letras azules

03

la revista de MUTUABALEAR

julio 2012

COMITÉ EDITORIAL

COORDINACIÓN

Isabel Salvá
Patricia Fonollá
Rafael Nicolau

REDACCIÓN Y CONTENIDOS

Daniel Durán
Emilio Morancho
Julián García
Meritxell Panadés
Patricia Fonollá
Rafael García
Ruth Viudez

ILUSTRACIÓN

Javier Giménez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Daniel Durán
Javier Giménez
Martí Guardiola

MUTUA BALEAR

FUNCIONAMIENTO Y CONTENIDOS ADICIONALES

En las páginas de LETRAS AZULES encontraras símbolos que te proporcionarán información adicional y acceso a contenidos interactivos:

- Información adicional
- Reseña que indica referencia legislativa
- Acceso a videos

Para navegar a través de la publicación usa los iconos de la parte inferior o arrastra las paginas desde las esquinas inferiores como en una pagina de revista tradicional.

Índice

- CUANDO EL CAMBIO TE OFRECE OPORTUNIDAD 4
- EN REFORMAS, DISCULPEN LAS MOLESTIAS 6
- BASES DE COTIZACIÓN 2012 9
- ¿ERES RESPONSABLE CON LOS RIESGOS LABORALES? 10
- CAMARERAS DE PISO 19
- ¿DE QUE DEPENDE? 20
- LA REFORMA LABORAL 26
- ¿CUÁNTO CUESTA UNA BAJA? 29
- YA HA LLEGADO INFOMUTUA 3.0 30
- FACEBOOK EN LA EMPRESA 32
- SEGURIDAD VIAL: MODERA LA VELOCIDAD 34
- NOVEDADES WEB 38
- ¿ERES AUTÓNOMO? 42
- COMIDA SANA EN CUERPO SANO 46

Cuando el cambio te ofrece oportunidad

Dicen los expertos que a todos nos abruman los cambios, sobre todo por la incertidumbre que conllevan. Deberíamos pensar que siempre serán positivos a medio o largo plazo, pero la mente humana, muchas veces, nos hace dudar y evita pensamientos alentadores. Pero, añaden también los expertos, que en un porcentaje elevadísimo los resultados de nuestras preocupaciones son mejores de lo esperado.

Existe la zona cómoda y resulta paradójicamente incómodo salir, por ello a veces nos echan. A partir de ese momento toca asumir cambios y convertirlos en posibilidades. El momento actual es obviamente difícil para todos, sin embargo en Mutua Balear hemos decidido trabajar para mejorar nuestra dinámica diaria, servicios y asistencia, y en ello estamos. Nos queremos subir al carro de las ilusiones para evolucionar.

En este número resumimos reformas y más reformas, unas en forma de mensajes breves y directos, otras más desarrolladas. Nos acordamos, una vez más, del imprescindible colectivo autónomo y de sus cambios, novedades y mejoras, en algunos casos. Agrarios que ya cotizan y medidas que apuntan a que los autónomos quizás vean modificada su edad de jubilación, devoluciones de cuotas y demás novedades relacionadas. Contamos lo que nos cuentan para estar siempre informados.

Pero no queremos editar una revista sin volver a la conciencia preventiva, la que salva vidas, ofrece calidad laboral y ahorra dinero y recursos. Por ello, una vez más, le damos protagonismo. Hablamos de la responsabilidad, en sus distintas vertientes, atribuible al empresario por el incumplimiento en la normativa preventiva. Y también de

seguridad vial, una seguridad menospreciada por exceso de confianza, sin embargo imprescindible. Recordemos también que, en algunas ocasiones, conlleva un valor añadido cuando la empresa crea un plan de seguridad vial para sus trabajadores, pues ofrece la oportunidad de optar a las bonificaciones del estado en materia preventiva: los famosos y anhelados incentivos.

Leyes antiguas pero en boga y vigor como la de Dependencia o la reforma laboral, la primera tan oída, la actualizamos y planteamos. Un repaso a su situación actual, ventajas e inconvenientes de sus ya cinco años de vida. Y de la ya archiconocida reforma laboral, sintetizaremos las dudas más comunes.

Y como siempre un repaso a nuestro altavoz, a nuestra comunicación con el exterior. Cada día más junto a ti que confías en Mutua Balear. Estamos en las páginas web y siempre a la última en redes: facebook y twiter. ¡síguenos!

P. Fonollá

En reformas, disculpen las molestias

Programa nacional de reformas 2012

por P. Fonollá

La actual situación económica ha obligado a realizar a lo largo del 2012 una serie de medidas difíciles con el objetivo de mejorar y remontar los resultados hasta ahora registrados. En este resumen intentaremos sintetizar las medidas más relevantes:

1. Disciplina presupuestaria

a. Ley orgánica de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera

b. Mecanismo de financiación para el pago a proveedores

c. Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

2. Medidas de ajuste para la consolidación fiscal

a. Medidas de austeridad presupuestaria en la administración General del Estado.

b. Modificaciones impositivas:

i. IRPF

ii. Impuesto rentas de no residentes

iii. Impuesto bienes inmuebles

iv. Impuesto sociedades

v. Impuesto sobre incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana

vi. Impuesto sobre las labores de tabaco

vii. Plan de prevención y lucha contra el fraude fiscal

3. Sanidad

a. Reforma del aseguramiento en el Sistema Nacional de Salud

b. Ordenación de la cartera de servicios

c. Mejora de la eficiencia de la oferta sanitaria.

d. Ordenación de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

e. Racionalización de la demanda farmacéutica.

f. Racionalización de la oferta farmacéutica.

4. Reforma del sistema de atención a la dependencia

5. Educación

a. Incremento del número de alumnos por aula

b. Aumento de las horas lectivas del personal docente no universitario

c. Adecuación de la cobertura de sustitución de profesores de educación no universitaria.

d. Racionalización de las modalidades de bachillerato ofertadas por cada centro educativo.

e. Racionalizar la implantación de módulos de formación profesional.

f. Régimen de dedicación del profesorado universitario.

g. Aproximar los precios públicos de los servicios académicos de las universidades al coste efectivo de los mismos.

h. Incorporar el principio de estabilidad presupuestaria a las universidades.

i. Racionalizar el número de titulaciones de grado universitario.

6. Justicia

a. Reforma de la legislación procesal básica.

b. Desincentivar el uso indebido del sistema judicial.

c. Potenciar la solución extrajudicial de conflictos.

d. Favorecer unas transacciones económicas más eficientes y menos conflictivas.

7. Seguridad social

a. Asegurar viabilidad del sistema de pensiones

- i. i.Compabilidad entre pensión y trabajo
- ii. ii.Se exigirán aportaciones al Tesoro público a las empresas con beneficios que realicen prejubilaciones de mayores de 50 años.

b. Plan de lucha contra el fraude: medidas para la detección del empleo irregular y lucha percepción de prestaciones indebidas.

c. Mayor eficiencia en la gestión:

- i. Creación de la agencia estatal de la Seguridad Social
- ii. Administración electrónica

iii. Reforma de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

8. Reforma del mercado laboral

a. Favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

b. Fomentar la creación de empleo y reducir la dualidad laboral.

c. Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

d. Favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral.

e. Reorientación de los programas de promoción de empleo.

f. Reorientación de los programas de formación profesional para el empleo.

g. Nuevos instrumentos para la orientación profesional y la intermediación en el mercado laboral,

h. Racionalización de los incentivos económicos a la contratación laboral.

i. Coordinación y evaluación por parte de los servicios públicos de empleo.

9. Crecimiento y competitividad

a. Plan integral para la mejora de la regulación.

b. Reducción de cargas administrativas.

c. Ley de Garantía de la Unidad de Mercado.

d. Mejora de la supervisión de los mercados de bienes y servicios. Creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Cometencia.

e. Liberalización de los servicios profesionales.

f. Ley de impulso a la actividad comercial.

g. Liberalización de los horarios comerciales.

h. Ley de medidas para mejorar la cadena alimentaria.

i. Modificación de la Ley General de Telecomunicaciones.

j. Actuaciones orientadas a la consecución de un transporte eficiente y de calidad.

k. Modificación de la normativa en materia de agua y otras disposiciones ambientales.

l. Reforma de la Ley de costas.

10. Vivienda y suelo

a. Ley de regeneración urbana y fomento del alquiler.

b. Plan estatal para la regeneración urbana y el alquiler.

FUENTE: Ministerio de Economía y Competitividad

Cotización 2012

por R. García

Actualizadas en la web de Mutua Balear las bases de cotización para el ejercicio 2012.

La base de cotización es el importe sobre el que se aplican los porcentajes o tipos de cotización y, como resultado, se obtiene la cuota a ingresar a la Seguridad Social.

En el Régimen General las bases de cotización para el ejercicio 2012 serán las mismas que las de 2011, exceptuando las bases máximas, que experimentan un incremento del 1%.

En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, debido a la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado y la congelación del Salario Mínimo Interprofesional para el 2012, las bases mínimas quedan congeladas, con una serie de particularidades que puedes consultar en nuestra web.

Consulta aquí todas las bases de cotización vigentes:

ver en web

- RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS
- SISTEMA ESPECIAL TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS
- RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR
- SISTEMA ESPECIAL AGRARIO INTEGRADO EN RÉGIMEN GENERAL

Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.

Recuerde, el día 1 de Julio finalizó en plazo para incribir en el Régimen de Empleados de Hogar.

Responsabilidad empresarial

en materia de prevención de riesgos en el trabajo

por I. Salvá y J. García

La ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), concretamente en su artículo 14, es concluyente en imponer al empresario el cumplimiento de una serie de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para garantizar el derecho del trabajador a una protección eficaz.

En línea con lo anterior, el artículo 42 de la LPRL establece que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

1. Responsabilidad administrativa

La responsabilidad administrativa que genera el incumplimiento por parte del empresario de la nor-

mativa en materia de prevención de riesgos laborales viene previsto en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) que tipifica como infracciones las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan la normativa en el orden social, entre otras, las relativas a la seguridad y de salud laborales (art. 1.1 y 11 LISOS).

Las sanciones previstas (art. 39 y siguientes de la LISOS) son, principalmente, de carácter económico pudiendo ser la sanción de entre los 40 euros hasta los 819.780 euros de multa, dependiendo de que el incumplimiento esté tipificado como infracción leve, grave o muy grave. Dentro de cada una de ellas se gradúan las sanciones en función de la concurrencia de una serie de criterios agravantes o atenuantes. Esta sanción está directamente relacionada con el hecho de no haber puesto todos los medios necesarios para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo, independientemente de que con posterioridad se produzca o no un daño en la salud del trabajador/a.

Como sanciones accesorias a las dinerarias hay que señalar que se prevé la posibilidad de suspensión de la actividad o incluso el cierre del centro de trabajo de forma definitiva, así como la limitación para contratar con la Administración.

El procedimiento sancionador se inicia por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de oficio por propia iniciativa, mediante denuncia y por persona con interés en el caso.

> "Las responsabilidades civiles o penales pueden recaer sobre personas de la cadena de mando que no necesariamente sean el o la empresaria"

2. Responsabilidad penal

Respecto a la responsabilidad penal podemos distinguir dos tipos de figuras delictivas:

1. DE RESULTADO, para los casos en que un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales provoque un daño en la salud de los trabajadores en forma de lesiones o muerte. El código penal las recoge y tipifica como:

1. Homicidio doloso o imprudente (artículos 138 y 142 del Código Penal).
2. Lesiones dolosas (artículos 147 y 150 del Código Penal).
3. Lesiones imprudentes (artículos 152 del Código Penal).

4. Faltas de lesiones contra personas tanto la dolosa como la imprudente(los artículos 617 y 621 del Código Penal).

2. DE PELIGRO O RIESGO: Los artículos 316, 317, 318 del Código Penal contempla los delitos contra los derechos de los trabajadores. En estos casos no es necesario que se produzca un resultado dañoso sino que basta, según prevé el art. 316 del Código Penal, que se haya puesto en peligro grave y concreto la seguridad y salud de los trabajadores.

Los elementos necesarios para considerar que estamos ante las figuras delictivas antes relacionadas sin cuya concurrencia no se podrían considerar como tales, son:

- Que se haya producido un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Que los que estando obligados a ello no proporcionen los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen sus tareas con las medidas adecuadas de seguridad e higiene.
- Que el incumplimiento ponga en peligro grave y concreto la vida, salud o integridad física del trabajador/a no siendo necesario que se produzca una lesión.
- Que el incumplimiento provoque una lesión o fallecimiento del trabajador afectado por el siniestro.
- Que la conducta de los obligados a facilitar los medios se vea afectada por dolo, imprudencia grave o imprudencia leve en el caso de las faltas

Es importante resaltar que el término "obligados" legalmente abarca no sólo al empresario sino a la alta dirección, a la intermedia y al responsable del control de la ejecución del trabajo. Así, los Juzgados han atribuido responsabilidad a cualquier persona que tenga en la empresa un mandato relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, en la reforma del Código Penal se introduce la responsabilidad de la persona jurídica cuando se lleven a cabo hechos constitutivos de delito en nombre, por cuenta y en provecho de la

PRL

misma. Las penas que se aplican para estos hechos pueden ser:

- Multa
- Disolución de la sociedad
- Suspensión de actividades hasta 5 años
- Clausura de locales y establecimientos hasta 5 años
- Prohibición temporal o definitiva de realizar en el futuro las actividades productoras de delito
- Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas hasta 15 años
- Intervención judicial para salvaguardar derechos de los trabajadores o acreedores hasta 5 años.

3. Responsabilidad civil

a) Responsabilidad civil derivada de la penal

El empresario puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros.

Dicha responsabilidad civil se regula por lo establecido en el Código Penal (arts. 110 y siguientes), por expresa remisión del art. 1.902 del Código Civil.

b) Responsabilidad civil contractual

Cuando el empresario causare daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable de conformidad con el art. 1.101 del Código Civil.

Con carácter general, los requisitos que deben concurrir para la existencia de responsabilidad civil por daños pueden resumirse en los siguientes:

- Existencia de daños.
- Acción u omisión, consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Culpa o negligencia empresarial.
- Relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido.

La mencionada responsabilidad se materializa en una indemnización por los daños y perjuicios causados fijada por el tribunal que juzgue el caso. Para la cuantificación del montante económico que recibirá el trabajador que haya sufrido el daño, en base a Jurisprudencia del Tribunal Supremos, puede afirmarse que el trabajador afectado tendrá derecho a una reparación integra, ya que las consecuencias dañinas de un siniestro laboral no sólo afectan al ámbito profesional sino que pueden repercutir negativamente en diversos aspectos de su vida personal, familiar o social y de las personas que dependan de él.

Ahora bien, deberán detraerse de la indemnización aquellas prestaciones reconocidas en materia de Seguridad Social que haya percibido el trabajador afectado.

En principio, la Jurisdicción competente para enjuiciar las controversias entre empresario y trabajador con motivo de la relación laboral será la Social. En este aspecto, cobra especial importancia la entrada en vigor la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social que unifica todas las acciones que se puedan derivar de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

4. Recargo de prestaciones

Esta figura sancionadora se recoge en el art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social y consiste en un incremento de las prestaciones que el trabajado haya recibido por incapacidad temporal y la que se haya determinado en función de las secuelas que el siniestro laboral le haya producido (incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad absoluta o gran invalidez, muerte).

El aumento de las prestaciones oscilará entre un 30% y un 50% dependiendo de la gravedad del incumplimiento, de la existencia o no de intencionalidad y de otras variables entre las que se podrían citar las siguientes:

- Adecuación personal a cada trabajo teniendo en cuenta las características del trabajador afectado.
- La edad.
- El sexo.
- Resto de condiciones del trabajador.

El procedimiento para la aplicación del recargo se inicia por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiendo al inspector interviniente la realización de un informe-propuesta que se traslada a la Dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social que declarará la responsabilidad empresarial por incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y fijará el porcentaje de incremento a aplicar.

El responsable directo del pago es el empresario o empresa infractora y es nulo cualquier acuerdo o contrato para asegurar, compensar o trasladar la mencionada responsabilidad.

5. Compatibilidad entre las distintas responsabilidades

Establece la LPRL (art. 42.3) que las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema. Así, debe tenerse en cuenta que:

- Es compatible la responsabilidad civil con todas las demás, es decir, con las responsabilidades penal y/o administrativa, el recargo en las prestaciones y la responsabilidad de la entidad gestora o del empresario en materia de seguridad social.

> "Hasta la norma el que acusaba debía demostrar la culpabilidad, a partir de ahora el responsable de la seguridad y salud debera demostrar que adopto todas las medidas exigidas por la normativa."

- Son incompatibles entre sí las responsabilidades administrativa y penal, con base al principio "non bis in idem" establecido por el art. 3 de la LISOS. Cabe señalar, no obstante, que dicha identidad sólo se producirá cuando el empresario sea una persona física, ya que concurren en él la condición de empresario infractor y la de responsable penalmente, y no cuando de trate de una persona jurídica, en cuyo caso no existirá incompatibilidad entre la responsabilidad administrativa exigible a la empresa y la responsabilidad penal exigible al

representante de la misma.

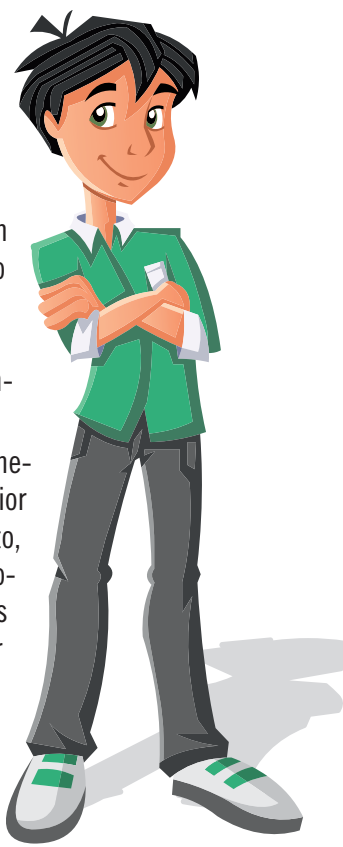
- Son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad ex art. 123 de la LGSS.
- Son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con las responsabilidades exigidas al empresario de conformidad con las normas de seguridad social. Así lo establece el art. 43 de la LISOS.

6. Responsabilidad del trabajador

Por último, cabe recordar que la norma impone al trabajador el velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Por ello, los trabajadores deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso,



al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo también, en la medida que cause daño a terceros, venir obligado a responder por ello en virtud de la obligación genérica de no causar daño a nadie que impone el art. 1.902 del Código Civil.

Camareras de piso

por D.Durán

"Modificar algunos hábitos y seguir unas sencillas instrucciones puede mejorar significativamente la salud de este puesto de trabajo"

Las camareras de piso ocupan un puesto específico dentro del sector hostelero con unos riesgos laborales muy concretos debido a su actividad. Lesiones de espalda y caídas al mismo nivel son comunes en este colectivo. Desde aquí queremos dar algunos sencillos y prácticos consejos para preservar la salud de la plantilla del sector.

- Utilizar palos extensores para efectuar tareas de limpieza en zonas por encima de los hombros.
- Utilizar las herramientas de trabajo adecuadas a la altura de la trabajadora en mangos, tubo del aspirador...
- Utilizar calzado cómodo, que sujete bien el pie, con suela antideslizante y con tacón siempre inferior a 5 cm.
- Utilizar carros para el transporte de los productos de limpieza.

- Utilizar cubo de fregar con ruedas para no tener que cargarlo.
- Cuando se hagan esfuerzos, distribuir el peso en las distintas partes de nuestro cuerpo y no concentrar toda la fuerza en la columna.
- No encorvarse de pie con los pies juntos y las piernas rectas. En su lugar doblar y separar las piernas manteniendo la espalda más recta (y agacharse en caso necesario).
- Formación adecuada para efectuar la tarea de "hacer camas".
- No empujar la cama forzando con la pierna y/o rodilla. Empujar la cama con las manos y doblar las piernas, manteniendo la espalda recta.
- No hacer la cama desde el lado contrario forzando la columna. Hay que hacer la cama por ambos lados y flexionar un poco las piernas, manteniendo la espalda lo más recta posible.

Consulta todos los consejos de prevención en nuestra web, aquí

¿De que depende?

por M. Panadés

Nace un nuevo derecho para todos los ciudadanos que carecen de independencia física por minusvalias o edad. Con el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) que la Ley de Dependencia crea, todas estas personas que no puedan valerse por si mismas, serán atendidas por las Administraciones Públicas, y se les garantiza el acceso a los Servicios Sociales Públicos y a las Prestaciones Económicas más adecuadas a sus necesidades.

La implantación de la norma está siendo progresiva. Los ciudadanos pueden ya exigir este derecho a las Administraciones competentes de las respectivas Comunidades Autónomas. Pueden acudir a los Servicios Sociales para solicitar la evaluación que determine su grado y nivel de dependencia. Una vez definida su situación, se elabora un Programa Individual de Atención (P.I.A.) que incluirá los servicios y prestaciones que el ciudadano necesite y que los poderes públicos tienen ahora la obligación de ofrecerles, siempre en base al calendario de implantación progresiva de la ley.

¿A quién va dirigido?

- A quienes se encuentren o crean estar en situación de dependencia y quieran solicitar la valoración para el recono-

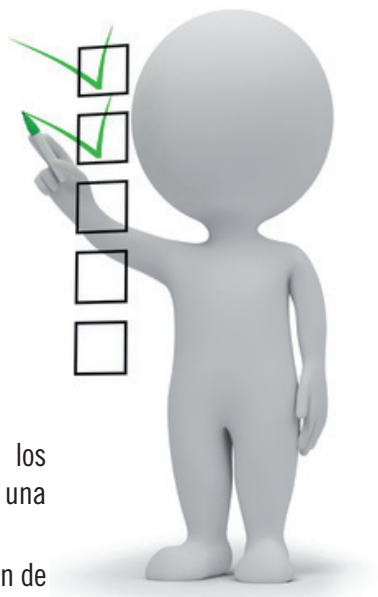
LAAD: Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

cimiento.

- A quienes hayan solicitado ese reconocimiento y ya valorados no estén de acuerdo con la evaluación emitida.
- A quienes quieran acceder a los servicios y prestaciones que por su nivel y grado pudieran corresponderles y no les es posible.
- A quienes busquen alternativas de asistencia y ayuda a la espera de valoración y notificación de la resolución de situación de dependencia.

Requisitos básicos para ser titular de los derechos establecidos en la ley

Todas las personas que, encontrándose en situación de dependencia, deseen acceder a los servicios y prestaciones que establece la Ley de Dependencia, deberán reunir los siguientes requisitos:



- Ser español.
- Cualquier edad. Para los menores de 3 años con una legislación específica.
- Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos en la norma.
- Residir en territorio español, y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de cinco años el período de residencia se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia.

Las personas que coincidan con los requisitos señalados en los dos apartados anteriores, pero no posean la nacionalidad española, se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en los Tratados Internacionales y en los Convenios que se puedan haber suscrito con los diferentes países de origen. Se recogen previsiones especiales para los menores que carezcan de la nacionalidad española, quienes estarán a lo dispuesto en las leyes del menor vigentes, tanto de carácter estatal como autonómico, así como en los Tratados Internacionales.

Valoración y reconocimiento de la situación de dependencia

La situación de dependencia se clasifica en los siguientes grados:

- Grado I. Dependencia moderada: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

- Grado II. Dependencia severa: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere la presencia permanente de un cuidador.

- Grado III. Gran Dependencia: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía mental o física, necesita la presencia indispensable y continua de otra persona.

Cada uno de los grados de dependencia, se clasifican en dos niveles, en función de la autonomía de las personas y de la intensidad del cuidado que requiere.

El grado y nivel de dependencia, a efectos de su valoración, se determinan mediante la aplicación del baremo acordado en el Consejo Territorial y aprobado reglamentariamente por el Gobierno.

Quienes tengan reconocida la pensión de gran invalidez, minusvalía en un grado igual o superior al 75%; o la necesidad de asistencia de tercera persona, tendrán reconocido el requisito de encontrarse en situación de dependencia en el grado y nivel que disponga el desarrollo reglamentario de la ley.

Calendario de aplicación

Se establece un calendario de aplicación, de manera que, el acceso a los servicios y recursos disponibles, se realiza gradualmente en función del grado de dependencia de los solicitantes. Este calendario de aplicación comenzó en enero 2007 y se ha dado acceso a las ayudas a las personas con gran grado de dependencia , y finalizará con la implantación de las ayudas a las personas con grado de dependencia moderado, en el año 2015.

Servicios y prestaciones

Entre los servicios que contempla la LAAD están incluidos:

- Servicios de Prevención de las situaciones de dependencia
- Servicio de Teleasistencia
- Servicio de Ayuda a domicilio, entre lo que se incluye:
  - Centro de Día para mayores
  - Centro de Día para menores de 65 años
  - Centro de Día de atención especializada
  - Centro de Noche

- Servicio de Atención Residencial, que comprende:
  - Residencias de personas mayores en situación de dependencia
  - Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

Tres son las prestaciones económicas que crea la Ley de Dependencia:

- La prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, que excepcionalmente, siempre que se den las condiciones adecuadas y lo establezca su Programa Individual de Atención, lo recibirá el dependiente para ser atendido por cuidadores no profesionales.
- La prestación económica vinculada al servicio, que se otorgará únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado.
- Y la prestación económica de asistencia personal, cuyo objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas que facilite el beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en

el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.

Ayudas económicas para facilitar la autonomía personal:

En forma de subvención las ayudas irán destinadas a:

- Un refuerzo a la persona con ayudas técnicas o instrumentos necesarios para el normal desenvolvimiento de su vida ordinaria.
- Proporcionar la accesibilidad y adaptaciones en el hogar que ayuden a mejorar su desplazamiento en éste.

Financiación del sistema

Las administraciones Públicas implicadas en la gestión del SAAD contribuirán a su financiación de la siguiente manera:

- La Administración General del Estado financiará el grado mínimo de protección garantizado para cada uno de los beneficiarios. No obstante se contempla la suscripción de Convenios anuales o plurianuales con las Comunidades autónomas al objeto de incrementar dicho grado.
- Las Comunidades Autónomas aportarán cada año, al menos una cantidad igual a la de la Administración General del Estado en su territorio.
- Los beneficiarios de las prestaciones de dependencia participarán en la financiación del mismo.

Consideraciones

El SAAD ha informado que en España hay muchas personas con grados de dependencia reconocidos pero que aún no están recibiendo la prestación.

La Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) ha analizado los datos aportados por el SAAD y constata que se aprecian desigualdades entre las Comunidades Au-

tónomas. Canarias, Baleares, Madrid y la Comunidad Valenciana son las que tienen más personas sin recibir la prestación, en relación a su población. Las Comunidades donde mejor se gestionan las ayudas son País Vasco, Andalucía y la Rioja.

En un informe que la OCU presentó al defensor del pueblo, elaborado a partir de una encuesta, ponía de manifiesto un retraso en la gestión de las ayudas: a la hora de recibir las prestaciones, a la hora de las valoraciones, y se hacían presentes las diferencias por Comunidades.

La Ley de Dependencia, con la que se pretende dar respuesta a situaciones realmente graves, pierde en buena medida su efectividad por la lentitud de su aplicación, tanto en el reconocimiento de la dependencia como en el reparto de las ayudas.

Creemos necesario hacer hincapié en la necesidad de que la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas lleven a cabo una revisión exhaustiva del modelo con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mejorar la efectividad de la Ley y permita impulsar los recursos, servicios y prestaciones que necesitan un importante número de personas dependientes para vivir con calidad y dignidad.

La reforma laboral

por R. Viudez

La crisis económica que atraviesa España desde el año 2008, con una destrucción de empleo muy elevada, mayormente acusada en los jóvenes, que produce una tasa de paro muy significativa, hace surgir una reforma laboral cuyo objeto es fomentar y crear las condiciones necesarias para generar empleo. Sin embargo, la reforma nace ante una población activa muy descontenta por la problemática laboral y escéptica hasta el punto de que, por las numerosas dudas que suscita, ha provocado una huelga general.

A pesar de que la creencia es que se da una facilidad al empresario a realizar a su antojo modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo establecidas en el contrato inicial e incluso despedir a bajo coste, lo cierto es que las variaciones han de estar bien justificadas y contar con la previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

A continuación tratamos de exponer sucintamente algunos supuestos que esperamos resulten de su interés.

¿Puede el empresario modificar la jornada laboral del trabajador?

El empresario tiene el deber de mantener la jornada pactada tanto en convenio como en contrato. Sin perjuicio de lo anterior, en la reforma se puntualiza que el empresario puede distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta un 5% de la jornada, respetando los descansos diarios y semanales establecidos por la Ley, igualmente da el derecho al trabaja-

dor a poder adaptar la distribución de la jornada para conciliar su vida personal, familiar y laboral en los términos establecidos en la negociación colectiva o previo pacto con el empresario.

¿Qué supone la movilidad funcional en las condiciones del trabajador?

El empresario tendrá presente que la movilidad funcional se efectuará siempre de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales y con respeto a la dignidad del trabajador. Sobre este punto la reforma amplía las condiciones por las que se producirá y los derechos del trabajador que vea modificadas las funciones que venía realizando, tanto superiores como inferiores. En el caso de ser superiores, el trabajador tiene derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realice. En el caso de ser inferiores, seguirá percibiendo la misma retribución.

¿Puede el empresario cambiar al trabajador de centro de trabajo?

Este parece que es el tema más temido por la población activa, sin embargo la norma contemplaba esta posibilidad antes de la reforma. Así, el empresario puede ofrecer al trabajador o a un colectivo de trabajadores, el traslado a otro centro tanto si ello conlleva cambio de residencia o no. La reforma amplía los requisitos para que se produzca el cambio de centro obligando al empresario a avisar al trabajador y a los representantes legales de la decisión de traslado. Además, en el caso de que se trate de un traslado colectivo, el empresario debe notificar esta decisión con antelación a los representantes legales para abrir un periodo de consultas poniéndolo en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

El trabajador afectado en caso de no aceptar el traslado tiene el derecho a extinguir su contrato de trabajo; en caso de aceptar el traslado a pesar de no

estar de acuerdo con el mismo, puede impugnar esta decisión ante la jurisdicción competente, quedando al resultado de la Sentencia que se dicte sobre la justificación del traslado.

4 ¿Cuáles son las consecuencias del despido declarado judicialmente improcedente?

Notificada la Sentencia, el empresario podrá optar por:

- Readmitir al trabajador, abonando los salarios de tramitación desde la fecha de despido hasta la fecha de notificación de la Sentencia.
- Indemnizar con 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. Cuando anteriormente era de 45 días por año de servicio

5 ¿Qué sucede en caso de suspensión de contrato o reducción de jornada?

El empresario siempre que alegue causas económicas, técnicas, organizativas o de producción puede optar por la suspensión del contrato o por una reducción de la jornada de sus trabajadores. Ello supone la comunicación a la Autoridad Laboral competente y a los representantes legales de los trabajadores para iniciar un periodo de consultas.

Los trabajadores que se vean afectados podrán optar por la prestación de desempleo total si se ha suspendido el contrato o por la parcial si se ha reducido su jornada de trabajo temporalmente.

En el caso que se llegue a la extinción de contrato, el trabajador que optara por la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada, podrá solicitar la reposición de la duración de la prestación a nivel contributivo por un máximo de 180 días.

¿Cuánto cuesta una baja?

por D.Durán

Seguro que alguna vez te lo has preguntado. Todos sabemos que cuándo un trabajador o trabajadora está de baja , ya sea por CC o por AT, supone un coste económico. Coste asumido en ocasiones por la empresa y en otras compartido por la empresa, trabajador y su Mutua.

Si bien podemos hacer un cálculo aproximado de este coste, es muy difícil conocer con exactitud cúal es el coste real. Por este motivo nace el nuevo simulador de "coste de incapacidad temporal" donde podemos saber con precisión cuáles son los costes de cualquier Incapacidad Temporal (supeditado a situaciones especiales del trabajador).

Todo 100% gratuito

HAZ TU PRIMER CÁLCULO >>

Características del simulador:

- **On line:** Disponible en la web. Para usarlo estés donde estés. Sin ninguna descarga.
- **Opciones:** Múltiples opciones para calcular costes de baja por Contingencia Profesional (CP) y/o Contingencia Común (CC)
- **Desglose:** Información detallada de los costes para la empresa y para la Mutua.
- **Descarga de PDF:** Guarda e imprime un PDF con toda la información desglosada.

YA HA LLEGADO INFOMUTU@ 3.0

Nuestra herramienta de gestión exclusiva presenta nueva versión.

Una nueva versión que cuenta con tres mejoras principales: diseño, reorganización de menús y ampliación de contenidos. Un resultado más visual e intuitivo pensado pa ti.

Desde el 1 de abril de 2012 ya está disponible esta nueva versión para todos los usuarios y usuarias.

Para disfrutar de la nueva versión tan solo tienes que entrar. Los certificados, contraseñas e información continúan vigentes. Para cualquier duda o sugerencia puedes escribir en el correo infomutua@mutuabalear.es donde serás atendido.

¡Disfruta de esta nueva versión!
¡Ahorra tiempo en tus gestiones con la Mutua!

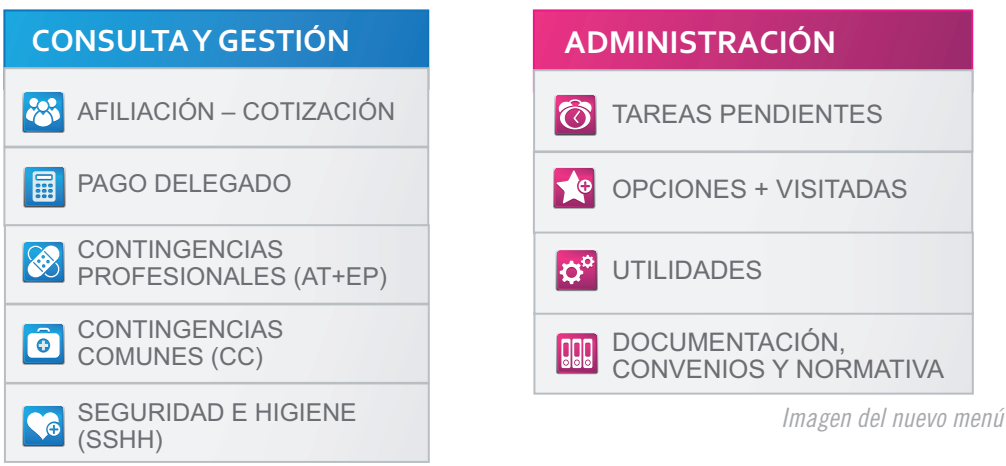
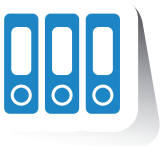


Imagen del nuevo menú

NUEVO DISEÑO

El diseño de la página principal es más visual, diferenciado en colores y con una navegación más intuitiva. Los contenidos de cada opción permanecen con la misma estructura de tablas.



REORGANIZACIÓN DE MENÚS

Ahora dos grandes bloques para que la navegación sea más cómoda. Todas las secciones y opciones actuales permanecen y se ordenan según un criterio de agrupación por materias. Un sistema fácil, sencillo y eficaz en la búsqueda.

MÁS OPCIONES

Nuevas secciones de utilidad para los usuarios, algunas tan importantes como la Enfermedad Profesional.criterio de agrupación por materias. Un sistema fácil, sencillo y eficaz en la búsqueda

CONOCE TODAS LA NOVEDADES

¡Entérate de todo! Consulta nuestro boletín especial con un resumen de todas las novedades, las nuevas características y el nuevo menú de navegación.

TUTORIAL INTERACTIVO

Nueva guía interactiva que te guia por todas las secciones y que te ofrece “trucos” y consejos. ¡Consúltala!

Facebook en la empresa

900 millones de usuarios no pueden estar equivocados

por D. Durán

¿Alguien no conoce Facebook?. Si aún no utilizas la red social más importante del mundo: ¡hazlo!. Eso si, no conduzcas sin carnet. Para eso aquí presento 10 consejos básicos y sencillos para novatos. ¡Te leo en Facebook!

1

Facebook si, juegos no

Un sistema grautito con 900 millones de usuarios (400 de ellos diarios) dónde podemos poner los mensajes que queramos (¡sín límites!) es suficiente razón para decir: SI, quiero.

Sin embargo, tenemos un riesgo "oculto"; si no usamos bien las reglas del juego y descuidamos nuestro perfil se volverá en nuestra contra.

Por eso, si no conoces Facebook, haz dos cosas antes de empezar:

- Investiga empresas que ya estén asentadas

- Haz un perfil personal y "juega" con él. Los riesgos son mucho menores.

2

Crean tu perfil

Invierte tiempo en la creación y personalización de tu perfil. ¿A quién no le gusta una buena carta de presentación?

Personaliza tu página (con logo, web, una buena presentación...). En redes sociales la primera impresión es fundamental... tanto que el 90% de "me gustan" son en la primera visita.

3

Agrega amigos relevantes

Agrega y conéctate con personas influyentes en tu sector (otras empresas o profesionales de tu sector, "blogers", periodistas...). Construye relaciones. Cinseguirás dos cosas: aprender y ver información interesante. Comparte tus redes con ellos, y ellos te devolverán el favor.

4

¡¡NTERACTÚA!

Para esto se han creado las redes social. Para interactuar. Las empresas con más seguidores son aquellas que responden a sus clientes.

Puedes mostrarte como una empresa "próxima" a tus clientes y preocupada por sus problemas. Nunca dejes una pregunta sin contestar.

5

Compartir información

Llega la hora; compartir información y participar con tus comentarios.

Piénsalo así: tienes una pared en blanco por dónde pasa gente... Sólo leerán el muro si les parece interesante. ¿Volverán a pasar para leerlo? Depende si les gustó.

Este es el punto más importante y a la vez del que menos se puede decir... ¿Qué decir? No hay límites, pero recuerda que leerte es voluntario... por tanto, ¡usa la lógica!. Con muchos mensajes tus fans se cansarán, con pocos creerán que no cuidas tu página. Sólo se objetivo y piensa... ¿tú te leerías voluntariamente?

6

Inserta links. Aumenta el tráfico

Lo primero que tienes que hacer es poner un link a tu sitio web desde tu Pagina de Facebook (Fan Page) y viceversa. A veces, una página de Facebook tiene más visitantes que un sitio web. Tus clientes deben crear tráfico (moverse entre la web, un blog, facebook, Twitter... etc)

7

Hazte miembro de Grupos y de Páginas Facebook y ¡participa!

Si estás en Facebook es para participar de verdad. ¡Hay miles y miles de grupos en Facebook, muchos de los cuales pueden ayudarte a hacer crecer tu negocio! Busca grupos o comunidades donde puedes exponer tus conocimientos y encontrar clientes potenciales. Participa muy activamente de manera cordial.¡Si estás en Facebook es para esto! Tu participación se puede ver recompensada.

8

Nada de spam

¿Anuncios en Facebook? ¿Spam? Fracaso seguro. La gente esta cansada e inmunizada ante la publicidad de los perfiles. Publicita y promociona tus productos con mucha sutileza. Si un usuario detecta spam es prácticamente seguro que dejará de seguirte.

9

Ofrecer algo más

Descuentos, ventajas y promociones son un premio para tus Fans. Incentivas a seguirte y estar pendiente de ti, ademas de generar viralidad en tus comunicaciones (porque sus amigos tambien se enterarán y los amigos de sus amigos y así).

Ésta es sin duda una de las técnicas más efectivas para hacerte un hueco en la red social.

10

Constancia

La reputación en las redes sociales no se ganan en un día. Al ser algo tan "vivo" y cambiante es necesario participar, ser constante y perseverante. Sin embargo, una buena planificación hace que no se requiera tanto tiempo como se cree. Unos 30 minutos diarios es suficiente para tener un adecuado Facebook.

Síguenos en facebook

La mejor manera de estar al día

facebook.com/mutuabalear

Seguridad vial: modera la velocidad

por D. Durán

A lo largo de nuestra jornada laboral, nos desplazamos tanto desde nuestros hogares a los centros de trabajo, como dentro de ellos. Muchos de esos desplazamientos los hacemos con “prisas”.

Si miramos las estadísticas no sorprende ver que entre las causas más comunes de accidentes la velocidad tiene una gran trascendencia, hasta el punto de tener el triste privilegio de ocupar normalmente el primer lugar entre las causas de los accidentes de circulación en carreteras y el tercero en ciudad. Más del 30% de los accidentes de circulación son debidos a comportamientos incorrectos del conductor como consecuencia del exceso de velocidad, es decir, por circular a velocidad inadecuada o peligrosa (en muchas ocasiones sobrepasando la velocidad permitida.)

La velocidad es, pues esencial para la seguridad vial. Los riesgos de accidente crecen con el incremento de la velocidad.

El conductor debe basarse en los siguientes principios para adecuar correctamente la velocidad:

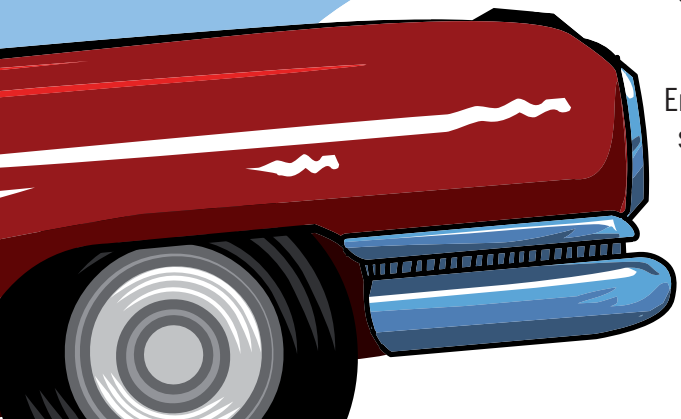
- Respetar los límites de velocidad en todo caso
- Ser consciente que respetar los límites a veces no es suficiente, pues debe adaptar la velocidad a circunstancias distintas y cambiantes.

- Ser consciente de que no circulas sólo y, por tanto, debes colaborar con los demás no obligándoles a asumir riesgos.
- Conocer correctamente las condiciones de la vía y del vehículo para una frenada adecuada y sin riesgo.

Velocidades máximas permitidas

Los artículos 48 y 49 del Reglamento General de Circulación fijan las velocidades máximas permitidas para la circulación en cada tipo de vía y vehículo:

- Autopistas y autovías:
  - Turismos y motocicletas: 120 km/h.
  - Autobuses: 100 km/h.
  - Camiones, vehículos articulados y con remolque de hasta 750 kg: 90 km/h.
  - Resto de automóviles con remolque: 80 km/h.



- Carreteras convencionales con arcén pavimentado de 1,5m o más de anchura, o con más de un carril para alguno de los sentidos:
  - Turismos y motocicletas: 100 km/h.
  - Autobuses: 90 km/h.
  - Camiones, vehículos articulados y automóviles con remolque: 80 km/h.

- Resto de vías fuera de poblado:
  - Turismos y motocicletas: 90 km/h.
  - Autobuses: 80 km/h.
  - Camiones, vehículos articulados y automóviles con remolque: 70 km/h.

- Límites de velocidad en vías urbanas y travesías: la velocidad máxima que no deberán rebasar los vehículos en vías urbanas y travesías se establece, con carácter general, en 50 kilómetros por hora, salvo para aquellos que transporten mercancías peligrosas, que circularán como máximo a 40 kilómetros por hora.

En transporte de mercancías peligrosas, los límites indicados anteriormente se reducen en 10 Km/h.

Implanta un plan de seguridad vial en tu empresa e intenta conseguir el bonus!

RD 404/2010, Art. 2.1.g

Infracciones y sanciones

Los artículos 65.4.c y 65.5.e de la Ley de Seguridad Vial recogen la tipificación de este tipo de infracciones.

Se establecen:

Son infracciones graves las conductas tipificadas en las disposiciones de esta Ley las referidas al incumplimiento de limitaciones de velocidad, salvo que la misma supere en más de un 50 por ciento la velocidad máxima autorizada, si además eso supone superar en 30 Km/h dicha velocidad máxima autorizada, que en ese caso tendra la condición de infracción muy grave.

Las consideradas infracciones graves son sancionadas con multas de entre 92 y 301 euros y puede imponerse también la sanción de suspensión del permiso o licencia de conducción por un tiempo de hasta tres meses.

En el caso de que se incurra en infracción considerada como muy grave, la sanción será de entre 302 y 602 euros y suspensión, en todo caso, del permiso o licencia para conducir por un periodo máximo de tres meses.

Además, la reforma de la Ley de Seguridad Vial que contempla el sistema de permiso por puntos prevé la retirada puntos por este tipo de infracciones:

6 puntos: Sobrepasar en más de un 50 por ciento la velocidad máxima autorizada, si además eso supone superar en 30 Km/h dicha velocidad máxima autorizada.
Por ejemplo, circular a 180 Km/h por la autopista, ya que eso supone sobrepasar en un 50 por ciento el limite de 120 Km/h, ademas de superar también en mas de 30 Km/h el limite de 120 Km/h. Bajo esta premisa, si el limite es de 20 Km/h, circular a 40 Km/h no es infraccion muy grave (pero si grave), ya que aunque se supere el 50 por ciento de la velocidad máxima permitida, esta no sobrepasa en 30 Km/h el límite máximo de 20 Km/h.

4 puntos: Exceder los límites máximos de velocidad establecidos en más de 40 km/h, 4 puntos.

3 puntos: Exceder los límites máximos de velocidad establecidos en más de 30 km/h, 3 puntos.

2 puntos: Exceder los límites máximos de velocidad establecidos en más de 20 km/h, 2 puntos.

Extracto de "Manual de Seguridad Vial de Mutua Balear"

Nuevo servicio

SAC, Servicio de Atención al Colaborador

SAC
SERVICIO DE ATENCIÓN AL COLABORADOR DE MUTUA BALEAR

Atención directa y eficaz

El SAC es un nuevo canal de comunicación que ponemos al servicio de colaboradores y asesores. Siguiendo la filosofía de Mutua Balear de calidad en el servicio, proximidad y personalización, el SAC resolverá, gestionará y canalizará cualquier solicitud de información, solución de indicencias o sugerencias. Todo de una manera directa y eficaz.

A partir de mayo todos nuestros mutualistas podrán utilizar este servicio a través de los 3 canales: teléfono, formulario y correo electrónico.

La manera más rápida y eficaz de hacer tus consultas:

- Prestaciones: partes de AT, pago delegado, Pago directo, Riesgos por embarazo y lactancia...
- Afiliación / Cotización: fechas de efecto, documentación a presentar, asignación de empresas, cambios de mutua...
- Infomutu@: búsqueda de información, ayuda en la navegación...
- ... y cualquier otra consulta

Dispones de estos
3 canales
para realizar todas tus consultas

A partir de mayo

902 21 34 21
laborables de 8.00 a 15.00
(24h contestador)

Formulario
que encontrarás en la web, en Mutua Balear/SAC

sac@mutuabalear.es
realiza tus consulta y recibe las respuestas a través de tu mail

MUTUA BALEAR
Mejorando día a día

Novedades web

por D. Durán

¡Nuestras webs no descansan nunca!. Abiertas todos los días del año, todas las horas del día para informarte al instante. Aquí te hacemos un breve recorrido por las novedades más destacadas de nuestras web y redes sociales.

www.mutuabalear.es

- Festivo disponible para Android. Información, características y acceso a link de descarga desde la sección APP Festivo.
- Bases de cotización 2012. Actualización de las bases de cotización y de todos los tipos para el 2012.
- ¡Si estás embarazada!. Nuevo consejo de prevención dónde se detallan los pasos a seguir para trabajadoras en esta situación.
- BONUS 2012: Guía rápida de cumplimentación de solicitud para el incentivo por reducción de siniestralidad laboral link
- Novedades del 2012 con índices de siniestralidad máximos y mínimos actualizados.
- Actualización de la sección Infomutu@ Nueva versión de nuestra herramienta de gestión exclusiva Infomutu@ 3.0.
- Nuevos accesos rápidos a Infomutu@, APP Festivo y consejos de Prevención.
- Novedades legislativas consulta nuestro apartado Remutu@ y "Legislación de interés" para conocer todas las novedades legislativas. En este número destacamos:

  - Modificaciones en los calendarios laborales.
  - Ley 2/2012, de 4 de abril, de apoyo a los emprendedores y las emprendedoras y a la micro, pequeña y mediana empresa.
  - Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
  - Diversas disposiciones de la

puesta en marcha del mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales.

- Disposiciones sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre el Patrimonio y Medidas tributarias.
- Resolución sobre la Exclusión de la limitación de horarios comerciales.

ADEMÁS, NO TE OLVIDES DE:

- Todos los boletines de información jurídica están colgados en nuestra web, en "publicaciones" (en la pestaña roja).
- Resumen del Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- ¡Conoce nuestra clínica en 360 grados!
- Consejos de prevención por sectores en nuestro apartado de "prevención"

Infomutua 3.0

- Boletín especial de presentación de la nueva versión 3.0, con esquema de los nuevos menú, novedades y mejoras.
- Nueva guía rápida con simulación de navegación, consejos y trucos.

www.elautonomo.es

¡Nueva versión de nuestra web exclusiva para el trabajador autónomo! Las novedades principales son:

- Reorganización de menús. Se han rediseñado y organizados los menús, con nuevas secciones y una navegación más visual.
- Nueva sección "Al día". Para no perderse detalle de nada, esta sección incluye las últimas novedades que afectan a los autónomos, explicadas de una manera amena y sencilla.
- Actualizado el apartado de RETA con las bases de cotización de los trabajadores autónomos durante el año 2012 y las novedades.
- Nueva sección de descargas con los documentos más habituales de consulta, las últimas novedades... para consultarlos con un sólo click!.
- Nueva sección "Qué hacer en caso de" con las preguntas y respuestas más habituales.

Redes sociales

- Facebook: Nuevo diseño de página con biografía.
- Twiiter ¡Hemos superado los 200 followers!.

Recuerda que toda esta información y mucha más la puedes seguir al momento y ser el primero en enterarte a través de nuestros perfiles de Facebook y Twitter.

EL AUTONOMO.ES

Nueva web

versión 3

Nuevo y renovado diseño
Más atractivo. Más funcional. Más adaptado. Más intuitivo. Más hecho para tí, autónomo/a

Más contenidos.
Más noticias en portada, contenidos revisados. Nuevas secciones como: descargas, estar al día, documentos de prestaciones ...

Mejoramos
Lo que ya te gustaba, ahora mejorado: cálculo de cuota autónomos, actualey...

Si tu eres un/a súper autónomo/a
te mereces una superweb.
¡Aquí la tienes!

vamos a verla ››

MUTUABALEAR
Mejorando día a día

www.elautonomo.es
www.mutuabalear.es

¿Eres autónomo?

Lo bueno si breve ...

por E. Morancho

Autónomos agrarios y prestación cese de actividad

A partir de día 1 de enero de 2012, nace la obligatoriedad de cotizar por la prestación de cese de actividad, por parte de los Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y que tengan cubierta la totalidad de las contingencias profesionales .

Real Decreto 1541/2011 de 31/10

Devolución cuotas trabajadores pluriempleados

Como cada año, es importante recordar que el colectivo de trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena hayan desarrollado y cotizado simultáneamente por contingencias comunes en régimen de pluriactividad y teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una cuantía igual o superior a 10.969,42 euros, tendrán derecho a una

devolución del 50 por 100 del exceso en que sus cotizaciones ingresadas superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por 100 de las cuotas ingresadas en el Régimen Especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

La devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularla en los cuatro primeros meses de 2012.

Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.

Se estudia la fórmula para la jubilación anticipada de los autónomos

Asimismo, se comprometió a estudiar una fórmula para el acceso a la jubilación anticipada a los 61 años en función de los resultados del primer año en vigor de la prestación por cese de actividad de los autónomos.

Asimismo, el Gobierno estudiará un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años para aquellos autónomos que traspasan el negocio a otra persona a la que deben formar.

Se incorpora la necesidad de establecer exenciones, reducciones o bonificaciones a determinados colectivos de autónomos con especiales dificultades, con el objetivo de mantener su actividad y evitar el cierre o la desregularización de su actividad económica.

Y, por último, se realizará un estudio sobre las cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos en relación a las prestaciones que reciben del sistema y las organizaciones de autónomos podrán negociar cada año las subidas de las bases de cotización que proponga Trabajo.

¿En que va a afectar la reforma laboral para los autonomos?

Principalmente se abre una vía que facilite la contratación, haciendo especial hincapié en ciertos colectivos. Como contrapartida, cada contrtación tendrá su boficación correspondiente:

Creación de un nuevo contrato indefinido

1. Destinado a empresas de 50 o menos trabajadores.

2. Duración del periodo de prueba de hasta 1 año.

3. Deducción fiscal de 3.000 euros para estas empresas/autónomos que contraten a su primer trabajador si éste es menor de 30 años.

4. Deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo de los trabajadores contratados durante un año.

5. En éste último caso, el trabajador podrá percibir, si así lo desea, junto con su sueldo, el 25% de la prestación.

Contratación indefinida por parte de autónomos y PYMES de hasta 50 trabajadores de determinados colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

6. Se establece una bonificación de hasta 3.600 euros a la contratación de jóvenes parados de entre 16 y 30 años. tendrá que ser en jornada completa y en el caso de que se haga a un desempleado deberá estar cobrando la prestación durante al menos tres meses antes de su incorporación.

7. Para los parados de larga duración, mayores de 45 años, se establece una bonificación de hasta 4.500 euros.

8. La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral. El trabajador, de forma voluntaria, podrá compatibilizar el cobro del salario con el 25 % de su prestación por desempleo.

¡No nos habíamos olvidado del marcianito!

FESTIVO, ya disponible para Android

FESTIVO es una aplicación sencilla que permite consultar los festivos nacionales, autonómicos, provinciales o locales de mas de 8000 localidades. 100% gratuita y sin publicidad

Busca las fiestas de tu localidad

Se actualiza de forma automática con los cambios publicados en los Boletines Oficiales. Una aplicación para toda la vida que recogerá los festivos de cada año.
Ya disponible para que la descarges. 100% gratuita.

Realiza búsquedas por Comunidades Autónomas o provincias. También puedes buscar poblaciones.

FESTIVO se actualiza cuando hay cambio de fechas e incluye las del siguiente año una vez publicadas en los Boletines Oficiales. También tiene la opción de actualizarse manualmente.

Una vez realizada la carga de datos inicial, puedes utilizar la aplicación sin conexión a internet.

Guarda tu lista de localidades preferidas mediante el botón "favoritos"

Sin publicidad y gratis para toda la vida.
Así es Mutua Balear

YA DISPONIBLE EN PLAY STORE (MARKET)

android

Descarga gratuita

Consulta la lista de móviles compatibles en la web

MUTUA BALEAR

Mejorando día a día

Comida sana en cuerpo sano

por P. Fonollá

Ya lo dijo Hipócrates: “que la comida sea tu alimento y el alimento tu medicina.“

La dieta es la base de nuestras vidas. Es importante para la salud, el rendimiento y la recuperación. Para Mutua Balear que sus pacientes coman bien es una prioridad y por ello dedican recursos y alimentos de primera categoría. Contamos con una cocina propia donde se elaboran los menús a diario, todos supervisados por una dietista y en base a las necesidades de la persona ingresada. Nos esforzamos por elaborar una comida sana, equilibrada y a la vez sabrosa. Los productos son y tienen que ser frescos, de temporada y cocinados con aceite de oliva. Supervisamos la calidad de nuestros proveedores y exigimos que estén homologados.

Existen dos tipos principales de dietas:

LA DIETA BASAL: variada y equilibrada donde se permiten todas las técnicas culinarias.

DIETA TERAPEUTICA: DIETA LIMITADA EN ALIMENTOS Y CANTIDADES DEBIDO A ESTADOS CONCRETOS DE SALUD. Estas dietas se adecúan a cada patología para su mejor recuperación. En esta es importante que no se consuman alimentos no recomendados o ajenos a la dieta establecida.

www.elautonomo.es
www.mutuabalear.es

así gusmos