES DE LA ESTRATEGIA	CON LA NUEVA ESTRATEGIA
El empresario sólo podía asumir personalmente la actividad preventiva en empresas con menos de 6 trabajadores y cuya actividad no fuera considerada especialmente peligrosa (Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención).	La modalidad organizativa de la prevención de “asunción personal por el empresario” podrá adoptarse en empresas de hasta 10 trabajadores y que no desarrollen actividades consideradas de especial riesgo (Anexo I del Reglamento de los servicios de prevención). Se impulsarán las autoevaluaciones con modelos tipo por sectores y especificando actividades o riesgos que requieren de un apoyo técnico especializado.
La gestión preventiva conllevaba la generación de gran cantidad de documentación, a menudo difícil de comprender y aplicar por el pequeño empresario.	En empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades de Anexo I, el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva se podrán realizar de forma simplificada a través de un documento de extensión reducida.
Cualquier empresa que no hubiera concertado la totalidad de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno estaba obligada a la realización de auditorías. Sólo podían quedar exentas las empresas de menos de 6 trabajadores y de actividad no peligrosa que hubieran optado por la asunción del empresario o por la designación de un trabajador como modalidad preventiva.	Quedarán dispensadas de la obligación de auditoría las empresas de hasta 50 trabajadores que organicen su sistema de prevención con recursos propios, aunque para ello deberán presentar la autodeclaración de exención de auditoría, conforme al Anexo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.
El complejo entramado normativo en materia de seguridad y salud laboral dificultaba su debido cumplimiento en las pequeñas y medianas empresas.	En todas las futuras normas de prevención de riesgos laborales y en todas las Guías del INSHT se incorporará un capítulo específico sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas.
Las pequeñas y medianas empresas no disponían de recursos para adaptar los equipos de trabajo a los requisitos de seguridad vigentes.	Se pondrá en marcha un Plan Renove de equipos de trabajo obsoletos en aquellos sectores donde los datos de siniestralidad aconsejen la modernización de la maquinaria.
Las empresas tendían a externalizar la prevención de riesgos laborales a través del concierto con un servicio de prevención ajeno, sin integrar la seguridad y salud laboral en la gestión empresarial.	Las empresas que tengan recursos de prevención propios se beneficiarán de reducciones en las cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional y de bonificaciones en los contratos de trabajadores que realicen tareas preventivas o se integren en los servicios de prevención.
No existía ningún tipo de reconocimiento a las empresas sin accidentalidad laboral.	Se establecerá un sistema de bonus o reducción de cotizaciones sociales para las empresas con menores índices de siniestralidad.

ARTÍCULO

ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Más de tres millones de trabajadores autónomos cuentan con un Estatuto que regula su trabajo. A partir de la publicación en el BOE del pasado día 12 de julio de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo, se regula la actividad de ese colectivo a través de una norma de rango legal.

Los contenidos más relevantes de esta nueva norma son:

- Se establece qué se entiende como trabajador autónomo.
- Se formula un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores autónomos.
- Se regulan las reglas de prevención de riesgos laborales.
- Se establecen garantías económicas para el trabajador autónomo.
- Se regula el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.
- Se concretan condiciones específicas para determinar con claridad quiénes pueden ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes. No se pretende legalizar a los denominados “falsos autónomos”, ya que el objeto fundamental de la promoción que incorpora esta Ley es que el autónomo amplíe su cartera de clientes y diversifique su actividad.
- Se establece la posibilidad de contratación laboral de los hijos menores de 30 años que convivan con el trabajador autónomo.
- Se contempla la posibilidad de celebrar acuerdos de interés profesional entre asociaciones de autónomos o sindicatos y empresas, siempre que no vayan en contra de los postulados de la Ley de Defensa de la Competencia.
- Se asigna a la jurisdicción social la resolución de los litigios de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
- Se reconoce un catálogo de derechos colectivos y se establecen las bases para el reconocimiento de la representatividad de las asociaciones de autónomos.
- Se crea un Consejo Estatal del Trabajo Autónomo.
- En materia de protección social, se aplican medidas tendentes a que el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos converja con el Régimen General de la Seguridad Social.
- Se permitirá la jubilación anticipada en el caso de trabajadores autónomos, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida.
- Se reconoce la prestación por accidente laboral en situaciones “in itinere”.
- Se mandata al Gobierno para que, siempre que es-



tén garantizados principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, proponga al Parlamento la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

- Se establecen medidas de fomento del empleo dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, la formación profesional y favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada.
- En este sentido, se aumentan las bonificaciones de la cotización a la Seguridad Social de los jóvenes de hasta 30 años, y mujeres de hasta 35, que inicien su actividad como autónomos, pasando del 25% actual al 30% y de 24 a 30 meses.

Les recordamos que, de conformidad a lo dispuesto en la Disposición Adicional 3ª del Estatuto del Trabajo Autónomo, a partir del próximo 1 DE ENERO DE 2008, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por la cobertura de las prestaciones de Incapacidad Temporal y no tuvieran derecho a dicha prestación en razón de otra actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social –pluriempleados-, estarán OBLIGADOS a concertar dicha cobertura.

Por otro lado, les comunicamos que al cierre de esta edición no se han determinado, mediante desarrollo reglamentario, aquellas actividades realizadas por trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Quedan excluidos de la obligatoriedad de cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales aquellos trabajadores por cuenta propia agrarios incorporados al “Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia”.

El Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 ha sido aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, estando a la espera de su aprobación por el Senado. Del análisis del referido texto, relatamos aquellas modificaciones que resultan de interés por afectar a la Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Entre las principales, se recoge la reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes para aquellos supuestos en que la trabajadora, por razón de riesgo durante el embarazo o lactancia, sea destinada a otro puesto de trabajo compatible con su estado. Igualmente los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que no hayan optado por la cobertura de las contingencias profesionales, efectuarán una cotización adicional del 0,1% sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. También se establece dicha cotización adicional para los trabajadores

incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

En las Disposiciones Finales del Proyecto se introducen una serie de variaciones en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley General Presupuestaria que afectan, particularmente, a los sistemas de financiación, capitalización y ampliaciones de crédito por parte de las Mutuas.

Junto al referido Proyecto de Ley de Presupuestos, son otras las normas que actualmente se encuentran en tramitación. Así, también se espera que entre en vigor a partir del mes de enero del próximo año la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social que desarrolla una reforma global del sistema según el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social firmado el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, CEOC, CEPYME, UGT y CCOO. Algunas de las principales novedades de esta norma son las relativas a jubilación y jubilación parcial —edad mínima de 61 años—, así como a Viudedad en la que se reconoce la pensión de viudedad a las parejas de hecho con convivencia acreditada o hijos comunes.

En el primer número del 2008 desarrollaremos las normas de este artículo.

PROCEDIMIENTO ELECTORAL COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

FASE PREVIA O DE PROMOCIÓN

La promoción de las elecciones corresponde a los delegados de personal y a los miembros de los comités de empresa de los sindicatos más representativos, es decir que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes.

El promotor de las elecciones procederá al preaviso mediante una comunicación dirigida a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta comunicación se debe llevar a cabo con un plazo mínimo de un mes de antelación al inicio del proceso y nunca antes de tres meses para la conclusión del mandato electoral de los representantes unitarios. El modelo 1 del anexo del RD 1844/1994 (en adelante RD) es el obligatorio para formalizar el aviso.

A partir de ese momento:

- La oficina pública hará público el preaviso mediante el tablón de anuncios, dentro del siguiente día hábil a la recepción.
- La empresa, en el término de siete días, convocará a los trabajadores que constituirán la mesa electoral y a los representantes unitarios, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

- La empresa remitirá a los trabajadores al censo laboral formalizado mediante modelo 2 RD.

FASE DE DESARROLLO

La constitución de la mesa electoral se formalizará mediante el modelo 3 RD. A la mesa le compete la gestión total y estará formada por:

- Un presidente: el trabajador más antiguo de la empresa.
- Dos vocales: los electores de mayor y menor edad, este último actuará de secretario.
- Los suplentes serán los trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en orden de antigüedad y edad.
- Los candidatos no pueden componer la mesa pero sí designar un interventor.
- El empresario puede designar a un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.
- Serán electores aquellos trabajadores mayores de 16 años con, al menos, un mes de antigüedad y serán elegibles los mayores de edad con seis meses de antigüedad.
- Están legitimados para presentar candidaturas los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, las coaliciones sindicales y los propios trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas iden-

RECURSOS HUMANOS

tificadas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos tres veces el número de puestos a cubrir. Se formalizará mediante el modelo 8 RD.

FASE DE REGISTRO

■ El original del acta de escrutinio, la papeleta de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa electoral se presentarán, en el plazo de tres días, en la oficina pública por el presidente de la mesa electoral. Dicha oficina, en el inmediato día hábil, publicará una copia en el tablón de

anuncios e informará al empresario. Diez días después se procederá o no al registro.

■ Las impugnaciones se tramitarán, previa reclamación, ante la propia mesa electoral y dentro del día laborable siguiente al acto a impugnar.

*Manolo Pujol Villalonga,
Graduado Social. Coleg. 187
C/ San Miquel 28 10 1ª
07002 Palma de Mallorca
971.718337*


Pujol Asesores S
Asesoría Laboral, Fiscal y Contable

TIPOS DE ELECCIONES	A DELEGADOS DE PERSONAL	A MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA
CONSTITUCIÓN	Un colegio electoral y una mesa.	Dos colegios electorales (integrados por trabajadores técnicos y administrativos y otro por especialistas y no cualificados). Cada colegio tendrá una mesa por cada 250 trabajadores o fracción.
ELECTORES O ELEGIBLES	El empresario determinará quiénes son electores o elegibles.	La mesa electoral determinará quiénes son electores o elegibles.
TIEMPO DE PUBLICACIÓN	Se publicará el tiempo que determine la mesa con criterios de razonabilidad.	Se publicará en el tablón de anuncios durante un mínimo de 72 horas.
RECLAMACIONES	El plazo de resolución de reclamaciones lo resolverá la mesa con criterios de razonabilidad.	Las reclamaciones se resolverán 24 horas después de la exposición del censo y se publicarán en las 24 horas siguientes de la resolución.
NÚMERO DE REPRESENTANTES	Se determinará el número de representantes a elegir aplicando los artículos 62 y 67 del ET. Se computan tanto los trabajadores fijos (incluidos los discontinuos) como los de contrato. En este último caso los contratados de hasta un año computan como un trabajador más cada 200 días trabajados, o fracción, en el período del año anterior al de la convocatoria de la elección.	El número de representantes se distribuirá entre los dos colegios e irá en proporción al número de trabajadores.
PLAZO PRESENTACIÓN CANDIDATURAS	No existe plazo específico.	Es de 9 días.
LISTA DE CANDIDATOS	Única lista ordenada alfabéticamente con expresión de las siglas del sindicato, coalición sindical o grupo de trabajadores.	Las listas deberán contener tantos nombres como puestos a cubrir.
PLAZO PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS Y RECLAMACIONES	Sin plazo específico.	Concluido el plazo, se proclamarán las candidaturas en los dos días siguientes. Las reclamaciones se harán en el día laborable siguiente y se resolverán en el posterior hábil.
CAMPAÑA ELECTORAL	Sin plazo, pero con 24 horas entre la constitución de la mesa y la votación (en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores).	Duración mínima de cinco días.
ESCRUTINIO y RESULTADOS (art. 70 y 71 et)	Acta mediante modelo 5 RD. La atribución de resultados seguirá un sistema mayoritario puro.	Acta modelos 6 y 7 RD. La atribución de resultados seguirá un sistema de carácter proporcional.

PERSONAJES

RAFAEL MIQUEL LA PERSONA Y EL PERSONAJE

Ponerle nombre y apellidos al mérito de la evolución de la prevención en los últimos 30 años es una osadía pero, como en todos los logros sociales, siempre hay personas que han formado parte activa en los cambios. En este caso sí que podemos bautizar a una de ellas. Abogado por vocación y miembro de la Unión General de Trabajadores por convicción, desde sus inicios ilegales en este sindicato, comienza su andadura impartiendo una abogacía universal: penal, civil, matrimonial... y, por supuesto laboral, materia a la que dedicará la práctica de los años siguientes.

SU POSTURA ANTE LA PREVENCIÓN Y EL ACCIDENTE DE TRABAJO

Rafael Miquel comenta la importancia de las actividades que se desarrollaron en la transición. La prevención contaba con una ordenanza de los años 70 relativa a la seguridad y la higiene en el trabajo. Dicha ordenanza era poco conocida y no muy aplicada. En aquel entonces la cultura preventiva era casi inexistente, se estaba abriendo un camino en el mundo de la salud laboral, pero en ese momento la lucha por la recuperación de las libertades era la prioridad. Antes de culturizar a la población en la necesidad de las políticas prevencionistas era necesario luchar para que el 60% de los trabajadores estuvieran debidamente asegurados y cobraran sus horas extras. Muchos logros de la prevención se obtuvieron con medidas reactivas: huelgas, protestas y múltiples demandas. Demandas que, en aquel entonces, en muchas ocasiones iban por la vía penal, sin embargo hoy es más común la civil.

Europeísta convencido, afirma que gracias a la entrada en la Unión Europea hoy podemos presumir de encontrarnos en el punto en el que estamos. La Ley de Prevención de 1995 es una pieza clave en la estrategia de seguridad laboral y el mayor logro es el consenso que ha obtenido entre los colectivos de empresarios, trabajadores e inspección de trabajo.

Rafael Miquel hace una serie de apreciaciones ante el accidente de trabajo; de su evolución destaca que ha variado el tipo de accidente pero que la clásica pirámide sigue manteniéndose a lo largo del tiempo.



Los accidentes in itinere han aumentado notablemente en los últimos años a consecuencia de los tráfico, este dato distorsiona los resultados y es preferible no tenerlos en cuenta la hora de hacer las estadísticas, a excepción de cuando se estudia el sector transportes.

SU POSTURA ANTE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Es inevitable hablar del mundo de las bajas y su postura no deja de ser sorprendente, pues independientemente de la creencia de que no todas las bajas por enfermedad se corresponden con la realidad, Rafael Miquel está convencido de que no existe un uso indebido por parte de los trabajadores en general. Está orgulloso de la legislación reciente que hace referencia a las enfermedades profesionales y es de la opinión de que la norma anterior estaba obsoleta

y no se correspondía con la actualidad laboral, por lo tanto la califica, sin tapujos, de anticuada e incompleta.

►► **La enseñanza de la Prevención sólo puede conseguirse con el consenso de empresarios, trabajadores y técnicos.**

Manifiesta que el cambio ha sido radical, al igual que la mejora, aún así sigue mostrándose crítico con la realidad de hoy en este sentido y es de la opinión de que se debe trabajar para tratar todas aquellas enfermedades vinculadas a una actividad laboral y fomentar la cultura preventiva en todos los ámbitos, sin olvidar el de los médicos de cabecera.

Otro tema de rigurosa actualidad en el sector es el del colectivo de los trabajadores autónomos. Las diferencias con los trabajadores por cuenta ajena son muy llamativas y en algunos aspectos como este concreto de las enfermedades profesionales, las estadísticas son claras y muestran que este colectivo recuenta menos días de baja. Esta disminución tiene dos lecturas claras, una de ellas es la reducción de las prestaciones económicas en caso de no asistir al trabajo. Miquel afirma que igualar el tema de las cotizaciones entre unos trabajadores y otros es muy difícil, es una cuestión que continúa, según su opinión, al descubierto, aún con la nueva Ley, aunque reconoce que las distancias se han acortado.

SU POSTURA ANTE LA ACTUALIDAD PREVENTIVA Y LABORAL

Se muestra respetuoso ante la reforma del aumento, a más de seis, el número de trabajadores por empresa que puede asumir la prevención.

PERSONAJES

Es tajante cuando habla de prevención, *para que funcione todas las piezas tienen que estar encajadas*. Tiene fe en las figuras de los delegados territoriales y sectoriales, al igual que en las comisiones paritarias que ayudan a aquellas empresas que no tienen aplicada la prevención.

Amante del diálogo como herramienta de logro, su experiencia le demuestra que las denuncias no sirven para nada. El empresario debe creer y entender que la prevención es



rentable a corto plazo. No existe la magia, la suma de múltiples factores se resuelve en una clara mejora de la situación laboral que obtiene como resultados el bienestar del trabajador y por lo tanto un mayor rendimiento en su puesto de trabajo.

SUVIDA

Totalmente entregado al mundo laboral y figura de UGT, Rafael inició sus andaduras como empresario hace ya varios años, una experiencia que le ha enriquecido y le ha permitido tener una visión panorámica a la hora de mediar en un conflicto laboral. Reconoce que la experiencia le ha aportado conocimientos que le permiten entender a ambas partes, empresario y trabajador; todos tienen su razón, afirma.

► **Igualar las condiciones de los trabajadores por cuenta ajena a los del autónomos no es tarea fácil pero hoy las distancias entre unos y otros se han acortado considerablemente.**

Su etapa de empresario fue dura, como la de todos, y le sorprendieron las necesidades de los autónomos, son las mismas que las de cualquier empresa mayor: se requieren todos los departamentos, comercial, y recursos humanos, prevención, etc. Nos contó sonriente la curiosidad más peculiar de ese período y es que no consiguió cobrar una baja consecuente de una operación.

Rafael Miquel ha estado al frente de una larga trayectoria llena de objetivos y victorias. Es obligada la pregunta de cuales han sido las expectativas de los años 70 que se han visto resueltas hoy. Claramente no se acuerda: *afortunadamente las ideas y los valores evolucionan con la persona. Intento llevar a cabo mi trabajo de mediador con total imparcialidad: ese es mi objetivo.*

BREVES

INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

RD 597/2007 de 4 de mayo sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta disposición tiene por objeto determinar la forma en que deben hacerse públicas las sanciones administrativas impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales. El procedimiento para hacer públicas las sanciones se iniciará de oficio mediante propuesta contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo

y Seguridad Social. Una vez que adquieran firmeza deberán publicarse en el BOE o Boletín oficial de la Comunidad Autónoma, en un plazo no superior a los tres meses.



En la comparecencia de Octavio Granado ante en el Congreso de los Diputados a mediados de septiembre, se ha hecho un repaso de todo lo relativo al estado actual del sector de las Mutuas de Accidentes de Trabajo con el objetivo de informar a la comisión de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Secretario de Estado hizo en todo momento un planteamiento positivo de la labor de las Mutuas en España. Afirma que son una seña de identidad en el modelo de protección social. Entre otras cosas, destacó que han jugado un papel imprescindible en la aplicación y puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 1995.

Octavio Granado afirma que el gobierno ha llevado a cabo una serie de actuaciones sobre las Mutuas que han logrado mejorar su operatividad y transparencia de gestión: se ha puesto en marcha un código de buenas prácticas, tutelado por un órgano denominado de conflictos; se han llevado a cabo diversas fusiones de mutuas y, por último y valorada como la más importante, la puesta en marcha de un plan contable conectado a la Seguridad Social denominado SICOMAT. Mediante este sistema todas las Mutuas rendirán cuentas de la misma forma que los departamentos de la propia Administración. Aparte de estas iniciativas resaltó el modelo mutual español y lo comentó.

En cualquier caso, explicó la excelente colaboración de todas las Mutuas con la Administración, lo que ha facilitado las labores y puesta en marcha de los proyectos previstos.

Otro de los aspectos a destacar es el relativo a la gestión de la contingencia común, labor que vienen desarrollando las Mutuas desde hace más de 10 años: se reconoce que es necesario un control para evitar el fraude existente en las bajas laborales.

En definitiva, Octavio Granado manifiesta el objetivo de conseguir unas Mutuas más transparentes y participativas. Objetivo del que está satisfecho por la colaboración y largo camino recorrido hasta la fecha.

► **Las mutuas son una seña de identidad en el modelo de protección social y han contribuido en la reparación de la salud de los trabajadores.**

ADEMAS...

BASES PARA EL DIÁLOGO SOBRE EL PACTO POR LA COMPETITIVIDAD, LA OCUPACIÓN Y LA COHESIÓN SOCIAL EN LAS BALEARES

El Govern Balear, la CAEB, UGT y CCOO han acordado constituir de forma inmediata tres mesas con el fin de conseguir el diálogo, la concertación y la negociación. Es aquí donde se fraguará el pacto por la competitividad, la ocupación y la cohesión social en Baleares.

Las tres mesas que se han constituido son la de economía que aborda el futuro de la industria, la de turismo donde se continuarán los trabajos desarrollados por la mesa creada el pasado mes de noviembre, y se analizará el libro blanco de turismo y la de ocupación y cohesión social que se hará cargo de las mejoras laborales así como la estabilidad, la seguridad y la salud laboral.

El objetivo de todos los que han firmado este pacto es el de avanzar en el bienestar económico y social de los ciudadanos sin ningún tipo de exclusión.

¿SABÍAS QUÉ...?

EN EE.UU.

Como no podía ser de otro modo, esto sucedió en EE.UU: un ciudadano de Nueva York se quiso suicidar y decidió tirarse a una vía del metro, pero el metro pudo frenar a tiempo y no le mató, produciéndole tan sólo unas heridas. El ciudadano demandó a la compañía del metro alegando que tenían los "frenos defectuosos y eso le produjo heridas".

La obsesión por demandar, llevó a una mujer a hacerlo contra la compañía fabricante de su microondas por no indicar en sus instrucciones que no se debían meter gatos en el mismo, puesto que ella lo hizo tras asear a su gatito. Lo increíble es que ganó el juicio.



CORPORATIVA

2008: LOS CAMBIOS QUE VIENEN

Cuando se acerca el cierre de un ejercicio, se publican los proyectos de ley de reforma de la Seguridad Social y se ultiman los Presupuestos Generales del Estado, empiezan a entrecruzarse las novedades más significativas que, tras superar los correspondientes trámites parlamentarios, entrarán en vigor en el siguiente año.

Unos de los aspectos más importantes, y que merece que hoy tratemos por lo relativamente inesperado de su noticia, es la inclusión en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 una modificación en la Tarifa de Accidentes de Trabajo que tiene por objeto la reducción efectiva de las cotizaciones empresariales en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

No es la primera vez que hablamos de ello. A finales del año 2006 se efectuó un gran despliegue de medios anunciando una modificación de la estructura de las Tarifas que debía conllevar una reducción de las cotizaciones en aproximadamente un 4%. Hoy, transcurrido casi un año desde la aprobación de dicha reforma, la realidad ha sido diferente: el cambio en la estructura tarifaria que incluía reducciones en

las cotizaciones por CNAE sobre los epígrafes de años anteriores fue compensado en buena medida por el incremento que ha significado la reclasificación de parte de los trabajadores en el apartado de ocupaciones comunes de la tarifa.

Tras meses de escuchar la reducción de tarifas que venía, las organizaciones empresariales se mostraron justamente defraudadas en sus expectativas.

Y 2008 traerá la solución: no estamos hablando de nuevas reformas en la estructura de la tarifa sino, simple y llanamente, de una reducción porcentual de los Tipos de Cotización, entendemos que fundamentada en un histórico de casi un año en el análisis de la evolución de la siniestralidad por CNAEs, tal y como ya preveía la reforma anterior.

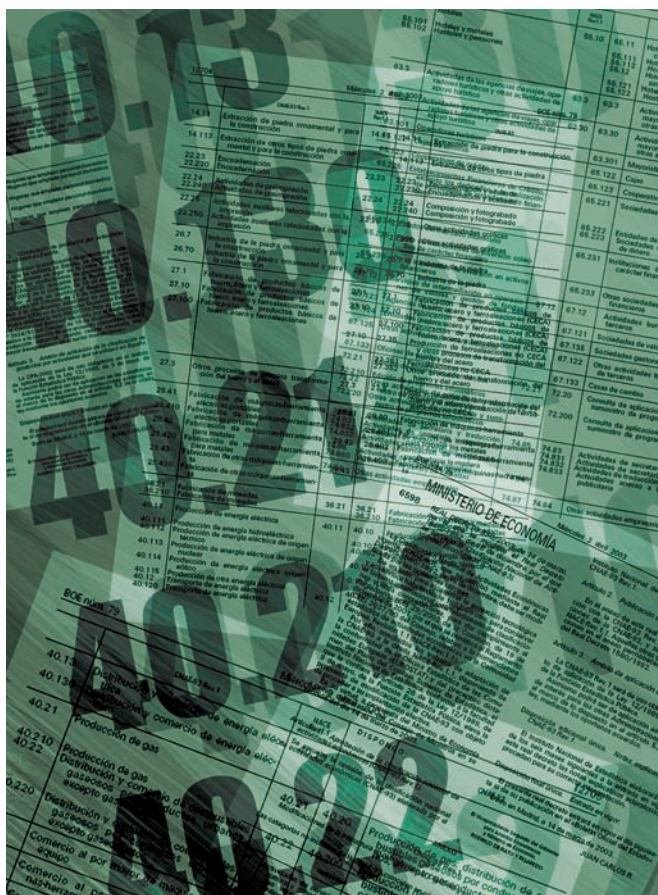
► Las cotizaciones por CNAE sobre los epígrafes de años anteriores fue compensado en buena medida por el incremento que ha significado la reclasificación de parte de los trabajadores en el apartado de ocupaciones comunes de la tarifa.

Esta reducción de Tipos representaría, según las primeras estimaciones efectuadas por Mutua Balear, un descenso de los mismos que fluctuaría desde el pronunciado 8,5% en Mantenimiento y Reparación de Vehículos, hasta el descenso más generalizado del 3,9% ó 3,7% de los Tipos de Cotización en Construcción y Hostelería, respectivamente.

► La reducción prevista supondrá un descenso llamativo en construcción y hostelería.

Desde Mutua Balear no podemos dejar de felicitarnos por una medida largamente reclamada por nuestros Mutualistas. Nuestro objetivo a partir de ahora seguirá siendo el intentar mantener la reducción de siniestralidad laboral de nuestras empresas protegidas, favoreciendo con ello que sigan dándose las condiciones necesarias que posibiliten nuevas reducciones de los Tipos de Cotización.

Wálfrid Ivern, Director Gerente Mutua Balear



Jaime Canet es médico en Mutua Balear desde 1979, en navidad, cumplirá 28 años de profesión en nuestra empresa. Desde hace 10 ejerce, además, las funciones de director médico y lidera un equipo de 15 profesionales de la medicina. Todos ellos habituados a lesiones relacionadas con el accidente de trabajo y por lo tanto especialistas en la materia. Un grupo que desarrolla un gran trabajo a lo largo de los 365 días del año.

LA PERSONA

Se confiesa amante de la pesca y es en el mar donde pasa gran parte de su tiempo libre.

Estudia medicina por vocación. Su padre que era director de la Mutua Felanitense lo llevaba de niño a las oficinas, donde aprendió lo que quería ser. La traumatología, dice, es su vida.

EL MÉDICO

Erudito en lo suyo, destaca entre otras muchas cosas por ser uno de los mejores operando las manos. A lo largo de su carrera lo que en la jerga del sector se denomina "la mano en el medio laboral" se convierte en su fuerte y es capaz de lograr movilidad en lesiones que muchos hubieran apostado por la amputación.

A lo largo de todos estos años Jaime Canet es rotundo al hablar de cambios. Los más llamativos: el crecimiento que Mutua Balear ha tenido en los últimos tiempos y las medidas de seguridad que han adoptado algunos gremios como por ejemplo, los carpinteros, sector, en el que no hace tanto, contaba con muchos accidente graves en las manos y ahora apenas hay unos pocos.

LA ESPECIALIDAD

La traumatología es siempre traumatología, pero practicar esta especialidad en una mutua o en una clínica no es lo mismo. Se diferencia, básicamente, en el tipo

de paciente: el trauma no laboral abarca, también, a un colectivo de la tercera edad con fracturas típicas, como la lesión de cadera.

Como la Clínica de Mutua Balear tiene conciertos con seguros de previsión social, nuestros médicos asisten otras lesiones como las comunes de los niños en edad escolar.

EL MÉTODO

Como responsable del equipo médico el Dr. Canet ha establecido una pauta de trabajo basada en el seguimiento, método que, Canet, afirma es la base del éxito. Esto es, los sa-

nitarios cuidan al enfermo desde que entra en Mutua Balear y hasta el final. En definitiva, cada paciente es

►► **Apostamos por un seguimiento de los pacientes basado en que cada accidentado tenga un mismo médico desde el principio y hasta el final del proceso.**

atendido por un solo médico, así el accidentado recibe una atención basada en un único criterio y, además, el médico está implicado desde un principio. Este método de trabajo nos diferencia mucho de la sanidad pública. Fiel al trabajo en equipo, reconoce que la traumatología en Mutua Balear es moderna, competente, competitiva y enfocada siempre a la readaptación del enfermo al puesto de trabajo y a la mejora de la calidad de vida del accidentado. Todo ello es posible gracias al equipo médico que compagina asistencia, visitas y urgencias.

EL DATO

En lo que llevamos de año y teniendo como referencia la fecha de redacción de este boletín se han llevado a cabo:

- 28.502 accidentes de traumatología.
- 845 intervenciones quirúrgicas de traumatología.
- 2.873 estancias hospitalarias de traumatología.

SETLA

Jaime Canet es este año, además, el presidente de SETLA (Sociedad Española de Traumatología Laboral) y anfitrión por lo tanto del próximo congreso que se celebrará en Palma de Mallorca el próximo mes de noviembre. A este Congreso asisten más de 400 traumatólogos especializados en accidentes de trabajo y es, en la actualidad, una jornada de trabajo muy productiva. Hace ya siete años que nació SETLA y teniendo en cuenta el éxito de asistencia y la dificultad que conlleva montar un congreso en la actualidad, lo considera un importante logro, sobre todo para la medicina laboral.



DE INTERÉS MUTUO

TARJETA PROFESIONAL PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Desde el pasado 6 de septiembre todos los trabajadores por cuenta ajena del sector de la construcción pueden solicitar la TPC "Tarjeta Profesional de la Construcción".



El Convenio General de la Construcción (2007/2011) determina que esta tarjeta será obligatoria a partir del último día del año 2011.

A través de este documento se acredita la formación que el trabajador ha ido recibiendo en materia de prevención de riesgos laborales y su experiencia laboral.

El titular de la tarjeta tendrá derecho a la exención del periodo de prueba en los contratos fijos de obra u otra modalidad de contrato temporal para los trabajos de su categoría profesional siempre que acredite su cumplimiento en cualquier empresa anterior; a la validez del reconocimiento en materia de vigilancia de la salud con el límite de un año para el mismo puesto o actividad y a acceder, rectificar o actualizar los datos que figuren en su expediente y obtener las certificaciones relativas a los mismos.

Aquellos trabajadores autónomos constituidos como empresa con trabajadores a su cargo podrán certificar que disponen, como mínimo, de la formación inicial en materia de riesgos laborales.

Para solicitar la tarjeta puedes consultar donde en la siguiente dirección: www.trabajoenconstruccion.com

Si eres trabajador autónomo, consulta nuestra web www.elautonomo.es e infórmate de todas las ventajas que Mutua Balear pone a tu disposición:

- Asistencia sanitaria.
- Baja por accidente y enfermedad.
- Cobro de subsidio por baja.
- Indemnización después del alta médica.
- Cobertura en caso de fallecimiento.
- Ayudas sociales.

BOTIQUINES

El 11 de octubre ha salido publicada la ORDEN TAS/2947/2007 de 8 de octubre, por la que se establece, de nuevo, el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la

Seguridad Social; esta orden se ha publicado ocho meses después de la resolución de febrero de 2007 en la que las Mutuas se veían inhabilitadas para dispensar botiquines a sus empresas.

La principal diferencia de esta nueva orden es que se detalla el contenido de los botiquines así como el de las reposiciones. Otra de las características más importantes del texto es la exclusión de la aplicación a bordo de buques ya que estos se regulan según lo dispuesto en la normativa específica del RD 258/1999 de 12 de febrero.

Pueden hacer la solicitud de botiquines a través de nuestra web www.mutuabaleares.es.

Contenido mínimo de un botiquín:

- Tiritas y vendas.
- Guantes desechables y estériles.
- Gasas estériles.
- Esparadrapo.
- Antiséptico (yodo).
- Pinzas y tijeras.
- Agua oxigenada.
- Suero fisiológico.

Recomendaciones en el uso del botiquín:

- Utilizar de forma racional.
- No usarlos fuera del ámbito laboral.
- Tras utilizarlos, dejarlos tapados y en su sitio.
- El material será exclusivo para su uso en primeros auxilios.
- Verificar antes de la toma la fecha de caducidad.
- Reponerlos antes de agotar existencias.



SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA DE MUTUA BALEAR.



Utilizamos las técnicas más novedosas y menos invasivas y contamos con lo más importante, potencial humano.
Nuestra especialidad: la traumatología.
Nuestro objetivo: la mejor y más rápida curación del paciente.

MUTUA BALEAR

*medicina experta,
medicina especializada.*

CLÍNICA MUTUA BALEAR
C/ Bisbe Campins, 4
07012 Palma de Mallorca
Tel. 971 21 34 00

OFICINAS CENTRALES
Y CENTRO ASISTENCIAL
C/ Gremi forners, 2
07009 Palma de Mallorca
Tel. 971 43 49 48

MUTUA BALEAR

www.mutuabalear.es

900 173 174

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